

11.09.95**Empfehlungen
der Ausschüsse**FJ - AS - G - Inzu **Punkt** der 688. Sitzung des Bundesrates am 22. September 1995

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts

**Der federführende Ausschuß für Frauen und Jugend (FJ),
der Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS),
der Gesundheitsausschuß (G) und
der Ausschuß für Innere Angelegenheiten (In)**

**empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes zu dem
Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:**

- AS** 1. Zu Artikel 1 vor Nr. 1 (§ 2 Abs. 1 Satz 2 und 3 - neu - MuSchG)
In Artikel 1 ist vor Nummer 1 folgende neue Nummer 01 einzufügen:

'01. In § 2 Abs. 1 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

**"Er ist verpflichtet, für jede Tätigkeit, die mit einer besonderen
Gefährdung werdender oder stillender Mütter verbunden sein kann, eine
Beurteilung hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung
vorzunehmen oder vornehmen zu lassen. Er hat werdende oder stillende
Mütter sowie Arbeitnehmerinnen, die sich in einer dieser Situationen
befinden könnten, über die Ergebnisse der Beurteilung nach Satz 2 und
über die in bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten." "**

Ausgeliefert am 1 2. SEP. 1995

(noch Ziff.1)

Begründung:

Die Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz in das Recht der Bundesrepublik Deutschland ist seit dem 19. Oktober 1994 überfällig. Eine Ermächtigung der Bundesregierung zur Umsetzung im Verordnungswege ist überflüssig und nur geeignet, die tatsächliche Umsetzung zu verzögern.

Die Umsetzung sollte daher unmittelbar im Mutterschutzgesetz erfolgen.

FJ
AS
G

2. Zu Artikel 1 Nr. 1a - neu - (§ 3 Abs. 2)

In Artikel 1 ist folgende Nummer 1a einzufügen:

'1a. § 3 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

"Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung, bei Mehrlingsschwangerschaften spätestens jedoch nach der 28. Schwangerschaftswoche, nicht beschäftigt werden, es sei denn, daß sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden." "

Begründung:

Physische und psychische Gründe sprechen in den genannten Fällen für eine Vorverlegung der Schutzfrist. Die besondere Schutzbedürftigkeit von Mehrlingsmüttern ist insbesondere aus ärztlicher Sicht begründet, da sich bei Mehrlingsschwangerschaften das Risiko für eine Frühgeburt auf das 5- bis 10fache erhöht und ab der 28. Schwangerschaftswoche die Gefahr einer Mangelentwicklung der Kinder im Mutterleib besteht. Darüber hinaus treten sowohl bei der Mutter als auch bei den Mehrlingen gehäuft Komplikationen während der Schwangerschaft und während der Geburt auf.

FJ
AS
In3. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 6 Abs. 1 Satz 3)

In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 6 Abs. 1 Satz 3 nach den Worten "wieder beschäftigt werden" die Worte ", sofern nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht" einzufügen.

Begründung:

In der jetzigen Entwurfsfassung ist die Arbeitsaufnahme nicht von einem ärztlichen Attest abhängig. Dies ist aus medizinischen Gründen abzulehnen, da nach Entbindungen der Mutter Gelegenheit gegeben werden soll, sich zu erholen und eine ungestörte Rückbildung der durch die Schwangerschaft und Entbindung verursachten Organveränderungen ermöglicht werden soll. Durch eine frühzeitige Arbeitsaufnahme können hierdurch auf Dauer erhebliche Gesundheitsbeeinträchtigungen entstehen.

FJ
AS
G4. Zu Artikel 1 Nr. 4 Buchst. c - neu - (§ 8 Abs. 4)

In Artikel 1 Nr. 4 ist nach Buchstabe b folgender Buchstabe c einzufügen:

- 'c) In Absatz 4 werden nach den Worten "in Krankenpflege- und in Badeanstalten" die Worte "sowie in der häuslichen Pflege" eingefügt.'

Begründung:

Mit der Streichung von § 8 Abs. 1 Satz 2 wird zwar die Zielsetzung einer Gleichstellung der Hausangestellten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen verdeutlicht; im Rahmen der Pflegeversicherung werden künftig jedoch verstärkt häusliche Pflegepersonen beschäftigt werden, auf deren Hilfe der zu Betreuende auch an Sonn- und Feiertagen nur schwer verzichten kann. Eine kontinuierliche Betreuung erscheint daher, nicht zuletzt wegen der persönlichen Bindungen zwischen Pflegepersonen und Betreutem, erforderlich und im Hinblick auf die bereits in § 8 Abs. 4 genannten Ausnahmeregelungen (z.B. Verkehrs- und Beherbergungsgewerbe) auch vertretbar.

5. Zu Artikel 1 Nr. 4a - neu - Nr. 7 (§ 9 Abs. 1 Satz 2, § 12)FJ
AS
G

In Artikel 1 ist folgende Nummer 4a einzufügen:

'4a. § 9 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

"Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung - des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1991 (Bundesgesetzblatt I S. 191) erstreckt." '

[-]
nur As

[Als Folge ist Artikel 1 Nr.7 wie folgt zu fassen:

"7. § 12 wird gestrichen."]

Begründung:

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 1. Halbsatz MuSchG kann schwangeren Frauen, die in Privathaushalten einer Vollzeitbeschäftigung im hauswirtschaftlichen, erzieherischen oder pflegerischen Bereich nachgehen, nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats gekündigt werden. Es ist nicht akzeptabel, diese Schlechterstellung von Hausangestellten gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen aufrecht zu erhalten.

Zwar erhalten nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats gekündigte Hausangestellte ihr durchschnittliches Netto-Arbeitsentgelt zu Lasten des Bundes weiter, sie haben jedoch ihren Arbeitsplatz und u. U. ihre Unterkunft verloren. Sie können zudem einen Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht geltend machen.

Aus Sicht des Bundesrates besteht kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung der vollzeitig tätigen Hausangestellten gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und auch gegenüber teilzeitbeschäftigten Hausangestellten, für die das allgemeine Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG gilt.

(noch Ziff. 5)

Als Argument gegen eine Gesetzesänderung wird insbesondere angeführt, daß die Gefahr zusätzlicher Beschäftigungshindernisse für Hausangestellte im Bereich legaler Arbeitsverhältnisse im Falle der Streichung der Sondervorschrift zu groß sei. Arbeitgeber in privaten Haushalten würden dann noch stärker auf illegale Arbeitsverhältnisse ausweichen.

Diese Argumentation ist jedoch nicht stichhaltig, da das Mittel der Bekämpfung illegaler Beschäftigungsverhältnisse nicht die Ver-
sagung arbeitnehmerrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsätze sein kann. Außerdem wird sich durch die vorgesehene Änderung von § 10 LFZG die Rechtslage zu Gunsten der Arbeitgeber ändern. Die Arbeitgeber in Kleinbetrieben sollen in Zukunft die ihnen durch den Mutterschutz entstehenden Kosten nach § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 4 LFZG in vollem Umfang ersetzt erhalten. Es würde für Arbeitgeber in Privathaushalten also lediglich das Risiko bestehen, daß die schwangere Hausangestellte im Hause wohnen bleibt. Doch gerade in diesem Fall ist aus der Sicht des Bundesrates die betroffene Arbeitnehmerin in besonderem Umfang schutzwürdig, da sie bei einer Kündigung nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern im fortgeschrittenen Stadium ihrer Schwangerschaft auch noch ihre Wohnung verlieren würde. In diesen sicherlich seltenen Fällen überwiegt daher das Schutzinteresse der betroffenen Arbeitnehmerin.