



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

zum

**Referentenentwurf
des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts**

Deutscher Hebammenverband
Gartenstraße 26, 76133 Karlsruhe
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, Familienhebammen, 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.

Einleitung

Der Deutsche Hebammenverband begrüßt die Bestrebungen des Ministeriums, das Mutterschutzgesetz (MSchuG) 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 Referentenentwurf sind viele gelungene Ansätze enthalten.

Insbesondere bemerkenswert finden wir, dass explizit das berechnete und bisher nicht berücksichtigte Schutzbedürfnis behinderter Frauen mit in den Referentenentwurf (RE) aufgenommen (§1 Abs. 2) wurde - auch und gerade weil es nach den Ausführungen des Bundesministeriums nur sehr wenige Frauen im Jahr in Deutschland betrifft.

Besonders gut ist die dezidierte Anweisung Frauen auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen, wie in §7 Abs. 1 und 2 ausgeführt. Genau wie das Ministerium sehen wir darin die Chance, dass weniger Beschäftigungsverbote, angestrebt durch die Arbeitgeber, ausgesprochen werden.

Hinsichtlich der Teilhabe schwangerer Frauen am Berufsleben ist zu begrüßen, dass in § 8 Abs.1 jetzt festgeschrieben werden soll, dass jeder Arbeitsplatz bereits bei seiner Einrichtung daraufhin geprüft werden muss, ob und welcher Gefährdungen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Hiermit wird ein vorsorgender Arbeitsschutz umgesetzt. Durch eine vorausschauende Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber gibt er diesem die Möglichkeit, bereits vor der Beschäftigung Maßnahmen zu ergreifen. Er dient damit nicht nur dem Schutz der Gesundheit von Schwangeren. Frühzeitige Anpassungen im Arbeitsumfeld können dann so ausgestaltet werden, dass Beschäftigungsverbote nicht nötig oder nur das letzte Mittel sind.

Parallel dazu sollte bei der Novellierung auch der partizipative Ansatz zugunsten der Frauen im Gesetz festgeschrieben werden, damit auch ungerechtfertigte oder unnötige Beschäfti-

gungsbeschränkungen oder Beschäftigungsverbote deutlich reduziert werden.

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

Zu §3 Abs. (1)

Wir schlagen vor, die Formulierung „der voraussichtliche Tag der Entbindung“ durch „der im Mutterpass dokumentierte errechnete Termin (ET)“ zu ersetzen. Denn: der ET ist der Termin, an dem das Kind wahrscheinlich nicht geboren wird. In der Realität kommen nur 2-4% aller Kinder am ET zur Welt - damit ist es eben nicht der „voraussichtliche“ Termin. Zudem würde man dann in der Nomenklatur des etablierten Mutterpasses bleiben.

Des Weiteren muss die Formulierung „Entbindet die Frau nicht...“ geändert werden. Genau genommen entbindet eine Frau nicht, sondern wird entbunden und zwar von ihrem Kind. Wir schlagen „Findet die Geburt nicht am errechneten Termin statt...“ oder besser „hat die Frau das Kind nicht am errechneten Termin geboren...“ vor.

Zu §3 Abs. (3) Satz 2

Zur inhaltlichen Anpassung schlagen wir vor, dass in der Logik der bestehenden Zuständigkeiten (Ausstellen des Mutterpasses und der Bescheinigung über den errechneten Termin) auch hier die Hebammen die Bescheinigung ausfüllen können.

Zu §5 Abs. (1)

Hier gibt es Klärungsbedarf: ist mit „geburtshilflichen Untersuchungen“ die Vorsorgeuntersuchung durch Hebammen gemeint? Dann muss das auch so ausgedrückt werden. Es sollte dann: „Durchführungen von Vorsorgeuntersuchungen durch Arzt oder Hebamme....“ heißen. Umgangssprachlich wird die Hebamme zwar oft als Geburtshelferin bezeichnet, im fachlichen Kontext ist der Geburtshelfer/die Geburtshelferin aber der geburtshilfliche tätige Arzt/die geburtshilflich tätige Ärztin.

Zu §5 Absatz (2)

Die Beschränkung der Stillzeit auf 12 Monate sollte nicht Bestandteil des Gesetzes sein. Der DHV kann der Argumentation des Ministeriums hinsichtlich des Interessenausgleichs folgen. Zu klären ist aber, ob es sich tatsächlich um eine relevante Anzahl von Müttern handelt, die länger als 12 Monate Stillen. Unserer Einschätzung nach ist die Zahl zu vernachlässigen. Es sollte diesen wenigen Frauen (sie haben ja Gründe für längeres Stillen - z.B. außerordentlich hohe Allergieverkrankungen in der Familie) auch eine Schutzfrist bis zum tatsächlichen Ende der Stillzeit zugestanden werden.

Zu §13 Absatz (1) und (2)

Auch hier sollte (analog zu §3) die Formulierung „voraussichtlicher Tag der Entbindung“ durch „der im Mutterpass dokumentierte errechnete Termin (ET)“ ersetzt werden.

Zu §25 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 erhalten. Die Expertise rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett sollte durch die Beteiligung einer Vertreterin der Deutschen Gesellschaft für Hebammenwissenschaften¹ (DGHWi) sichergestellt werden. Wir regen an, den sehr niedrig angesetzten Kostenaufwand für diesen Ausschuss zu überdenken und zumindest für Reisekosten ein Budget zu kalkulieren.

Allgemeines

Zu den Schutzfristen und deren Sinn

Die vorgeburtliche Schutzfrist ist als Kann-Regelung von der Frau individuell wahrnehmbar und hat den Zweck, die schwangere Frau und ihr Kind in den letzten Wochen der Schwangerschaft zu schützen, aber nur soweit sie das selber für nötig hält. Im Sinne des Selbstbestimmungsrechtes der Frau muss diese weiter (wie im RE auch ausgeführt) selber entscheiden können, ob sie ihrer Arbeit weiter nachgehen kann oder nicht.

Die nachgeburtliche achtwöchige Schutzfrist hat das Schutzziel, der Mutter

- die Heilung eventueller Geburts-Verletzungen und
- die allgemeinen Rückbildungsvorgänge geschützt zu ermöglichen.
- Sich von den Anstrengungen der Geburt zu erholen.
- Die erste Zeit mit dem Neugeborenen (mit dem Stillen und) mit der Bindungsaufnahme zu unterstützen/zu ermöglichen
- und allgemein damit Krankheiten (der Mutter und des Neugeborenen) vorzubeugen.

Die gesetzlich geregelten Schutzfristen rund um die Geburt eines Kindes sorgen dafür, dass die körperlichen Rückbildungsprozesse der Frau durch und nach der Geburt in Ruhe stattfinden können. Gleichmaßen von Bedeutung ist jedoch auch die Zeit, die die Frau braucht, sich in ihre Rolle als Mutter einzufinden und gegebenenfalls die Rolle vom Paar zur Familie zu finden. Es braucht Zeit, sich auf die veränderten Alltagsrhythmen mit einem Neugeborenen einzustellen und zum Kind eine Bindung aufzubauen. Vor allem die erste Mutterschaft ist eine radikale Veränderung im Lebenslauf einer Frau. Es ist eine hochsensible Lebensphase in der eine Schutzfrist einen Schutzraum herstellt, in dem es möglich ist, sich als Mutter und Familie zu begreifen und sich in der neuen Rolle zu verorten. Das gilt für jede Frau, die Mutter wird. Es wäre für eine Gesellschaft förderlich, wenn sie bereit wäre, die Vulnerabilität dieser Lebensphase auch über gesetzliche Regelungen hinaus anzuerkennen und entsprechend zu schützen.

Das MuSchuG

Es ist richtig, dass ein modernes Mutterschutzgesetz vor allem den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerin und den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz regeln muss. Jegliche strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben muss beseitigt werden. 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, dass nicht die Frau sich an die Arbeitswelt anzupassen hat, sondern die Arbeitswelt frauen- und familienfreundlich zu gestalten ist.

¹ Die DGHWi ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften

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 durch den Gesetzgeber durch die Modernisierung des MuSchG 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.

Schutzziel ist neben der Gesundheit der Schwangeren bzw. der Mutter auch das ungeborene bzw. neugeborene Kind. Mit Ausweitung des Anwendungsbereiches soll nicht nur die erwähnte Schutzfrist vor und nach der Geburt als Rechtsanspruch der betroffenen Frauen ausgeweitet werden, sondern klargestellt werden, dass alle Schutznormen der Mutterschutzvorschriften während der gesamten Schwangerschaft und der Stillzeit auch für Schülerinnen und Studentinnen gelten sollen. 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. Dies sollte durch die Ausweitung des Anwendungsbereichs im Sinne der Schließung einer bisher vorhandenen Regelungslücke erreicht werden. Es gibt damit also einen sachlichen Grund für diese Forderung.

Ebenfalls zu bedenken

Gerade sehr junge Schwangere und Mütter (Schülerinnen) haben einen erhöhten Schutzbedarf. Sie gehören zu der Gruppe von Müttern, die häufig lange Hebammenhilfe in Anspruch nehmen, beispielsweise in den frühen Hilfen. Die Bindung zwischen Mutter und Kind zu stärken und der jungen Mutter vollumfänglich Zeit und Fürsorge zuzugestehen, damit auch in dieser erschwerten Situation ein guter Beginn möglich ist, ist sicher prioritär zu betrachten. Wir sehen aber auch, dass ein hoher und gerechtfertigter Aufwand betrieben wird, um sehr junge Mütter - die bisher ohne Schulabschluss sind - diesen in Mutter-Kind-Einrichtungen oder mithilfe anderer Unterstützungsangebote zu ermöglichen. Die Einhaltung von Mutterschutzfristen mag dieses eventuell verzögern. Damit befinden wir uns in einer schwerwiegenden Abwägung. Sicher ist, ein Schulabschluss der Mutter ist auch für die Sozialisation des Kindes wichtig. Das Gleiche gilt - vermutlich nicht in dieser Härte - für Studentinnen und Praktikantinnen.

Weitere Überlegungen zur rechtlichen Ausgestaltung

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

Wenn der Mutterschutz allen Frauen zugutekommen soll, regen wir an, auch über Möglichkeiten der Verwirklichung für Freiberuflerinnen/selbständig 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.

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. Das in einem Mutterschutzgesetz zu berücksichtigen, wäre gesamtgesellschaftlich gesehen ein guter Schritt.

26. März 2016



Martina Klenk
Präsidentin



Susanne Steppat
Mitglied im Präsidium
Beirätin für den Angestelltenbereich