



Verband medizinischer  
Fachberufe e.V.

Verband medizinischer Fachberufe e.V.  
Postfach 10 26 80 · 44726 Bochum

Dr. Ulrich Stockter  
Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend  
Referat 213:  
Familienrecht, Mutterschutz, Elternzeit  
11018 Berlin

Per Mail: [ulrich.stockter@bmfsfj.bund.de](mailto:ulrich.stockter@bmfsfj.bund.de)

## Geschäftsstelle

**Anschrift**  
Gesundheitscampus-Süd 33  
44801 Bochum

**Telefon** (0234) 777 28-0

**Telefax** (0234) 777 28-200

E-Mail: [info@vmf-online.de](mailto:info@vmf-online.de)  
<http://www.vmf-online.de>

**Bankverbindungen**  
Dortmunder Volksbank  
IBAN: DE98 4416 0014 2601 6000 00  
BIC: GENODEM1DOR

Postbank Hannover  
IBAN: DE48 2501 0030 0252 0223 05  
BIC: PBNKDEFF

29.03.2016

## Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

### Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände, Fachkreise und Verbände nach § 47 GGO

### Stellungnahme des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V.

Sehr geehrter Herr Dr. Stockter,  
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts bedanken wir uns. Mit diesem Schreiben möchten wir einige Positionen aus gewerkschaftlicher Sicht eines Berufsverbandes darstellen, dessen Mitglieder vorwiegend Frauen sind, die in Klein- und Kleinstbetrieben arbeiten. Das sind laut Gesundheitsberichterstattung des Bundes allein in Arzt- und Zahnarztpraxen sowie im Zahntechnikgewerbe rund 700.000 Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte sowie Zahntechniker/innen. Hinzu kommen die Tiermedizinischen Fachangestellten.

Grundsätzlich möchten wir positiv anmerken, dass die Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz zur besseren Übersichtlichkeit in das Mutterschutzgesetz integriert werden. Auch die Ausweitung des Personenkreises ist ein wichtiges Anliegen des Referentenentwurfs. Wir begrüßen zudem, dass die Mutterschutzfristen für Frauen, die ein behindertes Kind geboren haben, ausgedehnt werden und dass Frauen nach Fehlgeburten, insbesondere auch um die psychische Belastung möglichst gering zu halten, einen zeitlich begrenzten Schutz vor Kündigung und Entlassung erhalten sollen.

Ebenso ist die Initiierung eines Ausschusses für Mutterschutz zu begrüßen. Allerdings wäre es wichtig, bei diesem die paritätische Zusammensetzung zu regeln.

## **Kontrollmechanismus und Mitbestimmungsrecht in Kleinbetrieben**

Das Kernstück des novellierten Mutterschutzgesetzes ist aus unserer Sicht der Unterabschnitt 2: „Betrieblicher Gesundheitsschutz“. Die §§ 7 bis 13 regeln die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Definition der unverantwortlichen Gefährdung, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Gefährdungsbeurteilung, Schutzmaßnahmen sowie die Auflistung der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen etc.

Wir begrüßen, dass die Gefährdungsbeurteilung gem. § 8 Mutterschutzrecht bereits bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber vorzunehmen ist, so dass bei Bekanntgabe der Schwangerschaft nach dem neuen Gesetz dann lediglich die Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung der Schutzmaßnahmen für die betreffende Frau zu konkretisieren sind.

Allerdings befürchten wir genau an dieser Stelle ein Unterwandern der Vorgabe in Arzt-, Zahn- und Tierarztpraxen sowie zahntechnischen Laboratorien. Denn sowohl die Arzt-, Zahnarzt- und Tierarztpraxen als auch viele zahntechnische Laboratorien sind Klein- bzw. Kleinstbetriebe, in denen die Gefährdungsbeurteilung nicht regelmäßig erfolgt. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Prävention wird hier oft klein geschrieben bzw. gänzlich vernachlässigt.

Auch fehlen in Klein- und Kleinstbetrieben die Vertretungen der Beschäftigten, so dass das Anhörungsrecht nach §§ 81, 82, 89 Betriebsverfassungsgesetz und § 14 Arbeitsschutzgesetz nicht greift. Das umfassende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach aktueller Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im Zusammenhang mit der in § 5 Arbeitsschutzgesetz geforderten Gefährdungsbeurteilung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz und der aktuellen Rechtsprechung kann im Klein- und Kleinstbetrieb nicht umgesetzt werden, bzw. die einzelne Arbeitnehmer/in muss die Anhörung beim Arbeitgeber einfordern (vgl. BAG vom 08.06.2004, AZ: 1 ABR 4/03 und AZ: 1 ABR 13/03).

Da Kontrollen durch die entsprechenden Aufsichtsbehörden meist fehlen, kann nicht der nötige Druck zur korrekten Umsetzung des Arbeitsschutzes aufgebaut werden. Auch anonyme Anzeigen führen leider nur bedingt zum Erfolg. Nachwuchsprobleme bei den Arbeitsmedizinern werden diese Problematik voraussichtlich weiter verschärfen.

Wir fordern deshalb, die besondere Situation werdender Mütter in Kleinbetrieben fokussiert zu berücksichtigen. Auch sie haben die gleichen Rechte wie andere Frauen in allen anderen Einrichtungen und Betrieben.

Die Überwachungsmechanismen sollten aus unserer Sicht noch strenger gefasst werden und eine stärkere Überwachung erfolgen.

Allein die unter § 24 Mutterschutzrecht (neu) getroffene Regelung zu Zuständigkeit und Befugnissen der Aufsichtsbehörden sowie die unter § 27 Mutterschutzrecht (neu) getroffenen Bußgeldregelungen dürften kaum ausreichen, auch wenn die Bußgeldvorschriften deutlich verschärft wurden.

Gemäß § 24 (3) Mutterschutzrecht (neu) kann die Aufsichtsbehörde insbesondere in Einzelfällen erforderliche Maßnahmen, wie Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Mutterschutzrecht (neu), anordnen. Es handelt sich gemäß § 27 (1) 5 auch um eine Ordnungswidrigkeit, wenn entgegen § 8 Absatz 3 eine Gefährdungsanalyse oder eine Schutzmaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig konkretisiert wird. Allerdings kann

die Ordnungswidrigkeit gemäß § 27 (2) Mutterschutzrecht (neu) nur mit einer Geldbuße von bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

Zu begrüßen wäre es z.B., wenn Aufsichtsbehörden oder der Betriebsarzt eine regelmäßige Verpflichtung zur Begehung obliegen würde und die Beratung nicht nur dann erfolgt, wenn Arbeitgeber oder Beschäftigte die zuständigen Stellen einschalten.

### **Regelungen müssen strenger gefasst werden**

Darüber hinaus sehen wir Änderungsbedarf in weiteren Gesetzespassagen:

#### **§ 7 Abs. (1) und (2) Mutterschutzrecht (neu)**

Die aufgenommenen Regelungen muss strenger gefasst werden. Formulierungen wie „sollten“ und „möglichst“ sind aus unserer Sicht unangemessen, da es das Ziel des Mutterschutzrechts ist, Nachteile aufgrund Schwangerschaft, Entbindung und Stillzeit zu vermeiden:

*(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist die Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit ~~sollen vermieden oder ausgeglichen werden.~~ sind zu vermeiden oder auszugleichen.*

*(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes **möglichst** vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn sie nach Abwägung zwischen der Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung und der Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.*

#### **§ 9 (2) und § 10 (2) Mutterschutzrecht (neu)**

Die getroffene Regelung ist aus unserer Sicht zu unbestimmt:

*§ 9 (2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, **bei denen sie in einem Maß** mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Satz 1 gilt auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die ebenso eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 gilt als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.*

§ 10 (2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, **bei denen sie in einem Maß** mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Satz 1 gilt auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Die Formulierung „**bei denen sie in einem Maße**“, die auch in den nachfolgenden Absätzen 3, 4 und 5 der §§ 9 und 10 des Mutterschutzgesetzes verwendet wird, halten wir für ungeeignet. Aus unserer Sicht sollte klar definiert werden, dass schwangere und stillende Frauen keine Tätigkeiten ausüben oder Arbeitsbedingungen vorfinden dürfen, bei denen sie dem Kontakt mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne des § 3 Abs 1. Biostoffverordnung ausgesetzt sind.

§ 3 Abs. 1 der Biostoffverordnung lautet:

(1) Biostoffe werden entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko nach dem Stand der Wissenschaft in eine der folgenden Risikogruppen eingestuft:

*Risikogruppe 1: Biostoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit hervorrufen,*

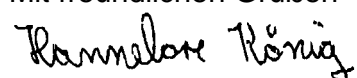
*Risikogruppe 2: Biostoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Beschäftigte darstellen könnten; eine Verbreitung in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich; eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich,*

*Risikogruppe 3: Biostoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich,*

*Risikogruppe 4: Biostoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß; normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.*

Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. begrüßt grundsätzlich die Stärkung des Arbeitsschutzes, vor allem für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen. Bei der Neugestaltung des Gesetzes gilt es aber insbesondere darauf zu achten, dass auch Beschäftigte in Kleinst- und Kleinbetrieben des ambulanten Gesundheitswesens davon profitieren können. Einige Formulierungen des vorliegenden Entwurfs bedürfen deshalb einer Konkretisierung. Gleichzeitig müssen bessere Kontrollmechanismen geschaffen werden, die eine Unterwanderung des Arbeitsschutzes verhindern.

Mit freundlichen Grüßen



Hannelore König

1. Vorsitzende des geschäftsführenden Vorstandes