

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts

A. Zielsetzung

Vorrangige Ziele des Gesetzentwurfs sind die Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 sowie die weitgehende mutterschutzrechtliche Gleichstellung der in Familienhaushalten Beschäftigten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen, verbesserte Schutzfristen für Mütter nach Frühgeburten und außerdem eine höhere Erstattung der Mutterschutzkosten von Arbeitgebern in Kleinbetrieben.

B. Lösung

Zur Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie wird die ausnahmsweise zulässige Kündigung gegenüber einer Schwangeren in besonderen Fällen präzisiert. Künftig sind auch Arbeitnehmerinnen, die nicht in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, für erforderliche ärztliche Untersuchungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft von der Arbeit freizustellen. Außerdem wird die entsprechende Verordnungsermächtigung erweitert, um durch Rechtsverordnung die mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Schutze der werdenden oder stillenden Mutter zu konkretisieren und damit diese Richtlinie auch insoweit in Kürze umzusetzen.

Der Gesetzentwurf regelt ferner die mutterschutzrechtliche Gleichstellung der in Familienhaushalten Beschäftigten (Hausangestellte) mit den übrigen Arbeitnehmerinnen beim Verbot der Mehr- und Sonntagsarbeit sowie bei der Lohnfortzahlung im Falle von Beschäftigungsverboten für Schwangere vor Beginn der Schutzfrist. Diese mutterschutzrechtlichen Sondervorschriften für Hausangestellte sind nicht mehr zeitgemäß – vor allem auch die unterschiedlichen Regelungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie für hauswirtschaftliche und erzieherische Tätigkeiten –, und sie werden deshalb gestrichen.

Der Gesetzentwurf verlängert darüber hinaus die Schutzfrist für Mütter nach Frühgeburten, präzisiert das Beschäftigungsverbot wegen der Gefahr einer Berufserkrankung und streicht eine überholte Vorschrift über die zulässige Mehrarbeit von schwangeren Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft. Um die Beschäftigungschancen junger Frauen in Handwerks- und anderen Kleinbetrieben, aber auch im Familienhaushalt, zu verbessern, ändert der Gesetzentwurf außerdem das Umlageverfahren „U 2“ im Lohnfortzahlungsgesetz mit dem Ziel einer höheren Erstattung von Mutterschutzkosten dieser Arbeitgeber.

Mutterschutzrechtliche Folgeänderungen ergeben sich in der Reichsversicherungsordnung und im Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Relevante Kosten ergeben sich weder durch die Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie im Mutterschutzgesetz noch aus der Regelung über die Schutzfrist für Mütter nach Frühgeburten unter Berücksichtigung ihrer tatsächlichen verlängerten Arbeitsunfähigkeit. Auch die Änderung des Verfahrens zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Lohnfortzahlungsgesetz bewirkt keine spürbare Kostensteigerung.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
031 (332) – 280 00 – Mu 3/95

Bonn, den 25. Oktober 1995

An die Präsidentin
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Der Bundesrat hat in seiner 688. Sitzung am 22. September 1995 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf, wie aus Anlage 2 ersichtlich, Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Dr. Helmut Kohl

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts¹⁾

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1**Änderung des Mutterschutzgesetzes**

Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315), zuletzt geändert durch das Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 4 wird wie folgt gefaßt:

„(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 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 (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).“

2. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Nr. 6 wird wie folgt gefaßt:

„6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht.“

b) In Absatz 4 werden die Wörter „Das Bundesministerium für Frauen und Jugend“ durch die Wörter „Die Bundesregierung“ ersetzt und nach dem Wort „Rechtsverordnung“ die Wörter „mit Zustimmung des Bundesrates“ eingefügt.

c) In Absatz 5 werden die Wörter „vom Bundesministerium für Frauen und Jugend“ durch die Wörter „von der Bundesregierung“ ersetzt.

3. § 6 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen wieder beschäftigt werden; sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.“

4. § 8 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird Satz 2 gestrichen.

b) In Absatz 2 werden die Nummer 1 gestrichen und die alten Nummern 2 und 3 die neuen Nummern 1 und 2.

5. § 9 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form, und sie muß den zulässigen Kündigungsgrund angeben. Die Bundesregierung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1 zu erlassen.“

6. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird gestrichen.

b) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.

c) Im neuen Absatz 3 werden die Wörter „Das Bundesministerium für Frauen und Jugend“ durch die Wörter „Die Bundesregierung“ ersetzt sowie nach dem Wort „Rechtsverordnung“ die Wörter „mit Zustimmung des Bundesrates“ eingefügt.

¹⁾ Das Gesetz dient auch der 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 (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) – ABl. EG Nr. L 348 S. 1.

7. § 12 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Im Familienhaushalt beschäftigten Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, wird sie vom Bundesversicherungsamt gezahlt.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 4 wird wie folgt gefaßt:

„Der Bund erstattet den Krankenkassen die nachgewiesenen Aufwendungen für die Sonderunterstützung in vollem Umfang.“

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Das Nähere über den Nachweis sowie über die Abrechnungszeiträume und die Gewährung von Vorschüssen kann die Bundesregierung durch allgemeine Verwaltungsvorschriften mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen.“

8. § 16 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Leistungen“ die Wörter „der gesetzlichen Krankenversicherung“ eingefügt.

b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.“

9. § 21 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nr. 7 ist nach der Angabe „§ 16 Satz 1“ die Angabe „auch in Verbindung mit Satz 2,“ einzufügen.

b) In Absatz 2 werden das Wort „fünftausend“ durch das Wort „dreißigtausend“ und das Wort „tausend“ durch das Wort „fünftausend“ ersetzt.

10. § 25 wird gestrichen.

Artikel 2

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch das Gesetz vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Abs. 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„in den Fällen der Nummern 2 und 3 und der Nummer 4 in Verbindung mit Nummer 3 werden

die Aufwendungen der Arbeitgeber abweichend vom ersten Halbsatz voll erstattet.“

2. § 16 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird nach der Angabe „§ 10 Abs. 1“ die Angabe „Satz 1 Nr. 1 und Nr. 4 in Verbindung mit Nummer 1“ eingefügt.

b) Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 1a eingefügt:

„1 a. eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 11 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Arbeitsentgelt vorsehen,“.

Artikel 3

Änderung der Reichsversicherungsordnung

Nach § 200 Abs. 3 Satz 1 der Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . ., wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Frühgeburten verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes nicht in Anspruch genommen werden konnte.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

Nach § 29 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte vom 10. August 1972 (BGBl. I S. 1433), zuletzt geändert durch . . ., wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Frühgeburten verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes nicht in Anspruch genommen werden konnte.“

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung**A. Allgemeines****I. Ziele des Gesetzentwurfs****1. Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 vom 19. Oktober 1992**

Die zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) mit Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L vom 28. November 1992 S. 1) ist von den Mitgliedstaaten bis zum November 1994 umzusetzen, soweit sie diesen mutterschutzrechtlichen Mindestvorschriften bisher nicht gerecht werden. Die Mutterschutz-Richtlinie ist trotz einiger bestehender Zusammenhänge mit der noch nicht umgesetzten Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie ein eigenständiges Regelwerk, dessen Umsetzung im Interesse der besonders schutzwürdigen werdenden und stillenden Mütter als Arbeitnehmerinnen nicht weiter verzögert werden darf. Für die Bundesrepublik Deutschland ergibt sich aus der Mutterschutz-Richtlinie folgender Handlungsbedarf: Umzusetzen sind die Artikel 4 bis 6, 9 und 10. Gemäß der Artikel 4 bis 6 sind die mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Schutze der werdenden oder stillenden Mutter (Beurteilung von Gefährdungen, Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen und Unterrichtung der betroffenen Frauen hierüber) zu konkretisieren. Der Gesetzentwurf erweitert dazu die entsprechende Verordnungsermächtigung. Diese Artikel werden in Kürze durch Rechtsverordnung umgesetzt. Zur Umsetzung des Artikels 9 begründet der Gesetzentwurf einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Lohnausfall für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen auch für schwangere Arbeitnehmerinnen, die nicht in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Entsprechend der Vorgaben des Artikels 10 werden die besonderen Gründe klargestellt, die ausnahmsweise eine Kündigung gegenüber der Schwangeren zulassen.

2. Verbesserte mutterschutzrechtliche Gleichbehandlung der Hausangestellten mit übrigen Arbeitnehmerinnen

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) enthält für Arbeitnehmerinnen in Familienhaushalten (Hausangestellte) einige Sondervorschriften zum Kündigungsschutz, zur Lohnfortzahlung sowie zur zulässigen Mehr- und Sonntagsarbeit, die bis 1952 zurückreichen und vom Gesetzgeber damit begründet wurden, daß sich die Verhältnisse in einer

Familie nicht mit denen im betrieblichen Arbeitsleben vergleichen lassen. Diese Sondervorschriften unterscheiden außerdem zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Hausangestellten sowie zwischen hauswirtschaftlichen und erzieherischen bzw. pflegerischen Arbeiten. Die Ungleichbehandlung der schwangeren Hausangestellten gegenüber übrigen Arbeitnehmerinnen stößt seit längerer Zeit auf zunehmende öffentliche Kritik, weil eine besonders schutzbedürftige Gruppe von Arbeitnehmerinnen benachteiligt wird. Nach § 11 Abs. 3 MuSchG erhält z. B. die schwangere Hausangestellte als Teilzeitbeschäftigte (mit hauswirtschaftlichen Arbeiten) bei einem Beschäftigungsverbot vor Beginn der Schutzfrist weder Lohnfortzahlung noch Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Der Deutsche Bundestag hat sich in der 12. Legislaturperiode mehrfach mit dieser Problematik befaßt (Plenarprotokolle 12/159, TOP 14 und 12/222, TOP 9 – siehe auch die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD und den anschließenden Entschließungsantrag der Fraktion der SPD, Drucksachen 12/3019 und 12/3625). Der Handlungsbedarf ist unstrittig. Dabei ist unerheblich, daß die Mutterschutz-Richtlinie für die Hausangestellten nicht gilt (Artikel 3 Buchstabe a) der Richtlinie 89/391/EWG zum Begriff der Arbeitnehmerin, der auch für die Mutterschutz-Richtlinie (Artikel 1 Abs. 1) maßgebend ist.

Die angestrebte Gleichbehandlung der Hausangestellten mit den übrigen schwangeren Arbeitnehmerinnen bei der Lohnfortzahlung nach § 11 MuSchG führt zu gewissen Mehrkosten für die betroffenen Familienhaushalte als Arbeitgeber. Durch ihre mögliche Beteiligung am gesetzlichen Umlageverfahren „U 2“, das nach § 10 des Lohnfortzahlungsgesetzes für Kleinbetriebe schon in der geltenden Fassung eine weitgehende Erstattung von Mutterschutzkosten vorsieht, hält sich die finanzielle Belastung für die Familienhaushalte jedoch in vertretbaren Grenzen. Dieser Gesetzentwurf erhöht zusätzlich durch eine gleichzeitige Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes den Betrag der Kostenerstattung. Im besonderen Härtefall bleibt außerdem die Möglichkeit einer von der Aufsichtsbehörde ausnahmsweise für zulässig erklärten Kündigung nach § 9 Abs. 3 MuSchG, wie sie in der Praxis besonders bei einem Kleinbetrieb als berechtigt anerkannt werden kann.

Zur Größenordnung der betroffenen Gruppen von schwangeren Hausangestellten gibt es nur unvollständige allgemeine Schätzzahlen mit beschränkter Verwendbarkeit. In den Zahlen einer Studie des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit, Familie und Sozialordnung von 1990 zu dieser Thematik (31 000 vollzeitbeschäftigte und 40 000 teil-

zeitbeschäftigte Hausangestellte auf der Grundlage der statistischen Daten von 1987) sind viele Einzelgruppen enthalten, für die § 11 Abs. 3 MuSchG nicht anwendbar ist, ganz abgesehen davon, daß diese Gesamtzahlen vorwiegend nicht schwangere Arbeitnehmerinnen betreffen. Da eine Umfrage des Bundesministeriums für Frauen und Jugend von 1993 bei den hauswirtschaftlichen Fachverbänden keine Daten ergab, führte das Statistische Bundesamt im Auftrag dieses Bundesministeriums eine Sonderauswertung der Volkszählung von 1987 durch mit folgenden geschätzten Ergebnissen über die Zahl der betroffenen Hausangestellten im gebärfähigen Alter:

- ca. 8 500 teilzeitbeschäftigte Hausangestellte mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, die im Falle ihrer Schwangerschaft bei einem eintretenden Beschäftigungsverbot vor Beginn der Schutzfrist nach § 11 Abs. 3 MuSchG keine Lohnfortzahlung erhalten würden.

Bei einer statistischen Rate von 7 % Schwangerschaften ergeben sich daraus jährlich rd. 600 betroffene Frauen. Der weit überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten ist allerdings illegal (ohne Steuern und Sozialabgaben) ausgestaltet. Um diese Tendenz zu bekämpfen, sind verschiedene Maßnahmen einschließlich steuerrechtlicher Anreize zur Aufwertung des Arbeitsplatzes im Familienhaushalt notwendig. Der verbesserte Mutterschutz für die Hausangestellten ist eine dieser Maßnahmen, um für qualifizierte Arbeitnehmerinnen die vielseitige und selbständige Tätigkeit im Privathaushalt spürbar aufzuwerten. Die Sondervorschrift des § 9 Abs. 1 MuSchG zum Kündigungsschutz für schwangere Hausangestellte ist im Zusammenhang mit der Sonderunterstützung des Bundes nach § 12 MuSchG zu bewerten, sie läßt sich insoweit nicht mit den zu ändernden Bestimmungen vergleichen.

3. Wegen der übrigen Änderungen des Mutterschutzgesetzes und des Umlageverfahrens „U 2“ im Lohnfortzahlungsgesetz wird auf die Begründung zu den einzelnen Vorschriften verwiesen. Geringfügige mutterschutzrechtliche Folgeänderungen ergeben sich in der Reichsversicherungsordnung und im Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte.

II. Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

1. Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie

- Erweiterung der Verordnungsermächtigung in § 2 Abs. 4 MuSchG, um in Kürze durch Rechtsverordnung die mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zu konkretisieren (Beurteilung der mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen für die werdende oder stillende Mutter sowie der Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit, Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen und

Unterrichtung der betroffenen Frauen hierüber),

- Änderung des § 9 Abs. 3 MuSchG zur Klarstellung der ausnahmsweise zulässigen Kündigung gegenüber der Schwangeren,
 - Änderung des § 16 MuSchG zur Einbeziehung auch der nicht in der gesetzlichen Krankenkasse versicherten Frauen in den Anspruch auf Freistellung für notwendige ärztliche Vorsorgeuntersuchungen.
2. Verbesserte mutterschutzrechtliche Gleichbehandlung der Hausangestellten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen
 - Änderung des § 8 Abs. 1 und 2 MuSchG zur Beseitigung der Benachteiligung der Hausangestellten, die mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, beim Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und der Mehrarbeit,
 - Streichung des § 11 Abs. 3 MuSchG zur Aufhebung der Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Hausangestellten, die mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, bei der Lohnfortzahlung (§ 11 Abs. 3 schließt Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten vor Beginn der Schutzfrist für diese Frauen aus).
 3. Sonstige Änderungen
 - Neufassung des § 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG zur Klarstellung des Beschäftigungsverbot bei erhöhter Gefährdung durch Berufskrankheiten,
 - Ergänzung des § 6 Abs. 1 MuSchG zur Verlängerung der Schutzfrist für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten um den Zeitraum, um den sich die Mutterschutzfrist vor der Geburt wegen der Frühgeburt entsprechend verkürzt hat,
 - Streichung des § 8 Abs. 2 Nr. 1 MuSchG auch wegen der Sondervorschrift der zulässigen Mehrarbeit für schwangere Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft,
 - Anpassung der Höchstbeträge der Geldbuße für Ordnungswidrigkeiten in § 21 Abs. 2 MuSchG an die entsprechenden Regelungen in § 22 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes,
 - verbesserte Erstattung der Arbeitgeberkosten wegen Mutterschutz in Kleinbetrieben und in Familienhaushalten im Umlageverfahren „U 2“ durch Änderung des § 10 des Lohnfortzahlungsgesetzes,
 - Folgeänderungen in § 200 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung und § 29 Abs. 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte wegen § 6 Abs. 1 MuSchG.

III. Zu den Alternativen

Die Umsetzung der Mutterschutz-Richtlinie ist EG-rechtlich zwingend geboten. Die Mehrzahl der geltenden mutterschutzrechtlichen Sondervorschriften für Hausangestellte ist schon deshalb bedenklich, weil sie eine besonders schutzbedürftige Minderheit von Arbeitnehmerinnen rechtlich benachteiligt. Die

früheren Besonderheiten eines Familienhaushaltes im Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen sind heute weitgehend bedeutungslos, die Kostenbelastung der Arbeitgeber in Familienhaushalten hat sich durch das Umlageverfahren „U 2“ nach § 10 des Lohnfortzahlungsgesetzes erheblich verringert; der Gesetzentwurf setzt diese positive Entwicklung auch noch fort. Vertretbare Alternativen zum Gesetzentwurf, auch hinsichtlich der Änderung des Umlageverfahrens, sind nicht mehr erkennbar.

IV. Kosten und wirtschaftliche Auswirkungen

Der Gesetzentwurf wird im Ergebnis nicht die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte beeinflussen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind ebenfalls nicht zu erwarten. Abgesehen von den grundsätzlichen Regelungen hinsichtlich der Pflichten des Arbeitgebers und den einzelnen Klarstellungen sowie rechtstechnischen Änderungen betrifft der Gesetzentwurf insgesamt nur geringfügige Fallzahlen oder Zahlungsbeträge, so daß sich auch unter Berücksichtigung der Änderung des § 16 MuSchG und des Lohnfortzahlungsgesetzes keine zusätzlichen Belastungen für die Wirtschaft ergeben. Der geringfügigen Steigerung der bisherigen durchschnittlichen Umlagebeträge von 0,05 bis 0,1 % der Bruttolohnsumme im Umlageverfahren „U 2“ stehen höhere Erstattungsbeträge an den Arbeitgeber im Kleinbetrieb oder im Familienhaushalt wegen entstandener Mutterschutzkosten gegenüber. Die Regelung über die verbesserte Mutterschutzfrist für Mütter nach Frühgeburten (§ 6 Abs. 1 MuSchG) führt im Einzelfall – je nach Fallgestaltung und Verlauf der Schwangerschaft – zu zusätzlichen Kosten für die gesetzliche Krankenversicherung und die Arbeitgeber der freien Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes (verlängerte Zahlung von Mutterschaftsgeld und des Arbeitgeberzuschusses gemäß §§ 13, 14 MuSchG). Zu berücksichtigen ist andererseits die regelmäßig länger andauernde Arbeitsunfähigkeit bzw. notwendige vollständige berufliche Freistellung dieser betroffenen Frauen vor und nach der Entbindung. Die Kosten hierfür tragen die gesetzlichen Krankenkassen und die Arbeitgeber auch ohne die Änderung des § 6 Abs. 1 MuSchG (Lohnfortzahlung und anschließendes Krankengeld im Falle der Krankschreibung, Lohnfortzahlung bei einem zusätzlichen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot außerhalb der Mutterschutzfristen). Durch die Änderung des § 6 Abs. 1 MuSchG können sich die Kosten zwischen den zuständigen Krankenkassen und den Arbeitgebern im Einzelfall anders verteilen. Das ist im Ergebnis wahrscheinlicher, als eine Steigerung der Gesamtkosten für die eine oder andere Seite. Eine Kostenschätzung erschwert sich auch dadurch, daß § 6 Abs. 1 MuSchG in seiner neuen Fassung die Mutterschutzfrist nicht pauschal, sondern individuell – im Verhältnis zum jeweiligen Verlauf der Schwangerschaft – verlängert. Der Gesetzentwurf kommt jährlich ca. 25 000 Frauen mit Frühgeburten zugute. Das ist im Vergleich zu den jährlich rd. 500 000 Mutterschaftsfällen im Sinne des Mutterschutzgesetzes eine sehr kleine Fallzahl. Die evtl. tatsächlichen

jährlichen Mehrkosten für die gesetzliche Krankenversicherung und die öffentlichen und privaten Arbeitgeber könnten sich zusammen auf 10 bis 20 Mio. DM belaufen (beide Seiten leisten jährlich je 1 Mrd. DM und mehr an Arbeitnehmerinnen während der Mutterschutzfristen). Für den Bund (auch für ihn als Arbeitgeber und die Auswirkungen auf seinen Arbeitgeberzuschuß) ist schließlich zu berücksichtigen, daß die Verlängerung der Mutterschutzfrist in den Fällen des geänderten § 6 Abs. 1 MuSchG zu einer entsprechend erweiterten Verrechnung des Mutterschaftsgeldes mit dem Erziehungsgeld (§ 7 des Bundeserziehungsgeldgesetzes) führt.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 – Änderung des Mutterschutzgesetzes

Zu Nummer 1 (§ 2 – Gestaltung des Arbeitsplatzes)

Die Neufassung des § 2 Abs. 4 dient der Umsetzung der Mutterschutz-Richtlinie. Der Gesetzentwurf erweitert dazu die Verordnungsermächtigung, um die Konkretisierung der mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Schutze der werdenden oder stillenden Mutter zu ermöglichen.

Der in die Neufassung aufgenommene klarstellende Hinweis, daß die Rechtsverordnung der Zustimmung des Bundesrates bedarf, beruht auf Artikel 80 Abs. 2 des Grundgesetzes. § 2 Abs. 4 Nr. 1 des Entwurfs entspricht im wesentlichen der geltenden Fassung des § 2 Abs. 4. Anstelle des bisher federführenden Bundesministeriums ist aber unter Berücksichtigung der neuen Nummer 2 die Bundesregierung als Ordnungsgeber vorzusehen. Aus redaktionellen Gründen vermeidet die Nummer 1 nach dem Wort „Liegerräume“ den wiederholenden Hinweis auf die werdenden oder stillenden Mütter und ersetzt ihn durch die Wörter „diese Frauen“.

§ 2 Abs. 4 Nr. 2 des Gesetzentwurfs erweitert die Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zur Umsetzung der Artikel 4 bis 6 der Mutterschutz-Richtlinie. Zwar verpflichtet bereits die umfassende Grundsatzvorschrift des § 2 Abs. 1 der geltenden Fassung den Arbeitgeber, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes alle erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen. Diese Regelung berücksichtigt jedoch nicht ausreichend das durch die Artikel 4 bis 6 der Mutterschutz-Richtlinie vorgegebene und vom Arbeitgeber zu beachtende stufenweise Vorgehen bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes zum Schutze der betroffenen Frauen. Die erste Stufe ist die Verpflichtung des Arbeitgebers – nach Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie ggf. unter Beteiligung der zuständigen Stellen für die Gefahrenverhütung – zur Beurteilung einer mit der Beschäftigung im Einzelfall verbundenen evtl. Gefährdung der betroffenen Arbeitnehmerin, damit alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit abgeschätzt und die zu ergreifenden Maßnahmen bestimmt werden können. Diese Beurteilungspflicht ist in dieser konkretisierten Form bisher nicht im

Mutterschutzgesetz und insbesondere auch nicht im Arbeitssicherheitsgesetz geregelt.

Als zweite Stufe regelt Artikel 5 in Verbindung mit Artikel 6 der Mutterschutz-Richtlinie die Konsequenzen aus der Beurteilung. Artikel 5 der Richtlinie enthält eine ausdrückliche Rangfolge der notwendigen Schutzmaßnahmen. Zum Ausschluß der Gefährdungen sind zunächst die Arbeitsbedingungen bzw. die Arbeitszeiten umzugestalten. Wenn dies nicht möglich oder unzumutbar ist, hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel zu treffen. Beim Fehlen dieser Möglichkeiten bzw. ihrer Unzumutbarkeit ist die betreffende Arbeitnehmerin zu beurlauben. Zu beachten sind schließlich die Beschäftigungsverbote nach Artikel 6 der Richtlinie.

Die dritte Stufe betrifft die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der werdenden oder stillenden Mutter wegen der Ergebnisse der Beurteilung und der für die Gestaltung des Arbeitsplatzes zu ergreifenden Maßnahmen zum Schutze dieser Frau. Zu unterrichten sind nach Artikel 4 Abs. 2 außerdem auch noch diejenigen beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerinnen, die schwanger sein können. Nach Artikel 4 Abs. 2 kann der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht auch dadurch erfüllen, daß er die Vertretung der Beschäftigten (Betriebs- bzw. Personalrat) entsprechend informiert. Das Mutterschutzgesetz regelt bisher weder ausdrücklich die Unterrichtungspflicht noch bezieht es diejenigen Frauen, die schwanger sein könnten, in seinen Geltungsbereich mit ein.

Umzusetzen sind ferner die für die Artikel 4 bis 6 zu beachtenden beiden Anhänge der Mutterschutz-Richtlinie mit einer jeweils nicht erschöpfenden Liste der Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen (Anhang I für Artikel 4 Abs. 1) bzw. der Agenzien und Arbeitsbedingungen (Anhang II nach Artikel 6). Wie der Vergleich zwischen dem Mutterschutzgesetz einschließlich seiner Ausführungsbestimmungen mit diesen beiden Anhängen zeigt, reichen diese zumindest stellenweise über die bestehenden fachspezifischen Bestimmungen hinaus. Derartige Lücken bestehen z. B. für biologische Arbeitsstoffe, die Anhang I der Mutterschutz-Richtlinie ausdrücklich einbezieht.

Der Gesetzentwurf bestimmt unter Berücksichtigung von Artikel 80 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes in § 2 Abs. 4 Nr. 2 die wesentlichen Elemente der erweiterten Verordnungsermächtigung. Die Artikel 4 bis 6 der Mutterschutz-Richtlinie und deren Anhänge I und II werden auf dieser Grundlage in Kürze durch Rechtsverordnung umgesetzt.

Zu Nummer 2 (§ 4 – Weitere Beschäftigungsverbote)

Zu Buchstabe a

Das Beschäftigungsverbot des § 4 Abs. 2 Nr. 6 erfaßt solche Arbeiten, bei denen werdende Mütter infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr einer Berufserkrankung ausgesetzt sind. Die Vorschrift bezieht neben der Gefahr einer Berufserkrankung auch die Fälle ein, in denen die Berufs-

krankheiten sich für die Schwangere und ihr Kind gefährlich auswirken können. Das ist herrschende Meinung, auch wenn der Gesetzeswortlaut den Schutzzweck der Vorschrift nicht ganz verdeutlicht. Die geltende Fassung entspricht auch nicht mehr der Systematik der gesetzlichen Regelungen nach dem Dritten Buch der Reichsversicherungsordnung. In der gesetzlichen Unfallversicherung stehen Arbeitsunfall und Berufskrankheit als Versicherungsfall gleichberechtigt nebeneinander. Die Bezugnahme auf die Vorschriften über die Ausdehnung der Unfallversicherung ist inzwischen insoweit überholt.

Mit der Neufassung des § 4 Abs. 2 Nr. 6 wird der Schutzzweck dieser Vorschrift auch gesetzlich klargestellt und zusätzlich sinngemäß der Anregung des Bundesrates in der parlamentarischen Beratung des Entwurfs eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzgesetzes entsprochen (Drucksache 12/1609). Im übrigen korrespondiert die Neufassung mit der Vorschrift des § 555a der Reichsversicherungsordnung, wonach einem Versicherten gleichgestellt wird, wer als Leibesfrucht durch eine während der Schwangerschaft eingetretene Berufskrankheit der Mutter geschädigt worden ist und damit in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen wird.

Zu den Buchstaben b und c

Die Änderung des § 4 Abs. 4 und 5 bezweckt, daß die Bundesregierung anstelle des Bundesministeriums für Frauen und Jugend zum Erlaß der betreffenden Rechtsverordnung ermächtigt wird. In Absatz 4 wird ferner klargestellt, daß die Rechtsverordnung der Zustimmung des Bundesrates bedarf. Es gilt insoweit die gleiche Begründung wie für die Änderung des § 2 Abs. 4.

Zu Nummer 3 (§ 6 – Beschäftigungsverbote nach der Entbindung)

Die vorgesehene Ergänzung des Absatzes 1 enthält zwei Regelungen. Die erste verlängert die besondere Schutzfrist für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten um den Zeitraum, um den sich im Einzelfall die Mutterschutzfrist vor der Geburt (§ 3 Abs. 2) jeweils wegen der Frühgeburt entsprechend verkürzt hat. Die Frau erhält nach der Entbindung den Fristanteil zurück, der ihr von der Mutterschutzfrist vor der Geburt verloren gegangen war. Für die Mütter von Mehrlingsgeburten gilt diese neue Bestimmung nur, soweit sie ebenfalls Frühgeburten hatten. Zwar enthält § 6 Abs. 1 bereits jetzt für die Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten eine von acht auf zwölf Wochen verlängerte Schutzfrist nach der Entbindung. Das ist jedoch nur ein scheinbarer Vorteil, weil bei Frühgeburten die Schutzfrist vor der Entbindung großen Teils in der Regel entfällt. Davon betroffen sind ebenso viele Mütter von Mehrlingsgeburten. Die erhöhte körperliche Beanspruchung dieser Frauen vor und nach der Geburt wird somit durch die Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 insgesamt nicht ausreichend berücksichtigt. Da der erhöhte Schutzbedarf hauptsächlich nach der Entbindung – wegen der höheren Schonungs- und Pflege-

bedürftigkeit der Mutter sowie des frühgeborenen Kindes – entsteht, ist die weitere Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt in § 6 Abs. 1 (um den im Einzelfall „verlorenen“ Anteil der Schutzfrist des § 3 Abs. 2 vor der Entbindung) die geeignete Regelung. Einen Nutzen davon haben jährlich ca. 25 000 Frauen mit Frühgeburten einschließlich vieler der ca. 6 000 Mütter mit Mehrlingsgeburten.

Die zweite Änderung des § 6 Abs. 1 berücksichtigt die besonders tragische Situation einer Mutter, die von einem toten Kind entbunden wird oder deren Kind kurz nach der Geburt stirbt. Auch für sie gilt bisher das absolute und zwingende Beschäftigungsverbot von acht Wochen nach der Entbindung, obwohl sie im Einzelfall nach einer kurzen Schonfrist schon wieder früher an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte, um auch auf diese Weise ihren Verlust besser ertragen zu können. Die starre Regelung des § 6 Abs. 1 erweist sich in derartigen Ausnahmesituationen, die dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wiederholt aus der Praxis mitgeteilt wurden, als persönliche Härte. Diese vorgesehene Änderung des § 6 Abs. 1 soll den betroffenen Frauen helfen. Sie entspricht sinngemäß der Regelung des § 3 Abs. 2, wonach die Schwangere auf ihren ausdrücklichen Wunsch während der Schutzfrist weiterarbeiten darf, ihre Erklärung aber jederzeit widerrufen kann.

Zu Nummer 4 (§ 8 – Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit)

Zu Buchstabe a

§ 8 Abs. 1 Satz 2 nimmt bisher Hausangestellte, die mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, vollständig vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit aus. Unabhängig von den historischen Gründen für diese Ausnahmebestimmung sind aus heutiger Sicht keine überzeugenden Anhaltspunkte für ihre Fortgeltung erkennbar. Weder ist sie, im Gegensatz z. B. zu den Ausnahmen des § 8 Abs. 4, von praktischer Bedeutung noch läßt sie sich rechtfertigen. Der typische Familienhaushalt von heute ist wegen seiner technischen Hilfsmittel bei der Erledigung der hauswirtschaftlichen Arbeiten nicht auf die Unterstützung einer schwangeren Arbeitnehmerin während der Sonn- und Feiertage angewiesen. Vorstellbar ist das allenfalls im erzieherischen oder pflegerischen Bereich, den § 8 Abs. 1 jedoch schon bisher nicht erfaßt. Satz 2 ist deshalb zu streichen. Ein neues Beschäftigungshindernis für Hausangestellte ergibt sich daraus nicht, weil Sonn- und Feiertagsarbeit im fremden Familienhaushalt inzwischen ganz untypisch ist und die bisherige Vorschrift sich auch kaum an den Interessen der Hausangestellten orientierte.

Zu Buchstabe b

§ 8 Abs. 2 Nr. 1 geht u. a. bei den Hausangestellten, die mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, von einer zulässigen täglichen Beschäftigungszeit bis zu neun Stunden aus, während die zulässige normale Beschäftigungsgrenze täglich acht-einhalb Stunden beträgt (§ 8 Abs. 2 Nr. 3). Entsprechend verändert ist auch die Gesamtzahl der erlaub-

ten Arbeitsstunden in der Doppelwoche. Eine Sondervorschrift für den Familienhaushalt sowie die Unterscheidung zwischen hauswirtschaftlichen und übrigen Tätigkeiten an diesem Arbeitsplatz stehen nicht mehr im Einklang mit den tatsächlichen Lebensverhältnissen. Hauswirtschaftliche Tätigkeiten sind nicht weniger belastend als vergleichbare Arbeiten in Anstalten. Der Arbeitgeber des Privathaushaltes kalkuliert bei der Festsetzung der von ihm erwarteten Arbeitsleistungen im Zweifel nicht anders als im Betrieb. Die bisherige Vorschrift ist von einer traditionellen Vorstellung von Hausfrauenarbeit und ihrer Unterschätzung geprägt. Das ursprüngliche Gesetzesmotiv, daß diese Form der Hausarbeit regelmäßig weniger gesundheitsschädlich als normale Arbeiten sei und deshalb eine längere Belastung ertrage, entbehrt heute der Grundlage.

Überholt ist ferner diese Sondervorschrift des § 8 Abs. 2 Nr. 1 für die schwangeren Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft. Das ist auch die Auffassung der Länder, in denen die Landwirtschaft von Bedeutung ist.

Deshalb ist § 8 Abs. 2 Nr. 1 vollständig zu streichen.

Zu Nummer 5 (§ 9 – Kündigungsverbot)

Es entspricht bereits der herrschenden Meinung über die Zweckbestimmung des § 9 Abs. 3 Satz 1 in der geltenden Fassung, daß der Zustand der Schwangerschaft oder die Lage einer Frau bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung keine zulässigen Kündigungsgründe sind. In diesem Sinne verfahren die Aufsichtsbehörden bei der Prüfung von Anträgen auf Zulässigkeitserklärung einer Kündigung; mit der Schwangerschaft begründete Anträge werden abgelehnt.

Zur Umsetzung von Artikel 10 Nr. 1 zweiter Halbsatz der EG-Mutterschutz-Richtlinie ist aber die gesetzliche Klarstellung dieser herrschenden Meinung und Prüfungspraxis erforderlich. Die Neufassung des § 9 Abs. 3 Satz 1 übernimmt den Begriff „Zustand“ aus der obigen Vorschrift der Richtlinie. Er paßt aber nur auf die Schwangere, Wöchnerin und Stillende, nicht aber auf die – z. B. aus medizinischen Gründen – nicht stillende Frau bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Deshalb enthält der neue Gesetzeswortlaut zusätzlich die synonyme Bezeichnung „Lage“.

Umzusetzen ist ferner Artikel 10 Nr. 2 der Richtlinie, die den Arbeitgeber im Falle der ausnahmsweise zulässigen Kündigung zur schriftlichen Mitteilung der berechtigten Kündigungsgründe verpflichtet. Obwohl die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sonst auch formlos erfolgen kann, ist in diesen mutterschutzrechtlichen Ausnahmeverhältnissen die Auflage aus Artikel 10 Nr. 2 a. a. O. berechtigt und dem Arbeitgeber zumutbar. Der Gesetzentwurf übernimmt diese Regelung durch den neuen § 9 Abs. 3 Satz 2. Dabei reicht – abweichend vom Wortlaut des Artikels 10 Nr. 2 – die schriftliche Mitteilung des zulässigen Kündigungsgrundes aus. Im neuen Satz 3 des § 9 Abs. 3 (alter Satz 2) wird anstelle des Bundes-

ministeriums für Frauen und Jugend die Bundesregierung zum Erlaß allgemeiner Verwaltungsvorschriften ermächtigt; es gilt sinngemäß die gleiche Begründung wie für die Änderung des § 2 Abs. 4.

Zu Nummer 6 (§ 11 – Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten)

Zu Buchstabe a

§ 11 Abs. 3 schließt teilzeitbeschäftigte Hausangestellte, die mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, vom Anspruch auf Mutterschutzlohn (Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der gesetzlichen Schutzfristen) aus. Die Vorschrift ist, soweit es um ihre Formulierung sowie Zweckbestimmung und Abstimmung mit § 9 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz geht, mißglückt. Das gilt nicht nur für die unterschiedliche Behandlung von hauswirtschaftlicher und sonstiger notwendiger Tätigkeit im Familienhaushalt, sondern auch etwa für den Umstand, daß der unklare Wortlaut des § 11 Abs. 3 neben der Teilzeitarbeit auch die vorübergehende – im Gegensatz zur dauernden – Beschäftigung erfassen will. Vor allem bedenklich ist jedoch der Zweck der Vorschrift selbst, der Ausschluß des Mutterschutzlohnes als Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung. Die betroffenen Hausangestellten werden dadurch in rechtspolitisch sehr angreifbarer Weise verleitet, zu ihrem eigenen Schaden das Beschäftigungsverbot zu umgehen, um ihr Arbeitsentgelt nicht zu verlieren. Für die Beurteilung der Vorschrift des § 11 Abs. 3 ist ferner wichtig, daß durch die Artikel 53 ff. des Pflegeversicherungsgesetzes inzwischen die §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes gestrichen wurden. § 1 Abs. 3 Nr. 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes, der die geringfügig beschäftigten Arbeiter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausschloß, verstieß wegen mittelbarer Diskriminierung von Frauen gegen Artikel 119 des EG-Vertrages. Auch § 11 Abs. 3 ist unter ergänzender Verweisung auf den Allgemeinen Teil der Begründung ersatzlos zu streichen. Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschutzlohn bleibt, so wie bei den übrigen Vorschriften des Mutterschutzgesetzes, auch bei geringfügiger Beschäftigung das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses in Abgrenzung von einem selbständigen Dienstvertrag, der üblicherweise die Grundlage für die Tätigkeit von Zuhelfnahmen u. ä. ist.

Zu den Buchstaben b und c

Durch die Streichung des Absatzes 3 wird der bisherige Absatz 4 zum neuen Absatz 3. Der Gesetzentwurf ersetzt in diesem Absatz wieder „Das Bundesministerium für Frauen und Jugend“ durch „Die Bundesregierung“ für die Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung analog zur Änderung der anderen Ermächtigungsvorschriften. Entsprechendes gilt für den klarstellenden Hinweis, daß die Rechtsverordnung die Zustimmung des Bundesrates voraussetzt.

Zu Nummer 7 (§ 12 – Sonderunterstützung für im Familienhaushalt Beschäftigte)

Zu Buchstabe a

Die Änderung ist erforderlich geworden, weil die Ortskrankenkassen mit der Einführung der Kassenwahlrechte zum 1. Januar 1996 (§ 173 neuer Fassung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – SGB V) ihre Funktion als Basis- und Auffangkassen verlieren. Die Neuregelung berücksichtigt, daß bereits das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird.

Zu Buchstabe b

Die Änderung ist aufgrund der Streichung des § 200a der Reichsversicherungsordnung (RVO) durch das Zweite Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms erforderlich.

Bislang sind die Einzelheiten des Abrechnungsverfahrens in der zu § 200a Abs. 2 RVO ergangenen allgemeinen Verwaltungsvorschrift geregelt. Durch die Streichung der Vorschrift geht die Verweisung auf die Reichsversicherungsordnung ins Leere. Die Bundesregierung wird deshalb ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Abrechnungsverfahren zu erlassen.

Zu Nummer 8 (§ 16 – Freizeit für Untersuchungen)

Zu den Buchstaben a und b

Nach § 16 haben die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit – ohne Entgeltausfall – zur Durchführung der notwendigen Untersuchungen im Rahmen der Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft, wobei die Frauen bei der Vereinbarung eines Untersuchungstermins mit dem Arzt soweit wie möglich auf die Belange des Betriebs Rücksicht nehmen müssen. Artikel 9 der EG-Mutterschutz-Richtlinie begründet für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen einen Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen, also auch für privatversicherte Frauen oder Schwangere ohne jede Krankenversicherung. Deshalb ist die Ergänzung des § 16 durch einen eingefügten neuen Satz 2 notwendig. Der alte Satz 2 wird Satz 3. Der in Satz 1 eingefügte Hinweis verdeutlicht den Umfang der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung für die ärztliche Betreuung etc. (z. B. nach § 196 RVO). Es ist sachgerecht, die Gleichstellung dieser Frauen dabei nicht nur auf Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft zu beschränken, sondern sie auch für die übrigen notwendigen Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft – analog der Freistellung für die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen – vorzunehmen. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, ergibt sich im Zweifel bereits jetzt aus seiner Fürsorgepflicht oder ggf. aus tariflichen oder vertraglichen Vereinbarungen.

Zu Nummer 9 (§ 21 – Straftaten und Ordnungswidrigkeiten)**Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zu Nummer 8 (Einbeziehung der Frauengruppe des § 16 Satz 2 neu).

Zu Buchstabe b

Die geltenden Höchstbeträge der Geldbuße in § 21 Abs. 2 für die betreffenden Ordnungswidrigkeiten (bis zu 5 000 DM bzw. bis zu 1 000 DM) wurden 1965 in § 21 festgesetzt. Nach den praktischen Erfahrungen der letzten Jahre erfüllen sie nicht mehr den Zweck, Gesetzesverstöße wirksam zu verhindern. Die Beachtung des Mutterschutzgesetzes und der sich daraus ergebenden Verpflichtungen ist vielfach keine Selbstverständlichkeit. Notwendig ist deshalb eine zeitgemäße Aufstockung dieser Höchstbeträge. Sie werden mit den neuen Beträgen von bis zu 30 000 DM bzw. bis zu 5 000 DM an die Regelung des § 22 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes angepaßt.

Zu Nummer 10 (§ 25 – Geltung im Land Berlin)

Die Berlin-Klausel des § 25 ist seit dem 3. Oktober 1990 gegenstandslos und deshalb zu streichen.

Zu Artikel 2 – Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes**Zu Nummer 1 (§ 10 – Erstattungsanspruch)**

§ 10 regelt seit 1986 auch das Umlageverfahren „U 2“ für Kleinbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 20 Beschäftigten, wonach diese Arbeitgeber bis zu 80 % bestimmter Mutterschutzkosten nach dem Mutterschutzgesetz von der gesetzlichen Krankenkasse erstattet erhalten. Die Satzung der Krankenkasse kann allerdings nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 auch einen Erstattungssatz unter 80 % zulassen. Davon wird in der Praxis häufig Gebrauch gemacht. Obwohl eine Studie des früheren Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit von 1990 zum Thema „Mutterschutz und Arbeitslohn“ (Band 261 seiner Schriftenreihe) und eine Umfrage des ehemaligen Bundesministeriums für Frauen und Jugend von 1993 bei den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Gewerkschaften ergab, daß zumindest die Verbände der Arbeitgeber eine Änderung des Umlageverfahrens mit dem Ziel einer höheren Kostenerstattung nicht wünschen, ist diese Frage inzwischen anders zu bewerten. Sowohl dem Petitionsausschuß des Deutschen Bundestages als auch dem federführenden Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liegen Stellungnahmen betroffener Kleinbetriebe, vor allem des Handwerks, mit mehreren jüngeren Arbeitnehmerinnen vor, in denen die betriebliche Kostenbelastung wegen Mutterschutz als nicht mehr hinnehmbar und die geltende Kostenerstattung nach dem Umlageverfahren „U 2“ als unzulänglich beschrieben wird. Solche kritische Stellungnahmen kommen nicht nur von einzelnen Kleinbetrieben, sondern auch von ihrer regionalen Verbandsebene, und es ist zu vermuten, daß sie einer verbreiteten Meinungsbildung in der Praxis entspre-

chen. Die betroffenen Handwerksbetriebe teilen mit, daß sie künftig auf die Einstellung junger Frauen möglichst verzichten wollen. Es zeichnet sich die Gefahr von ernstzunehmenden Beschäftigungshindernissen für Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter ab, zumal über 90 % der Unternehmen der freien Wirtschaft in Deutschland Kleinbetriebe sind. Damit droht eine erhebliche Benachteiligung von Frauen in ihren beruflichen Chancen, die mit dem Wesensgehalt des Gleichberechtigungsgebotes des neuen Artikels 3 Abs. 2 GG und des staatlichen Auftrages zum Schutz der Mutter – nach dem Grundgesetz und der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 – nicht vereinbar ist. Frauen werden in Deutschland künftig noch häufiger und länger erwerbstätig sein als bisher, so daß sich die Probleme der Mutterschutzkosten in den Kleinbetrieben verschärfen werden. Wenn Umfragen bei den zuständigen Verbänden in den letzten Jahren ergaben, daß die geltende Erstattungsregelung im Umlageverfahren „U 2“ teilweise für ausreichend gehalten wurde, dann berücksichtigen diese Meinungen zu wenig die tatsächlichen Beschäftigungshindernisse für Frauen, den Trend zu ihrer steigenden Erwerbstätigkeit und die praktischen beruflichen Erfahrungen besonders in den neuen Ländern. Die Kleinbetriebe müssen von ihren Mutterschutzkosten weiter entlastet werden. Dafür gibt es mehrere, verschiedenartige Vorschläge. Durchsetzbar ist jedoch nur eine Änderung des Umlageverfahrens „U 2“ in der Weise, daß der Erstattungsanspruch in seiner Höhe aufgestockt wird, also nicht nur höchstens 80 % – und in der Praxis wegen des Satzungsrechts der Krankenkassen häufig nur 60 bis 70 % – beträgt, sondern daß künftig die berücksichtigungsfähigen Zahlungen des Arbeitgebers ihm uneingeschränkt zu 100 % erstattet werden. Dem dient die Ergänzung des § 10 Abs. 1 Satz 1 durch einen angefügten Halbsatz mit der abweichenden Regelung für die Erstattung der Mutterschutzkosten. Die höhere Kostenerstattung für die Arbeitgeber verbessert auch die Beschäftigungschancen für sozialversicherte Hausangestellte im Familienhaushalt. Der Gesetzentwurf bewirkt eine geringfügige Steigerung der sehr niedrigen Umlagesätze (siehe Allgemeiner Teil der Begründung unter IV) aber keinen zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Für die Durchführung des Umlageverfahrens „U 2“ haben sich nach anfänglichen organisatorischen Schwierigkeiten in letzter Zeit sowieso praktikable Verfahrenslösungen gefunden.

Zu Nummer 2 (§ 16 – Satzung)**Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zu Nummer 1. Die Möglichkeit zur satzungsmäßigen Absenkung des Erstattungsumfanges für die Mutterschutzkosten nach dem „U 2“-Verfahren wird aufgehoben (vgl. auch die Begründung zu Nummer 1).

Zu Buchstabe b

Mit der Möglichkeit zur pauschalen Erstattung der auf den Mutterschutzlohn nach § 11 des Mutter-

schutzgesetzes entfallenden Arbeitgeberanteile wird einer bereits heute geübten Praxis der Krankenkassen Rechnung getragen.

Zu Artikel 3 – Änderung der Reichsversicherungsordnung

Zu § 200 – Mutterschaftsgeld

Folgeänderung zu Artikel 1 Nr. 3 (Mutterschutzfrist bei Frühgeburten).

Zu Artikel 4 – Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

Zu § 29 – Mutterschaftsgeld

Folgeänderung zu Artikel 1 Nr. 3 (Mutterschutzfrist bei Frühgeburten).

Zu Artikel 5 – Inkrafttreten

Das Gesetz soll unmittelbar nach seiner Verkündung in Kraft treten.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

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.“

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.

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

In Artikel 1 ist folgende Nummer 1 a einzufügen:

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

„(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs 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 Fünf- bis Zehnfache 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.

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

In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 6 Abs. 1 Satz 3 nach den Wörtern „wieder beschäftigt werden“ die Wörter „, 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.

4. Zu Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe 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 Wörtern „in Krankenpflege- und in Badeanstalten“ die Wörter „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. 4 a – neu –, Nr. 7 (§ 9 Abs. 1 Satz 2, § 12)

In Artikel 1 ist folgende Nummer 4 a einzufügen:

4 a. § 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 (BGBl. I S. 191) erstreckt.“

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

„7. § 12 wird gestrichen.“

Begründung

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

Zwar erhalten nach Ablauf des fünften 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 Ar-

beitnehmerinnen und auch gegenüber teilzeitbeschäftigten Hausangestellten, für die das allgemeine Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG gilt.

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 Versagung arbeitnehmerrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsätze sein kann. Außerdem wird sich durch die vorgesehene Änderung von § 10 des Lohnfortzahlungsgesetzes die Rechtslage zugunsten 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 des Lohnfortzahlungsgesetzes 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.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates

Die Bundesregierung nimmt zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates wie folgt Stellung:

Zu Nummer 1 (Artikel 1 vor Nummer 1 – § 2 Abs. 1 Satz 2 und 3 – neu – MuSchG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 erfolgt bereits im wesentlichen durch den Regierungsentwurf. Nur die Artikel 4 bis 6 und die Anhänge I und II der Mutterschutz-Richtlinie werden durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates umgesetzt, weil das die geeignetere Rechtsgrundlage ist für die konkretisierte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen. Eine Aufteilung dieser zusammenhängenden Materie auf Regelungen in § 2 Abs. 1 MuSchG und in der bevorstehenden Rechtsverordnung wäre nicht sachgerecht. Die Rechtsverordnung wird bereits vorbereitet, so daß sie unmittelbar nach dem Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts in Kraft treten kann. Voraussetzung ist aber die Ergänzung der Verordnungsermächtigung in § 2 Abs. 4 MuSchG durch den Regierungsentwurf, um den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes nach den Vorgaben des Artikels 4 der Mutterschutz-Richtlinie zu erweitern.

Zu Nummer 2 (Artikel 1 Nr. 1 a – neu – § 3 Abs. 2 MuSchG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Bundesregierung verkennt nicht die besondere Schutzbedürftigkeit von werdenden Müttern mit Mehrlingsschwangerschaften. Das Mutterschutzgesetz bietet mit seiner Verbindung aus individuellen und absoluten Beschäftigungsverboten auch schon vor Beginn der Mutterschutzfrist einen umfassenden Schutz für Frauen mit Mehrlingsschwangerschaften (§ 3 Abs. 1 und 2, §§ 4, 8 und 16 MuSchG). Diese werdenden Mütter erfüllen nach entsprechendem ärztlichen Zeugnis regelmäßig schon zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Schwangerschaft die Voraussetzungen für ein teilweises oder vollständiges individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG, es sei denn, daß sie wegen anderer außergewöhnlicher Beschwerden frühzeitig und längerfristig krankgeschrieben werden müssen. Der Bundesregierung ist kein Fall aus der Praxis bekannt, in dem dieser besondere Mutterschutz verweigert wurde. Für eine pauschale Verlängerung der Mutterschutzfrist vor der Entbindung im Sinne des Änderungsvorschlages besteht somit kein Bedarf. Dagegen sprechen auch Kostengesichtspunkte, wie die Mehrbelastung der gesetzlichen Krankenkassen durch das zusätzliche

Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeber durch den Zuschuß dazu während der verlängerten Schutzfrist vor der Entbindung.

Zu Nummer 3 (Artikel 1 Nr. 3 – § 6 Abs. 1 Satz 3 MuSchG)

Die Bundesregierung stimmt dem Änderungsvorschlag zu.

Der Regierungsentwurf regelt in § 6 Abs. 1 Satz 3 MuSchG, daß die Mutter im tragischen Fall des Todes ihres Kindes auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Mutterschutzfrist auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren und ihre Erklärung trotzdem jederzeit widerrufen kann. Mit dieser Regelung, die sinngemäß der vergleichbaren Bestimmung des § 3 Abs. 2 MuSchG entspricht, soll den betroffenen Frauen in diesen besonderen Einzelfällen geholfen werden. Ein ärztliches Zeugnis als zusätzliche Bedingung, wie es der Änderungsvorschlag vorsieht, schützt die Frau vor einer Fehleinschätzung ihrer gesundheitlichen Lage bei der vorzeitigen Wiederbeschäftigung. Dabei ist davon auszugehen, daß das ärztliche Zeugnis wegen der besonderen Ausgangslage nicht zu unnötigen zeitlichen Verzögerungen führen wird.

Zu Nummer 4 (Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe c – neu – § 8 Abs. 4 MuSchG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Während der Regierungsentwurf den Mutterschutz für Hausangestellte und für andere Gruppen schwangerer Arbeitnehmerinnen verbessert, würde sich der Mutterschutz für die häuslichen Pflegepersonen (Pflegekräfte) durch den Änderungsvorschlag beträchtlich verschlechtern, weil er das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit insoweit aufhebt. Die geltende Ausnahmeregelung des § 8 Abs. 4 MuSchG betrifft zwar die Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerinnen in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Die durch den Änderungsvorschlag einbezogene häusliche Pflege unterscheidet sich vom stationären Bereich aber häufig durch eine schlechtere Ausstattung mit pflegerischen Hilfsmitteln und durch die fehlende Möglichkeit, wegen des Mutterschutzes die Arbeit zwischen mehreren Beschäftigten umzuverteilen. Die besonderen Belastungen der häuslichen Pflege nehmen für die Pflegekraft noch zu, wenn sie schwanger wird. Die Aufhebung des mutterschutzrechtlichen Verbotes der Sonntagsarbeit würde die Belastungen weiter steigern. Die häuslichen Pflegepersonen sind häufig Hausangestellte. Der Regierungsentwurf will gerade deren Mutterschutz gezielt verbessern, der Änderungsvorschlag widerspricht dieser Absicht. Es versteht sich dabei von selbst, daß die Pflegebedürftigen in der häuslichen Pflege nicht

im Stich gelassen werden dürfen. Diese Aufgabe läßt sich im akuten Notfall aber nicht durch den eingeschränkten Mutterschutz für eine z. B. hochschwängere Pflegekraft, sondern nur durch einen verstärkten Einsatz ambulanter Pflegedienste bewältigen.

Zu Nummer 5 (Artikel 1 Nr. 4 a – neu – und Nr. 7 – § 9 Abs. 1 Satz 2, § 12 MuSchG)

Die Bundesregierung wird den Änderungsvorschlag im Laufe des weiteren Gesetzgebungsverfahrens prüfen.

Der Regierungsentwurf hat davon abgesehen, die Sondervorschrift des § 9 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz MuSchG zum Kündigungsschutz für vollerbstätige schwangere Hausangestellte zu streichen. Die Beschäftigung im Familienhaushalt – vor allem bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – unterscheidet sich wegen des engen familiären Vertrauensverhältnisses beträchtlich von dem regelmäßigen Arbeitsplatz im Betrieb. Für den Familienhaushalt als Arbeitgeber könnte das uneingeschränkte Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 MuSchG (nach der Streichung der genannten Sondervorschrift) in Verbindung mit dem Kündigungsverbot während des anschließenden dreijährigen Erziehungsurlaubs zu unübersehbaren Härten führen. Dabei geht es wegen der durch den Regierungsentwurf verbesserten Erstattung der Mutterschutzkosten des Arbeitgebers im Kleinbetrieb (und im Familienhaushalt) in der Bewertung des § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG nicht um Kostenaspekte, sondern um die enge menschliche Verbindung zwischen der Hausangestellten und den betreuten Familienangehörigen. Wenn die Betreuerin wegen ihrer Mutter-

schaft die Tätigkeit für einen längeren Zeitraum aufgibt, bildet sich ein neues Vertrauensverhältnis zwischen der eingestellten Ersatzkraft und den betreuten Angehörigen. Nach Ablauf des Erziehungsurlaubs sind menschliche Konflikte zwischen den Betroffenen voraussehbar. Die Betreuungssituation im Familienhaushalt hat sich im Zweifel inzwischen entscheidend verändert, der erneute Wechsel in der Betreuungsperson – von der Ersatzkraft zur ersten Hausangestellten – könnte die Beteiligten, besonders auch die betreuten Personen, stark belasten.

Trotz der Gefahr von Beschäftigungshindernissen durch eine Änderung des § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG verkennt die Bundesregierung auf der anderen Seite nicht, daß der volle mutterschutzrechtliche Kündigungsschutz auch für die schwangere Arbeitnehmerin im Familienhaushalt von zentraler Bedeutung ist. Deshalb wird die Bundesregierung diese Angelegenheit nochmal überprüfen. Im Falle einer Streichung der Sondervorschrift des § 9 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz MuSchG wäre dem Änderungsvorschlag zur Aufhebung der Regelung des § 12 MuSchG über die Sonderunterstützung aus Bundesmitteln für die zulässig gekündigte schwangere Hausangestellte zu folgen, weil diese Vorschrift dann gegenstandslos würde. Abschließend wird bemerkt, daß die EG-Mutterschutz-Richtlinie für den Kündigungsschutz der Hausangestellten keine Vorgaben enthält, weil sie für die Hausangestellten nicht gilt.

Auswirkungen auf Einzelpreise und auf das Preisniveau

Soweit die Bundesregierung den Äußerungen des Bundesrates zustimmt, ergeben sich keine Auswirkungen auf Einzelpreise und auf das Preisniveau, besonders auf das Verbraucherpreisniveau.

