



Stellungnahme des Zukunftsforum Familie e. V.

zum Referentenentwurf des
Bundesministeriums für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend:
„Gesetz zur Neuregelung des
Mutterschutzrechts“

29. März 2016



zukunftsforum
familie e.v.

Zukunftsforum Familie e. V.
Markgrafenstraße 11
10969 Berlin

Telefon: 030 2592728-20
Telefax: 030 2592728-60
info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

1. Anlass

Das Zukunftsforum Familie e. V. (ZFF) wurde mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 3. März 2016 eingeladen, zum Referentenentwurf „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ Stellung zu beziehen. Diese Gelegenheit nimmt das ZFF gerne wahr.

2. Die vorgelegten gesetzlichen Änderungsvorschläge

Der Gesetzesentwurf hat die Modernisierung des Mutterschutzrechts zum Ziel. Dieses soll einerseits den Gesundheitsschutz der schwangeren und stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes gewährleisten und andererseits den Wunsch der Frau berücksichtigen auch in Schwangerschaft und in der Stillzeit am Erwerbsleben teilzunehmen. Daneben wird mit der Neuregelung ein einheitliches Schutzniveau für alle Frauen in Beschäftigung, die verständlichere und klarere Fassung der Regelungen für alle Betroffenen und die bessere Umsetzbarkeit des Mutterschutzes angestrebt. Ziel ist die Gewährleistung eines zeitgemäßen und verantwortungsvollen Mutterschutzes, der Diskriminierungen von schwangeren und stillenden Frauen entgegengewirkt.

Bewertung des ZFF

Das ZFF begrüßt die grundsätzliche Ausrichtung der Gesetzesreform. Die transparentere Gestaltung der Mutterschutzregelungen trägt zur Beseitigung von Rechtsunsicherheiten im Sinne von Arbeitgeber/innen und Beschäftigten in der Schwangerschaft und Mutterschaft bei. Die Rolle der Frau hat sich seit dem Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes im Jahr 1952 deutlich gewandelt und die Neuregelung des Mutterschutzes trägt den veränderten Vorstellungen von Frauen über Beruf und Familienaufgaben besser Rechnung. Die Reform hat das Potenzial Frauen passgenauer bei der Vereinbarkeit von Beruf und Schwangerschaft und Stillzeit zu unterstützen. Zugleich muss bei der Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen aber unbedingt gewährleistet sein, dass schwangere und stillende Frauen nicht gegen ihren Willen in die Berufstätigkeit zurückgedrängt werden.

Als Familienverband verhalten wir uns im Folgenden nur zu geplanten Änderungen bei familienpolitisch relevanten Regelungen.

2.1. Einbeziehung weiterer Personenkreise

Der Anwendungsbereich des gesundheitlichen Mutterschutzes soll auf alle schwangeren Beschäftigten, Beschäftigten nach der Entbindung und in der Stillzeit erstreckt werden. Die arbeitnehmerähnlichen Personen werden in den Anwendungsbereich des Mutterschutzes einbezogen. Die Regelungen des Mutterschutzes für Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinne und Soldatinnen sollen durch Verordnungen in Übereinstimmung mit unionsrechtlichen Vorgaben aktualisiert werden. Länder sind daneben zur Umsetzung eines effektiven Mutterschutzes für Landesbeamtinnen verpflichtet.

Bewertung des ZFF

Arbeitnehmerähnliche Personen

Das ZFF begrüßt die Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten. Insbesondere die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in den Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes bedeutet eine deutliche Verbesserung für Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind und bislang nicht von gesetzlichen Schutzfristen profitieren können. Diese Frauen sind zwar selbständig tätig, aber von nur einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig und sind deswegen, ähnlich wie abhängig Beschäftigte, sozial schutzbedürftig. Zu dieser Gruppe gehören beispielsweise die so genannten festen freien Mitarbeiterinnen im Medienbereich.

Allerdings bleibt dieser Personenkreis auch im Rahmen der Neuregelung finanziell weiter unzureichend abgesichert. Bislang erhalten arbeitnehmerähnliche Personen, ähnlich wie Selbstständige, nur dann Mutterschaftsgeld, wenn sie gesetzlich krankenversichert sind und sich über eine freiwillige Leistung ein Anspruch auf Krankengeld gesichert haben. Die Mutterschaftsleistung entspricht dann der Höhe des Krankengeldes.

Privat krankenversicherte haben dementsprechend keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Insbesondere privat krankenversicherte arbeitnehmerähnliche Personen mit geringem Einkommen verfügen oftmals nicht über genügend finanzielle Mittel für eine Erwerbsunterbrechung in der Zeit der Mutterschutzfristen. Das ZFF sieht hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf, um eine Erwerbsunterbrechung auch für diesen Personenkreis finanziell zu ermöglichen.

Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen

Die zunächst geplante Ausweitung des gesundheitlichen Mutterschutzes auch auf Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen findet sich nun doch nicht im Referentenentwurf wieder. Das ZFF kritisiert diese Entscheidung und fordert die Einbeziehung dieser Gruppen in den Anwendungsbereich des gesundheitlichen Mutterschutzes. Um transparente Mutterschutzregelungen und Rechtssicherheit für alle Mütter zu schaffen, braucht es bundeseinheitliche Schutzstandards. Zugleich müssen die Regelungen so gestaltet sein, dass individueller Gestaltungsspielraum möglich ist. Starre Schutzfristen dürfen Schülerinnen und Studentinnen zukünftig nicht von Prüfungen ausschließen, insofern sie sich zu der Teilnahme auch in der Zeit der Mutterschutzfristen in der Lage sehen. Über die gesetzliche Mutterschutzregelung hinaus sieht das ZFF Schulen und Hochschulen in der Pflicht flexible Prüfungsregelungen für Mädchen und Frauen in der Zeit der Mutterschutzfristen zu gewährleisten.

2.2. Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz

Der Ausschuss für Mutterschutz wird mit dem Ziel eingerichtet, die Umsetzung mutterschutzrechtlicher Regelungen für Arbeitgeber/innen und Aufsichtsbehörden zu erleichtern. Der Ausschuss soll Regeln zur Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen erarbeiten.

Bewertung ZFF

Das ZFF begrüßt die Einrichtung eines Mutterschutzausschusses, der die praktische Umsetzung der Regelungen des Mutterschutzes erleichtern soll.

2.3 Änderungen bei der Regelung der Schutzfristen und des Kündigungsschutzes

Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird von acht auf zwölf Wochen verlängert. Erleidet eine Frau eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist sie künftig so lange vor Kündigung geschützt, als hätte sie ein lebendes Kind geboren.

Bewertung ZFF

Das ZFF begrüßt die veränderten Regelungen. Die Geburt eines behinderten Kindes oder das Erleiden einer Fehlgeburt stellt für viele Frauen eine besondere Situation dar, die mit Belastungen verbunden ist. Die Ausweitung der Schutzfrist bzw. die Einführung eines Anspruches auf Kündigungsschutz gewährleistet einen notwendigen zeitlichen Schonraum zur physischen und psychischen Regeneration für diese Frauen.

3. Notwendige Ergänzungen im Gesetzentwurf

Über die gesetzlichen Änderungsvorschläge hinaus sieht das ZFF gesetzgeberischen Handlungsbedarf mit Blick auf den Mutterschutz von selbstständigen Frauen und der Unterstützung von (werdenden) Vätern.

3.1. Situation von selbständigen Frauen während der Schwangerschaft und in Mutterschaft

Selbstständige Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind und sich über eine freiwillige Leistung ein Anspruch auf Krankengeld gesichert haben, bleiben weiterhin vom Anwendungsbereich des Mutterschutzes ausgeschlossen.

Der Mutterschutz von selbstständigen Frauen war bereits 2010 Gegenstand der EU Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von selbstständig tätigen Männern und Frauen (Richtlinie 2010/41/EU). Diese sieht den Anspruch auf ausreichend Mutterschaftsleistungen für selbstständige Frauen vor, die eine Erwerbsunterbrechung von mindestens 14 Wochen ermöglichen soll. Die Bundesregierung sah hier bislang jedoch keinen Handlungsbedarf. Gleichwohl machte die GFMK 2015 auf die unzureichende Absicherung selbstständiger Frauen während der Schwangerschaft und in den ersten Wochen nach der Geburt aufmerksam. Wollen selbstständige Frauen für 14 Wochen aussetzen, müssen sie im Vorhinein ein verhältnismäßig hohes Einkommen erwirtschaften, um Rücklagen für eine mutterschutzbedingte Erwerbsunterbrechung bilden zu können. Selbstständige mit geringem Einkommen können sich in der Zeit vor und nach der Geburt dann oft nicht ausreichend finanziell versorgen.

Daneben sieht das ZFF analog zu einem Beschluss der GFMK 2015 Bedarf an einer Verbesserung der Datenlage hinsichtlich selbstständiger Frauen im Kontext von Mutterschaft. Hier ist insbesondere die finanzielle Situation von selbstständigen Frauen vor und nach der Geburt in den Blick zu nehmen. Daneben ist aber auch die Frage eines Anspruches auf den gesundheitlichen Mutterschutz für Selbstständige zu erörtern. So fehlt es bis dato an einer Entsprechung der Mutterschutzfristen von abhängig Beschäftigten für Selbstständige.

Das ZFF mahnt hier Handlungsbedarf an, um den Mutterschutz auch für selbstständige Frauen effektiv zu gewährleisten.

3.2. Bessere Unterstützung für Väter

Die notwendige Reform des Mutterschutzes wird im Gesetzesentwurf mit den veränderten Rollenbildern von Frauen begründet, die nicht mehr allein für die Familienarbeit zuständig gemacht werden wollen, sondern diese in der ganz großen Mehrheit mit der Erwerbsarbeit vereinbaren. Für viele Frauen und Männer gehört die gleichberechtigte Partnerschaft, einschließlich der Aufteilung von Familien und Berufsarbeit selbstverständlich dazu. Vor diesem Hintergrund fordert das ZFF eine bessere Unterstützung auch von (werdenden) Vätern.

Im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sind Väter zwar bereits ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung der Elternzeit vor einer Kündigung geschützt,

frühestens allerdings acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Im Sinne von gleichberechtigten Partnerschaften, in denen beide Elternteile für die Kinder Sorge tragen, muss der Kündigungsschutz von Vätern hier deutlich verbessert werden. Nur so können langfristige Planungsprozesse im Sinne von Vätern, Müttern und ihrem Kind gewährleistet werden.

Darüber hinaus hält es das ZFF für eine gute Idee, die Einführung einer Vaterzeit bzw. „Familienfindungsphase“, d. h. die kurzzeitige (bezahlte) Freistellung von Vätern direkt nach der Geburt, zu prüfen. Für eine Familie ist es insbesondere in den ersten Tagen nach der Geburt eines Kindes wichtig, gut zusammenzufinden. Dies hat auch Auswirkungen auf die Partnerschaftlichkeit des künftigen Familienlebens.

Berlin, den 29. März 2016