

ILO-Übereinkommen 183 über den Mutterschutz – Ratifizierung nicht zielführend

Stellungnahme der BDA zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Ratifikation des ILO-Übereinkommens 183 über den Mutterschutz

Dezember 2020

Zusammenfassung

Das deutsche Mutterschutzrecht bietet einen umfassenden Schutz für werdende und stillende Mütter. Es setzt bereits die Anforderungen des ILO-Übereinkommens 183 und der dazugehörigen Empfehlung 191 über den Mutterschutz um und geht teilweise über diese Anforderungen hinaus.

Allerdings sieht das Übereinkommen u.a. die Verpflichtung der Mitgliedstaaten vor, regelmäßig zu prüfen, ob eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs zweckmäßig ist, da die dazugehörige ILO-Empfehlung eine Ausweitung der Schutzfrist von 14 auf 18 Wochen regelt. Außerdem enthält die Empfehlung ein zeitliches Wahlrecht der Frau für die Mutterschutzfristen, das im deutschen Recht nicht gegeben ist. Aus diesem Gründen hat die BDA erhebliche Bedenken gegen die Ratifizierung des Übereinkommens, da diese eine Dynamik für eine künftige gesetzliche Änderung in Deutschland in Gang setzen könnte.

Sollte die Bundesregierung dennoch an der Ratifizierung festhalten, ist eine Klarstellung in der Denkschrift des Vertragsgesetzesentwurfes erforderlich, dass bezüglich der Überprüfung einer Verlängerung der Mutterschutzfristen nach Art. 11 des Übereinkommens keine Notwendigkeit besteht. Einer Umsetzung des Absatzes 1 Unterabs. 1 der Empfehlung im deutschen Recht bedarf es nicht.

Die Denkschrift des Vertragsgesetzes sollte zudem explizit auch darauf hinweisen, dass kein Umsetzungsbedarf bezüglich eines zeitlichen Wahlrechts bei Mutterschutzfristen nach Absatz 1 Unterabs. 3 der ILO-Empfehlung besteht. Gleiches gilt hinsichtlich Vorkehrungen für die Schaffung von Einrichtungen zum Stillen nach Absatz 9 der ILO-Empfehlung, wo keine Umsetzung des Übereinkommens bzw. Änderung des nationalen Rechtsrahmens erforderlich ist.



Im Einzelnen

Die geltenden Mutterschutzfristen ausreichend – Keine regelmäßige Evaluation erforderlich

Artikel 4 des ILO-Übereinkommens 183 regelt den Anspruch der Frau auf eine mindestens 14-wöchige Mutterschutzfrist. Nach Abs. 1 Unterabsatz 1 der dazugehörigen ILO-Empfehlung Nr. 191 sollen die Mutterschutzfristen auf mindestens 18 Wochen erweitert werden.

Art. 11 des Übereinkommens sieht die Verpflichtung der Mitgliedstaaten vor, in Beratungen mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften regelmäßig zu prüfen, ob eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs oder eine Anhebung der Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs zweckmäßig ist. In der Denkschrift des Vertragsgesetzentwurfes wird darauf hingewiesen, dass gesetzlich krankenversicherte Frauen in Deutschland Mutterschutzleistungen erhalten, die im Ergebnis dem vorherigen Nettoentgelt entsprechen, so dass es im Ergebnis keine Grundlage für die Überprüfung der Zweckmäßigkeit der Leistungserhöhung gibt. Dementsprechend besteht die Gefahr, dass die Ratifikation des Übereinkommens eine Debatte über eine im Sinne der Empfehlung vorgesehene Verlängerung der Mutterschutzfristen zum Zweck einer gesetzlichen Änderung auslösen kann.

Hinsichtlich der Dauer der Mutterschutzfristen gilt, dass Arbeitgeber schwangere oder stillende Frauen nach geltender Rechtslage keiner unverantwortbaren Gefährdung aussetzen dürfen. Hierbei sind die aktuellen medizinischen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Damit wird der erforderliche und bezweckte Schutz schwangerer oder stillender Frauen und ihrer Kinder auch hinsichtlich der Mutterschutzfristen in angemessener Weise gewährleistet.

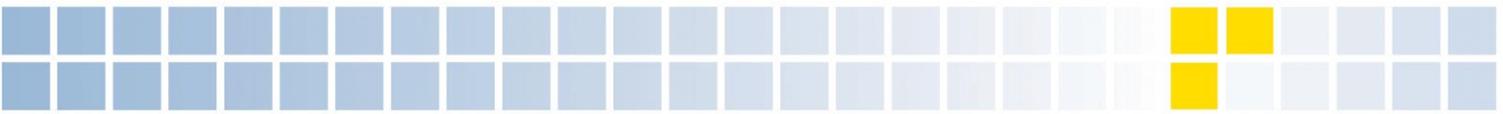
Die bereits im deutschen Mutterschutzrecht geltenden Schutzfristen betragen entsprechend den Anforderungen des Übereinkommens in der Regel 14 Wochen. In besonderen Fällen beträgt die Schutzfrist 18 Wochen (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Im Anschluss daran hat jede Frau nach den Vorschriften des Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen; diese kann ihr nicht verwehrt werden. Diese bereits geltenden Regelungen sind unter den Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes ausreichend.

Dementsprechend ist eine Klarstellung in der Denkschrift des Vertragsgesetzentwurfes wünschenswert, dass auch bezüglich der Überprüfung einer Verlängerung der Mutterschutzfristen nach Art. 11 des Übereinkommens keine Notwendigkeit besteht. Einer Umsetzung des Absatzes 1 Unterabs. 1 der Empfehlung bedarf es nicht.

Kein zeitliches Wahlrecht bei Mutterschutzfristen

Eine Frau soll die Möglichkeit haben, den Zeitpunkt, zu dem sie den nicht obligatorischen Teil ihres Mutterschaftsurlaubs vor oder nach der Entbindung nehmen will, frei zu wählen (Absatz 1 Unterabs. 3 ILO-Empfehlung Nr. 191).

Diese Möglichkeit hat die Frau nach deutschem Recht nicht. Sie hat aber die Möglichkeit, auf ihre Schutzfrist vor der Entbindung zu verzichten (§ 3 Abs. 1 S. 1 MuSchG). Soll der Frau durch die Empfehlung vorrangig die Möglichkeit gegeben werden, die nachgeburtliche Schutzfrist zu verlängern, wird diesem Anliegen im deutschen Recht durch den Anspruch auf Elternzeit Rechnung getragen. Von einer Umsetzung dieser Empfehlung ist daher richtigerweise abzusehen. Diese Erkenntnis sollte auch Eingang in die Denkschrift des Vertragsgesetzentwurfes finden.



Arbeitgeber ermöglichen Mitarbeiterinnen zu stillen

Nach Absatz 9 ILO-Empfehlung Nr. 191 sollten, soweit praktisch möglich, Vorkehrungen für die Schaffung von Einrichtungen zum Stillen unter angemessenen hygienischen Bedingungen in der Arbeitsstätte oder in ihrer Nähe getroffen werden. Eine solche Verpflichtung sieht das Mutterschutzgesetz nicht unmittelbar vor. Sie könnte in Einzelfällen, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen zu unverhältnismäßigen finanziellen Belastungen führen. Dem Anliegen trägt das Mutterschutzgesetz dennoch dadurch Rechnung, dass die Stillzeiten, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, gemäß § 7 Abs. 2 S. 2 MuSchG entsprechend anzupassen sind. Darüber hinaus hat die Aufsichtsbehörde die Möglichkeit, Einzelheiten zur Bereithaltung von Räumlichkeiten anzuordnen, die zum Stillen geeignet sind (§ 29 Abs. 3 Ziff. 3 MuSchG). Daher besteht auch hier kein Anpassungsbedarf im deutschen Recht. Dies sollte in die Denkschrift des Ratifikationsgesetzentwurfs aufgenommen werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.