

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung; Anpassung des Mutterschutzrechts

Az.: 1-0304.2/35

Stuttgart im August 2018



Baden-Württemberg

Der DGB Baden Württemberg bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme und nimmt zum vorliegenden Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Bereits im Mai 2017 wurde das Mutterschutzgesetz neu geregelt. Durch eine umfassende Neuregelung sollen Mütter in Zukunft besseren Schutz erhalten. Dazu gehört u. a. eine Verlängerung der Schutzfristen bei der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung, sowie verbesserter Schutz am Arbeitsplatz.

Alle diese Veränderungen des Mutterschutzgesetzes sind bereits in Kraft. Die letzten sind zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Es ist für den DGB Baden-Württemberg daher nicht nachvollziehbar, weshalb eine Anpassung nicht zeitnah erfolgt ist, sondern erst mit einer Verzögerung von einem Jahr in Angriff genommen wird, und wirft die Frage auf, welchen Stellenwert Arbeitsschutzvorschriften in der Landesregierung haben. Es war ein erklärtes Ziel der Neufassung des Mutterschutzgesetzes auf Bundesebene, dass für Beamtinnen und Richterinnen die gleichen Schutzvorschriften zur Anwendung kommen.

Ein echter Fortschritt ist es, dass nun nicht mehr die oberste Dienstbehörde als Aufsichtsbehörde dient und wie bisher die entsprechenden Aufsichtsaufgaben auf eine nachgeordnete Behörde übertragen darf. Stattdessen sollen die regulären Aufsichtsbehörden künftig auch für die Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften bei Beamtinnen zuständig sein. Damit wurde zumindest für diesen Teilbereich die gegenwärtige Praxis beendet, nach der die Behörden sich selbst bzw. die in ihrem Geschäftsbereich befindlichen und eng mit ihnen verzahnten Behörden beaufsichtigen. Ein Blick in den Arbeitsschutz zeigt, dass selbst bei der Kontrolle von Dienstbehörden durch andere Träger der öffentlichen Verwaltung häufig sehr viel „Rücksicht“ auf deren Belange genommen wird und Mittel des Ordnungswidrigkeitsrechts auch bei groben Verstößen nur sehr zurückhaltend eingesetzt werden. Dies kann aber nicht im Interesse der Betroffenen sein.

Im Rahmen der Neufassung des Mutterschutzgesetzes wurde auf Bundesebene ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet. Dieser neue Ausschuss soll praxismgerechte Regeln entwickeln, die bei der Umsetzung des Mutterschutzes den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen. Um eine Umsetzung der Regelungen sicherzustellen, schlägt der DGB Baden-Württemberg vor, einen entsprechenden Ausschuss auch in Baden-Württemberg zu schaffen. So könnte sichergestellt werden, dass die praxismgerechten Regeln auch tatsächlich den Weg in die Dienststellen und

Betriebe finden. Gleichzeitig könnten aufkommende Probleme leichter zurück auf die gesetzgebende Ebene des Bundes getragen werden. Denn gerade im Alltag zeigt sich in der Regel am deutlichsten, wo es bei der Umsetzung von Gesetzen zu Problemen kommt und welche Nachbesserungsbedarfe gegebenenfalls vorhanden sind. Dabei ist für den DGB Baden-Württemberg klar, dass eine solche Landeskommission nicht nur für die Beamtinnen und Beamte zuständig ist, sondern für alle Beschäftigten im Land.

Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen:

Zu § 32 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 des vorliegenden Entwurfes

Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ist es nicht nachvollziehbar, weshalb für eine Verlängerung der Schutzfristen ein formeller Antrag notwendig ist. Diese Regelung sollte umformuliert werden, so dass in diesen Fällen die Schutzfrist automatisch verlängert wird, ohne dass Betroffene einen formellen Antrag stellen müssen.

Zu § 35 Absatz 3 Satz 2 des vorliegenden Entwurfes

Der DGB Baden-Württemberg schlägt vor, den Satz 2 folgendermaßen zu ergänzen:

„Für eine freiwillige Beschäftigung bis 22 Uhr gilt § 28 MuSchG“

Dies soll deutlich machen, dass die Grundvoraussetzung einer Arbeit nach 20 Uhr die Freiwilligkeit der Betroffenen ist. Dies wird zwar auch in § 20 MuSchG aufgeführt, jedoch verhindert aus Sicht des DGB Baden-Württemberg eine frühzeitige Klarstellung der Freiwilligkeit, dass es an dieser Stelle zu Problemen in der Praxis kommt.

Zu § 35 Absatz 4 des vorliegenden Entwurfes

Zur Klarstellung sollte nach „... dass § 7 Absatz 2 Satz 3 ...“ der Begriff AzUVO ergänzt werden.

Zu § 36 des vorliegenden Entwurfes

Der Verweis auf die Schutzbestimmungen der §§ 9 bis 14 des Mutterschutzgesetzes stellt sicher, dass auch für Beamtinnen die gleichen Schutzbestimmungen gelten, wie für Arbeitnehmerinnen. Dies begrüßt der DGB Baden-Württemberg ausdrücklich.

Allerdings kommt es in der Praxis gerade bei Außendiensten häufig zu Problemen. Daher schlägt der DGB Baden-Württemberg vor, an dieser Stelle einen zusätzlichen Absatz zur Ergänzung und Klarstellung vorzunehmen, wie dies beispielsweise in den Verordnungen von Rheinland-Pfalz oder Berlin zu finden ist. Diese könnte folgendermaßen aussehen:

Eine Beamtin im Polizeidienst, des Aufsichtsdienstes bei einer Justizvollzugsanstalt oder im Dienst als Sozialarbeiterin, darf während der ersten drei Monate der Schwangerschaft nur mit ihrer Zustimmung im Außendienst eingesetzt werden; danach ist ihre Verwendung im Außendienst nicht zulässig.

Zu § 38 des vorliegenden Entwurfes

Der neue Absatz 4 soll vermutlich klarstellen, dass eine Beamtin, die während einer Teilzeit in der Elternzeit höhere Bezüge erhalten hat, als bei einer Teilzeit vor der Elternzeit, im Falle der Beendigung der Elternzeit nach § 44 Absatz 1 Satz 3 weiterhin die höheren Bezüge erhält und nicht die (niedrigeren) Bezüge der Teilzeit von vor der Elternzeit. Für den DGB Baden-Württemberg ist dies deshalb missverständlich, weil in den vorangegangenen Ausführungen an keiner Stelle explizit steht, dass bei einer Unterbrechung der Elternzeit in der Regel die Bezüge gewährt werden, die vor der Elternzeit bezogen wurden. Es wäre daher aus Sicht des DGB Baden-Württemberg sinnvoller zunächst einen Absatz einzufügen, der die Mutterschutz-Bezüge bei Abbruch einer Elternzeit sowohl im Falle von Vollzeit als auch im Falle von Teilzeit vor der Elternzeit regelt und anschließend die Klarstellung des neuen Absatzes 4 anzuhängen.

Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass durch die Neuregelung der Mutterschutzregelungen in der Praxis Unklarheiten entstehen, die auch für Beamtinnen und Beamte vor Ort problematisch sind. Beispielsweise ist bei schwangeren Schülerinnen/Auszubildenden, die sowohl eine schulische Ausbildung als auch eine praktische Ausbildung im Betrieb machen, nicht geklärt, ob auch in der Schule eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Bei schulischen Praktika kommen z. B. durchaus Gefahrstoffe zum Einsatz und es wird auch in schulischen Werkstätten geübt. Daraus resultiert nicht nur die Frage der Zuständigkeit, sondern auch wer die Kosten für eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung zu tragen hat. Diese Auseinandersetzungen zwischen Ausbildungsbetrieb und zuständigem Regierungspräsidium erzeugen einen Schwebezustand, der sowohl für die betroffene Schülerin/Auszubildende, als auch für die zuständigen Lehrkräfte und Schulleitungen zu einer unzumutbaren Belastung wird.

Hier braucht es klare Verfahrensanweisungen durch die zuständigen Stellen, um Verantwortlichkeiten vor Ort zu klären. Neben dem Bereich der Beruflichen Schulen ist dies insbesondere im Bereich der Hochschulen ein nicht zu unterschätzendes Problem.

Für weitere Erörterungen des vorliegenden Entwurfes und unserer Stellungnahme steht der DGB Baden-Württemberg gerne zur Verfügung.