



Die
Bundesregierung

D  **STATIS**
Statistisches Bundesamt

Erfüllungsaufwand
im Bereich...

**Mutterschutzgesetz
(MuSchG)**

Juni 2013

BürokratieAbbau
Zeit für das Wesentliche

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Datenerhebung	4
2.1	Qualitative Leitfadeninterviews.....	4
2.2	Standardisierte Befragung.....	4
3	Ergebnisse	5
3.1	Schwangerschaftsmeldung.....	5
3.2	Beschäftigungsverbote.....	10
3.2.1	Ausnahmegenehmigungen	11
3.2.2	Stillzeiten.....	12
3.3	Kündigungsverbote	13
3.4	Auslage des Gesetzes	15
4	Fazit	15
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	17

Anhang

Anhang 1:	Gesamtübersicht über die Vorgaben und Informationspflichten (IP) aus dem MuSchG.....	18
Anhang 2:	Interviewleitfaden für den Normadressaten „Wirtschaft“	21
Anhang 3:	Interviewleitfaden für den Normadressaten „Verwaltung“	25
Anhang 4:	Standardisierter Fragebogen zur Einführung eines zentralen Onlineportals.....	28

1 Einleitung

Das Erfüllungsaufwandsprojekt zum Mutterschutzgesetz war eines der rechtsübergreifenden Projekte aus dem Koalitionsvertrag, die von der Bundesregierung zur Erzielung weiterer spürbarer bürokratischer Entlastungen von Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft und Verwaltung durchgeführt wurden. Zentrales Ziel des Mutterschutzgesetzprojektes waren die potenziellen Möglichkeiten zum Abbau von Erfüllungsaufwand, wobei darunter insbesondere die Entbürokratisierung von Prozessen (Antrags-, Meldeverfahren u. ä.) zu verstehen ist. Die im Mutterschutzgesetz festgelegten Standards, die dem Schutz der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerin und dem Schutz des ungeborenen Kindes dienen, blieben davon unberührt.

Ursprünglich sollte vor allem der Erfüllungsaufwand der schwangeren und stillenden „Arbeitnehmerinnen“ betrachtet werden. Ein Blick in das Gesetz zeigte, dass die Anzahl an Informationspflichten und Vorgaben, die sich an den Normadressaten „Bürgerin“ richten, relativ gering ist (siehe Anhang). Des Weiteren handelt es sich bei den Pflichten im Wesentlichen um Sollvorschriften ohne Formerfordernis. So *sollen* z. B. werdende Mütter dem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist. Dies erfolgt i. d. R. im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit der bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten. Bei der Beantragung des Mutterschaftsgeldes handelt es sich – wie beim Elterngeld¹ – um ein „klassisches“ Antragsverfahren; beim Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld handelt es sich um die teilweise Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse wurde sich in einem Gespräch zwischen der Geschäftsstelle Bürokratieabbau (GBü) im Bundeskanzleramt, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Statistischen Bundesamt (StBA) darauf geeinigt, das Projektvorhaben auf die Normadressaten „Wirtschaft“ und „Verwaltung“ zu beschränken und Prozesse des Vollzugs zu analysieren. Als Themenbereiche, in denen Vereinfachungen denkbar waren, hatte das BMFSFJ insbesondere das Beschäftigungsverbot nach § 8, die Mitteilungspflicht nach § 5, die Auslage des Gesetzes nach § 18 sowie die von Amts wegen zu prüfenden Angaben hinsichtlich der Überwachung der Aufsichtsbehörden nach § 20 Mutterschutzgesetz benannt. Darüber hinaus enthält auch das Kündigungsverbot (§ 9) im MuSchG Antragsverfahren und kam insofern als Untersuchungsgegenstand in Frage (s. o.). Die Länder Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Saarland beteiligten sich an dem Projekt.

Mit Hilfe qualitativer Leitfadeninterviews mit Akteuren aus der Praxis wurden zunächst Vorgehensweisen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes erläutert und konkrete Vereinfachungspotenziale identifiziert.

¹ Der Bericht ist online unter http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/Buerokratieabbau/2012-06-22-projektbericht-1.pdf?__blob=publicationFile [Stand 05.12.2012] verfügbar.

ziert. Darüber hinaus wurde der Verbesserungsvorschlag „Einführung eines zentralen Onlineportals für die Schwangerschaftsmeldung“ der am Projekt beteiligten Länder in einer weiteren standardisierten Befragung hinsichtlich seiner Relevanz von Unternehmen und Aufsichtsbehörden bewertet.

2 Datenerhebung

2.1 Qualitative Leitfadeninterviews

Das StBA hat im November 2012 Telefon- und „Vor-Ort“-Interviews mit Praktikern aus der Wirtschaft und der Verwaltung durchgeführt. Als Erhebungsinstrument wurden leitfadengestützte Interviews verwendet. Der Leitfaden für die Befragten aus der Wirtschaft unterscheidet sich nur marginal von dem für die Interviewten aus der Verwaltung (siehe Anhang). Während Struktur und Fragen im Wesentlichen identisch sind, variieren je nach Normadressaten die Vorgaben bzw. Informationspflichten, auf die sich die Fragen beziehen.

Aus der Wirtschaft wurde u. a. eine Betriebsärztin eines Krankenhauses interviewt, die jährlich etwa 50 bis 100 schwangere Angestellte im Kontext des Mutterschutzgesetzes betreut. Zudem konnten im Bereich der Verwaltung Dezernentinnen bzw. Dezernenten sowie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter von Aufsichtsbehörden befragt werden, die mit der Überwachung der Ausführung des Mutterschutzgesetzes betraut sind.

Zum Einstieg in das Interview wurden zunächst Fragen zur Struktur und zur Mitarbeiterzahl des Unternehmens bzw. der Behörde sowie zur Tätigkeit der Befragten gestellt. Im Anschluss daran wurde gefragt, welche Arbeitsprozesse im Kontext der zu betrachtenden Paragraphen aus dem Mutterschutzgesetz entstehen und wie diese in der Praxis ausgeführt werden. In diesem Zusammenhang konnten auch sogenannte „Schnittstellen“ thematisiert werden: Wer ist an dem Prozess beteiligt? Wo werden Daten oder Informationen von einer anderen Stelle empfangen oder an eine solche weitergegeben? Welche Daten und Dokumente werden mit Hilfe welcher Medien übermittelt? Ist die Rechtslage verständlich und welche Informationen werden zum Verständnis der Rechtslage genutzt? Bei allen angesprochenen Themenbereichen wurde nach bürokratischen Hemmnissen und Ideen für Vereinfachungsmöglichkeiten (z. B. Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Ausweitung und Verbesserung des IT-Einsatzes, weitere Anwendungsmöglichkeiten für standardisierte Formulare) gefragt.

2.2 Standardisierte Befragung

Im Rahmen einer Projektbesprechung haben die beteiligten Ländervertreter einige Vereinfachungsvorschläge zum Mutterschutzgesetz genannt. Dazu gehört insbesondere die Idee, eine zentrale Onlineplattform für Schwangerschaftsmeldungen einzurichten. Hintergründe des Vorschlages sind

- mögliche Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Recherche der für sie oder ihre Niederlassungen zuständigen Aufsichtsbehörden sowie
- Probleme der Aufsichtsbehörden mit falsch zugestellten Schwangerschaftsmeldungen.

Ob die Idee der Schaffung eines Onlineportals für Schwangerschaftsmeldungen in der Praxis von Relevanz ist, wurde mit Hilfe standardisierter Telefoninterviews bei Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Verwaltung erfragt. Insgesamt wurden 100 Unternehmen und 21 Aufsichtsbehörden kontaktiert, wobei die Rücklaufquoten bei rund 40 bzw. 100 % lagen. Als Erhebungsinstrument kam ein standardisierter Fragebogen zum Einsatz.

Bei der Befragung der Unternehmen lag der Schwerpunkt auf Firmen, die über Niederlassungen bzw. Filialen verfügen. Dabei war von besonderem Interesse, wie die praktische Umsetzung der Meldepflicht erfolgt: Wie viele Behörden wurden kontaktiert? Waren die Kontaktdaten der zuständigen Aufsichtsbehörden bekannt? Wie aufwändig war ggf. die Recherche? Welches Formular wurde genutzt und wie erfolgte die Übermittlung? Darüber hinaus wurden die Unternehmen um ihre Meinung zur Einführung eines Onlineportals gebeten. In Fällen der Befürwortung konnte ergänzend nach dem vermuteten Einsparpotenzial gefragt werden.

Bei den interviewten Aufsichtsbehörden standen die Erfahrungen zum Thema „Fehlzustellungen“ von Schwangerschaftsmeldungen im Fokus: Wie häufig gehen Meldungen ein, die aufgrund der regionalen Zuständigkeit weitergeleitet werden müssen? Welcher Aufwand entsteht hierfür? Wo liegen die Ursachen?

3 Ergebnisse

3.1 Schwangerschaftsmeldung

Pro Jahr erfolgen ca. 170.000 Schwangerschaftsmeldungen durch die Arbeitgeber an die zuständigen Aufsichtsbehörden². Im Vergleich dazu waren 54 % der Mütter, die für ihr im Jahr 2011 geborenes Kind Elterngeld bezogen haben, vor der Geburt des Kindes *abhängig* erwerbstätig, was einer Fallzahl von ungefähr 350.000 entspricht³. Dies deckt sich mit den Aussagen der befragten Aufsichtsbehörden, dass nur in geschätzt 50 % aller Fälle der Meldepflicht gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG nachgekommen wird. Es besteht die Vermutung, dass die Ursache der Diskrepanz in der Unkenntnis insbesondere kleiner und mittelständischer Unternehmen liegt, eine Schwangerschaft melden zu müssen.

In der Praxis erfolgt die Meldung über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin an die zuständige Aufsichtsbehörde i. d. R. durch das Ausfüllen und postalische Übersenden eines standardisierten Formulars (siehe Abbildung 1). Die entsprechenden Formblätter werden von allen Aufsichtsbehörden der Länder auf deren Internetseiten zur Verfügung gestellt. Ein Vergleich der Onlineformulare ergab, dass grundsätzlich neben den beiden Pflichtangaben (Name der werdenden Mutter und voraussichtlicher Entbindungstermin, § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG) weitere, teilweise umfangreiche Fragestellungen zur bisherigen Tätigkeit der

² Die Fallzahl wurde im Rahmen der Bestandsmessung der Bürokratiekosten der Wirtschaft aus Informationspflichten erhoben.

³ Die Anzahl an Beamtinnen wurde herausgerechnet.

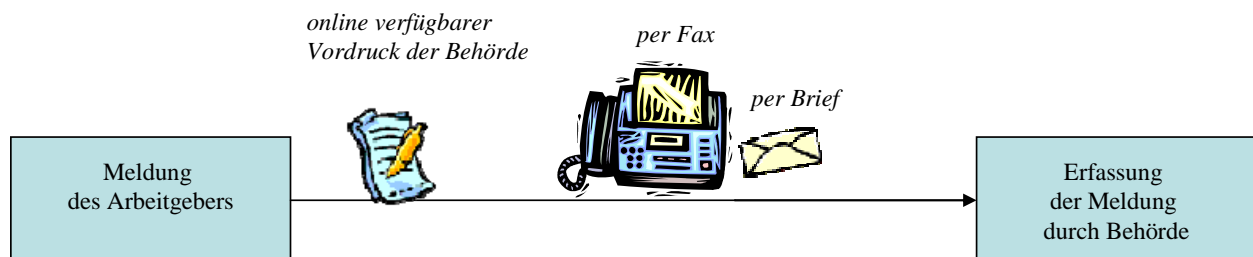
werdenden Mutter sowie zum Gefährdungspotenzial des bisherigen Arbeitsplatzes (§ 19 Abs. 1 MuSchG) enthalten sind. Diese Daten fallen nicht unter die Meldepflicht nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG, werden aber zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Rückfragen durch die Aufsichtsbehörden erbeten.

Im Rahmen der standardisierten Befragung hat sich gezeigt, dass die Hälfte der befragten Unternehmen auf die online verfügbaren Formulare der Behörden zurückgreift; die anderen 50 % der Meldepflichtigen verwenden für die Anzeige einer Schwangerschaft nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG unternehmensspezifische standardisierte Formulare. Diese Formblätter enthalten ebenfalls Informationen nach § 19 Abs. 1 MuSchG wie z. B. zur Art der Tätigkeit, Arbeitszeit, zu Beschäftigungsverboten usw. Die geforderten Angaben sind häufig an die unternehmensinternen Gegebenheiten angepasst.

Hinweis:

Laut Auskunft der befragten Behörden werden die Formulare von den Arbeitgebern als eine Art „Checkliste“ für ihre schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen, die eventuell Gefährdungen ausgesetzt sind, genutzt. Die in Form von Merkblättern zur Verfügung gestellten Informationen der Aufsichtsbehörden werden als weitere Serviceleistung wahrgenommen.

Abbildung 1: Meldung einer Schwangerschaft



§ 5 Abs. 1 in der Praxis i. V. m.
§ 19 Abs. 1 MuSchG

Die frühzeitige Übermittlung der Angaben über den Arbeitsplatz der schwangeren Arbeitnehmerin ermöglicht den Aufsichtsbehörden eine zeitnahe Einschätzung, inwieweit weitere Aktivitäten zur Vermeidung von potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz der Schwangeren erforderlich sind. Zu diesen Aktivitäten gehören beispielsweise Beratungen, Überprüfungen, Beanstandungen sowie Anordnungen. Solche Vorgehensweisen werden ggf. bei Arbeitsplätzen *mit* Gefährdungspotenzial erforderlich. Dazu zählen Berufe im Gesundheitswesen (Arzthelferinnen, Krankenpflege, ambulante Pflegedienste, verschiedene therapeutische Berufe), aber auch Tätigkeiten in der Kinderbetreuung und Altenpflege, das Friseur- und Kosmetikhandwerk, Nagelpflege etc. So liegt z. B. in Hamburg der Anteil an Schwangerschaftsmeldungen *mit* Gefährdungspotenzial bei ca. 40 bis 50 %.

Werden vom Arbeitgeber neben der Schwangerschaftsmeldung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG zusätzlich Angaben zum Gefährdungspotenzial des bisherigen Arbeitsplatzes nach § 19 Abs. 1 MuSchG beigelegt, entsteht in den Aufsichtsbehörden i. d. R. ein relativ geringer Zeitaufwand.

Dies trifft vor allem in folgenden Fällen zu:

1. Die mit der Schwangerschaftsmeldung eingereichte Gefahrenbeurteilung wird als plausibel und angemessen beurteilt.
2. Aus der Meldung geht hervor, dass ein Beschäftigungsverbot durch den Gynäkologen/die Gynäkologin festgestellt wurde.
3. Die Schwangerschaftsmeldung enthält die Information, dass der Arbeitgeber die Schwangere aus nachvollziehbaren Gründen freistellen muss.
4. Kennzeichnend für den Arbeitsplatz der Schwangeren sind klassische Bürotätigkeiten.

Aus einem Interview:

„Die Schwangerschaftsmeldungen werden zwar von den zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern eingesehen und erfasst, führen aber meistens zu keinem wesentlichen weiteren Arbeitsaufwand. Die Meldungen ‚laufen so durch‘.“

Doch auch wenn die Bearbeitung von Schwangerschaftsmeldungen sowohl von Seiten der Verwaltung als auch der Wirtschaft i. d. R. als unproblematisch beschrieben wurde, konnten Vereinfachungsmöglichkeiten benannt werden. Dazu gehört die Anregung, die bisher im Rahmen der Schwangerschaftsmeldung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG häufig freiwillig beigefügten Zusatzangaben nach § 19 Abs. 1 MuSchG im Gesetz als zu übermittelnde Pflichtangaben zu konkretisieren (zurzeit ist lediglich die Übermittlung „auf Verlangen der Aufsichtsbehörde“ vorgeschrieben). Weiterhin findet die Idee der Schaffung eines zentralen Onlineportals für die Schwangerschaftsmeldung eine breite Zustimmung bei denjenigen Unternehmen, die über mehrere Filialen bzw. Zweigstellen in Deutschland mit verschiedenen zuständigen Aufsichtsbehörden verfügen. Dies soll im Folgenden im Rahmen der Auswertung der Befragung zur Einführung einer zentralen Onlineplattform näher ausgeführt werden:

Fast 80 % der befragten Arbeitgeber befürworten eine zentrale Onlineplattform zur Erfüllung der Informationspflichten nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG bzw. § 19 Abs. 1 MuSchG. Vor allem Firmen mit relativ vielen Zweigstellen und mehreren zuständigen Aufsichtsbehörden wünschen sich ein solches Portal. So sprechen sich alle befragten Unternehmen, die an vier oder mehr Aufsichtsbehörden melden, für die Einrichtung einer zentralen Plattform aus. Von denjenigen Firmen, die maximal drei Aufsichtsbehörden im Rahmen von Schwangerschaftsmeldungen kontaktieren, begrüßen knapp 70 % die Möglichkeit der Onlinemeldung (siehe Tabelle 1)

Tabelle 1: Interesse an der Einführung eines zentralen Onlineportals nach Anzahl der von den Unternehmen zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden

Zentrales Onlineportal ist ...	Unternehmen nach Anzahl der zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden		
	1 bis 3	4 und mehr	insgesamt
	in %		
wünschenswert	69,2	100,0	79,5
nicht wünschenswert	30,8	0,0	20,5
Summe	100	100	100
(N*)	(26)	(13)	(39)

*Anzahl der Unternehmen mit Angaben zum o. g. Sachverhalt

Wie in Tabelle 2 dargestellt, versprechen sich zwei Drittel der befragten Unternehmen durch die Einführung einer Onlineplattform eine Reduzierung des Zeitaufwandes für die Meldepflicht. Vor allem diejenigen Firmen, für die mindestens vier Aufsichtsbehörden zuständig sind, halten eine Senkung des für die Schwangerschaftsmeldung notwendigen Zeitaufwandes durch Einführung eines Onlineportals für denkbar: 50 % gehen davon aus, dass der Zeitaufwand bis zu einem Drittel minimiert werden kann; weitere rund 35 % rechnen sogar mit einer Einsparung von mehr als einem Drittel. Von den Unternehmen, deren Meldepflicht sich nur auf eine bis maximal drei Aufsichtsbehörden beschränkt, erwarten 44 % eine zeitliche Ersparnis (33 % bis zu einem Drittel; 11 % mehr als ein Drittel).

Tabelle 2: Einschätzung der Reduzierung der Bearbeitungszeit für Schwangerschaftsmeldungen durch Schaffung eines Onlineportals nach Anzahl der von den Unternehmen zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden

Reduzierung der Bearbeitungszeit durch Onlineportal ...	Unternehmen nach Anzahl der zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden		
	1 bis 3	4 und mehr	insgesamt
	in %		
ist nicht zu erwarten	55,6	16,7	33,3
bis zu einem Drittel	33,3	50,0	42,9
um mehr als ein Drittel	11,1	33,3	23,8
Summe	100	100	100
(N*)	(9)	(12)	(21)

*Anzahl der Unternehmen, die die Schaffung eines Onlineportals wünschenswert finden und sich zum o. g. Sachverhalt geäußert haben.

Um mit Hilfe eines Onlineportals den Zeitaufwand für die Schwangerschaftsmeldungen zu reduzieren, haben die Befragten bereits Ideen zur konkreten Ausgestaltung einer solchen Onlineplattform genannt:

- Durch die eindeutige Unterscheidung zwischen Pflicht- und freiwillig zu befüllenden Feldern könnte der Arbeitsaufwand reduziert werden.
- Das Portal soll anwenderfreundlich und mit den unternehmenseigenen Systemen sowie dem Datenv-System der Krankenkassen kompatibel sein. Es sollte möglich sein, eigene Formulare einzustellen (z. B. Arbeitsplatzbeschreibungen).

- Nach Eingabe der korrekten Anschrift des Arbeitsortes der betroffenen Mitarbeiterin soll die automatische Weiterleitung der Meldung an die zuständige Behörde gewährleistet werden (siehe Tabelle 3).

Hinweis von am Projekt beteiligten Ländervertretern:

Durch die Eingabe der Adresse des Standortes, an dem die schwangere Mitarbeiterin tätig ist, soll die automatische Weiterleitung an die zuständige Arbeitsschutzbehörde gewährleistet werden. Alle Informationspflichten nach § 5 Abs. 1 Satz 3 und § 19 Abs. 1 MuSchG können elektronisch übermittelt werden. Im Rahmen der Gestaltung eines zentralen Onlineportals könnte beispielsweise darüber nachgedacht werden, durch das Auswählen des Feldes „ausschließlich administrative Tätigkeiten“ unmittelbar zum Ausdruck zu bringen, dass es sich um eine Tätigkeit ohne Gefährdungspotenzial handelt. Für kleine Betriebe ohne Internetanschluss soll es weiterhin die Möglichkeit der Meldung per Post oder Fax geben.

Relativ vielen Unternehmen sind die für sie zuständigen Aufsichtsbehörden bereits bekannt. So geben ca. 70 % der befragten Firmen an, dass sie ohne weiteren Rechercheaufwand auf die benötigten Adressdaten zugreifen können (siehe Tabelle 3). Dieser Anteil nimmt mit der Anzahl der verantwortlichen Behörden ab: Bei Unternehmen, die an maximal drei Stellen melden müssen, liegt der Anteil bei 77 %, bei Firmen mit mehr als vier zuständigen Aufsichtsbehörden bei 54 %. Rund zwei Drittel der Unternehmen, die nach den entsprechenden Kontaktdaten recherchieren müssen, benötigen dafür bis zu zehn Minuten; ein Drittel ist länger als zehn Minuten mit der Suche beschäftigt.

Tabelle 3: Bekanntheit der Kontaktdaten nach Anzahl der für die Unternehmen zuständigen Aufsichtsbehörden

Kontaktdaten sind ...	Unternehmen nach Anzahl der zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden		
	1 bis 3	4 und mehr	insgesamt
	in %		
bekannt	76,9	53,8	69,2
nicht bekannt	23,1	46,2	30,8
Summe	100	100	100
(N*)	(26)	(13)	(39)

*Anzahl der Unternehmen mit Angaben zum o. g. Sachverhalt

Neben den Unternehmen wurden zudem Aufsichtsbehörden telefonisch kontaktiert und um eine Einschätzung gebeten, ob und in welcher Häufigkeit in ihrer Behörde Schwangerschaftsmeldungen eingehen, die nicht in ihre regionale Zuständigkeit fallen. Drei Viertel der befragten Aufsichtsbehörden gaben an, dass diese Fallkonstellationen überhaupt nicht oder nur sehr selten vorkommen („einmal pro tausend Fälle“, „weniger als ein Prozent“ u. ä.). Treten solche Situationen auf, werden die „Irrläufer“ i. d. R. unbürokratisch (z. B. mit einer Kurzmitteilung) an die zuständige Behörde weitergeleitet. Der hierfür entstehende Aufwand wird von den befragten Behörden als vernachlässigbar eingeschätzt.

Von einem Viertel der interviewten Behörden werden fehlgeleitete Schwangerschaftsmeldungen durchaus als Problem wahrgenommen; der geschätzte Anteil an den gesamten Meldungen bewegt sich zwischen

fünf und zwölf Prozent. Insbesondere bei überregional tätigen „Großunternehmen“ mit zentraler Bearbeitung der Schwangerschaftsmeldungen kommt es zur Benachrichtigung einer nicht zuständigen Aufsichtsbehörde. Auch in „Grenzregionen“ der Bundesländer sind die Zuständigkeiten für die Unternehmen nach Auskunft der Aufsichtsbehörden nicht immer eindeutig ersichtlich. Als weitere Ursache wurde u. a. angeführt, dass sich in der Vergangenheit häufig die Strukturen und Zuständigkeiten in der Behörde selbst geändert haben (neuer Name, neue Anschrift).

Hinweis:

Eine der befragten Aufsichtsbehörden bietet Großunternehmen als Serviceleistung an, die Schwangerschaftsmeldungen gebündelt einzureichen. Die Verteilung nach regionaler Zuständigkeit wird von ihr zentral übernommen.

3.2 Beschäftigungsverbote

Das Mutterschutzgesetz unterscheidet zwischen zwei Beschäftigungsverboten. Während das generelle Beschäftigungsverbot für alle werdenden und stillenden Mütter gilt, wird das individuelle Beschäftigungsverbot im Einzelfall durch einen Arzt attestiert.

Im Gegensatz zu individuellen Beschäftigungsverboten kann die Arbeitnehmerin bei einem generellen Beschäftigungsverbot (z. B. bei schweren körperlichen Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen mit erhöhten Unfallgefahren) unter bestimmten Umständen auf einen anderen Arbeitsplatz ohne Gefährdungspotenzial umgesetzt werden. Auf Antrag werden die bei Beschäftigungsverboten gezahlten Arbeitsentgelte sowie Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld dem Arbeitgeber in voller Höhe von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet (U2-Umlageverfahren).

Durch den Ausfall einer Arbeitnehmerin aufgrund eines Beschäftigungsverbotes entstehen den Unternehmen i. d. R. Kosten für die interne Umorganisation bzw. die Einstellung einer Ersatzkraft. Unter der Annahme, dass sich in den meisten Fällen die Inanspruchnahme der Elternzeit anschließt, kann im Regelfall von einer längeren Abwesenheit der betroffenen Mitarbeiterin ausgegangen werden. Für eine erste Einschätzung der Kosten, die den Unternehmen dadurch entstehen, werden Erkenntnisse aus einer Ex-ante-Schätzung (1) und der Prognos-Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ (2) herangezogen⁴:

(1) In 90 % aller Fälle, in denen Elternzeit in Anspruch genommen wird, lassen sich unternehmensinterne Vertretungslösungen finden. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen interner Ausschreibungen, befristeter Aufstockungen der Arbeitszeit von Teilzeitkräften, Umsetzungen, Umverteilungen von Arbeitsauf-

⁴ Inwieweit die anfallenden Kosten für die Unternehmen dem MuSchG bzw. dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zugerechnet werden müssen, bedarf einer gesonderten Betrachtung.

gaben u. ä. Der Zeitaufwand für die Organisation der erforderlichen Maßnahmen wird auf einen Arbeitstag geschätzt.

(2) In den restlichen Fällen erfolgen zur Überbrückung der Elternzeit externe Stellenausschreibungen. Die hierfür entstehenden „Wiederbeschaffungskosten“ betragen für die untere Einkommensklasse 9.500 Euro, für die mittlere Einkommensklasse 23.200 Euro sowie für die obere Einkommensklasse 43.200 Euro⁵.

Hemmnis:

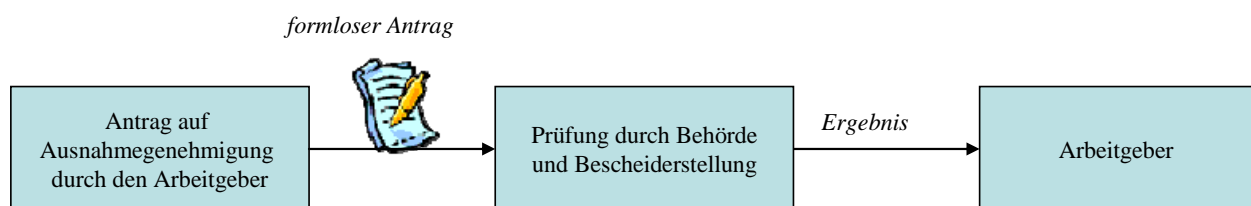
Viele Arbeitgeber setzen voraus, dass ein Beschäftigungsverbot ausschließlich durch eine Ärztin / einen Arzt ausgesprochen werden kann. Dass die Erteilung genereller Beschäftigungsverbote gem. § 4 MuSchG den Arbeitgebern selbst obliegt, ist gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht bekannt. Ebenso fehlt häufig die Kenntnis über das U2-Umlageverfahren, wonach der Arbeitgeber auf Antrag alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet bekommen kann.

3.2.1 Ausnahmegenehmigungen

In Deutschland wurden 2011 insgesamt ca. 650 Ausnahmen vom Verbot der Nacht-, Sonn-, Feiertags- sowie Mehrarbeit gemäß § 8 Abs. 6 MuSchG durch die zuständigen Behörden genehmigt. Der Schwerpunkt lag im Bereich Nachtarbeit und betraf vorwiegend die Bereiche Kultur und Gesundheitswesen.

In begründeten Einzelfällen kann durch den Arbeitgeber formlos eine Ausnahmegenehmigung von den Beschäftigungsverboten bei der zuständigen Behörde beantragt werden (§ 8 Abs. 6 MuSchG). Diesem Antrag sind die Stellungnahme der betroffenen Frau, des Personal- oder Betriebsrates sowie des behandelnden Arztes / der behandelnden Ärztin beizufügen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Beantragung einer Ausnahmegenehmigung vom Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit



Die Anträge auf Ausnahmegenehmigungen werden oft auch auf Wunsch der Arbeitnehmerin selbst gestellt; häufig empfinden die schwangeren Frauen die Regelungen zum Nacht-, Sonn-, Feiertags- sowie zum Mehrarbeitsverbot als zu unflexibel und unzeitgemäß. Dabei entscheiden die Aufsichtsbehörden eher restriktiv und mitunter auch gegen den Willen der Schwangeren zum Wohle des ungeborenen Kindes.

⁵ Die Bruttoeinkommensklassen werden in der o. g. Studie wie folgt definiert: untere Einkommensklasse bis zu 30.000 Euro, mittlere Einkommensklasse von 30.001 bis 55.000 Euro, obere Einkommensklasse über 55.000 Euro.

Hemmnis:

Die Regelungen werden von den betroffenen Arbeitnehmerinnen teilweise als zu „starr“ und „nicht mehr zeitgemäß“ empfunden.

Beispiel 1: Für eine Lehrerin, die nach 20 Uhr einen Elternabend durchführen möchte, muss eine Ausnahmegenehmigung bei der Aufsichtsbehörde beantragt werden.

Beispiel 2: Eine Mutter von mehreren Kindern möchte gern an Sonntagen arbeiten, weil dann die Betreuung der Kinder durch den Partner sichergestellt ist.

Eine mögliche Vereinfachung der Anträge auf Ausnahmegenehmigung würde nach Einschätzung einer am Projekt beteiligten Ländervertreterin darin liegen, dass spezifische Fälle – z. B. Elternabende in Schulen und Kindergärten – nur noch anzeige- und nicht mehr genehmigungspflichtig sind.

Hinweis von am Projekt beteiligten Ländervertretern:

„Denkbar wäre die Aufnahme von gesetzlichen Ausnahmeregelungen, die nur noch anzeigepflichtig und nicht mehr genehmigungspflichtig sein sollten. Solche gesetzlichen Ausnahmeregelungen bieten sich an z. B. für Elternabende in Schulen und Kindergärten oder für kirchliche Tätigkeiten. Die Anzeige sollte folgende Angaben enthalten: Beschreibung der Tätigkeit, Lage und Dauer der Arbeitszeit, Unbedenklichkeitserklärung des Arztes, Einverständnis der werdenden Mutter.“

3.2.2 Stillzeiten

Es wird angenommen, dass die Stillzeit im Regelfall unter einem Jahr liegt und es sich bei Müttern, die nach ihrem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit noch stillen, um absolute Ausnahmen handelt (z. B. bei medizinischer Indikation). So wurde im Rahmen der Evaluation zum Elterngeld nach der Inanspruchnahme von Elternzeit gefragt. Danach plant jede zweite Mutter, die dreijährige Elternzeit voll aususchöpfen, ein Viertel der Mütter möchte für etwa zwei Jahre in Elternzeit gehen, fünf Prozent planen eine berufliche Auszeit von rund eineinhalb Jahren, jede zehnte Mutter möchte etwa ein Jahr aus dem Beruf aussteigen.

Aus einem Interview:

„Es gab in den vergangenen Jahren nur zwei Fälle (bei 50 bis 100 Schwangerschaften pro Jahr), in denen die Mütter keine Elternzeit in Anspruch genommen und nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch gestillt haben.“

Trotz der relativ geringen Anzahl an stillenden erwerbstätigen Müttern wäre den befragten Aufsichtsbehörden zufolge eine Konkretisierung der Norm bezüglich der Stillzeiten zu begrüßen. Dennoch sollte das Stillen außerhalb der dann festgesetzten Frist bei medizinischer Notwendigkeit möglich sein.

Hemmnis:

Zur Dauer der Stillzeit fehlen konkrete gesetzliche Vorgaben für die Aufsichtsbehörden und Unternehmen. Theoretisch könnte sich eine Frau für mehrere Jahre zum Stillen freistellen lassen.

3.3 Kündigungsverbote

Im Jahr 2011 wurden ca. 1.200 Anträge auf Zulässigkeitsklärung nach § 9 Abs. 3 MuSchG gestellt. Hiervon wurden ca. 650 Kündigungen genehmigt und ca. 130 Anträge abgelehnt. Die verbleibenden 420 Antragsverfahren wurden durch Rücknahmen oder Vergleiche erledigt bzw. befanden sich noch in Klärung.

Bei beabsichtigter Kündigung einer Mitarbeiterin durch den Arbeitgeber während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung muss der Arbeitgeber (oder Insolvenzverwalter) einen schriftlichen Antrag an die zuständige Behörde stellen und nachvollziehbar begründen, dass es sich um einen „besonderen Fall“ handelt, der nicht mit dem Zustand der Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang steht.

Hinweis:

In einigen Bundesländern stehen standardisierte Antragsformulare zum Download zur Verfügung. Neben den Betriebs- und Arbeitnehmerdaten werden Informationen zum Kündigungsgrund verlangt, wobei die möglichen Gründe i. d. R. schon einschränkend vorgegeben sind. Je nach Anlass der Kündigung sind Nachweise, Beschlüsse oder genaue Sachverhaltsdarstellungen beizufügen, die eine sachgerechte Beurteilung durch die zuständige Behörde ermöglichen. Ansonsten existieren zumeist entsprechende Merkblätter oder Hinweise.

Nach Eingang des Antrages bei der zuständigen Behörde wird dem Arbeitgeber eine Eingangsbestätigung zugesandt. Die betroffene Arbeitnehmerin erhält eine Abschrift des Kündigungsantrages und ihr wird Gelegenheit gegeben, zum vorgebrachten Kündigungsgrund schriftlich oder auf Wunsch auch mündlich Stellung zu nehmen. Die Behörde wägt die Interessen gegeneinander ab und trifft eine Entscheidung im Rahmen ihres Ermessens.⁶

Im Allgemeinen lassen sich die Kündigungsanträge vier Kategorien zuordnen: Insolvenz, Stilllegung eines Betriebes oder eines Betriebsteiles (siehe Abbildung 3) und verhaltensbedingte Kündigung (siehe Abbildung 4). Bei den ersten drei Kündigungsgründen wird die Bearbeitungszeit im „Normalfall“ jeweils zwischen zwei und fünf Stunden pro Fall geschätzt. Bei verhaltensbedingten Kündigungen kann der Zeitaufwand mehrere Arbeitstage in Anspruch nehmen.

⁶ Bei der erforderlichen Abwägung ist aus Sicht des BMFSFJ insbesondere zu berücksichtigen: Können die vorrangigen Belange des Mutterschutzes **ausnahmsweise** aufgrund der besonderen Sachlage zurücktreten und der Arbeitnehmerin die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden?

Insolvenz des Unternehmens

Unternehmensinsolvenzen stellen den häufigsten Kündigungsgrund dar und werden in der Regel zugunsten des Arbeitgebers entschieden. Gerade wenn die Antragstellung durch einen Insolvenzverwalter erfolgt, wird davon ausgegangen, dass tatsächlich ein Insolvenzfall vorliegt und das Unternehmen nicht fortbesteht. Bei Betriebsübergängen wird der Arbeitnehmerin empfohlen, beim Arbeitsgericht überprüfen zu lassen, ob bzw. inwieweit eine Weiterbeschäftigung möglich ist.⁷

Hinweis:

Bei Kündigungen infolge einer Insolvenz könnte nach Auffassung der Befragten ggf. von einer Bescheiderstellung abgesehen werden⁸.

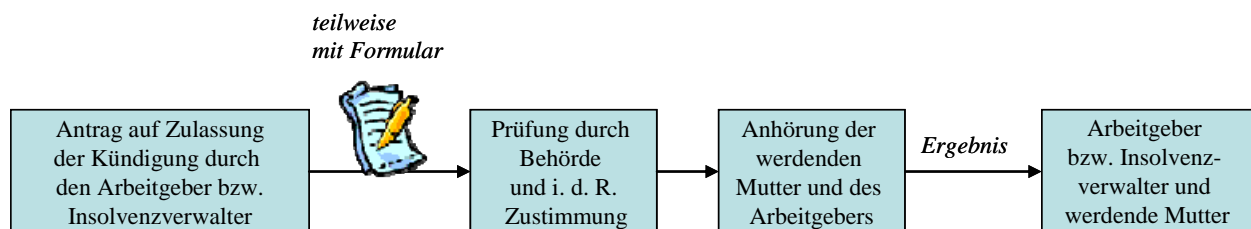
Stillegung eines Betriebes

Dem Antrag wird i. d. R. stattgegeben, wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich ist

Stillegung eines Betriebsteils

Sofern die betroffene Arbeitnehmerin eine Weiterbeschäftigung auf einem Arbeitsplatz in einem anderen Betriebsteil ablehnt, wird dem Antrag stattgegeben.

Abbildung 3: Insolvenz / Stillegung des Betriebes



Verhaltensbedingte Kündigung

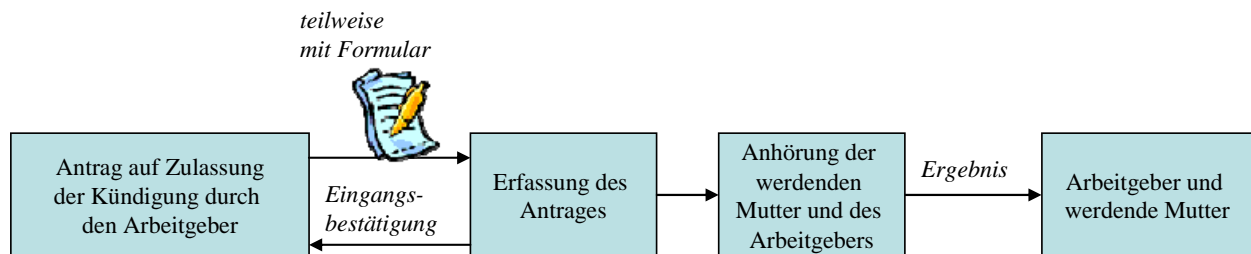
Einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen wird äußerst selten zugestimmt. Jeder einzelne Fall bedarf einer gesonderten Betrachtung. Grundsätzlich gibt es von Seiten der Behörden das Bemühen zu

⁷ Die unter Fußnote zu 6) dargestellte Abwägung ist aus Sicht des BMFSFJ auch hier zu berücksichtigen.

⁸ Die Aussage, dass bei Kündigungen infolge einer Insolvenz ggf. von einer Bescheiderstellung abgesehen werden könnte, wird von einer am Projekt beteiligten Ländervertreterin anders eingeschätzt: „Die Zustimmung der Behörde ist Voraussetzung für eine formell ordnungsgemäße Kündigung. Sofern gekündigt wird, ohne dass die Zustimmung erteilt wurde, wird in einem etwaigen arbeitsgerichtlichen Verfahren aufgrund der bestehenden Gesetzeslage das Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes (nach hiesigen Erfahrungen) nicht geprüft. Die Gerichte stellen lediglich auf den formalen Fehler ab und der Arbeitgeber unterliegt im gerichtlichen Verfahren. Bei einem dauerhaften Verzicht auf die Bescheiderstellung im Insolvenzfall wäre dies nachteilig für den Arbeitgeber, der trotz etwaigen Bestehens eines Kündigungsgrundes im arbeitsgerichtlichen Verfahren unterliegen würde. Zudem muss auch die werdende Mutter die Möglichkeit bekommen, sich mit den Argumenten der Behörde auseinandersetzen zu können, um dem Schutzzweck des Gesetzes gerecht zu werden und effektiven Rechtsschutz zu bieten. Dies ist nur bei einer Bescheiderstellung tatsächlich gewährleistet.“

moderieren und eine Einigung herbeizuführen, u. a. mit dem Argument, dass die Verfahren mitunter länger dauern können, als ein Kündigungsschutz nach § 9 Abs. 1 MuSchG besteht. Über die Entscheidung der Behörde werden Arbeitgeber und Arbeitnehmerin durch Bescheid informiert.

Abbildung 4: Verhaltensbedingte Kündigung



Bei bereits erfolgten Kündigungen ohne Zulässigkeitsklärung der zuständigen Behörde wird den betroffenen Arbeitnehmerinnen empfohlen, möglichst innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einzureichen, um die Kündigung rechtsunwirksam erklären zu lassen. Geht die Kündigung von der Arbeitnehmerin aus, ist die zuständige Aufsichtsbehörde durch den Arbeitgeber darüber zu informieren (§ 9 Abs. 2 i. V. m. § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG).

3.4 Auslage des Gesetzes

Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigen, sind verpflichtet, einen Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Die Belastung beträgt bei einer Fallzahl von 200 Tsd. ungefähr 600 Tsd. Euro.⁹

Hinweis:

Den Befragten zufolge ist diese Vorschrift aufgrund der Verbreitung des Internets nicht mehr zeitgemäß und könnte aufgehoben werden. Bei Personen zwischen 14 und 39 Jahren liegt der Anteil an Internetnutzern bei nahezu 100 % (14- bis 19-Jährige: 100 %; 20- bis 29-Jährige: 98,6 %; 30- bis 39-Jährige: 97,6 %; ARD/ZDF-Onlinestudie 2012)¹⁰ und sämtliche Gesetzestexte werden auf den Internetseiten der Bundesregierung veröffentlicht.¹¹

4 Fazit

Durch die Befragung von Akteuren aus der Praxis konnten bürokratische Hemmnisse und unmittelbar damit in Zusammenhang stehende potenzielle Ansätze für Vereinfachungen identifiziert werden, die im

⁹ Die Fallzahl sowie die Belastung wurden im Rahmen der Bestandsmessung aller Informationspflichten erhoben.

¹⁰ Die Studie ist unter http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/fileadmin/Online12/0708-2012_Eimeren_Frees.pdf [Stand 02.04.2013] verfügbar.

¹¹ Die Aussage, dass die Vorschrift des § 18 MuSchG aufgehoben werden könnte, wird von einer am Projekt beteiligten Ländervertreterin anders eingeschätzt: „Nicht jeder Betrieb hat die Möglichkeit, das Mutterschutzgesetz über Internet zur Verfügung zu stellen. Die Regelung des § 18 MuSchG sollte daher bestehen bleiben.“

Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens mit Blick auf die Schutzziele der Mutterschutzregelungen geprüft werden. Insgesamt wurden von den Interviewten folgende vier Erfüllungsaufwandsrelevante Verbesserungsvorschläge genannt:

1. Aufhebung von § 18 MuSchG,
2. Absehen von einer Bescheiderstellung bei Kündigungen infolge einer Insolvenz,
3. Flexibilisierung der Arbeitszeiten (nach 20 Uhr, Sonntagsarbeit) und somit ein geringeres Aufkommen an Anträgen auf Ausnahmen vom Verbot der Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit gemäß § 8 Abs. 6 MuSchG,
4. Konkretisierung der Norm bezüglich der Stillzeiten.

Die mögliche Entlastung durch diese Vereinfachungsvorschläge wird auf 600 Tsd. bis 800 Tsd. Euro geschätzt.

Aus der standardisierten Befragung bei Unternehmen konnte zudem die Erkenntnis gewonnen werden, dass rund 80 % der Befragten die Einführung eines zentralen Onlineportals befürworten¹². Es wird erwartet, dass mit Hilfe eines solchen Portals die korrekte Zuteilung der Schwangerschaftsmeldungen an die zuständige Behörde automatisiert werden könnte. Davon würden insbesondere die Unternehmen profitieren, denen die Kontaktdaten der verantwortlichen Stellen unbekannt sind. Bei der Befragung waren dies ca. 30 % der 39 Unternehmen, die Angaben hierzu gemacht haben, also ca. 12 % der befragten 100 Unternehmen.

Durch die Möglichkeit der Onlineübermittlung könnten zudem Portokosten in Höhe von ungefähr 150 Tsd. Euro eingespart werden.

¹² Das Onlineportal müsste auf Länderebene verwaltet werden.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Meldung einer Schwangerschaft	6
Abbildung 2:	Beantragung einer Ausnahmegenehmigung vom Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	11
Abbildung 3:	Insolvenz / Stilllegung des Betriebes	14
Abbildung 4:	Verhaltensbedingte Kündigung.....	15
Tabelle 1:	Interesse an der Einführung eines zentralen Onlineportals nach Anzahl der von den Unternehmen zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden.....	8
Tabelle 2:	Einschätzung der Reduzierung der Bearbeitungszeit für Schwangerschaftsmeldungen durch Schaffung eines Onlineportals nach Anzahl der von den Unternehmen zu kontaktierenden Aufsichtsbehörden	8
Tabelle 3:	Bekanntheit der Kontaktdaten nach Anzahl der für die Unternehmen zuständigen Aufsichtsbehörden.....	9

Anhang 1:
Gesamtübersicht über die
Informationspflichten (IP) und
Vorgaben aus dem MuSchG

Gesamtübersicht über die Vorgaben und Informationspflichten (IP) aus dem MuSchG

Lfd.-Nr.	IP / Vorgabe	Paragraf	Bezeichnung	Norm-adressat
1	Vorgabe	§ 2 Abs. 1	Durchführung von Vorkehrungen und Maßnahmen zur Gewährleistung des Schutzes werdender und stillender Mütter am Arbeitsplatz	W
2	Vorgabe	§ 2 Abs. 2 u. 3	Konkretisierung von Abs. 1	W
3	Vorgabe	§ 2 Abs. 5	Anordnung von Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz werdender und stillender Mütter im Einzelfall	V
4	Vorgabe	§ 2 Abs. 5	Umsetzung der Anordnungen der Aufsichtsbehörde zum Schutz werdender und stillender Mütter	W
5	Vorgabe	§ 3	Einhaltung der allgemeinen Beschäftigungsverbote (bei Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind)	W
6	Vorgabe	§ 4 Abs. 1	Einhaltung der weiteren Beschäftigungsverbote	W
7	Vorgabe	§ 4 Abs. 2	Konkretisierung von Abs. 1	W
8	IP	§ 4 Abs. 3 Satz 2	Antrag auf Ausnahmegenehmigung bei Akkord- und Fließarbeit	W
9	Vorgabe	§ 4 Abs. 3 Satz 2	Prüfung auf Bewilligung von Ausnahmegenehmigungen bei Akkord- und Fließarbeit	V
10	Vorgabe	§ 4 Abs. 5	Entscheidung, ob eine Arbeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt	V
11	IP	§ 5 Abs. 1 Satz 1	Information des Arbeitgebers über Schwangerschaft	B
12	IP	§ 5 Abs. 1 Satz 2	Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses auf Verlangen	B
13	IP	§ 5 Abs. 1 Satz 3	Schwangerschaftsmeldung an Aufsichtsbehörde	W
14	Vorgabe	§ 5 Abs. 2	Berechnung der Zeiträume vor Entbindung	W
15	Vorgabe	§ 5 Abs. 3	Kostenübernahme für Zeugnis	W
16	Vorgabe	§ 6	Einhaltung der Beschäftigungsverbote nach der Entbindung	W
17	Vorgabe	§ 7 Abs. 1	Beantragung von Freistellung während der Stillzeit	B
18	Vorgabe	§ 7 Abs. 1	Freistellung während der Stillzeit	W
19	Vorgabe	§ 7 Abs. 3	Festlegung näherer Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten bzw. der Einrichtung von Stillräumen	V
20	Vorgabe	§ 7 Abs. 3	Erfüllung der näheren Bestimmungen durch die Aufsichtsbehörde; Einrichtung von Stillräumen	W
21	Vorgabe	§ 8 Abs. 5	Festlegung näherer Bestimmungen über die Arbeitsmenge bei Heimarbeit, ggf. Anhörung des Heimarbeitsausschusses	V
22	IP	§ 8 Abs. 6	Antrag auf Ausnahmegenehmigung bzgl. Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit	W
23	Vorgabe	§ 8 Abs. 6	Prüfung auf Bewilligung von Ausnahmegenehmigungen bzgl. Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit	V
24	IP	§ 9 Abs. 2	Unterrichtung der Aufsichtsbehörde über Arbeitnehmerkündigung	W
25	IP	§ 9 Abs. 3	Antrag auf Zulassung der Kündigung	W

Lfd.-Nr.	IP / Vorgabe	Paragraf	Bezeichnung	Norm-adressat
26	Vorgabe	§ 9 Abs. 3	Prüfung der Bewilligung der Zulässigkeit der Kündigung	V
27	IP	§ 13	Antrag auf Mutterschaftsgeld	B
28	Vorgabe	§ 13 Abs. 1	Prüfung auf Bewilligung des Antrags auf Mutterschaftsgeld	V
29	Vorgabe	§ 13 Abs. 2	Prüfung auf Bewilligung des Antrags auf Mutterschaftsgeld	V
30	IP	§ 14	Antrag auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	B
31	Vorgabe	§ 14	Prüfung auf Bewilligung des Antrags auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	V
32	Vorgabe	§ 16	Freistellung zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft	W
33	IP	§ 18	Auslage des Mutterschutzgesetzes	W
34	Vorgabe	§ 19 Abs. 1	Anforderung von erforderlichen Angaben, die zur Erfüllung der Aufgaben der Aufsichtsbehörde erforderlich sind	V
35	IP	§ 19 Abs. 1	Auskunft und Nachweis auf Verlangen der Aufsichtsbehörde	W
36	Vorgabe	§ 19 Abs. 2	Aufbewahrung von Unterlagen	W
37	Vorgabe	§ 20	Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des Gesetzes	V
38	Vorgabe	§ 21	Ahndung von Ordnungswidrigkeiten	V
39	Vorgabe	§ 21	Erstattung von Anzeige bei der Staatsanwaltschaft	V

**Anhang 2:
Interviewleitfaden
für den Normadressaten
„Wirtschaft“**

Interviewleitfaden für den Normadressaten „Wirtschaft“

Erfüllungsaufwandsprojekt zum Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Leitfaden zum Informationsgespräch

1. Einleitung

- Die Gruppe „Bürokratiekostenmessung“ im Statistischen Bundesamt
- Vorstellung des Unternehmens (Struktur / Organisation; Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Abteilung / Tätigkeit des Interviewpartners / der Interviewpartner)

2. Rechtsgrundlagen aus dem MuSchG, die Arbeitgeber betreffen

Im Fokus des Interesses stehen folgende Paragraphen:

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 2 Abs. 1 bis 3 MuSchG

Durchführung von Vorkehrungen und Maßnahmen zur Gewährleistung des Schutzes werdender und stillender Mütter am Arbeitsplatz

§ 2 Abs. 5 MuSchG

Umsetzung der Anordnungen der Aufsichtsbehörde zum Schutz werdender und stillender Mütter

Zweiter Abschnitt: Beschäftigungsverbote

§ 3 MuSchG

Einhaltung der allgemeinen Beschäftigungsverbote (soweit nach ärztlichem Zeugnis Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind besteht sowie die letzten sechs Wochen vor der Entbindung)

§ 4 Abs. 1 MuSchG

Einhaltung der weiteren Beschäftigungsverbote (z. B. bei körperlich schwerer Arbeit oder schädlichen Einwirkungen)

§ 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG

Schwangerschaftsmeldung an Aufsichtsbehörde

§ 5 Abs. 2 MuSchG

Berechnung der Zeiträume vor Entbindung

§ 5 Abs. 3 MuSchG

Kostenübernahme für Zeugnis

§ 6 MuSchG

Einhaltung der Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

§ 7 Abs. 1 MuSchG

Freistellung während der Stillzeit

§ 7 Abs. 3 MuSchG

Erfüllung der näheren Bestimmungen durch die Aufsichtsbehörde; Einrichtung von Stillräumen

§ 8 Abs. 6 MuSchG

Antrag auf Ausnahmegenehmigung bzgl. Nacht-, Sonn-, Feiertags- sowie Mehrarbeit

Dritter Abschnitt: Kündigungsverbot**§ 9 Abs. 2 MuSchG**

Unterrichtung der Aufsichtsbehörde über Arbeitnehmerkündigung

§ 9 Abs. 3 MuSchG

Antrag auf Zulassung der Kündigung

Fünfter Abschnitt: Durchführung des Gesetzes**§ 18 MuSchG**

Auslage des Mutterschutzgesetzes

§ 19 Abs. 1 MuSchG

Auskunft und Nachweis auf Verlangen der Aufsichtsbehörde

Fragen zu den jeweils oben genannten Paragraphen

- Wann werden Sie aktiv (Beispiele aus der Praxis)?
- Wie gestaltet sich der **Arbeitsprozess** zur Erfüllung der Rechtsgrundlage? Bestehen im Rahmen dieses Vorgehens bürokratische Hemmnisse?
- Ist die Rechtslage verständlich?
- Welche **Schnittstellen** gibt es bzw. wo werden Daten oder Informationen von einer anderen Stelle empfangen oder an eine solche geschickt? Welche Daten und Dokumente werden übermittelt (z. B. an Behörden, Krankenkassen usw.)?
- Wie viel Zeitaufwand fällt durchschnittlich für die Erfüllung der Rechtsgrundlage
 - bei Arbeitsplätzen ohne gefährdende Tätigkeiten,
 - bei Arbeitsplätzen mit Gefährdungspotenzialan?
- Welche **Informationen** werden intern zum Verständnis der Rechtslage genutzt (z. B. Gesetzestexte, von Behörden zur Verfügung gestellte Informationen, Schulungen, Arbeitskreise, Internetangebote)?
- Haben Sie Ideen für **Verbesserungsmöglichkeiten** (z. B. Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Ausweitung und Verbesserung des IT-Einsatzes, weitere Anwendungsmöglichkeiten für standardisierte Formulare)?

3. Ermittlung / Schätzung von Fallzahlen

- Wie viele Schwangere oder Stillende betreuen Sie durchschnittlich pro Jahr?
- Wie viel Prozent der betroffenen Frauen gehen Tätigkeiten nach, die nach § 4 Abs. 2 oder Abs. 3 MuSchG als gefährlich bewertet werden?
- Wie häufig stellen Sie durchschnittlich pro Jahr...
 - Anträge auf Ausnahmen nach § 4 Abs. 3 MuSchG,
 - Anträge auf Ausnahmen nach § 8 Abs. 6 MuSchG,
 - Antrag auf Zulässigkeit der Kündigung nach § 9 Abs. 3 MuSchG,
 - ggf. sonstige Fälle?

**Anhang 3:
Interviewleitfaden
für den Normadressaten
„Verwaltung“**

Interviewleitfaden für den Normadressaten „Verwaltung“
Erfüllungsaufwandsprojekt zum Mutterschutzgesetz (MuSchG)
Leitfragen zum Informationsgespräch

1. Einleitung

- Die Gruppe „Bürokratiekostenmessung“ im Statistischen Bundesamt
- Vorstellung Ihrer Behörde (räumliche / sachliche Zuständigkeit; Struktur / Organisation der Behörde; Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Abteilung / Tätigkeit des Interviewpartners /der Interviewpartner)

2. Rechtsgrundlagen aus dem MuSchG, die Arbeitgeber betreffen

Im Fokus des Interesses stehen folgende Paragraphen:

Zweiter Abschnitt: Beschäftigungsverbote (§§ 3 bis 8)

§ 4 Abs. 3 MuSchG

Bewilligung von Ausnahmen bei Beschäftigungsverboten nach § 4 Abs. 3

§ 4 Abs. 5 MuSchG

Bestimmung in Einzelfällen, ob eine Arbeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt

§ 7 Abs. 3 MuSchG

Festlegung näherer Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten bzw. der Einrichtung von Stillräumen

§ 8 Abs. 5 MuSchG

Festlegung näherer Bestimmungen über die Arbeitsmenge bei Heimarbeit, ggf. Anhörung des Heimarbeitsausschusses

§ 8 Abs. 6 MuSchG

Prüfung auf Bewilligung von Ausnahmegenehmigungen bzgl. Nacht-, Sonn-, Feiertags- sowie Mehrarbeit

Dritter Abschnitt: Kündigungsverbot (§§ 9 bis 10)

§ 9 Abs. 3 MuSchG

Prüfung der Bewilligung der Zulässigkeit der Kündigung

Fragen zu den jeweils oben genannten Paragraphen

- Wann wird die Behörde aktiv (Beispiele aus der Praxis)?
- Wie gestaltet sich der **Arbeitsprozess** in der Behörde? Gibt es im Rahmen des Arbeitsprozesses bürokratische Hemmnisse?
- Ist die Rechtslage verständlich?
- Welche **Schnittstellen** gibt es bzw. wo werden Daten oder Informationen von einer anderen Stelle empfangen oder an eine solche geschickt? Welche Daten und Dokumente werden übermittelt?
- Wie viel Zeit wird durchschnittlich für die Bearbeitung eines Vorgangs ...
 - bei Arbeitsplätzen ohne gefährdende Tätigkeiten,
 - bei Arbeitsplätzen mit Gefährdungspotenzialbenötigt?
- Welche **Informationen** werden zur Bearbeitung / zum Verständnis der Rechtslage genutzt (z. B. Gesetzestexte, von übergeordneten Behörden zur Verfügung gestellte Informationen, Schulungen, Arbeitskreise, Internetangebote)?
- Haben Sie Ideen für **Verbesserungsmöglichkeiten** (z. B. Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Ausweitung und Verbesserung des IT-Einsatzes, weitere Anwendungsmöglichkeiten für standardisierte Formulare, Merkblätter)?

3. Ermittlung / Schätzung von Fallzahlen

- Wie viele Schwangerschaftsmeldungen nach § 5 Abs. 1 gehen jährlich bei Ihnen ein?
- Wie viel Prozent der betroffenen Frauen gehen Tätigkeiten nach, die nach § 4 Abs. 2 oder Abs. 3 MuSchG als gefährlich bewertet werden?
- Wie häufig kommen in Ihrer Behörde nachfolgende Fälle vor (ggf. Schätzung / prozentuale Anteile)?
 - Anträge auf Ausnahmen nach § 4 Abs. 3 MuSchG
 - Anträge auf Ausnahmen nach § 8 Abs. 6 MuSchG
 - Anträge auf Zulässigkeit der Kündigung nach § 9 Abs. 3 MuSchG
 - ggf. sonstige Fälle:

Anhang 4:
Standardisierter Fragebogen
zur Einführung eines
zentralen Onlineportals

Standardisierter Fragebogen zur Einführung eines zentralen Onlineportals

Umsetzung von § 5 Absatz 1 Satz 3 i. V. m. § 19 MuSchG in der Praxis:

Frage 1: Wenn Sie die Schwangerschaftsmeldung einer Mitarbeiterin erhalten, ist die Aufsichtsbehörde von dieser Mitteilung zu benachrichtigen.

1.1 Musste Ihr Unternehmen *im vergangenen Jahr* die Schwangerschaften an eine oder mehrere Aufsichtsbehörde(n) melden?

Eine

Mehrere

Anzahl der kontaktierten Behörden: _____

1.2 Waren Ihnen die Kontaktdaten der zuständigen Aufsichtsbehörde(n) bereits bekannt oder war eine Recherche erforderlich?

Ja, die Kontaktdaten waren bereits bekannt.

Nein, die Kontaktdaten mussten recherchiert werden.

Falls nein, welcher zeitliche Aufwand entstand Ihnen für die Recherche der erforderlichen Kontaktdaten?

_____ Minuten

1.3 Nutzen Sie für die Übermittlung der Schwangerschaftsmeldung das online zur Verfügung gestellte Formular der Aufsichtsbehörde?

Ja

Nein, sondern _____

1.4 Welches Medium verwenden Sie i. d. R. zur Übermittlung der Schwangerschaftsmeldung?

Fax

Brief

E-Mail

Sonstiges:

Frage 2:

2.1 In vielen Bereichen werden zentrale Onlineportale für vollelektronische Meldeverfahren eingesetzt. Ein derartiges Angebot wäre auch hinsichtlich der Schwangerschaftsmeldung nach § 5 Absatz 1 Satz 3 i. V. m. § 19 MuSchG denkbar. Würden Sie es begrüßen, wenn ein solches zentrales Onlineportal für die Schwangerschaftsmeldung zur Verfügung gestellt werden würde?

Nein, weil...

Ja, weil...

Falls ja: Um wie viel Prozent würde sich Ihrer Meinung nach die Bearbeitungszeit verändern?

Um ca. _____ Prozent.

Frage 3:

Wie viele Schwangerschaftsmeldungen haben Sie jährlich in Ihrem Unternehmen (*ggf. grobe Schätzung*)?

Ca. _____ Meldung(en) im Jahr.

Frage 4:

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zurzeit in etwa bei Ihrem Unternehmen in Deutschland beschäftigt?

Rund _____ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kontakt

Bundeskanzleramt Geschäftsstelle Bürokratieabbau Willy-Brandt-Straße 1 10557 Berlin buerokratieabbau@bk.bund.de www.bundesregierung.de/buerokratieabbau	Statistisches Bundesamt Gruppe A 3 Bürokratiekostenmessung 65180 Wiesbaden erfuellungsaufwand@destatis.de www.destatis.de
--	---

Stand der Fachinformation: Juni 2013

Die Tabellen und Zahlen im Bericht verstehen sich einschließlich statistischer Differenzen.