

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-1-9

# Gleichberechtigung und Mutterschutz: Zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

**Marianne Weg**

Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, freie Wissenschaftlerin, Wiesbaden

Berufstätig sein und schwanger werden: hier liegt bis heute eine entscheidende Sollbruchstelle in der Berufsbiographie von Frauen. Die reproduktiven Rechte von Frauen müssen daher Diskriminierungsfreiheit und Gleichstellung am Arbeitsplatz einschließen.

In einer Zeit, in der alles dafür spricht, qualifizierte Frauenerwerbstätigkeit als Kontinuität im Lebensverlauf zu fördern, ist der Verlauf des Gesetzesvorhabens „Neuregelung des Mutterschutzrechts in Deutschland“ erstaunlich und beschämend:

Längst überfällig aufgrund der Vorgaben des EU-Rechts – RL 92/85/EWG (MutterschutzRL) als zehnte Einzelrichtlinie zur RL 89/391/EWG (ArbeitsschutzrahmenRL) i.V.m. RL 2006/54/EG (GeschlechtergleichbehandlungsRL) –, fand sich die Neuregelung des Mutterschutzrechts endlich im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode. Hier allerdings nicht im Kontext der Ausführungen zu Vollbeschäftigung, *Guter Arbeit* und ganzheitlichem Arbeitsschutz, auch nicht dem Thema Gleichstellung zugeordnet. Vielmehr wurde die Reform des Mutterschutzes unter „Familie stärken“ zwischen der Verbesserung der Familienerholung und dem Pfändungsschutz für aus der Bundesstiftung „Mutter und Kind“ gewährte ergänzende Hilfen untergebracht (Koalitionsvertrag S. 70). Als Ziele wurden formuliert: „umfassender Schutz, mehr Transparenz, weniger Bürokratie“. Der Referentenentwurf wurde im März 2016 für die Verbände-Anhörung vorgelegt. Kritik grundsätzlicher Art sowie zu zahlreichen Einzelaspekten kam von allen Seiten (exemplarisch djb, DGB, AKF<sup>1</sup>), und sie trug auch einige Früchte im Regierungsentwurf, der sich seit Juni 2016 im parlamentarischen Verfahren befindet (BT-Drs. 18/8963 vom 29. Juni 2016):

- Ziel und Leitbild des Mutterschutzes werden nun ausdrücklich benannt: wirksamer, diskriminierungsfreier Gesundheitsschutz – Stärkung der selbstbestimmten Entscheidung der Frau.
- Der Geltungsbereich ist konkretisiert und erweitert: insbesondere sind nun auch Schülerinnen und Studentinnen einbezogen.
- Für Frauen nach einer Fehlgeburt wird die Kündigungs-schutzfrist klargestellt.
- Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, haben Anspruch auf verlängerte Mutterschutzfrist.
- Die Bezugnahme auf das Arbeitsschutzgesetz, die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und Rangfolge der Schutzmaß-

nahmen verdeutlichen, dass der Mutterschutz eine ganz normale Arbeitgeberraufgabe ist. Arbeitsschutz gilt für alle, nicht nur für Männer und garantiert Nichtschwangere oder Nicht-Schwanger-Werdende.

- Ein Ausschuss für Mutterschutz vergleichbar den anderen auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutz-Verordnungen eingerichteten Ausschüssen wird eingerichtet.

Der Familienausschuss des Deutschen Bundestages führte am 19. September 2016 eine Sachverständigenanhörung durch. Anschließend sollten die zweite und dritte Lesung und die Verabschiedung im Oktober, spätestens November 2016 erfolgen und das neue Gesetz zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Stattdessen ist im Januar 2017 immer noch nicht absehbar, sondern in der Koalition streitig, wie das Gesetz wesentliche Kritikpunkte schlussendlich regeln wird.

Aus der Sicht der schwangeren Frauen und stillenden Mütter müssen vor allem folgende Verbesserungen erreicht werden:

- Integrativer und kommunikativer statt „aussperrender“ Mutterschutz: Frauen müssen präventiv informiert und beraten werden, damit sie sich für die Fortsetzung ihrer Erwerbstätigkeit oder Ausbildung entscheiden können, ohne dass der gesundheitliche Schutzbedarf zu ihrem Privatisisiko erklärt wird. Klargestellt werden muss, dass es sowohl Pflicht der Betriebe ist, im konkreten Fall die Arbeitsbedingungen bedürfnisgerecht umzugestalten, als auch generell bei der Arbeitsgestaltung und Prävention die gynäkologisch-reproduktionsmedizinischen Erkenntnisse mit einzubeziehen.
- Die modernen Arbeitszeitwelten mit Schichtarbeit und Nachtarbeit, Überstunden, hochflexiblen Arbeitszeit- und Leistungsvereinbarungsmodellen müssen ausdrücklich als ein Gegenstandsbereich der Gefährdungsbeurteilung benannt sein, ebenso die Umgestaltung der Arbeitszeitbedingungen als mögliche Schutzmaßnahme zur Vermeidung eines Beschäftigungsverbotes.
- Arbeitsbedingter Stress und psychische Belastungen können die Gesundheit der Frau und ihres Kindes gefährden. Dieser Gefährdungsbereich ist in der modernen Arbeitswelt allgemein von großer Bedeutung. Er muss in gleicher Weise wie die klassischen naturwissenschaftlich-technischen Risiken explizit im Mutterschutzgesetz verankert sein.

1 S. Links zu den Stellungnahmen am Ende des Beitrags.

- Schutzlücken für Frauen, deren Schwangerschaft durch späte Fehlgeburt oder Totgeburt unglücklich endet, müssen geschlossen werden, und zwar nicht nur beim Kündigungsschutz, sondern auch für die nachgeburtliche Mutterschutzfrist mit dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld.
- Für Schülerinnen und Studentinnen muss die Mutterschutzfrist nach der Geburt zwingend gelten und darf nicht zur vermeintlich freien Entscheidung gestellt werden. Nur dann ist damit zu rechnen, dass Schulen und Hochschulen ihrer Verantwortung gerecht werden und Lösungsmodelle planen und anbieten.

Wenn Sie diesen Beitrag lesen, können Sie die genannten Punkte neben das dann hoffentlich endlich verabschiedete Mutterschutzgesetz legen und selbst eine Bewertung vornehmen.

Links zu den o.g. Stellungnahmen zum Regierungsentwurf:

- djb und DGB  
<https://www.bundestag.de/ausschuesse18/a13/anhoerungen/stellungnahmen/439114>
- AKF  
<http://www.akf-info.de/portal/2016/04/09/stellungnahme-zum-entwurf-des-neuen-mutterschutzgesetzes/>

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-1-10

## Stillen und Recht? Recht auf Stillen?

**Juana Remus**

promoviert an der Universität Bremen zu Fragen von Recht und Geschlecht

Als Greta sich nach einem zweistündigen Spaziergang an einem sonnig-kalten Wintertag im Februar mit ihrem Baby und dem dazugehörigen Vater in einem Café niederlassen möchte, wird sie bei der Abholung der Getränke an der Kaffeebar darauf hingewiesen, dass das Stillen in diesem Café übrigens nicht erwünscht sei. Sie spricht mit dem Besitzer, der nicht einlenken will. Schließlich entschließt sie sich, das Café zu verlassen. Sie bekommt ihr verauslagtes Geld zurück und ist dennoch über Monate verletzt und verunsichert. So oder ähnlich tragen sich Ereignisse zu, wenn Frauen mit kleinen Kindern unterwegs sind. Ob im Isländischen Parlament, im britischen IKEA oder der Deutschen Bahn – immer wieder werden stillende Frauen zum Politikum. Gibt es ein Recht, Kinder (öffentlich) zu stillen?

### Stillen erlaubt?

Es dürfte klar sein, dass das Vertreiben einer stillenden Person aus einem Restaurant dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterfällt. Das Latte-Macchiato-Schlürfen in einem Café ist ein Massengeschäft nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG. Behandelt ein Restaurantbesitzer eine Frau wegen ihrer Mutterschaft ungünstiger, liegt nach § 3 Abs. 1 S. 2 AGG eine verbotene, unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor. Nach dem Wortlaut der Vorschrift bezieht sich diese auf das Berufs- und Arbeitsleben und nicht auf Massengeschäfte wie Latte-Macchiato-Schlürfen. Diese nationale Beschränkung auf das Arbeitsleben entspricht allerdings nicht Art. 4 Abs. 1 a) der Genderrichtlinie 2004/113/EG, wonach eine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist – und zwar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Dieser Rechtsgedanke ist auf die anderen Vorschriften des AGG anwendbar,<sup>1</sup> § 3 Abs. 1 S. 2 AGG

richtlinienkonform auszulegen. Entsprechend haben Gaststättenbetreiber\_innen stillenden Müttern nicht nur das Stillen zu gestatten, sie sind schadensersatzpflichtig.

Dennoch bedarf es einer klarstellenden Formulierung im Gesetz, um diese spezifische Geschlechtsdiskriminierung im öffentlichen Raum wirksam zu unterbinden. Denn der gesellschaftliche Diskurs ist ein anderer. Die Stillende möge doch, wenn sie schon stillt, dies im Hinterzimmer tun, die Brust möglichst züchtig verdeckt. Die perfekte Brust, patriarchal konstruiert, stillt nicht öffentlich. Sie kann überall in der Stadt für kommerzielle Werbung genutzt werden. Die Brust der stillenden Mutter ist unappetitlich, hygienisch bedenklich, ja eklig. Da hilft nur Diskretion: Still-BHs, Still-Shirts, Still-Schals. Mütterlichkeit bedeutet auch die Entbehrung, nicht Teil des öffentlichen Lebens zu sein. Verschieben Frauen das Stillen, ob aus Diskretion oder anderen Gründen, wird nicht nur die Entscheidung der Frau, ihr Kind zu stillen, betroffen, es bedeutet körperliche Probleme. Der hormonell gesteuerte Milcheinschuss kann zu Schmerzen führen, eine zu lange nicht entleerte Brust kann sich unter Umständen entzünden, was zur Gabe von Antibiotika und Schmerzmitteln führt und in vielen Fällen Abstillen erfordert. Hinzu kommen die mit der Ächtung des Stillens in öffentlichen Räumen einhergehende Ausgrenzung von Müttern und ihre Verweisung in die private Sphäre.

### Stillen als Pflicht

Die ganze Diskussion ums Stillen ist bereits ohne die Komponente „die Öffentlichkeit“ aufgeladen. Immer wieder wird der Mythos der natürlichen Mutterliebe aktiviert. Wer sein Kind liebt, der stillt auch, egal wie schmerzhaft, nervenraubend oder unvereinbar mit anderen Lebensentwürfen das Stillen ist. Die Rückkehr zum Stillen in den 1970er Jahren feierten sowohl Feministinnen als auch konservative Traditionalisten<sup>2</sup> – die einen

1 Vgl. Däubler/Bertzbach, HK-AGG, § 19, Rn. 20 mwN.

2 Vgl. etwa Eva Hermann, „Vom Glück des Stillens“, Verlag Hoffmann und Campe, 2003.