

Marianne Weg, Barbara Reuhl

24.07.2017

Licht und Schatten: Was ändert sich mit dem neuen Mutterschutzgesetz?¹

Der Deutsche Bundestag hat am 30.03.2017 die Reform des Mutterschutzrechts beschlossen. Als Ganzes wird es am 01.01.2018 in Kraft treten; wenige einzelne Bestimmungen ab sofort mit der Verkündung im Bundesgesetzblatt², eine zentrale Bestimmung erst zum 01.01.2019.³ Somit ist im laufenden Jahr 2017 im Großen und Ganzen die Rechtslage noch die des alten Mutterschutzgesetzes (MuSchG) von 1953 und der Mutterschutzverordnung (MuSchArbV) von 1997. Der Gesetzesbeschluss enthält den ausdrücklichen Appell an die Bundesregierung, dass sie bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens im Einvernehmen mit den Bundesländern Umsetzungs- und Auslegungshinweise für Arbeitgeber und Vollzugsbehörden zur Verfügung stellt. Das bedeutet nichts anderes, als dass nach Auffassung des Gesetzgebers der beschlossene Gesetzeswortlaut für die Anwendung in der Praxis noch nicht hinreichend klar ist. Das Gesetz sieht den Erlass von konkretisierenden Rechtsverordnungen zu allen Themen des Arbeitgeberhandelns vor. Die Arbeitgeber könnten sich bis dahin auf den Standpunkt stellen, sie wüssten gar nicht konkret, was sie zwingend beachten müssen.⁴

Für eine erste Auseinandersetzung mit der künftigen Rechtslage zum Mutterschutz stellen wir hier eine Überblicksinformation über die Kernpunkte der Neuregelung bereit. Nicht wenige Punkte am neuen Gesetz sind unter Gleichstellungs- und Arbeitsschutzzielen unzureichend gelöst bzw. als unklar oder problematisch zu bewerten. Um so wichtiger ist die umgehend zu beginnende und breit zu führende Diskussion, wie das neue Mutterschutzrecht in der betrieblichen Praxis wirksam und gleichstellungsfördernd im Interesse der Frauen - und auch im Interesse der Betriebe am Erhalt der weiblichen Arbeitskräfte - umzusetzen ist.

¹ Aktualisierte und erweiterte Fassung eines Beitrages für die Zeitschrift *Gute Arbeit, Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung*, Heft 6/2017 (Manuskript Stand 09.05.2017) <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/ausgabe/2017/6/Kurz-gefasst-10015849/>

² BGBl. vom 29. Mai 2017 Teil I Nr. 30, S. 1226 ff.

³ Vorab treten in Kraft: 1. der Kündigungsschutz für Frauen nach einer späten Fehlgeburt; 2. die verlängerte nachgeburtliche Mutterschutzfrist für Frauen mit einem behinderten Kind; 3. verschiedene EU-rechtlich zwingende Anpassungen beim Schutz vor Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen.

⁴ In § 31 MuSchG 2018 stehen als Themen für konkretisierende Rechtsverordnungen: 1. der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung, 2. Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, 3. Art und Umfang der durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung, 4. Pflichten zur Dokumentation und Information.

Zur vertieften fachjuristischen Information und Bewertung:

Katja Nebe "Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG 2018)", in: *jurisPR-ArbR 25/2017*, Erscheinungsdatum 21.06.2017.

Was sind die Kernpunkte des neuen Mutterschutzes?

1. Gesetz aus einem Guss - erklärtes Ziel: „diskriminierungsfreier teilhabesichernder Gesundheitsschutz“ (§ 1 Abs. 1)

Das Mutterschutzgesetz von 1952 und die Mutterschutzarbeitsschutzverordnung (MuSchArbV) von 1997 werden durch das *Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG 2018)* abgelöst und treten zum 01.01.2018 außer Kraft. Das neue Mutterschutzgesetz formuliert die Zielsetzung und integriert die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz schwangerer Frauen und stillender Mütter sowie zu ihrer finanziellen und arbeitsrechtlichen Absicherung in *einem* Gesetz. Erklärtes Ziel des Gesetzes ist es, die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen und zugleich Hürden und Diskriminierungen zu beseitigen, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen: Das MuSchG 2018 will dem Wandel vom bisherigen faktisch "aussperrenden" Mutterschutz zu einem integrativ wirkenden, berufliche Nachteile vermeidenden Schutz eine effektive Grundlage geben.

2. Konkretisierung und Erweiterung des Geltungsbereiches (§ 1 Abs.2)

Die Personenkreise sind nunmehr einzeln benannt. Für *Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen* müssen weiterhin separate mutterschutzrechtliche Vorschriften der Bundesländer sowie des Verteidigungsministeriums erlassen werden. In diesem Punkt ist das deutsche Mutterschutzrecht weiterhin nicht EU-konform.

Das MuSchG 2018 gilt auch für *arbeitnehmerähnlich Beschäftigte* (z.B. Handelsvertreterinnen, freie Mitarbeiterinnen).

Hinzugekommen sind außerdem *Schülerinnen und Studentinnen*. Damit sind Schulen und Hochschulen genauso wie Betriebe und Arbeitgeber in die Pflicht genommen, Gesundheitsrisiken und Schutzkonzepte *präventiv und generell* zu ermitteln und sie im *konkreten Einzelfall* einer Schwangerschaft zu überprüfen und ggfs. anzupassen.

3. Schwache Absicherung des nachgeburtlichen Schutzes für Schülerinnen und Studentinnen (§ 3 Abs. 3)

Eine Schülerin oder Studentin kann auf die nachgeburtliche Mutterschutzfrist *vollständig* verzichten, während diese für Arbeitnehmerinnen unabdingbar gilt, selbst bei Totgeburten zumindest für 2 Wochen. Bei Examensterminen und Pflichtpraktika wird faktisch ein Druck für junge Frauen bestehen, "auf eigenen Wunsch" auf die Schutzfrist zu verzichten. Die Risiken für die physische Erholung der Frau nach der Geburt

und für die psychosozialen Prozesse zwischen Mutter und Neugeborenem werden ignoriert. Schule und Hochschule brauchen keine flexiblen Lösungen für bestehende starre Terminstrukturen zu reflektieren. Die junge Frau hat sich anzupassen oder sie muss Nachteile und Verzögerungen in ihrer Bildungsbiographie in Kauf nehmen.

4. Verbesserter Schutz bei einer späten Fehlgeburt sowie bei Geburt eines Kindes mit Behinderung

Zwei besonders vulnerable Gruppen von Schwangeren erhalten besseren Schutz, und dies ab sofort: Für Frauen, die ein behindertes Kind geboren haben, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt von acht auf zwölf Wochen (§ 12 Abs. 3).

Frauen haben nach einer späten Fehlgeburt (nach der 12. Woche) nun einen viermonatigen Kündigungsschutz (§ 17 Abs. 1). Beide Regelungen sind vorgezogen bereits Ende Mai 2017 mit der Gesetzesverkündung in Kraft getreten.

5. Grundsätzlicher Schutz vor Mehrarbeit (§ 4 Abs. 1)

Zwar wurde der Arbeitszeitrahmen (8 1/2 Stunden täglich, 90 Stunden in der Doppelwoche) nicht nach unten korrigiert, wie es angesichts der heutigen tariflichen Arbeitszeiten, die deutlich niedriger liegen, gerechtfertigt gewesen wäre. Das kommt den generellen Forderungen der Arbeitgeber nach Flexibilität in einem großen Zeitvolumen deutlich entgegen. Im Monatsdurchschnitt darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten werden, was besonders auch für Teilzeitbeschäftigte wichtig ist. Allerdings kann die Arbeitsschutzbehörde auf Antrag des Arbeitgebers unter bestimmten Bedingungen (Zustimmung der Frau, ärztliche Unbedenklichkeitsklärung) ausnahmsweise Mehrarbeit erlauben (§ 29 Abs. 3 Nr. 1).

Ein „Muss“ ist die mindestens elfstündige ununterbrochene Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 2).

6. Beschäftigung Schwangerer in Nachtarbeit bis 22 Uhr in allen Branchen zulässig (§ 5) – in besonders begründeten Einzelfällen sogar zwischen 22 und 6 Uhr

Hier schafft das MuSchG 2018 eine erhebliche Veränderung: Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot über die bisherige Grenze von 20 Uhr hinaus bis 22 Uhr sind in *allen* Branchen zulässig und nicht wie im alten Mutterschutzrecht nur in einzelnen im Gesetz genannten Branchen. Gepriesen wird das als mehr Selbstbestimmung der Frau: Sie soll frei entscheiden und arbeiten können, wenn sie will. Gleiches gilt für Auszubildende, die bis 22 Uhr eingesetzt werden dürfen, sofern Nachtarbeit „zu Ausbildungszwecken ... erforderlich ist“ (§ 5 Abs. 2). Wie "frei" sich die Frau gegenüber ihrem Arbeitgeber bei dieser Entscheidung jedoch fühlen kann, ist von den Umständen abhängig. Es gibt genügend Gründe, in punkto Freiwilligkeit ein Fragezeichen anzubringen.

Bestimmte Bedingungen müssen zum Schutz der Frau eingehalten werden (§ 5 Abs. 2): Die Frau muss ausdrücklich zustimmen; es dürfen keine ärztlichen Bedenken bestehen; eine "unverantwortbare Gefährdung" durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.

Der Arbeitgeber muss die Aufsichtsbehörde informieren (§ 27). Das behördliche Genehmigungsverfahren für Arbeitszeiten zwischen 20 und 22 Uhr ist in § 28 geregelt.
Problemhinweise:

Sofern die Aufsichtsbehörde keine Rückfragen stellt, darf der Arbeitgeber die Frau "nahtlos" in den Zeiten bis 22 Uhr weiter beschäftigen. Wenn binnen 6 Wochen der Antrag nicht abgelehnt wird, gilt die Genehmigung als erteilt (Genehmigungsfiktion). Versteckt in § 29 "Befugnisse der Aufsichtsbehörden" regelt Abs. 3 Nr. 1 zudem die Möglichkeit der Bewilligung einer *Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot zwischen 22 und 6 Uhr sowie vom Mehrarbeitsverbot*.

7. Beschäftigung Schwangerer an Sonn- und Feiertagen zulässig (§ 6)

Sofern dem Arbeitgeber eine Erlaubnis von Sonn- und Feiertagsarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz erteilt ist, dürfen auch Schwangere beschäftigt werden, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären, auch Auszubildende, wenn es sich durch Ausbildungszwecke begründen lässt, auf die elfstündige ununterbrochene Nachtruhezeit ein Ersatzruhetag folgt und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist (§ 6 Abs. 2). Diese Möglichkeit ist ab 01.01.2018 ebenfalls nicht mehr auf bestimmte Branchen beschränkt, und es ist keine behördliche Genehmigung erforderlich.

8. Freistellung zum Stillen konkretisiert und begrenzt (§ 7 Abs. 2)

Der Freistellungsanspruch besteht bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes. Das bisherige Mutterschutzgesetz enthält eine solche Grenze nicht. Diese Restriktion ist vor dem Hintergrund der Freistellungsmöglichkeiten des Elternzeitgesetzes zu sehen.

9. Abgeschwächte bzw. missverständliche Vorgaben für die Gefährdungsbeurteilung (§ 10)

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Mutterschutzaspekte - etwaige Fertilitätsrisiken/-störungen - mit der *allgemeinen* Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG sowie etwa erforderliche Schutzmaßnahmen zu prüfen. Die Beschäftigten sind zu informieren. Die Arbeitgeberpflicht, eine *einzelfall-/anlassbezogene* Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, wenn eine Frau ihre Schwangerschaft anzeigt, ist im MuSchG 2018 - anders als noch im Regierungsentwurf vorgesehen - nicht mehr explizit formuliert.⁵ Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände hat in einem an ihre Mitgliedsver-

⁵ Vgl. Beschlussempfehlung des Ausschusses BT-Drs. 11/11782 S. 8, Buchstabe i), cc).

bände, die ehrenamtlichen Richter am Bundesarbeitsgericht sowie an weitere Adressatenkreise gerichteten Positionspapier vom 29.03.2017 die Auffassung geäußert, dass durch die von ihr durchgesetzte Streichung die Pflicht der Arbeitgeber zur konkretisierten einzelfallbezogenen Gefährdungsbeurteilung entfallen würde. Das trifft jedoch nicht zu: Die Pflicht zur konkreten, personen- und anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung für eine schwangere bzw. stillende Frau besteht selbstverständlich allein schon auf der Grundlage der europäischen Arbeitsschutzrichtlinie. Das *Arbeitsschutzgesetz* verpflichtet den Arbeitgeber zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Hierzu muss er die Gefährdungsbeurteilung durchführen und abgestufte Schutzmaßnahmen rechtzeitig umsetzen - gemäß dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse. Diese Grundpflichten hat der Arbeitgeber gegenüber *allen* Beschäftigten zu erfüllen; schwangere Beschäftigte gehören dazu. § 4 Abs. 6 ArbSchG formuliert zudem ausdrücklich, dass die speziellen Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen sind.

10. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen (§§ 11 und 12)

Die in der MuSchArbV konkretisierten Gefährdungsbereiche sind in das Gesetz integriert; einige Einzelpunkte, Gefahrstoffe und Biostoffe betreffend, sind den aktuellen EU-Vorgaben angepasst und treten sofort in Kraft. Aufgeführt sind die folgenden Bereiche: Arbeit mit Gefahrstoffen und mit Biostoffen; physikalische Arbeitsbedingungen (z.B. Strahlung, Lärm, Vibrationen, Hitze/Kälte), Überdruck/Unterdruck, sauerstoffreduzierte Atmosphäre, Bergbau unter Tage; Arbeitsbedingungen, die körperlich besonders belastend oder unfallträchtig sind (z.B. Heben und Tragen, Zwangshaltungen, Tragen schwerer Schutzausrüstung, Arbeitsumfeld mit besonderem Sturzrisiko) sowie last not least Akkord- und Fließarbeit.

Etwaige Gefährdungen durch die *Arbeitszeitbedingungen* sind hier kein Thema, sondern werden nur in den (Verbots)Regelungen der §§ 4 - 6 zu Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit thematisiert, was der heutigen hochflexiblen Arbeitszeitwelt nicht Rechnung trägt.

11. Psychosoziale Gesundheitsgefährdungen im Gesetz unerwähnt - trotzdem zu prüfen!

Auf die Frau und ihr ungeborenes oder neugeborenes Kind wirken sich arbeitsbedingte psychische Belastungen wie z.B. Stress und Arbeitshetze, Leistungsdruck, Überforderung, mangelnde Handlungsspielräume bei der Arbeit sowie Gewalt und Belästigung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen aus. Sie können in dieser spezifisch verletzlichen Lebensphase auch in verschärfter oder veränderter Form die Gesundheit gefährden. In § 9 (Gestaltung der Arbeitsbedingungen) ist die physische *und psychische* Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau sowie ihres Kindes

zwar als Schutzziel formuliert. Jedoch sind psychisch belastende Arbeitsbedingungen in den §§ 10 und 11 nicht als ein zu prüfender Bereich mit aufgeführt. Dass dieses Problemfeld nicht explizit im MuschG 2018 steht, entbindet den Arbeitgeber keineswegs von seiner Pflicht, in der gem. Arbeitsschutzgesetz durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen zu prüfen und ggfs. Schutzmaßnahmen umzusetzen.

12. Die "unverantwortbare Gefährdung" als Kriterium für das Verbot unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen (§§ 9, 11 und 12)

Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass keine "unverantwortbare" Gefährdung vorliegt. Dieser neue unbestimmte Rechtsbegriff des MuSchG 2018 steht im Widerspruch zur Gefährdungslogik des Arbeitsschutzrechts mit präventiver Vermeidung und Minimierung von Gesundheitsbelastungen.⁶ Für die in der betrieblichen Praxis Verantwortlichen ist der neue Begriff nicht handhabbar. In § 31 wird die Bundesregierung ermächtigt, zur Begriffsbestimmung eine Rechtsverordnung zu erlassen.

13. Schutzmaßnahmen und betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 Abs. 1)

Ausgehend von der Gefährdungsbeurteilung ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen so abgestuft wie im Arbeitsschutzrecht generell. Sie ist auf die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung gerichtet; das Beschäftigungsverbot aufgrund gefährlicher Arbeitsplatzbedingungen ist auch im MuSchG 2018 die ultima ratio. Statt einer "Gefährdung" – wie laut ArbSchG vorgegeben – löst beim Mutterschutz jedoch erst die "unverantwortbare Gefährdung" die Schutzmaßnahmen aus. Deren Durchführung soll ebenso wie Art und Umfang der als Grundlage durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung durch eine Rechtsverordnung genauer bestimmt werden (§ 31, Nr. 2 und 3).

14. Die Mitteilung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde als „weiche“ Arbeitgeberpflicht (§ 27)

Bei beabsichtigter Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr sowie bei Sonn- und Feiertagsarbeit müssen über die Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde hinaus weitere Angaben nur auf Verlangen der Behörde gemacht werden.

Während der Antragsprüfzeit darf die Frau bis 22 Uhr beschäftigt werden.

Wird der Antrag nicht innerhalb von 6 Wochen geprüft und abgelehnt, gilt er als genehmigt (Genehmigungsfiktion).

⁶ "Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist." (§ 9 Abs. 2 Satz 2).

15. Erweiterung der Befugnisse und Aufgaben der Aufsichtsbehörden (§ 29)

Angesichts der Reduzierung des Aufsichtspersonals der Länder ist fraglich, ob die Arbeitsschutzbehörden ihre erweiterten Aufgaben der Beratung und Überwachung des Mutterschutzes in den Betrieben tatsächlich ausreichend wahrnehmen können. Dabei geht es z.B. um die Anordnung konkreter Prüfpunkte für die Gefährdungsbeurteilung sowie um die konkret umzusetzenden Schutzmaßnahmen. Insbesondere geht es auch um die Überprüfung der Bedingungen, unter denen zwischen 20 und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird, sowie um die Bedingungen, wenn Ausnahmegenehmigungen beantragt werden für Nachtarbeit im Zeitraum nach 22 Uhr oder vor 6 Uhr, oder für Mehrarbeit.

Problemhinweis:

Die Unfallversicherungsträger mit ihrem in den Betrieben präsenten Aufsichtspersonal und ihrem breiten Fortbildungsangebot z.B. für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben weiterhin keine gesetzlich verankerte Aufsichtsfunktion im Mutterschutz.

16. Das neue wichtige Gremium: der Ausschuss für Mutterschutz (§ 30) - und seine Stellung im Vergleich zu den anderen Ausschüssen für Arbeitsschutz

Fachlich-inhaltlich und in der kommunikativen Vermittlung des neu gestalteten Mutterschutzrechts hat der neu einzurichtende Ausschuss eine große Agenda zu bewältigen. Die Federführung liegt beim BMFSFJ. Die Ausschussbesetzung nimmt das BMFSFJ im Einvernehmen mit BMAS, BMBF und BMG vor. Den Erkenntnissen und Regeln, die der Ausschuss beschließt, müssen vor einer Veröffentlichung alle vier Ressorts zustimmen.

Ob das federführende BMFSFJ die Arbeitsschutzkompetenz und -erfahrung besitzt und die gute Einbindung des Mutterschutzes in die allgemeine Arbeitsschutzpolitik gewährleisten kann, muss sich erst noch erweisen. Die Forderung des Bundesrates, die Geschäftsführung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu übertragen, fand kein Gehör. Das konkretisierende untergesetzliche Regelwerk (Technische Regeln) für den Mutterschutz kann nicht isoliert erarbeitet werden, sondern muss mit den Vorschriften und Regeln der anderen Ausschüsse für Arbeitsschutz abgeglichen werden. Bis es *widerspruchsfrei* in Kraft treten kann, wird es daher länger dauern.

Die Unfallversicherungsträger, die in sämtlichen anderen Ausschüssen des Arbeitsschutzes Sitz und Stimme haben, sind aus dem Ausschuss für Mutterschutz ausgeschlossen geblieben: Somit fehlt im Mutterschutz derjenige große Akteur des Arbeitsschutzes, der über hohe Kompetenz, Betriebsnähe und umfangreiche Ressourcen verfügt und der mit Forschung, Fortbildung, Präventionskampagnen und betrieblichen Handlungsanleitungen den Arbeitsschutz in allen anderen Bereichen maßgeblich vo-

ranbringt.

17. Ermächtigung der Bundesregierung zum Erlass von konkretisierenden Rechtsverordnungen (§ 31)

Der Erlass von Rechtsverordnungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung, zu Schutzmaßnahmen, zu Art und Umfang der Gefährdungsbeurteilung sowie zu unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen erfordert zunächst die Erarbeitung, sodann das Einvernehmen der verschiedenen Ressorts. Die Zustimmung des Bundesrats muss eingeholt werden. Es werden wohl viele Kinder geboren und gestillt werden, bis diese für die betriebliche Umsetzung zwingend erforderlichen konkretisierenden Rechtsgrundlagen in Kraft gesetzt sind.

18. Bußgelder für Ordnungswidrigkeiten (§ 32), Strafvorschriften (§ 33)

Die Ahndung einer unzureichenden Gefährdungsbeurteilung oder fehlender Schutzmaßnahmen als Ordnungswidrigkeit (Punkte 6 und 7 aus § 32 Abs. 1 Katalog der bußgeldbewehrten Ordnungswidrigkeiten) treten erst am 1.1.2019 in Kraft (siehe Art. 10 Abs. 1). Eine mangelhafte, verspätete oder fehlende Gefährdungsbeurteilung bzw. fehlende Schutzmaßnahmen ziehen selbst bei vorsätzlichem Verstoß keine Strafbarkeit nach § 33 nach sich. Alle diese Rechtsfolgen setzen zunächst den Erlass der in § 31 vorgesehenen Rechtsverordnungen voraus.

Ausblick, offene Fragen, Diskussions- und Handlungsbedarf

Als Ziele für die Reform des Mutterschutzrechts waren im Koalitionsvertrag vom 2013 formuliert: umfassender Schutz, weniger Bürokratie und mehr Transparenz. Das nun beschlossene MuSchG 2018 zeigt Licht und Schatten. Positiv ist die Absicht, den Mutterschutz mit einem modernen Leitbild weiterzuentwickeln und ein Zielsystem anzustreben im Sinne eines magischen Dreiecks von Gesundheitsschutz, beruflicher Teilhabe und Selbstbestimmungskompetenz für Frauen, die ein Kind bekommen (wollen). Positiv ist das Gesetz "aus einem Guss", das einigen Veränderungen der modernen Arbeitswelt Rechnung trägt.

Nicht gelungen ist es, dem tradierten falschen Bewusstsein, dass der Mutterschutz eine Zumutung für die Betriebe sei, etwas entgegenzusetzen. Problematisch ist, dass der Anschein erweckt wird, die Arbeitgeber würden von manchen ihrer Grundpflichten gem. Arbeitsschutzgesetz freigestellt, sobald es um eine schwangere Frau geht. Problematisch ist, dass verschiedene Bestimmungen dem Leitbild und Ziel des Gesetzes nicht nützen, sondern eher schaden (die "unverantwortbare Gefährdung", das "ärztliche Beschäftigungsverbot"), und dass der Ressortegoismus eine effektive Besetzung und Organisation des Ausschusses für Mutterschutz verhindert.

Die Handlungsanweisungen für das Vollzugshandeln der Länder-Arbeitsschutzbehörden fehlen noch. Das zuständige BMFSFJ bemüht sich derzeit, auf vielen hundert Seiten mit Definitionen und detaillierten Erläuterungen eine einheitliche Grundlage zu formulieren und abzustimmen. Ob für die Arbeitgeberpflichten zur betrieblichen Umsetzung die konkretisierenden Rechtsverordnungen bis zum 01.01.2018 im politischen Konsens geschaffen sind, ist fraglich. Der Ausschuss für Mutterschutz wird dem Gesetzesbeschluss zufolge erst zum 01.01.2018 berufen werden und kann erst dann seine Arbeit aufnehmen. Als Beratungsgremium der Bundesregierung für die genannten akuten Aufgaben existiert er 2017 noch nicht. Der erste Evaluationsbericht ist gemäß § 34 im Jahr 2021 vorzulegen. Die Chance, 2018 einen Statusbericht als Null-Niveau für die künftige Beurteilung der konkreten Wirkungen des MuSchG 2018 zu erarbeiten, wird nicht realisiert.

Um so wichtiger ist es nun, die Information über den Inhalt des MuSchG 2018 zu verbreiten und die Umsetzungsdebatte bei allen Betroffenen sowie den Verantwortlichen und Beteiligten (Arbeitgeber und Führungskräfte, Schulen und Hochschulen, Betriebs- und Personalräte, staatliche Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger, Ärzt*innen) zu beginnen. Die Deutungshoheit bei der Interpretation des MuSchG 2018 darf nicht denjenigen überlassen werden, die in der Vergangenheit gezeigt haben, dass sie die schwangere Frau als betrieblichen Störfaktor und den Mutterschutz als Anschlag auf die Arbeitgeberfreiheit zur Festbeschreibung einer männlich geprägten Arbeitswelt betrachten. Trotz aller berechtigten Kritikpunkte am MuSchG 2018 geht es nun darum, die betriebliche Umsetzung im Sinne der erklärten Ziele und des neuen Leitbildes zu verändern und dazu alle vorhandenen Hebel zu nutzen.

Marianne Weg ist Expertin für Arbeits- und Gleichstellungspolitik; bis 2012 Abteilungsleiterin im Hessischen Sozialministerium. Für den Deutschen Juristinnenbund war sie als Sachverständige am Mutterschutz-Gesetzgebungsverfahren beteiligt. www.marianne-weg.de

Barbara Reuhl ist Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik in der Arbeitnehmerkammer Bremen. Als Mitglied im Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit setzt sie sich für die Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz ein.