

Der vorgelegte Referentenentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts bedeutet einen erheblichen Zuwachs an Bürokratie.

Die Umsetzung der vorgesehenen Neuregelungen verursacht in den Unternehmen einen erheblichen Erfüllungsaufwand und damit einen weiteren Anstieg der Arbeitskosten.

Der Entwurf geht mit seinen Ausweitungen weit über die europäische Mutterschutzrichtlinie hinaus.

Hauptkritikpunkte

1. Ausweitung schwangerschaftsspezifischer Gefährdungsbeurteilungen

Der Entwurf verpflichtet Arbeitgeber künftig, im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG für **jeden** Arbeitsplatz auch eine abstrakt generelle, schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, ob voraussichtlich

- keine Schutzmaßnahmen nötig sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Darüber hinaus ist nach dem Entwurf bei Mitteilung einer Schwangerschaft oder während der Stillzeit eine konkretisierende individuelle Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und erforderliche Schutzmaßnahmen festzulegen.

- Sie ist bei allen Tätigkeiten durchzuführen, unabhängig von deren Gefahrenpotential. Bisher war dies nur bei Gefährdung durch chemische, biologische oder physikalische Stoffe erforderlich.
- Sie ist „unverzüglich“ nach Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft/Stillzeit durchzuführen. Nach dem geltenden Recht ist die „rechtzeitige“ Beurteilung ausreichend.
- Die Frau darf erst nach Abschluss der Gefährdungsbeurteilung und Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen auf dem Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt herrscht ein Beschäftigungsverbot.

Ohne einen Beitrag zum Mutterschutz zu leisten, würde die Vorverlagerung der schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung für Arbeitgeber der M+E-Branche zu einem enormen bürokratischen Aufwand führen. Sie müssten anlassunabhängig ermitteln, welche Tätigkeiten nach Art, Ausmaß und Dauer mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen erfordern – und dies sogar für Arbeitsplätze auf denen überhaupt keine Frauen eingesetzt sind.

Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung unabhängig davon, ob eine Frau die Tätigkeit ausübt

Besondere Betroffenheit der M+E-Industrie

Zwar suggeriert die Gesetzesbegründung, dass diese frühzeitige, abstrakte Gefährdungsbeurteilung bereits geltendem Recht entspricht und Verweist auf §§ 1, 3, 4 Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV). Dies ist allerdings unzutreffend. Die geltende MuSchArbV regelt gerade nicht die allgemeine Gefährdungsbeurteilung, sondern eine spezifische Gefährdungsbeurteilung. Diese aber greift nach geltender Rechtslage richtigerweise erst ab Kenntnis der Schwangerschaft durch den Arbeitgeber und muss daher auch erst dann durchgeführt werden. Diese spezifische Gefährdungsbeurteilung wird es künftig auch geben, sie ist aber der abstrakten Gefährdungsbeurteilung nachgelagert. Nur insoweit entspricht die Regelung der geltenden Rechtslage.

Zudem differenziert der Entwurf nicht zwischen bereits abgeschlossenen Gefährdungsbeurteilungen und künftig erforderlichen. Unklar bleibt daher, ob bereits vorgenommene Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG als unvollständig gelten würden und eine schwangerschaftsspezifische Beurteilung nachzuholen wäre.

2. Ausweitung der Beschäftigungsverbote auf getaktete Arbeit

Der Entwurf erweitert den Katalog unzulässiger Arbeiten für Schwangere und Stillende auf getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Zeittempo. Insbesondere im Produktionsbereich kann diese Ausweitung zu einem faktischen Beschäftigungsverbot aller Schwangeren und Stillenden führen. So werden bereits heute in der Praxis werdende Mütter vom Fließband (aktuell bereits vom Beschäftigungsverbot umfasst) weg an Vormontageplätze versetzt. Allerdings sind auch diese Vormontageplätze mit einem vorgeschriebenen Zeittempo getaktet. Zwar kann die Aufsichtsbehörde eine Ausnahmegenehmigung erteilen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder das Kind darstellen. Es ist jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht einschätzbar, wie restriktiv die Erteilung der Ausnahmegenehmigung in der Praxis gehandhabt wird.

Faktisches Beschäftigungsverbot
bei getakteter Arbeit

3. Ausweitung des Anwendungsbereichs

Der Entwurf knüpft nicht mehr an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an, sondern stellt auf das Beschäftigungsverhältnis ab. Dies ist an dieser Stelle verfehlt und birgt die Gefahr der Rechtsunsicherheit, da diese Anknüpfung zahlreiche neue Fragen aufwirft. Insbesondere die Aufnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen ist praxisfremd. Es besteht für den Auftraggeber weder eine Kontrollmöglichkeit der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften noch passen die Regelungen ihrem Grundsatz nach auf arbeitnehmerähnliche Personen, zu deren Rechten gerade gehört, Arbeitszeit und Arbeitsort frei zu bestimmen.

4. Ausweitung des Kündigungsverbots

Das Kündigungsverbot soll nach dem Entwurf erheblich ausgeweitet werden. Insbesondere sollen die Kündigungsfristen entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber im Hinblick auf eine Kündigung trifft, gelten. Die nähere Definition der Vorbereitungsmaßnahmen ist zurzeit noch offen.