

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin

fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 4432702

geschaefsstelle@djB.de • <http://www.djB.de>

Berlin, 9. September 2016

S T E L L U N G N A H M E

zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (BT-Drs. 18/8963 vom 29.6.2016) für die Sachverständigenanhörung im Bundestagsausschuss für Familie und Senioren, Frauen und Jugend am 19. September 2016

Vorbemerkungen:

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) begrüßt, dass mit dem Gesetzentwurf der Wandel vom aussperrenden zum sicheren und zugleich beschäftigungsfördernden, integrativen Mutterschutz eingeleitet wird. Verbesserungen gegenüber der bisherigen Rechtslage liegen aus Sicht des djB vor allem in den folgenden Punkten:

Das Ziel und das Leitbild des Mutterschutzes werden ausdrücklich benannt: Der Gesundheitsschutz soll wirksam und diskriminierungsfrei gestaltet sein, und die selbstbestimmte Entscheidung der Frau soll gestärkt werden. Die Arbeitgeberpflichten sollen für die wirksamere Umsetzung konkretisiert werden.

Der Geltungsbereich ist konkretisiert und erweitert.

Für einzelne Gruppen von Frauen mit spezifischer Vulnerabilität werden Schutzfristen verbessert: Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, haben Anspruch auf verlängerte Mutterschutzfrist. Für Frauen nach einer Fehlgeburt wird die Kündigungsschutzfrist klarer verankert.

Die Bezugnahme auf das Arbeitsschutzgesetz und die Regelungen insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung und zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen stellen klar, dass der Mutterschutz eine ganz normale Aufgabe in der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ist. Er kann von den Arbeitgebern nicht als Sonderthema oder Zusatzbelastung angesehen werden.

Die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz, vergleichbar den anderen auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutz-Verordnungen eingerichteten fünf Ausschüssen für Arbeitsschutz, ist als wichtiges Signal zu begrüßen.

Der djB stellt jedoch mit Bedauern fest, dass im Gesetzentwurf noch erhebliche Mängel bestehen und dass er in wesentlichen Punkten hinter den Erwartungen und Forderungen der Fachkreise zurückbleibt. Auch ist der Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu notwendigen und sinnvollen Maßnahmen noch nicht hinreichend berücksichtigt. Die Gesetzessys-

tematik und die Begrifflichkeiten sind an vielen Stellen noch nicht hinreichend klar und verständlich gefasst, so dass für die Anwendung unnötige Hürden bestehen.

Die meisten dieser Mängel sind aus Sicht des djb im Gesetzentwurf leicht zu heilen.

Mit Blick auf die unionsrechtlichen Vorgaben zum Mutterschutz ist zu monieren, dass der mit großer Verzögerung vorgelegte Gesetzentwurf diese noch nicht in vollem Umfang erfüllt.

Zentrale Anforderungen an ein modernes Mutterschutzrecht sind nach Auffassung des djb:

Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben: Das Gesetz muss den Rückstand Deutschlands insbesondere hinsichtlich des Rückkehrrechts auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, beim Geltungsbereich sowie hinsichtlich Gleichbehandlung befristet Beschäftigter beseitigen.

Informierte Selbstbestimmung – Bedingungen für autonome Entscheidung: Die informierte eigenverantwortliche Entscheidung der Frau muss gestärkt werden, ohne ihren Schutzbedarf als nachrangige Frage zu behandeln.

Nachgeburtlicher Schutz für vulnerable Gruppen: Noch bestehende Schutzlücken müssen geschlossen werden.

Zeitgemäßer und wirksamer arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz: Im Hinblick auf die heutigen Arbeitszeitumfänge und modernen Arbeitszeitregime muss der Mutterschutz angemessen und ohne Nachteile für die Frau geregelt und umgesetzt werden.

Stress und psychische Belastungen als Thema für den Mutterschutz: Dieser Gefährdungsbereich muss gleichwertig neben den klassischen naturwissenschaftlich-technischen Gefährdungen im Gesetz verankert sein.

Klarheit für die Betriebe schaffen – Umsetzung fordern und fördern: Die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung, zu beschäftigungssichernden Schutzmaßnahmen und zum Beschäftigungsverbot müssen so klar verständlich und im Vollzug abgesichert sein, dass die betriebliche Umsetzung tatsächlich verbessert wird.

Wirksame Vollzugssteuerung und Effektivität des Ausschusses für Mutterschutz: Die Regelungen für die übergreifend-institutionelle Ebene des Arbeitsschutzes – staatliche Arbeitsschutzbehörden, gesetzliche Unfallversicherungen, Ausschuss für Mutterschutz – müssen gewährleisten, dass die betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes mit den erforderlichen Rahmenbedingungen gesteuert und unterstützt wird.

Diesen Anforderungen genügt der Gesetzentwurf in wesentlichen Punkten noch nicht. Insofern sieht der djb Überarbeitungsbedarf und gibt zu den notwendigen Klarstellungen und Ergänzungen folgende Hinweise:

1. Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben (zu den §§ 1, 3, 18 und 19)

Im Gesetzentwurf werden Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen aus dem Geltungsbereich ausgenommen. Das erschwert die Realisierung eines einheitlichen Schutzstandards und verursacht bei den verschiedenen für den Mutterschutz Verantwortlichen zusätzliche Büro-

kratie und Mehrkosten durch die Parallelsysteme der Umsetzung des Mutterschutzes in ein und demselben Betrieb und sogar Tätigkeitsbereich¹.

Nach wie vor sind der unionsrechtlich geforderte Rechtsanspruch auf Rückkehr auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz sowie der gleichwertige Schutz für befristet Beschäftigte zu vermissen. Für befristet Beschäftigte bedarf es als Mindestlösung einer Gleichbehandlung beim Leistungsrecht (Mutterschaftsgeld) mit denjenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis mit behördlicher Genehmigung beendet wird.

Empfehlungen:

- Streichung von § 1 Abs. 3
- Ergänzung von § 3 um einen Abs. 5 zum Rückkehrrecht auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz
- Ergänzung von §§ 18 Abs. 2 Satz 3 und 19 Abs. 2 Satz 1 um die befristet Beschäftigten

Begründung: Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben.

2. Informierte Selbstbestimmung – Bedingungen für autonome Entscheidung (zu den §§ 13 und 16)

Ziel der Neuregelung ist, dass Frauen gut informiert und entscheidungsfähig ohne Angst einerseits vor Gesundheitsrisiken, andererseits vor beruflichen Nachteilen schwanger werden/sein und ihr Kind bekommen können. Der Selbstbestimmung der Frau darüber, wie es beruflich während und nach der Schwangerschaft weitergeht und ob sie ggf. auf Freistellung in der Mutterschutzfrist verzichtet und weiter erwerbstätig arbeitet, ist ein hoher Stellenwert beizumessen.

Allerdings darf die Ungleichheit der Machtverhältnisse im betrieblichen, schulischen oder universitären Setting nicht übersehen werden. Deshalb müssen für eine tatsächlich selbstbestimmte Entscheidung der Frau die Rahmenbedingungen noch besser gestaltet werden, als es bisher im Gesetzentwurf zu lesen ist:

Der Mutterschutz muss transparent und kommunikativ zwischen allen Beteiligten umgesetzt werden, d.h. die betroffene Frau ist bei der Gefährdungsbeurteilung und den Überlegungen zu beschäftigungssichernden Schutzmaßnahmen aktiv einzubeziehen. Ihr Anspruch auf Information und eigenes Wissen muss im Gesetzentwurf konkretisiert und gestärkt werden. Dazu sind erforderlich: Aushändigung der Gefährdungsbeurteilung mit den Schutzmaßnahmen in Schriftform; betriebliche Unterweisung zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen (wie im Arbeitsschutzgesetz generell als Arbeitgeberpflicht verankert, die über eine bloße Informationspflicht hinausgeht); Beratung und Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin/den Betriebsarzt.

¹Beispiel: In der Oberstufe einer Schule befinden sich als Schwangere bzw. stillende Mütter eine beamtete Lehrerin, eine angestellte Referendarin und eine Schülerin.

Im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) muss durch explizite Erwähnung klargestellt werden, dass die Beratung der weiblichen Beschäftigten zu mutterschutzrelevanten Aspekten ihrer Arbeitsbedingungen sowie die Beratung der schwangeren oder stillenden Frau zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte gehört.² Die informierte Selbstbestimmung ist insbesondere dann unverzichtbar, wenn die Frau die Mutterschutzfrist ganz oder teilweise nicht in Anspruch nehmen will.

Zu den angemessenen Bedingungen für die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Frau gehört auch, dass sie beim Kündigungsschutz hinsichtlich der Frist zur Anzeige ihrer Schwangerschaft nach Zugang der Kündigung nicht schlechter gestellt wird als die gleichfalls schutzbedürftige Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen. Die generelle Gleichwertigkeit des Kündigungsschutzes ist auch eine unionsrechtliche Vorgabe.

Empfehlungen:

- In § 13 Abs. 3 Klarstellung des Anspruches der Frau auf Aushändigung der Gefährdungsbeurteilung in Schriftform und auf Unterweisung zu Schutzmaßnahmen.

Begründung: Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen der Frau.

- In § 13 Ergänzung eines Abs. 4 zum Anspruch der Frau auf Beratung und Betreuung in Fragen des Mutterschutzes durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin/den Betriebsarzt. Entsprechend sollte in *Artikel 6 Folgeänderungen* ein Absatz ergänzt werden zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes bei der Aufzählung der Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Begründung: Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen der Frau.

- In § 16 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz Änderung der Frist für Zugang der Kündigung von „innerhalb von zwei Wochen“ auf „innerhalb von drei Wochen“.

Begründung: mehr Entscheidungszeit bei den kündigungsschutzrechtlichen Fristen – Gleichstellung mit schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen.

3. Nachgeburtliche Mutterschutzfrist für vulnerable Gruppen (zu § 3)

Zu begrüßen sind zwei neue Regelungen im Gesetzentwurf, die den Schutz von Frauen in der besonders verletzlischen Situation nach einer Fehlgeburt oder nach Geburt eines behinderten Kindes verbessern. Es bleiben jedoch Schutzlücken, die es zu schließen gilt:

Für die von einer Totgeburt oder späten Fehlgeburt betroffene Frau: § 3 Abs. 2 und 4

Zwar besteht Kündigungsschutz nach einer späten Fehlgeburt oder Totgeburt in gleicher Weise wie bei einer gesunden Geburt. Anspruch auf die nachgeburtliche Mutterschutzfrist

² Bislang sind im ASiG bei den Aufgaben der Betriebsärzte als Zielgruppe allein die Menschen mit Behinderung erwähnt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. f). Die Erprobung und Anwendung von Körperschutzmitteln kommt als eine Aufgabe vor – Schwangerschaft/Mutterschaft dagegen nicht.

zur physischen und psychischen Erholung besteht jedoch nur nach einer Totgeburt, die den Kriterien des Personenstandsrechts folgend festgestellt wird. Es besteht eine Schutzlücke für die Frau bei einer späten Fehlgeburt vor der 24. Schwangerschaftswoche oder bei einer Totgeburt, wenn das Kind weniger als 500 g wiegt. Diese Gewichtsgrenze ist in der Personenstandsverordnung zur Unterscheidung der Totgeburt von der Fehlgeburt festgelegt (§ 31 Abs. 2 und 3 PStV). Für diese Fälle sollte der Mutterschutz so geregelt werden, dass der körperlichen und seelischen Belastung durch das Verlustereignis Rechnung getragen wird, wobei eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz zulässig ist. Eine Totgeburt ab der 24. Schwangerschaftswoche sollte unabhängig vom Gewicht des Kindes hinsichtlich der Schutzfristen und des Mutterschaftsgeldes einer Frühgeburt gleichgestellt werden. Der Belastungssituation der Frau nach einer späten Fehlgeburt sollte das Mutterschutzgesetz nicht nur beim Kündigungsschutz (§ 16) Rechnung tragen, sondern auch hinsichtlich der achtwöchigen nachgeburtlichen Schutzfrist mit Mutterschaftsgeld, wobei die Frau auf eigenen Wunsch hin – wie bei der Totgeburt – die Frist auf zwei Wochen verkürzen können sollte.

Empfehlungen:

Änderungen bzw. Ergänzungen in § 3 (durch Unterstreichung gekennzeichnet):

- § 3 Abs. 2 Satz 2: „Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf 12 Wochen
 1. bei Frühgeburten,
 2. bei Mehrlingsgeburten,
 3. wenn vor Ablauf von acht Wochen bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird, sowie
 4. bei einer späten Fehlgeburt oder Totgeburt.“
- § 3 Abs. 2 Satz 3 die Worte „Bei einer vorzeitigen Entbindung“ zur Klarstellung des Anwendungsbereiches ersetzen wie folgt: „Bei einer Frühgeburt oder einer Fehlgeburt/Totgeburt nach der 24. Schwangerschaftswoche verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Abs. 1 Satz 4.“
- § 3 Abs. 4: „Der Arbeitgeber darf eine Frau nach einer späten Fehlgeburt oder nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn 1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.“

Begründung: Schutz der Frauen in der besonders verletzlichen Situation nach einer unglücklich endenden Schwangerschaft.

Für Schülerinnen und Studentinnen: § 3 Abs. 3

Der Gesetzentwurf enthält in § 3 Abs. 3 für Schülerinnen und Studentinnen die Möglichkeit einer Ausnahme vom Beschäftigungsverbot in der nachgeburtlichen Schutzfrist. Auf eigenen

Wunsch können sie sofort nach der Entbindung wieder an Unterricht, Studium und Prüfungen teilnehmen. Eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung ist nicht vorgesehen. Diese Regelung unterstellt, dass der physische und psychische Schutzbedarf direkt nach der Geburt für eine Schülerin oder Studentin und für ihr neugeborenes Kind geringer zu bewerten sei als für eine erwerbstätige Frau, und dass Studieren weniger belastend sei als erwerbstätig zu arbeiten. Den Betroffenen wird damit zugemutet, ein gesundheitliches Risiko für sich selbst und ihr neugeborenes Kind vollständig in die eigene Verantwortung zu nehmen. Vor allem bei festen Prüfungsterminen kann von einer selbstbestimmten Entscheidung nicht die Rede sein. Der Druck, eine unmittelbar nach der Entbindung stattfindende Prüfung tatsächlich zu absolvieren und zugleich das Risiko im Hinblick auf das Prüfungsergebnis lasten allein auf der Schülerin oder Studentin. Ein solcher Ansatz stellt die Ausbildungsinstitution – Schule oder Hochschule – von jeder Notwendigkeit frei, für die i.d.R. rechtzeitig bekannt gewordenen, durchaus im Voraus planbaren Einzelfälle von Geburt und Mutterschaft flexible Lösungen vorzudenken und anzubieten, mit denen Nachteile im Bildungsgang vermieden werden. Nach Auffassung des djb sollte statt der im Gesetzentwurf vorgesehenen Option, auf die nachgeburtliche Mutterschutzfrist völlig zu verzichten, die Frau auf eigenen Wunsch die Schutzfrist auf zwei Wochen nach der Entbindung verkürzen können. Voraussetzungen sollten das Vorliegen der Gefährdungsbeurteilung sowie eine ärztliche Bescheinigung der Unbedenklichkeit der Unterrichts- und Prüfungsteilnahme sein. Letzteres hat auch der Bundesrat für minderjährige Schülerinnen gefordert.

Empfehlung:

- In § 3 Abs. 3 Satz 1: Änderung und Ergänzung im Sinne einer Teilnahmemöglichkeit auf eigenen Wunsch ab Ende der zweiten Woche nach der Geburt unter den genannten Voraussetzungen, dass eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und eine Ärztin/ein Arzt die Unbedenklichkeit bescheinigt hat.

Begründung: Entscheidungsautonomie unter Wahrung eines Basis-Schutzes für die physische und psychosoziale Gesundheit der Schülerin/Studentin.

4. Zeitgemäßer und wirksamer arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (zu den §§ 4, 9 und 12)

Als Schutzziel der Regelungen zu Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit nennt die Gesetzesbegründung den Schutz vor arbeitszeitbedingten Überlastungen (BT-Drs. S. 56). Es geht somit darum, die Arbeitszeitbedingungen so zu gestalten, dass Gesundheitsschutz und Weiterbeschäftigung vereinbar werden.

Der djb stimmt mit dem Schutzziel und mit dem Weg des Gesetzentwurfes – einer zeitgemäßen Anpassung des Arbeitszeitschutzes und Stärkung der Autonomie der Frau bei ihrer Entscheidung zu Arbeitszeiten – überein. Der Gesetzentwurf ist jedoch den heutigen tariflichen Normalarbeitszeiten nicht angepasst, und er wird der beständig zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung nicht gerecht. Mit den geplanten Regelungen ist die Frau gegenüber den oftmals belastenden modernen Arbeitszeitregimen in den Betrieben noch nicht bestmöglich

abgesichert. Diese sind primär auf weitgehende „Störungsfreiheit“ für den Arbeitgeber abgestellt.

Dass die Arbeitszeitbedingungen ein wesentliches Thema der Gefährdungsbeurteilungen und der Schutzmaßnahmen sind, wird in den §§ 9 und 12 nicht erwähnt. Dies ist ein Rückfall hinter die Mutterschutzverordnung, in der dieser Hinweis bereits enthalten ist (§ 3 Abs. 1 und 2 MuschArbV). Auch Gliederung und Aufbau des Abschnitts 2 des Gesetzentwurfes sind nicht dazu angetan, dass die Betriebe dies von sich aus erkennen (siehe hierzu Punkt 6 der Stellungnahme „Klarheit für die Betriebe schaffen – Umsetzung fordern und fördern“).

Nicht zuletzt ist die Regelung für die Überwachung durch die Aufsichtsbehörden nicht effizient genug, da der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung nur auf Verlangen der Behörde vorlegen muss.

Mehrarbeit: § 4 Abs. 1

Die Grenzen der für Schwangere zulässigen Arbeitszeit in § 4 Abs. 1 – 8,5 Stunden täglich³, bis zu 90 Stunden in der Doppelwoche – wurden aus der alten Rechtslage übernommen. Sie sind nicht mehr zeitgemäß, liegen sie doch deutlich höher als die Regelarbeitszeiten in den allermeisten Branchen seit Jahrzehnten. Werden die Grenzen ausgeschöpft – was dem Arbeitgeber voraussetzungslos gestattet ist – bedeutet das angesichts der heutigen Regelarbeitszeiten de facto Mehrarbeit für die schwangere Frau. Nur für darüber noch hinausgehende Mehrarbeit bedarf es einer Ausnahmegenehmigung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde. Für schwangere Teilzeitbeschäftigte kann die Belastung noch gravierender sein: Das mutterschutzrechtliche Mehrarbeitsverbot greift auch für sie erst bei den oben genannten Grenzen, sofern nicht im individuellen Arbeitsvertrag Überstunden begrenzt oder ausgeschlossen sind.

Nachtarbeit: § 4 Abs. 2

Als nicht zulässige Nachtarbeit gilt weiterhin die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr. Die Neuregelung in § 4 Abs. 2 erlaubt jedoch branchen- und berufsunabhängig Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot zwischen 20.00 und 22.00 Uhr unter bestimmten Voraussetzungen. Der Arbeitgeber hat gegenüber der Aufsichtsbehörde lediglich eine Mitteilungspflicht. Die Mitteilung kann „zur Vermeidung von Bürokratie“ bereits mit der Schwangerschaftsmeldung (!) erfolgen. Die ausnahmsweise Nachtarbeit nach 22.00 Uhr muss bei der Aufsichtsbehörde beantragt werden (§ 26 Abs. 3 Nr. 1).

Empfehlungen:

³Im Mutterschutzgesetz von 1952 lag die Grenze bei 9,5 Stunden. Zur Entwicklung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten in den vergangenen Jahrzehnten vgl.: https://de.wikipedia.org/wiki/Wochenarbeitszeit#Historische_Entwicklung_der_Wochenarbeitszeit_in_Deutschland.

- § 4 Abs. 1 Umformulierung in dem Sinne, dass im Vergleich zur tarifvertraglichen bzw. arbeitsvertraglich festgelegten Regelarbeitszeit keine Mehrarbeit ohne Zustimmung der Frau und ohne Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie ggf. Festlegung von Schutzmaßnahmen zulässig ist.

Begründung: Schutz vor arbeitszeitlicher Überlastung durch zeitgemäße Anpassung der Arbeitszeitgrenzen; Absicherung für Teilzeitbeschäftigte.

- In § 4 Abs. 2 und 3 sollte als Voraussetzung ergänzt werden, dass der Frau die Gefährdungsbeurteilung in Schriftform ausgehändigt sein muss.

Begründung: Information für die Frau als Grundlage für eigenverantwortliche Entscheidung.

- In § 9 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen: Ergänzung von Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 um die Prüfung der Arbeitszeitbedingungen als ggf. erforderlicher Ansatzpunkt für Schutzmaßnahmen

Begründung: Klarstellung für die betriebliche Praxis, kein Rückfall hinter die MuSchArbV.

- In § 12 Umgestaltung der Arbeitsbedingungen: Rangfolge der Schutzmaßnahmen, in Abs. 1 und 2 sollte die Umgestaltung der Arbeitszeiten ergänzt werden. Damit sind z.B. Reduzierung, Veränderung der Lage der Arbeitszeit, Schichtplangestaltung gemeint.

Begründung: Klarstellung für die betriebliche Praxis, kein Rückfall hinter die MuSchArbV.

5. Stress und psychische Belastungen (zu den §§ 10 und 11)

Nur an einer einzigen Stelle (§ 8 Abs. 1) im Gesetzentwurf wird beiläufig-adjektivisch die psychische Gesundheit erwähnt. In den §§ 10 und 11 werden als zu überprüfende „unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen“ ausschließlich die klassischen naturwissenschaftlich-technischen Gefährdungsbereiche aufgeführt; die psychischen Gefährdungen kommen nicht vor.

Der Gesetzentwurf wird der Bedeutung dieses Problemkreises nicht gerecht und befindet sich in offenbarem Rückstand zum gesellschaftlichen und arbeitspolitischen Bewusstseinsstand und Konsens. Die Erkenntnisse zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen sind in den letzten zehn Jahren verbreitert und vertieft worden. Es gibt bereits Forschungserkenntnisse zum Zusammenhang psychischer Belastungen für Schwangere mit schwangerschaftstypischen Gesundheitsstörungen. Stress und psychische Belastungen entstehen im Zusammenhang mit spezifischen Inhalten und Umständen der Tätigkeit, z.B. hohe emotionale Beanspruchung vor allem in frauentypischen Sozial- und anderen Dienstleistungsberufen, Risiko sexistischer Verhaltensweisen oder von Gewalttätigkeit seitens der Kund_innen oder Klient_innen, durch Leistungsdruck und Arbeitshetze, Entgrenzung der Arbeit und weitere Faktoren. Sie können sich für Schwangere nochmals besonders ausprägen. Hinzu kommt unter Umständen ein in negativer Weise veränderter Umgang mit der Frau, sobald ihre Schwangerschaft bekannt wird.

Die „Aussperrungseffekte“ psycho-sozial belastender Arbeitsbedingungen könnten sich nach Auffassung des djb bei einer Analyse der realen Verhältnisse als größer herausstellen als diejenigen der naturwissenschaftlich-technischen Risiken. Sie dürfen nicht weiterhin außer Betracht bleiben. Die gleichwertige Behandlung dieses Themas im Mutterschutzrecht ist vor allem angesichts der psychisch anforderungsreichen, i.d.R. schlecht bezahlten frauentypischen Dienstleistungsberufe dringend erforderlich.

Da die psychischen Belastungen in den §§ 10 und 11 nicht erwähnt werden, gibt es jedoch im Gesetzentwurf keine klare Vorgabe für die Betriebe, sie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und den Schutzmaßnahmen (§ 9) mit zu behandeln. Die Problematiken werden dann in der Realität nicht betrieblich durch entsprechende Schutzmaßnahmen, sondern individuell „gelöst“ über das sogenannte „ärztliche Beschäftigungsverbot“ (siehe in Kap. 6 zum § 15). Dabei gibt es gute Ansatzpunkte für betriebliche Schutzmaßnahmen zur Prävention psychischer Belastungen mittels organisatorischer Umgestaltungen sowie auf der Verhaltensweise von Vorgesetzten und Kolleg_innen gegenüber schwangeren Frauen.

Empfehlung:

- Der Gefährdungsbereich Stress und psychische Belastungen muss in § 10 als Abs. 7 und in § 11 als Abs. 5 ergänzt werden.

Begründung: Schließung einer wesentlichen Lücke in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und bei den Schutzmaßnahmen.

6. Klarheit für die Betriebe schaffen – Umsetzung fordern und fördern (zu den §§ 8 und 15 sowie zur Systematik von Abschnitt 2)

Gesetzsystematik Art. 1 Abschnitt 2: Arbeitszeitbedingungen als Gegenstand von Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen

Die Untergliederung von *Abschnitt 2 Gesundheitsschutz, Unterabschnitt 1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz – Unterabschnitt 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz – Unterabschnitt 3 Ärztlicher Gesundheitsschutz* ist aus der Logik des Arbeitsschutzgesetzes nicht nachvollziehbar. Dieser Aufbau des Gesetzentwurfes bringt für die Betriebe Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung: Der gesundheitliche Arbeitszeitschutz ist in *Unterabschnitt 1* mit den arbeitszeitlichen Beschäftigungsverboten und -erlaubnissen geregelt, jedoch ohne jeglichen Verweis auf die Pflicht zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Gestaltung von Schutzmaßnahmen durch Umgestaltung der Arbeitszeitbedingungen.

Die im *Unterabschnitt 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz* formulierten Bestimmungen zur Gefährdungsbeurteilung (§ 9), zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 12) und zu den Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 13) würden von der Systematik her nur für die in den §§ 10 und 11 aufgeführten unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen gelten, aber scheinbar nicht für die Arbeitszeitbedingungen. Der Bundesrat hat

diese gesetzssystematische Unklarheit in seiner Stellungnahme kritisiert und eine Lösung vorgeschlagen.

Empfehlung:

- Änderung der Gliederung gemäß dem Vorschlag des Bundesrates

Betriebliches Beschäftigungsverbot: § 8

Der Begriff der *unverantwortbaren Gefährdung*, welche ein betriebliches Beschäftigungsverbot auslöst, ist im Arbeitsschutzrecht unbekannt und würde bis zum Erlass einer Rechtsverordnung ungeklärt bleiben. Die Betriebe können ihn bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 9) nicht anwenden. Wie viel Zeit der Ausschuss für Mutterschutz brauchen würde, um den Begriff der *unverantwortbaren Gefährdung* in einer Rechtsverordnung praxisgerecht zu konkretisieren, steht offen. Damit würde der Gesetzentwurf die betriebliche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung von Schutzmaßnahmen bzw. von unvermeidbaren betrieblichen Beschäftigungsverboten (als ultima ratio) behindern statt zu fördern. Die Entwicklung hin zu individuellen „ärztlichen Beschäftigungsverboten“ würde noch weiter forciert (s.u.).

Empfehlung:

- In § 8 Abs. 2 Streichung der Ausführungen zur neuen Begrifflichkeit der „unverantwortbaren Gefährdung“; Beibehaltung des im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verankerten Grundsatzes, Gefährdungen präventiv zu vermeiden/zu beseitigen bzw. zu minimieren.

Begründung: Impraktikabilität und mangelnde Rechtssicherheit für die Arbeitgeber durch Einführung des im Arbeitsschutz neuen Konstrukts der „unverantwortbaren Gefährdung“. Zusätzlich zum Erlass der hierzu vorgesehenen Rechtsverordnung durch den Ausschuss für Mutterschutz würde es eines detaillierten untergesetzlichen Regelwerkes bedürfen. Diese Regeln müssten zunächst im Ausschuss erarbeitet und abgestimmt werden. Nach den Erfahrungen aller anderen Ausschüsse für Arbeitsschutz mit dem Erlass von sogenannten *Technischen Regeln* ist dafür ein mehrjähriger Zeitbedarf zu veranschlagen.

„Ärztliches Beschäftigungsverbot“: § 15

Unzutreffend und für betroffene Frauen wie für Arbeitgeber irreleitend ist der Begriff des „Ärztlichen Beschäftigungsverbot“ als Titel von § 15: Die Ärztin/der Arzt stellt ein Attest mit Feststellung der (vollständigen, teilweisen oder befristeten) Arbeitsunfähigkeit aus, wenn individuell-persönliche gesundheitliche Gründe gegen die Weiterarbeit vorliegen (z.B. Risikoschwangerschaft, schwangerschaftstypische Erkrankungen wie z.B. Bluthochdruck, Diabetes, auf die z.B. Arbeitsstress risikosteigernd wirkt). Für ein Beschäftigungsverbot müsste der behandelnde Arzt/die Ärztin außer der konkreten Gesundheitssituation der schwangeren oder stillenden Frau auch die konkreten Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz unter der Prüffrage beurteilen, ob diese solche Gesundheitsrisiken bedeuten, dass trotz Um-

setzung von dem Arbeitgeber zumutbaren Schutzmaßnahmen eine Weiterarbeit nicht möglich ist. Das kann die behandelnde Ärztin/der Arzt nicht leisten, und es ist nicht ihre/seine Aufgabe. Dies klarzustellen, ist auch notwendig, um der Zunahme individueller Beschäftigungsverbote entgegenzuwirken, die *de facto* eine Umgehungsmöglichkeit der mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberpflicht zur Gefährdungsbeurteilung und abgestuften Prüfung von Schutzmaßnahmen darstellen.

Empfehlung:

- Änderung des Titels von § 15 in „Ärztliche Feststellung der Gefährdung der Arbeitsfähigkeit“

Begründung: Herstellung von Rechtssicherheit für die Ärzt_innen, Klarstellung für betroffene Frauen, auch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Vermeidung von Fehlsteuerung des betrieblichen Handelns im Falle einer Schwangerschaft.

Rechtssicherheit für den Arbeitgeber durch untergesetzliches Regelwerk: § 8

Die Bestimmung in § 8 Abs. 4 Satz 2 besagt, dass der Arbeitgeber die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten, veröffentlichten Regeln anzuwenden hat, um den betrieblichen Mutterschutz rechtssicher umzusetzen. Dieses Regelwerk muss allerdings erst geschaffen werden.

Nicht im Gesetzentwurf erwähnt wird das seit langem bewährte und in den Betrieben angewandte konkrete Regelwerk für den Arbeitsschutz in Form der *Technischen Regeln* zu den verschiedenen Arbeitsschutzverordnungen. Dabei enthalten eine Reihe dieser Regeln auch Hinweise auf Risiken, Expositionsverbote und Schutzmaßnahmen für schwangere und stillende Frauen und betreffen die in den §§ 10 und 11 des Gesetzentwurfes genannten Gefährdungsbereiche. Die Fortgeltung als für die betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes relevante Vorschriften muss durch den Gesetzeswortlaut bestätigt werden.

Empfehlung:

- In § 8 Abs. 4 muss das bestehende Vorschriftenwerk der *Technischen Regeln* explizit mit genannt werden.

Begründung: Klarstellung, Unterstützung und Rechtssicherheit für die betriebliche Praxis.

7. Wirksame Vollzugssteuerung und Effektivität des Ausschusses für Mutterschutz: zu den §§ 25 und 27

Staatliche Arbeitsschutzbehörden: § 25

Den staatlichen Aufsichtsbehörden muss die effektive, bürokratiesparende Überwachung des Gesetzesvollzuges dadurch erleichtert werden, dass die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers die Übermittlung der generellen sowie der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung einschließen.

Empfehlung:

- Ergänzung von § 25 Abs. 1 um einen Satz 3: „Der Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft ist die Gefährdungsbeurteilung beizufügen.“ Folgeänderung in Abs. 3: Streichung von Nr. 4.

Begründung: Durchsetzung der Arbeitgeberpflicht, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Vermeidung von bürokratischem Aufwand, indem zusätzliche Anfragen der Aufsichtsbehörde und nachträglicher Informationsaufwand der Arbeitgeber vermieden werden.

Unfallversicherungen:

Die gesetzlichen Unfallversicherungen sind die zweite Säule des dualen Arbeitsschutzsystems und haben hohe Bedeutung für die Prävention und das praktische Handeln im Betrieb. Die Aufsicht und Beratung der Betriebe zum Mutterschutz könnte durch Einbeziehung der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen entscheidend verstärkt werden. Bei Zuständigkeit allein der staatlichen Arbeitsschutzbehörden bleiben dagegen die DGUV-Präventionsdienstleistungen von vorneherein „mutterschutzfrei“: Es wird auf die systematische Berücksichtigung der Mutterschutzbelange in den Unfallverhütungsvorschriften, bei der Software für die Gefährdungsbeurteilungen, bei der Fortbildung der betrieblich Zuständigen u.v.m. verzichtet. Ausnahmen bestätigen nur die Regel.

Hierin liegt eine grundlegende Strukturschwäche des Gesetzentwurfes. Diese kann zumindest an einer Stelle behoben werden: bei der Besetzung des Ausschusses für Mutterschutz.

Ausschuss für Mutterschutz: § 27

Dem Ausschuss für Mutterschutz sollen gem. § 27 Abs. 1 die Vertretungen der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesbehörden, der Ausbildungsinstitutionen und der Studierendenvertretungen sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, angehören. Eine Mitgliedschaft der Unfallversicherungen ist nicht vorgesehen. Das erscheint befremdlich: Ein Argument für den Ausschluss ist nicht ersichtlich.

In allen anderen Ausschüssen für Arbeitsschutz sind die Unfallversicherungen seit jeher vertreten und bringen ihre Kompetenz sowie ihre Ressourcen bei der Umsetzungssteuerung und präventiven Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes ein. Dies ist auch für den Mutterschutz unverzichtbar. Deshalb sollte der Ausschuss für Mutterschutz gemäß dem Vorbild aller anderen Ausschüsse für Arbeitsschutz zusammengesetzt sein.

Unverändert dringend ist außerdem die Forderung, dass die Geschäftsführung des Ausschusses durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfolgt. Dies entspricht auch der Stellungnahme des Bundesrates.

Empfehlung:

- In § 27 Abs. 1 Satz 1 Ergänzung der Unfallversicherungen bei der Nennung der Institutionen und Organisationen, die Mitglieder in den Ausschuss entsenden.

Begründung: Die Beteiligung der Unfallversicherungen mit ihrer Kompetenz und Relevanz für die betriebliche Praxis ist im Ausschuss für Mutterschutz unverzichtbar und sollte genauso wie in allen bestehenden Ausschüssen für Arbeitsschutz geregelt werden.

- In § 27 Abs. 6 Übertragung der Geschäftsführung des Ausschusses an die BAuA.

Begründung: Ausgewiesene Kompetenz der BAuA; Synergieeffekte hinsichtlich der Abstimmung mit den anderen Ausschüssen für Arbeitsschutz.

Ramona Pisal
Präsidentin

Prof. Dr. Heide Pfarr
Vorsitzende der Kommission Arbeits-,
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Marianne Weg
Mitglied der Kommission Arbeits-,
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht