



Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
Kaiser-Friedrich-Straße 5a | 55116 Mainz

Vorsitzende des
Ausschusses für Gleichstellung und
Frauenförderung
Frau Ingeborg Sahler-Fesel, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
55116 Mainz



DIE MINISTERIN

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz
Postfach 31 70
55021 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2644
Ministerbuero@mffjiv.rlp.de
www.mffjiv.rlp.de

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
		Brigitte van Essen Brigitte.VanEssen@mffjiv.rlp.de	06131 16-4160 06131 16-2644

14. 07. 17

**Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
am 17. Mai 2017**

**TOP 3 „Neuregelungen im Mutterschutz“, Antrag der Fraktionen von SPD, FDP,
Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Vorlage 17/1412**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Sahler-Fesel,

in der vorgenannten Sitzung hat der Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung zu TOP 3 um Überlassung des Sprechvermerkes gebeten. Dieser Bitte kommen wir gerne nach und übersenden den **Sprechvermerk als Anlage** zu diesem Schreiben.

Darüber hinaus wurde zugesagt, dem Ausschuss **Informationen über die Mutterschutzregelungen vor und nach der Frühgeburt eines Kindes mit und ohne Behinderung** zur Verfügung zu stellen. Diese Informationen finden Sie im folgenden Text:



Schutzfristen vor und nach der Entbindung

• Schutzfrist vor der Entbindung:

Vor der Entbindung darf der Arbeitgeber die schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Im neuen Gesetz wird nochmal klargestellt, dass sich die schwangere Frau während der letzten sechs Wochen vor der Entbindung ausdrücklich zu einer Tätigkeit bereit erklären kann.

• Schutzfrist nach der Entbindung

Nach der Entbindung darf der Arbeitgeber eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen.

Die **Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen**

1. bei **Frühgeburten**,
2. bei **Mehrlingsgeburten** und
3. wenn **vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei einem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt** wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung. D.h. zu den zwölf Wochen kommen noch die nicht in Anspruch genommenen Tage der vorgeburtlichen Schutzfrist hinzu. Dieser gesamte Zeitraum ist dann auch wie die normale nachgeburtliche Schutzfrist verpflichtend.

Während die verlängerte Schutzfrist nach Nummer 1 und 2 bereits bisher in § 6 Absatz 1 Satz 2 MuSchG geregelt war, wird die Nummer 3 neu eingefügt.



Die Schutzfrist nach Nummer 3 verlängert sich nur, wenn die Frau dies beantragt. Auch bei Vorliegen der Voraussetzungen der Nummer 3 bleibt es der Frau überlassen, die drohende Behinderung ihres Kindes ihrem Arbeitgeber bekanntzugeben und die verlängerte Schutzfrist nach Nummer 3 in Anspruch zu nehmen. Sie muss ihre Krankenkasse über den gestellten Antrag informieren, damit diese die verlängerte Schutzfrist bei der Auszahlung des Mutterschaftsgeldes entsprechend berücksichtigen kann.

Wie nach Nummer 1 und 2 soll auch die Verlängerung der Schutzfrist nach Nummer 3 besonderen körperlichen und psychischen Belastungen der Mutter Rechnung tragen, die in diesen Fällen typischerweise mit der Geburt verbunden sind. Die Behinderung des Kindes stellt die Mutter vielfach vor besondere Anforderungen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung

Dr. Christiane Rohleder

Staatssekretärin

Anlage



**Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am
17.05.2017**

**TOP 3 „Neuregelungen im Mutterschutz“- Antrag der Fraktionen der SPD, FDP
und Bündnis 90/DIE GRÜNEN nach § 76 Abs. 2 der Vorl. GOLT (Vorlage
17/1412)**

Sprechvermerk

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordneten,

es ist wichtig, dass endlich Änderungen im Mutterschutzrecht vorgenommen werden.

Die Mutterschutzregelungen stammen im Wesentlichen noch aus dem Jahr 1952. Mit ihnen sollen Mutter und Kind vor Gefahren und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz geschützt und finanzielle Einbußen der Mutter sowie deren Jobverlust verhindert werden. Seitdem hat sich viel geändert.

Mit der Reform werden neuere gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse umgesetzt und gesellschaftliche Entwicklungen wie beispielsweise die wachsende Erwerbsorientierung von Frauen berücksichtigt.

Ein wichtiges Ziel der Reform ist es daher, den Mutterschutz - 65 Jahre nach seiner Einführung - zeitgemäß zu gestalten und die Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben auch während der Schwangerschaft und im Mutterschutz zu stärken. Die Regeln dafür werden im Gesetzentwurf sehr viel deutlicher als bisher im Mutterschutzrecht herausgestellt.

- So werden z.B. Beschäftigungsverbote an den neusten Stand der wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse angepasst. Dazu wird eine frühzeitige und sorgfältige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze eingeführt. Diese verpflichtet den Arbeitgeber, das Gefährdungspotential jedes konkreten Arbeitsplatzes einzuschätzen

und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau und ihr Kind ausgeschlossen oder minimiert werden können. Erst wenn dies nicht durch eine entsprechende Arbeitsplatzgestaltung oder einen Arbeitsplatzwechsel erreicht werden kann, soll künftig ein betriebliches Beschäftigungsverbot greifen.

- Die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz auf Bundesebene soll dabei für eine praxisgerechte Sicherstellung des Mutterschutzes sorgen. Der Ausschuss soll die möglichen Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres ungeborenen Kindes oder Säuglings nach wissenschaftlichen Erkenntnissen ermitteln und diese begründen. Darüber hinaus soll er sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zu deren Schutz aufstellen.

Damit hat der Ausschuss eine sehr wichtige Funktion, weil die wissenschaftlich begründete und sachgerechte Auslegung mit entscheidet, wie transparent und verständlich die Mutterschutzbestimmungen in die Praxis transportiert werden. Die Ausschussempfehlungen können den Arbeitgebern helfen, die Gefährdungslage für Schwangere und Stillende realistisch einzuschätzen und auf diese differenziert und angemessen zu reagieren.

Zudem können die vom Ausschuss erarbeiteten Empfehlungen eine zügige und flexiblere und damit auch bessere Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bewirken und die heute häufigen frühen Beschäftigungsverbote für werdende Mütter durch mehr Flexibilität verringern. Das kann letztlich auch die Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessern.

- Auch künftig sollen Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit grundsätzlich verboten bleiben. Schwangere und stillende Frauen sollen unter bestimmten Voraussetzungen aber auch selbst bestimmen können, ob sie zwischen 20 Uhr und 22 Uhr bzw. an Sonn- und Feiertagen arbeiten möchten, sodass sie mehr Mitsprache bei der Gestaltung der Arbeitszeit bekommen.

Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber hat dabei alle erforderlichen Unterlagen einzureichen, die der Behörde eine formelle und materielle Prüfung des Antrags ermöglichen. Trotz der Auflagen wird diese Öffnung kritisch zu beobachten sein, weil

immer auch die Gefahr besteht, dass betroffene Frauen als abhängige Erwerbstätige hier nicht immer frei entscheiden können.

Damit können neue wissenschaftliche Erkenntnisse einen gezielteren Ausgleich zwischen einem wirkungsvollen Gesundheitsschutz und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über die Fortführung ihrer Beschäftigung schaffen.

- Das neue Mutterschutzgesetz bringt auch eine Ausweitung des geschützten Personenkreises. Gilt das Gesetz bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen, soll es künftig eine erhebliche Ausweitung auf sonstige Personen geben, die in den unterschiedlichen Vertragskonstellationen zu Arbeitgebern, Auftraggebern, aber auch zu Institutionen stehen können.

So werden u.a. auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes insoweit einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum abzuleisten ist.

Die Einbeziehung in das Mutterschutzgesetz gewährleistet nun auch für diese Frauen einen einheitlichen Schutz. Wichtig ist allerdings die Möglichkeit, dass die Schülerin und Studentin auch innerhalb der nachgeburtlichen Schutzfrist in der Ausbildung tätig sein kann, wenn sie ausdrücklich damit einverstanden ist. Dies ermöglicht ihr beispielsweise die Teilnahme an Prüfungen.

- Darüber hinaus wird die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Zudem wird ein viermonatiger Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche neu eingeführt.

Die wesentlichen Neuregelungen werden zum 1. Januar 2018 in Kraft treten mit Ausnahme der Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes und dem Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt. Diese treten bereits nach Verkündung des Gesetzes in Kraft.

Ziel des Gesetzes bleibt es, eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für eine stillende oder schwangere Frau und ihr ungeborenes Kind einerseits und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit und ihre Ausbildung andererseits, sicherzustellen.

Das Spannungsfeld zwischen Selbstbestimmungsrecht der Frau einerseits und dem staatlich zu gewährleistenden Schutz andererseits unter sich wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen wird eine verantwortungsvolle Aufgabe bleiben. Hier gilt es, im Bundesrat auch künftig ggf. nachzusteuern.