

Zusatzurlaub für Väter

Mutterschutz – Vaterschutz Deutschland ist wie alle EU-Mitgliedsländer verpflichtet, die EU-Richtlinie zum Vaterschaftsurlaub umzusetzen. Mittlerweile läuft ein Vertragsverletzungsverfahren der EU gegen die Bundesrepublik Deutschland, weil die Umsetzung schon längst hätte erfolgen müssen. Aktuell soll 2024 die gesetzliche Regelung kommen.

Lange Zeit war es ruhig geworden um den Mutterschutz, hätte sich nicht die EU dieses Themas angenommen und damit auch den deutschen Gesetzgeber wieder auf den Plan gerufen. Ab kommenden Jahr werden wohl auch Väter nach der Geburt ihres Kindes in den Genuss eines Schutzes kommen. Bisher muss ein Vater bereits am nächsten Tag nach der Geburt wieder arbeiten oder seinen regulären Jahresurlaub beanspruchen. Familienministerin Lisa Paus will sogar noch mehr regeln als die EU vorgibt. Und doch bleiben gerade beim Mutterschutz überaus unbefriedigende Punkte offen, weswegen wohl auch das Bundesverfassungsgericht tätig werden muss.

Aktuelle Rechtslage

Mutter im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist die schwangere Frau, die Frau, die ein Kind entbunden hat und diejenige, die ein Kind stillt. Als Mutter genießt die Frau besondere Rechte. Allerdings gilt dies nur für bestimmte Mütter, nämlich für angestellte Frauen und seit einer Reform von 2018 auch für Schülerinnen, Studentinnen und Bundesfreiwilligendienstleistende.

Mutterschutz ist ein Teilbereich des Arbeitsrechts und damit primär auf einen Schutz der Arbeitnehmerseite vor dem meist stärkeren Arbeitgeber ausgerichtet. Bereits 1878, zu Zeiten von Bismarck, erkennt man, dass eine Mutter möglicherweise nicht so leistungsfähig ist wie eine kinderlose Frau und dass für sie und das werdende Kind erhebliche Gefahren damit verbunden sind, wenn sich die Mutter nicht schonen kann. Erste Schutzregelungen gibt es also bereits damals im Rahmen einer Novelle der Reichsgewerbeordnung für Fabrikarbeiterinnen. Die Nationalsozialisten verabschiedeten 1942 weitreichendere Mutterschutzbestimmungen zur Stützung des NS-Muttermythos und Sicherung möglichst zahlreichen Nachwuchses. Doch erst 1952 wird ein echtes Mutterschutzgesetz erlassen, welches weitgehend noch heute gültig ist.

Mutterschutz auf der einen Seite, Eigenverantwortung und damit Selbstbestimmung einer Frau auf der anderen Seite sind in Einklang zu bringen. Eine für das werdende Kind negative Lebensweise ist daher nicht erfasst, selbst wenn es dadurch zu einer Fehl- oder Totgeburt kommen sollte. So muss die schwangere Frau selbst entscheiden, wie sie leben will, ob sie von Drogen, Alkohol, Rauchen Abstand nimmt oder nicht. Dieses letztlich auch grundgesetzlich

geschütztes Recht auf ein selbstbestimmtes Leben zeigt sich auch darin, dass die Schwangere nicht verpflichtet ist, ihren Arbeitgeber über eine Schwangerschaft zu informieren. Es handelt sich um eine nicht verpflichtende Obliegenheit, also etwas, was zumindest aus rechtlicher Sicht sinnvoll wäre.

Nur wenn sie die Schwangerschaft mitteilt, kommt sie in den Genuss zahlreicher Vorteile wie verlängerte Pausenzeiten. Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen und ihren Arbeitsplatz mutterschutzgerecht ausgestalten, für eine Ersatzbeschäftigung sorgen oder ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt: Zentrales Element sind die Mutterschutzfristen. Vor dem errechneten Geburtstermin besteht zunächst eine relative Schutzfrist von sechs Wochen. Hierauf kann die Mutter freiwillig verzichten. Zugleich muss aber der Arbeitgeber unmittelbar nach der Mitteilung der Schwangerschaft prüfen, ob die Frau überhaupt beschäftigt werden kann, entweder durch eine Anpassung der Arbeitsbedingungen oder durch eine Ersatzbeschäftigung. Ist beides nicht möglich, so muss der Mutter ein Beschäftigungsverbot erteilt werden. Ein solches kann sich auch dann ergeben, wenn sie von einem Arzt ein Attest erhält, insbesondere im Falle einer Risikoschwangerschaft. Nach der Geburt gilt dann ein absolutes und deswegen nicht verzichtbares Beschäftigungsverbot von acht Wochen bei einem Einzelkind, zwölf Wochen bei Mehrlings- und Frühgeburten und auf Antrag bei einem behinderten Kind. Da sich Kinder nicht immer an das errechnete Geburtsdatum halten werden, wurde festgelegt, dass sich der vorgeburtliche Schutz um den Zeitraum verlängert, den das Kind auf sich warten lässt – das nachgeburtliche absolute Beschäftigungsverbot verändert sich also nicht. Kommt das Kind früher zur Welt, werden die Tage, die es früher als erwartet geboren wurde, nach der Geburt angehängt. Im Endeffekt hat die Mutter damit immer mindestens sechs plus acht bzw. zwölf Wochen Mutterschutz, nie weniger, möglicherweise aber mehr, wenn sich das Kind verspätet.

Kündigungsschutz: Unabhängig davon, ob die Mutter die Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitgeteilt hat oder nicht, genießt sie grundsätzlich einen sehr weitreichenden Kündigungsschutz – von Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt. Auch

eine Probezeit steht dem nicht entgegen. Lediglich fristlose Kündigungen, etwa nach einem Diebstahl, bleiben auch in diesem Zeitraum möglich.

Stillzeiten: Bis zu einem Jahr nach der Entbindung ist die Mutter berechtigt, das Kind auch während der Arbeitszeit zu stillen. Der Arbeitgeber muss dazu einen geeigneten Raum vorhalten und die Mutter ist für die Zeit des Stillens freizustellen, erhält also ihren Lohn weiterbezahlt.

Vaterschutz: Der EU ist es zu verdanken, dass wohl ab 2024 auch Väter in den Genuss eines Schutzes kommen werden. Denn auch für einen Vater ändert sich insbesondere nach der Geburt des ersten Kindes sehr viel in seinem Leben, auch er unterliegt möglicherweise psychischen Belastungen. Bisher muss ein Vater aber bereits am nächsten Tag nach der Geburt wieder arbeiten oder seinen regulären Jahresurlaub beanspruchen. Künftig wird er zwei Wochen als Vaterzeit in Anspruch nehmen können. Dieser Zeitraum wird ebenso wie die Mutterschutzfristen nicht auf den Jahresurlaubsanspruch angerechnet. Damit werden sich auch die Fehlzeiten von Vätern erhöhen – gleichwohl bleibt arbeitsrechtlich die gerne im Rahmen einer Bewerbung platzierte Frage nach der Familienplanung unzulässig.

Selbstständige: Aktuell gilt der Mutterschutz nicht für Selbstständige. Dazu zählen im Gesundheitswesen insbesondere Hebammen, Ärztinnen und andere freiberuflich tätige Angehörige der Heilberufe. Der Grundgedanke des Mutterschutzes war ursprünglich, Mütter vor ihrem Arbeitgeber zu schützen, was bei Freiberuflerinnen nicht erforderlich ist. Der heutige Mutterschutz geht aber weit darüber hinaus und bietet insbesondere eine finanzielle Absicherung für die Zeit, in der die Mutter nicht in der Lage ist zu arbeiten. Die Bundesfamilienministerin will daher auch für diese Frauen einen erweiterten Mutterschutz einführen. Seit 2017 haben Selbstständige mit einer privaten Krankentagegeldversicherung während der Mutterschutzfristen Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Krankentagegeldes. Dieses soll nun auch für Freiberuflerinnen, die freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, eingeführt werden. Entscheidend soll sein, dass der Krankengeldanspruch mit abgesichert ist.

Fehl- und Totgeburten: Während die Frühgeburt rechtlich wie eine „normale“ Geburt behandelt wird, unterscheidet der Gesetzgeber zwischen Fehl- und Totgeburten. Bei Fehlgeburten ist der Embryo leichter als 500 g und kommt vor der 24. Schwangerschaftswoche tot auf die Welt. Eine Totgeburt liegt dagegen vor, wenn der Embryo schwerer als 500 g ist oder nach der 24. Woche tot zur Welt kommt. Diese 24. Woche ist aber entscheidend für den Mutterschutz, denn im Falle einer Fehlgeburt endet dieser am selben Tag, sodass die Frau theoretisch am nächsten Tag wieder arbeiten muss – und dies, obwohl sie de facto eine Geburt mit Wehen oder gar operativer Intervention hinter sich hat und obendrein oftmals psychisch stark belastet sein wird. Liegt dagegen eine Totgeburt vor, gilt weiterhin der Mutterschutz mit dem nachgeburtlichen Beschäftigungsverbot und Kündigungsschutz. Diese gesetzliche Regelung stößt zunehmend auf Kritik. Der Koalitionsvertrag der Ampel-Re-

gierung sieht eine Nachschärfung des Mutterschutzgesetzes vor, allerdings wiederum mit einer starren Regelung bei der 20. Woche. Ohnehin liegen bereits Petitionen von Bürgerinnen zu einer Änderung vor. Im November 2022 reichten mehrere Frauen eine Verfassungsbeschwerde gegen das bisherige Mutterschutzgesetz in Karlsruhe ein. Das Bundesverfassungsgericht prüft, ob der Gesetzgeber nachbessern muss. Es könnte aber sein, dass der Bundestag dem mit einer Gesetzesänderung zuvorkommt.

Abtreibung: Weiterhin nicht geregelt und wohl auch nicht beabsichtigt ist ein Mutterschutz für Frauen, die sich für eine Abtreibung entschieden haben. Mit dem Tag des Schwangerschaftsabbruchs endet der Mutterschutz, was zumindest im Falle einer medizinischen Indikation als fragwürdig erscheint.

Adoption: Ebenfalls besteht kein Mutterschutz, wenn ein Kind adoptiert wurde. Gerade aber im Falle eines Kleinkindes sind die Aufgaben und Belastungen für die Adoptiveltern nicht anders als bei einem eigenen Kind. Begründet wird dies allerdings damit, dass bei einem Adoptivelternteil keine besonderen Gesundheitsrisiken vorliegen würden. Die Mutter, die ihr Kind zur Adoption freigegeben hat, behält dagegen trotzdem ihren Mutterschutz.

Mutterschutz ist auch ein Kostenfaktor

Der Schutz von Müttern und nunmehr auch Vätern ist ein wichtiger Baustein modernen Arbeitsrechts. Seit 1878 hat sich viel verändert, aber noch heute gibt es etliche, systemimmanente Lücken. Diese vollständig zu schließen wie etwa durch einen umfassenden Mutterschutz auch im Falle einer Fehlgeburt oder durch Absicherungen für Freiberuflerinnen wäre zwar für den Gesetzgeber ein Leichtes, jedoch geht es wie immer auch um damit verbundene finanzielle Fragen, die oftmals das größte Hindernis sind.

Ein Mehr an Fehlzeiten durch den Mutterschutz stellt für die Arbeitgeber einen Kostenfaktor dar, finanzielle Leistungen für Selbstständige müssen erst einmal aufgebracht werden und das alles gepaart mit dem ohnehin bestehenden Mangel an qualifizierten Kräften insbesondere im Gesundheitsbereich.

Gerade aber dieser Umstand macht einen umfassend geregelten Mutterschutz überaus wichtig, damit die Arbeitgeber auch Planungssicherheit haben und nicht in Versuchung geraten, Mitarbeitende auszunutzen. Derartiges kann schon heute beim vorgeburtlichen Mutterschutz beobachtet werden, auf den die Mutter ja freiwillig verzichten kann, was zu einer Art Erwartungshaltung eines Arbeitgebers führen kann. Dann kommt es sinngemäß zu Äußerungen wie „Als Teamplayerin werden Sie ja sicherlich auf die gesamten sechs Wochen nicht bestehen“ – es entsteht ein emotionaler Druck für die schwangere Frau. ►►



Michael Irmeler

Praxis für Konfliktarbeit und Mediation
Lehrinstitut am Ersberg
Ersbergstraße 6, 72622 Nürtingen
mediation@ersberg.de