

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts*

Präambel

Im Anschreiben vom 03. März 2016 an die Länder gehen Sie kurz auf die dem Entwurf zugrunde liegenden Ziele und die Regelungsschwerpunkte ein. Wir können Ihnen bestätigen, dass die vorliegende Fassung des Gesetzesentwurfs durch die angedachte Rechtvereinheitlichung verständlicher und transparenter wirkt, als die bisher gültigen Regularien. Die Reform des Mutterschutzrechtes, welche Sie mit dem Entwurf verschriftlicht haben, begrüßen wir somit.

Die Neuregelung des Anwendungsbereichs (vgl. Art. 1, § 1 MuSchG-E) sieht die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen vor; dieser Schritt ist aus unserer Perspektive äußerst sinnvoll, um das Ziel eines einheitlichen Schutzniveaus zu erreichen. Dass der Entwurf an dieser Stelle keine Einbeziehung von Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen vorsieht, halten wir für problematisch, da das Fehlen einheitlicher Richtlinien in der Praxis zu einem arbiträren Umgang mit Schwangerschaft und Stillzeit geführt hat.

Es trifft zwar zu, dass die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Schul- und Hochschulrechts bei den Ländern liegt und es sich somit komplexer gestaltet, den Schutz von (werden) Müttern und ihren Kindern, die den genannten Personengruppen angehören in den jeweiligen Landesgesetzen zu regeln. Die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene müssen sich jedoch die Frage stellen, ob es sich beim Mutterschutzrecht nur um einen Teilaspekt des Arbeitsrechts / Arbeitsschutzes handeln soll oder um ein Recht zum Schutz aller (herangehenden) Müttern sowie ihrer Kinder. Sofern der Schwerpunkt des Gesetzes auf dem Schutz der Mütter und ihrer Kinder liegt, sollten die genannten Personengruppen im Gesetzesentwurf mit einbezogen werden um diese unabhängig von ihrem Erwerbsstatus zu schützen und nicht bewusst zu benachteiligen.

Für den auf Seite 3 des Anschreibens des BMFSFJ erwähnten Fall der Einbeziehung von Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen würden wir uns – unter der Voraussetzung, dass sich eine Ausweitung des Mutterschutzes auf Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen zum Vorteil und nicht zum Nachteil dieser auswirkt – für die Regelungsalternative 2 ("Diese Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen fallen unter die nachgeburtliche Schutzfrist, werden aber auf Antrag [...] davon befreit.") und gegen die Regelungsalternative 1 aussprechen, also ein Opt-out gegenüber einem Opt-in bezüglich der

postpartalen Schutzfrist bevorzugen. Dabei sprechen wir uns jedoch strikt gegen die Erfordernis von Attesten aus; dem Antrag auf Befreiung von der Schutzfrist sollte ohne weitere Anforderungen stattgegeben werden.

Damit eine solche Ausweitung des Mutterschutzes sich vorteilhaft und nicht nachteilig auswirkt, erachten wir die nachfolgenden Maßgaben als geboten:

1. Reform des absoluten Beschäftigungsverbots im Rahmen der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 MuSchG-E (§ 6 MuSchG-alt):

Wir möchten, dass das postpartale Beschäftigungsverbot entweder dahingehend entschärft wird, dass es künftig Müttern auch nach der Entbindung möglich sein soll, wie auch vor der Geburt gem. § 3 Abs. 1 MuSchG-E (§ 3 Abs. 1 MuSchG-alt) auf ausdrücklichen eigenen Wunsch hin beschäftigt werden zu können, oder das absolute postpartale Beschäftigungsverbot auch auf die Kindesväter ausgeweitet wird, soweit sie im fraglichen Zeitraum Inhaber der elterlichen Sorge sind. Auch der optionale präpartale Mutterschutz sollte künftig den werdenden Vätern offenstehen, soweit sie in diesem Zeitraum bereits Inhaber der elterlichen Sorge sind.

Wir sehen keine Rechtfertigung für ein absolutes, ausnahmsloses postpartales Beschäftigungsverbot für Mütter. Es gibt keinen Grund zur Annahme, dass Frauen nach der Entbindung acht Wochen lang ausnahmslos gesundheitlich außerstande sein sollten, irgendeiner Form von Erwerbstätigkeit nachzugehen, zumal im gleichen Zeitraum ganz selbstverständlich vorausgesetzt wird, dass sie zuhause Sorgearbeit leistet. Effektiv befördert diese strikte Regelung eine Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern im Erwerbsleben und forciert die Abspaltung von Reproduktionsarbeit. Möchte man sie um jeden Preis beibehalten, erscheint es gerechtfertigt, sie auch auf Väter auszuweiten, soweit sie innerhalb der Schutzfrist die elterliche Sorge innehaben. Da diese gem. § 1626 Abs. 1 BGB nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht umfasst, für das Kind zu sorgen, und Neugeborene einerseits besonderer Zuwendung bedürfen, Mütter kurz nach der Entbindung umgekehrt besonderer Entlastung, ist es unserer Meinung nach gerecht und sinnig, sie auf diese Weise vom besonderen Schutz ihres Familienlebens vor den Unbillen der Lohnarbeit und einer Einbindung in die Sorgearbeit profitieren zu lassen. Die damit zusammenhängenden Leistungen aus den §§ 16ff. MuSchG-E sind für diesen Zeitraum entsprechend anzupassen.

2. Optionale Verlängerung der Schutzfrist bei Behinderung:

Die geplante Verlängerung der Schutzfrist nach Geburt eines behinderten Kindes von acht auf zwölf Wochen soll aus analogen Gründen optional sein.

3. Finanzielle Sicherheit für Mütter während der Schutzfristen und anderer Beschäftigungsverbote:

Da Studentinnen auch während der Schutzfristen und anderer relativ kurzzeitiger Beschäftigungsverbote keinen ALG-II-Anspruch haben, der Schwangerenmehrbedarf des SGB II nicht ansatzweise eine Grundversorgung sicherstellt und zahlreiche Studentinnen de facto weder BAföG-Leistungen noch Unterhaltszahlungen erhalten und dadurch nicht selten von einem Einkommen leben müssen, das deutlich unter dem Existenzminimum liegt und somit die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet.

Insbesondere für Studentinnen, ist somit die Einführung einer absoluten Einkommensuntergrenze (de facto also eines bedingungslosen Grundeinkommens), solange sie unter die Schutzfristen und andere Beschäftigungsverbote fallen, um zu gewährleisten, dass sie als Hochschwangere und kurz nach der Entbindung sich selbst und ihr Kind ausreichend ernähren können (usw.), zwingend notwendig. Bis zur Einführung einer absoluten Einkommensuntergrenze fordern wir die Ausweitung der Zahlung des Mutterschaftsgeldes auf alle Schwangeren beziehungsweise Mütter in Deutschland, unabhängig von ihrem Aufenthaltstitel, Krankenversicherungsstatus und ihre Berufstätigkeit.

4. Feste Einbindung einer studentischen Stimme im neuen Ausschuss für Mutterschutz:

Für den Fall, dass das MuSchG auf Studentinnen ausgeweitet werden soll, ist es unseres Erachtens nach unerlässlich, im geplanten Ausschuss für Mutterschutz fest eine Vertreterin der Studentinnen als festes Mitglied vorzusehen. Dies erscheint zum einen notwendig, da gerade in der Operationalisierung des MuSchG für den Hochschulbetrieb (mit Blick auf das Prüfungsrecht und insbesondere auf naturwissenschaftliche Studiengänge und ihre Laborpraktika u. ä.) zahlreiche Fallstricke lauern, die eine kontinuierliche Begleitung des Umsetzungsprozesses nötig machen. Zum anderen entspricht dies der Grundidee des geplanten Ausschusses, wie sich aus der Gesetzesbegründung ergibt (vgl. S. 35 Referentenentwurf).

5. Schutz schwangerer und stillender Studentinnen vor Benachteiligung im Studium:

Wenn das MuSchG auf Studentinnen ausgeweitet wird, muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass das Studium keine Erwerbstätigkeit im klassischen Sinne ist, sondern dass an die Stelle des Arbeitslohns bei Studentinnen der Studienfortschritt tritt, und eine entsprechende

Regelung daher Sorge dafür tragen muss, dass Studentinnen nicht aufgrund unklarer und / oder diskriminierender Regelungen vermeidbarerweise hierin ausgebremst werden. Besonderer Bedeutung kommt dabei der Gestaltung jener Regelungen im Hinblick auf Studentinnen zu, die im Hinblick auf Erwerbstätige im § 11 MuSchG-E (Rangfolge der Schutzmaßnahmen, betriebliches Beschäftigungsverbot) getroffen werden. Wir schlagen für den Fall der Einbeziehung vor, in § 11 MuSchG-E nach Abs. 1 einen neuen Absatz mit folgendem Inhalt einzufügen:

(2-neu) Im Falle von Maßnahmen nach Absatz 1 ist im Falle von Studentinnen zu gewährleisten, dass diese in ihrem Studienfortschritt nicht über das unvermeidbare Maß hinaus behindert werden. Umgestaltungen nach Absatz 1 Nummer 1 dürfen sich nicht nachteilig auf den Leistungsnachweiserwerb auswirken. Bei Arbeitsplatzwechseln nach Absatz 1 Nummer 2 ist die Anerkennung als äquivalente Studienleistung sicherzustellen.

Die folgende Nummerierung ab § 11 Abs. 2 MuSchG-E müsste dann entsprechend zu Abs. 3 geändert werden. Eine Möglichkeit dies umzusetzen wäre Prüfungen von Studentinnen im Mutterschutz als Freiversuche zu werten, was bedeutet, dass erfolgte Prüfungen nach im Falle des Nichtbestehens der Prüfung als nicht unternommen gelten. Im Falle des Bestehens kann die Prüfung zur Notenverbesserung wiederholt werden.

Diese Stellungnahme wird unterstützt durch:

- * Konferenz Thüringer Studierendenschaften
- * LandesAstenKonferenz Berlin
- * LandesAstenKonferenz Niedersachsen
- * Landes-ASten-Treffen Nordrhein-Westfalen
- * AStA Uni Köln
- * Autonomes Referat für Eltern des AStA der Universität Mainz
- * Referat Studieren mit Kind(ern) AStA TU Darmstadt