

**Stellungnahme  
des Deutschen Hebammenverband e. V.**

**zum**

**Gesetzesentwurf  
der Bundesregierung  
zur Neuregelung des Mutterschutzrechts**

Deutscher Hebammenverband e.V.  
Gartenstraße 26, 76133 Karlsruhe  
[www.hebammenverband.de](http://www.hebammenverband.de)

## **Deutscher Hebammenverband e.V.**

Der Deutsche Hebammenverband e. V. (DHV) ist ein Bundesverband und setzt sich aus 16 Landesverbänden zusammen. Mit rund 19.000 Mitgliedern ist der DHV der größte Hebammenberufsverband in Deutschland und vertritt die Interessen aller Hebammen. In ihm sind angestellte und freiberufliche Hebammen, Lehrerinnen für Hebammenwesen, Hebammenwissenschaftlerinnen, Hebammen in den Frühen Hilfen, hebammengeleitete Einrichtungen sowie Hebammenschülerinnen und Studierende vertreten. Über die berufliche Interessenvertretung hinaus ist eine gute medizinische und soziale Betreuung der Frauen und ihrer Kinder vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Stillzeit das zentrale Anliegen des Deutschen Hebammenverbandes. Als Mitglied in der European Midwives Association (EMA), im Network of European Midwifery Regulators (NEMIR) und in der International Confederation of Midwives (ICM) setzt sich der Verband auch auf europäischer und internationaler Ebene für die Stärkung der Hebammenarbeit sowie die Gesundheit von Frauen und ihren Familien ein.

### **1. Einleitung**

Der Deutsche Hebammenverband begrüßt die Bestrebungen des Ministeriums, das Mutterschutzgesetz (MuSchuG) zu novellieren, in der Anwendung zu vereinfachen und verständlicher zu gestalten. Ebenso ist die Integration der Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) ein großer Schritt, um das MuSchG anwenderinnenfreundlich zu gestalten. In dem Gesetzesentwurf sind viele gelungene Ansätze enthalten.

Insbesondere bemerkenswert finden wir, dass explizit das berechnete und bisher nicht berücksichtigte Schutzbedürfnis behinderter Frauen in den Gesetzesentwurf aufgenommen (§1 Abs. 2 (2)) wurde - auch und gerade weil es nach den Ausführungen des Bundesministeriums auf nur sehr wenige Frauen im Jahr in Deutschland zutrifft. Zudem werden in §1 Abs. 2 (8) auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen. Mutterschutz brauchen alle Frauen, egal in welchem beruflichen, schulischen oder hochschulischen Umfeld sie sich befinden.

Besonders gut ist die dezidierte Anweisung, Frauen auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen, wie in §8 Abs. 1 ausgeführt. Wie das Ministerium sehen wir darin die Chance, dass weniger Beschäftigungsverbote, vor allem durch die Arbeitgeber angestrebt, ausgesprochen werden.

### **2. Allgemeine Anmerkungen**

#### **Mutterschutz und Erwerbstätigkeit**

Jegliche strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben muss beseitigt werden. Es ist daher wichtig, dass ein modernes Mutterschutzgesetz vor allem den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerin und den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz regelt. Moderner Mutterschutz muss sich an neuen Berufsfeldern und Beschäftigungsverhältnissen orientieren. Das darf aber nicht dazu führen, dass die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit höher zu bewerten ist als die Schutzwürdigkeit. Das heißt aus unserer Sicht, dass nicht die Frau sich an die Arbeitswelt anzupassen hat, sondern die Arbeitswelt frauen- und familienfreundlich zu gestalten ist.

Auf die Mutter wirken auch (vor allem) Erwartungen der Gesellschaft ein, die dahin zielen, schnell nach der Geburt - ohne Betrachtung möglicher, dann nicht mehr rückgängig zu machender Spätfolgen - wieder in die Arbeits-, Berufs- und Ausbildungswelt einzutreten. In der öffentlichen Wahrnehmung sollen und können Frauen, die gerade Mutter geworden sind, der Arbeitswelt zunehmend schneller wieder zur Verfügung stehen. Dieser Druck muss seitens des Gesetzgebers durch die Modernisierung des MuSchuG vermindert werden.

### **Aufnahme von Schülerin und Studentinnen (und Praktikantinnen)**

Die Ausweitung des Anwendungsbereichs auf alle Frauen, die schwanger werden können, also auch auf Schülerinnen und Studentinnen, ist eine der Kernforderung an die Novellierung des Mutterschutzgesetzes und schließt eine bisher vorhandene Regelungslücke.

Schutzziel ist neben der Gesundheit der Schwangeren bzw. der Mutter auch das ungeborene bzw. neugeborene Kind. Mit Ausweitung des Anwendungsbereiches wird nicht nur die erwähnte Schutzfrist vor und nach der Geburt als Rechtsanspruch der betroffenen Frauen festgelegt. Es wird des Weiteren klargestellt, dass alle Schutznormen der Mutterschutzvorschriften während der gesamten Schwangerschaft und der Stillzeit auch für Schülerinnen und Studentinnen gelten. Ob es ein Risiko im konkreten Einzelfall gibt oder nicht, muss in der Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzvorschriften geklärt werden. Der Status der Frau ist für diese Risikobewertung ohne Bedeutung.

Schülerinnen sollten (auch innerhalb der Schutzfrist) verbindlich die Möglichkeit haben, eventuell verpasste Prüfungen zeitnah nachzuholen. Das sollte genauso für Studentinnen möglich sein. Fehlzeitenregelungen müssen angepasst werden. Ebenso sollten Studentinnen keine finanziellen Nachteile erwachsen. Das heißt die Geburt eines Kindes muss eine Begründung darstellen, z.B. verlängert finanzielle Unterstützung durch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) in Anspruch nehmen zu können. Etwaige Nachteile durch eine verlängerte Studiendauer dürfen nicht auftreten.

### **Fehlgeburt (unter 500g) und Mutterschutz**

Unbeeinflusst vom Mutterschutz (bis auf der Kündigungsschutz) bleiben Frauen, die ein totes Kind mit einem Gewicht von unter 500g zur Welt bringen (müssen). Diese Einschränkung ist unserem Erachten nach durch die Gewichtsgrenze der Personenstandsverordnung (PStV) begründet. Jede Fehl- und Totgeburt eines Kindes kann aber ein traumatisierendes Erlebnis darstellen. Ein Hinweis auf eine deswegen mögliche Krankschreibung wird dem Umstand, dass auch hier eine Geburt stattgefunden hat, nicht gerecht. Ebenso entgeht den Müttern das Mutterschutzgeld. Auch Frauen nach einer Fehlgeburt sind eben -unabhängig von der Gewichtsgrenze des Kindes von 500 Gramm- einer besonderen Belastungssituation ausgesetzt und bedürfen eines besonderen Schutzes. Daher fordern wir, dass die Schutzfristen und die finanzielle Ausgestaltung des Mutterschutzgesetzes auch auf diese Mütter in Zukunft Anwendung findet.

## **3. Veränderungsvorschläge und notwendige Anpassungen von Formulierungen**

Zu den folgenden Punkten erachten wir genauere Benennungen und Überlegungen für nötig:

### **Artikel 1 Titel des Gesetzes**

Der Titel sollte um den Begriff Schwangerschaft ergänzt werden und damit „Gesetz zum Schutz von *Schwangeren* und Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium

(Mutterschutzgesetz – MuSchG)“ heißen. Anderenfalls fehlt der Aspekt der Schwangerschaft.

## **Abschnitt 2 Gesundheitsschutz**

### Unterabschnitt 1

#### Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

#### **Zur Begrifflichkeit „Entbindung“**

Im Folgenden wird im Text durchgehend der Begriff „Entbindung“ statt „Geburt“ verwendet. Die richtige Sprachwahl lautet allerdings: Eine Frau gebärt und das Kind wird entbunden. Das impliziert, dass die Frau dem Geschehen ausgesetzt ist und es passiv erlebt. Tatsächlich ist die Frau aber aktiv in dem Geschehen. Die Frau wird hier zum Objekt gemacht. Wir sehen es aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht als erforderlich an, im Folgenden von „Geburt“ zu sprechen.

#### **§3 Abs. (1) und §14 Absatz (1) und (2)**

#### **Zur Begrifflichkeit „voraussichtlicher Tag der Entbindung“**

Wir empfehlen nachdrücklich, die Formulierung „der voraussichtliche Tag der Entbindung“ durchgängig durch „*der im Mutterpass dokumentierte errechnete Termin (ET)*“ zu ersetzen. Damit bleibt man in der Nomenklatur des etablierten Mutterpasses (den jede Schwangere hat) und entwickelt keine weitere unklare Definition.

Der im Gesetzentwurf gewählten Formulierung liegt ein Irrtum zugrunde: denn statistisch belegbar ist, dass der sog. ET der Termin ist, an dem das Kind sehr wahrscheinlich nicht geboren wird; in der Realität kommen nur 2-4% aller Kinder am ET zur Welt und somit ist er eben nicht der „voraussichtliche“ Termin.

#### **§4 Verbot von Mehr- und Nacharbeit**

##### **Absatz (1)**

Es wird die nicht eindeutige Begrifflichkeit der Mehrarbeit verwendet. Bei einer vollen Arbeitszeit spricht der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) von Überstunden; Mehrarbeit dagegen ist die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Zeit von Teilzeitbeschäftigten. Hier sollten übereinstimmende Begriffe gewählt und zudem die Pflicht bzw. Befreiung teilzeitbeschäftigter schwangerer oder stillender Frauen von Mehrarbeit geregelt werden.

##### **Absatz (2)**

Hier wird eine nicht eindeutige Definition von Nacharbeit verwendet; der TVöD definiert diese zwischen 21:00 und 6:00 Uhr, das Arbeitszeitgesetz zwischen 23:00 und 6:00 Uhr. Die Öffnung dieser Beschränkung durch die Willensbekundung der Frau, sowie eine Bescheinigung eines Arztes halten wir für nicht zielführend. Die Haftung für den Fall, dass die Schwangere/ Stillende doch nicht in der Lage ist, die Arbeit zu dieser Zeit zu leisten, ist nicht geklärt. Solange das unregelt ist, werden Gynäkologinnen die Bescheinigung nicht ausstellen. Die Hürde ist damit für die arbeitswillige Frau zu hoch.

Ein weiterer Aspekt ist der soziale Druck. Wir schlagen vor, allgemein die Arbeitszeit von Schwangeren und Stillenden bis 22:00 Uhr zu erlauben. Dabei aber zu regeln, dass wenn eine Frau dieses nicht leisten kann, sie ihre Arbeitszeit per Attest auf 20:00 Uhr beschränken lassen kann.

### **§5 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**

Die Schädlichkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit entbehrt, wie in der Anhörung des BMSFSJ auch vorgetragen, jeder Evidenz. Es sollte eine einheitliche Definition dazu sowohl im ArbZG als auch im MuSchuG geben. Diese „Kann-Regelung“ des GE steht vor der völligen Aufhebung des Verbotes. Ob allerdings dieses „Privileg“ von den Schwangeren und Stillenden in großer Mehrheit aufgegeben wird, wird die Evaluation zeigen.

Sehr sinnvoll und begrüßenswert dagegen ist die Regelung, dass die Alleinarbeit für schwangere und stillende Frauen hier explizit ausgeschlossen wurde. Das stellt für die Betroffenen eine echte Entlastung dar.

### **§6 Absatz (2) Satz 2 (und Begründung ab Seite 71)**

Die Beschränkung der Freistellung von der Arbeit zum Stillen auf 12 Monate sollte nicht Bestandteil des Gesetzes sein. Der DHV kann der Argumentation des Ministeriums hinsichtlich des Interessenausgleichs zwischen stillender Frau und Arbeitgeber folgen. Zu klären ist aber, ob es sich tatsächlich um eine relevante Anzahl von Müttern handelt, die länger als 12 Monate Stillen und währenddessen bereits wieder berufstätig sind. Unserer Einschätzung nach ist die Zahl zu vernachlässigen. Es sollte diesen wenigen Frauen (sie haben ja Gründe für längeres Stillen - z.B. außerordentlich hohe Allergierkrankungen oder erhöhtes Brustkrebsrisiko in der Familie) auch eine Freistellung von der Arbeit zum Stillen bis zum tatsächlichen Ende ihrer individuellen Stillzeit zugestanden werden. Der gesundheitliche Vorteil für Mutter und/oder Kind kommt am Ende auch der Allgemeinheit zugute.

Weiterhin müssen in der Begründung alle Einlassungen zum Thema Evidenzen und Stillen gestrichen werden. Wissenschaftliche /medizinische Erkenntnisse unterliegen einem ständigen Wissenszugewinn oder Wandel und ändern sich damit dauernd. Wir empfehlen dringend, die Ausführungen zum gesundheitlichen Nutzen des Stillens aus dem MuSchuG zu nehmen - sie haben dort einfach nichts zu suchen. Die Behauptung, dass Stillen spätestens nach 12 Monaten keine {...} Vorteile mehr bietet, ist nicht richtig und widerspricht zudem den Aussagen aller nationalen und internationalen Organisationen/Verbänden. Die WHO empfiehlt das Stillen bis das Kind 2 Jahre alt ist und darüber hinaus, wenn Mutter und Kind dies wollen (die Empfehlung gilt explizit für alle Länder der Welt). Andere Organisationen empfehlen mindestens ein Jahr Stillen und darüber hinaus (z.B. die American Academy of Pediatrics (AAP) – der größte Kinderärzterverband der Welt).

Zudem ist hier der Blick nur auf das Kind gerichtet. Die Arbeitnehmerin profitiert auf längere Sicht betrachtet vom Stillen. Fakt ist, dass das Risiko für einige Krankheiten sinkt, je länger eine Frau stillt. Das gilt zum Beispiel für Brustkrebs<sup>1</sup>.

### **§ 16 Abs. 1 Satz 1 und 2**

Die Ausweitung des Kündigungsschutzes nach einer Fehlgeburt ist eine wirkliche Verbesserung für Schwangere nach diesem traurigen Ereignis. Wir begrüßen das ausdrücklich.

---

<sup>1</sup> Aus den European Code against Cancer (<http://cancer-code-europe.iarc.fr/index.php/en/ecac-12-ways/breastfeeding/15-reduce-cancer-breastfeeding-baby>) : "Women who breastfeed their babies for prolonged periods have a lower risk of developing breast cancer in later life than comparable women who do not breastfeed. The longer a woman breastfeeds, the more she is protected against breast cancer. The reduction in risk is about 4% for every cumulative 12 months of breastfeeding (i.e. obtained by summing up the periods a woman has breastfed each child), in addition to a reduction in breast cancer risk directly due to having had a baby. In addition, it is important to stress that breast milk is the best food for babies and brings them many health benefits."

#### **§27 Absatz (1)**

Die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz ist eine geeignete Maßnahme, um das MuSchuG in angemessenen Abständen oder bei der Gewinnung neuer Erkenntnisse aktuell zu halten. Die Expertise rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett sollte durch die Beteiligung einer Vertreterin der Deutschen Gesellschaft für Hebammenwissenschaften<sup>2</sup> (DGHWi) sichergestellt werden. Wir regen an, den sehr niedrig angesetzten Kostenaufwand für diesen Ausschuss zu überdenken und zumindest für Reisekosten ein Budget zu kalkulieren.

#### **4. Weitere Überlegungen zur rechtlichen Ausgestaltung**

Wenn der Mutterschutz allen Frauen zugutekommen soll, regen wir an, auch über Möglichkeiten der Verwirklichung für Freiberuflerinnen/selbstständig tätige Frauen nachzudenken. Es sollte eine - wie auch immer geartete - finanzielle Ausgleichsmöglichkeit für selbstständige berufstätige Schwangere/Mütter geschaffen werden (analog der Ausgleichfinanzierung für abhängig Beschäftigte), die die Möglichkeit mindestens einer nachgeburtlichen Schutzfrist ohne finanzielle Einbußen eröffnet. Zudem würde der DHV es begrüßen, wenn sich die Bundesregierung zukünftig auch für die Novellierung der Mutterschutzregelungen innerhalb der EU einsetzt.

*Die Schutzbedürftigkeit einer Frau während einer Schwangerschaft, der Geburt, des Wochenbettes und der Stillzeit besteht unabhängig davon, ob sie Schülerin, Studentin, Arbeitnehmerin, Heimarbeiterin, Freiberuflerin oder Ministerin ist. Wenn das durch diese Novellierung des Mutterschutzgesetzes verwirklicht wird, wäre das gesamtgesellschaftlich gesehen ein guter Schritt.*

Auf den Anfang kommt es an!

26. Juli 2016



Martina Klenk  
Präsidentin



Susanne Steppat  
Mitglied im Präsidium  
Beirätin für den Angestelltenbereich

---

<sup>2</sup> Die DGHWi ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften