

독일의 어머니보호법

(Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium: Mutterschutzgesetz – MuSchG)

김완태

한국외국어대학교 초빙교수 / 한독 법률&교육연구원 원장 / 법학 박사

I. 들어가며

직업, 직업교육, 대학교육 과정의 어머니 보호를 위한 법(Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium: 이하 어머니보호법(Mutterschutzgesetz – 약칭 MuSchG)은 2017년 5월 23일에 제정되어 2018년 1월 1일부터 효력이 발생되었다. 동법의 대부분 규정은 1952년 제정된 어머니보호법(MuSchG)에서 유래한다.⁰¹ 동법은 현대 사회에서 요구하는 어머니 보호를 목적으로, 직업생활을 하거나 직업교육 또는 대학학업 과정에 있는 어머니를 보호(Mutterschutz)하기 위해 제정되었다. 새로 제정된 어머니보호법(MuSchG⁰²)은 어머니보호를 위한 유럽표준지침(EG-Mutterschutz-Richtlinie⁰³)을 이행한 일터(Arbeitsplatz)에서 어머니 보호를 위한 법령(Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz: MuSchArbV⁰⁴)을 보충한 것이다. 어머니보호를 위한 유럽표준지침은 일터에서 임신한 여성과 육아를 하는 여성 노동자의 안전과 건강보호를 위해 1992년 유럽연합에서 세부적으로 마련한 규정이다.

여성의 노동시장은 급속도로 변화하고 있으며 여성의 직업 활동 또한 변화와 혁신을 거

01 Leitfaden zum Mutterschutz, 12 Aufl., Berlin 2017; Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter(Mutterschutzgesetz – MuSchG), Ausfertigungsdatum: 24.01.1952, "Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 34 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist"

02 <https://de.wikipedia.org/wiki/Mutterschutzgesetz>

03 Mutterschutzrichtlinienverordnung – MuSchRiV vom 15. April 1997 (BArbBl. I 1997 S. 782).

04 Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz, 2018 aufgehoben. 동법은 2018년에 폐지 됨.

습하고 있다.⁰⁵ 따라서 어머니보호법(MuSchG⁰⁶)도 어머니 보호를 개선하기 위해 보건학 관련 새로운 내용과 사회적 발전을 고려하고 있다. 이를 통해 임신한 여성과 출산 후 육아 여성에 대한 차별(Diskriminierung) 대우가 대폭 개선되었으며 새로 제정된 어머니보호법(MuSchG)은 현존하는 노동시간과 노동보호규정을 동시에 고려하고 특별한 상황에 놓여 있는 임신한 여성과 출산 후 육아를 하는 여성을 보호하고 있다. 또한 동법(MuSchG)은 대학생과 학생 신분의 어머니에게도 적용되어 더 많은 여성이 혜택을 누리게 되었다.⁰⁷ 본고에서는 이러한 어머니보호법⁰⁸에 대한 내용을 세부적으로 고찰해보고자 한다.

II. 어머니보호법에 대한 주요 내용

어머니보호법(MuSchG)은 다음과 같이 세부적으로 구체화 되어 제정되었다.⁰⁹ 동법(MuSchG)은 제1장 일반 규정, 제2장 건강보호, 제3장 해고보호, 제4장 혜택, 제5장 법의 이행, 제6장 벌금 및 형벌규정, 제7장 종결규정으로 구성되어 있다. 동법은 제1조 적용범위와 어머니보호의 목표, 제2조 개념규정, 제3조 출산 전후의 보호기간, 제4조 과다노동 금지와 휴식시간, 제5조 야간노동 금지, 제6조 일요일 노동과 휴일 노동의 금지, 제7조 육아와 검진을 위한 비용면제, 제8조 가내수공업에 대한 제한, 제9조 노동조건의 구성 및 책임질 수 없는 위험, 제10조 노동조건에 대한 판단 및 보호조치, 제11조 허용되지 않은 활동 및 임신한 여성을 위한 노동조건, 제12조 허용되지 않는 활동 및 육아 여성을 위한 노동조건, 제13조 보호조치의 순위: 노동 장소 변경 및 기업 고용의 금지, 제14조 사용자를 통한 기록 및 정보, 제15조 임신 여성 및 육아 여성을 위한 통지와 증명, 제16조 의사(Arzt)의 고용금지, 제17조 해고금지, 제18조 어머니보호 임금, 제19조 출산 비용, 제20조 출산 비용을 위한 보조금, 제21조 평균 노동보수에 대한 조사, 제22조 부모시간 동안

05 Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017; BGBl. I S. 1228.

06 Vgl. <https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/809694/Datei/81027/Mutterschutz.p.>; <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/mutterschutzgesetz-chef-ich-bin-schwanger/150/3098/293339>.

07 <https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/mutterschutzgesetz-aenderungen>

08 Vgl. <https://www.finanztip.de/mutterschutzgesetz/>

09 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/mutterschutzgesetz/73762>; BGBl. I S. 2246.

혜택, 제23조 육아 및 진찰을 위한 지불면제 경우에 대한 보수, 제24조 고용금지의 경우 회복휴가의 지속, 제25조 고용금지 종결 후의 고용, 제26조 법의 게시, 제27조 사용자의 보존의무와 공지의무, 위임인 관리감독의 공포금지, 제28조 20시와 22시 사이 고용을 위한 관청의 허가절차, 29조 관리감독청의 관할과 권한, 제30조 어머니보호를 위한 위원회, 제31조 법령의 공포, 제32조 벌금규정, 제33조 형벌규정과 제34조 평가보고서로 내용이 구성되어 있다.¹⁰

주요내용은 다음과 같다.¹¹: 사용자는 근로 여성에게 출산 전 6주와 출산 후 8주 동안 노동을 금한다. 조기출산 또는 쌍둥이 출산 휴가는 12주이다. 위험한 노동, 야근 또는 성과 노동 및 콘베이어벨트노동(Fließbandarbeit)은 임신한 여성에게 금지된다. 또한 일요일 노동과 20시 이후의 노동처럼 노동시간의 유연성(Flexibilisierung)이 증가함에 따라 해고의 위험이 감소하였고, 노동 장소에서 임신한 여성과 육아를 하는 여성을 보호하기 위해 야근, 일요일 노동과 과다노동 및 육아와 관련된 규정도 구체적으로 개선되었다.¹² 노동과 건강 보호를 통한 고용금지 차별을 해소하기 위해 사산(Totgeburten) 또는 잘못된 출산(Fehlgeburten)의 경우에도 해고에 대한 위험이 감소하였다.¹³ 여학생이 출산한 경우 출산 후 시험(Prüfungen) 응시를 금하였는데 이 또한 2018년 1월 1일 부터는 책임질 수 없는 위험성(출산 후 시험을 보는 행위)과 관련하여 당사자가 시험 참여 여부를 직접 결정하도록 하였다.¹⁴ 어머니보호 기간 출산비용은 어머니에게 지급된다.

1. 어머니보호

출산과 관련하여 어머니와 아이는 특별한 보호를 필요로 한다. 어머니보호법(MuSchG)은 현대 사회의 요구에 따라 임신한 여성과 출산 후 육아 여성에 대한 차별 방지 또는 제거(Entfernung)를 위해 다양한 목표를 두고 있다.¹⁵ 우선 어머니보호는 임신한 여성과 출

¹⁰ MuSchG.

¹¹ <http://www.fu-berlin.de/en/sites/dcfam-service/media/mutterschutz/muschg.pdf>

¹² BGBl. 1965, S. 912; Erfüllungsaufwand im Bereich Mutterschutzgesetz (MuSchG) Juni 2013.

¹³ Deutschlands Zukunft gestalten Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 16. Dezember 2013, S. 72.

¹⁴ Text und Änderungen durch das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts.

¹⁵ BGBl. I, S. 1228.

산 후 육아를 해야 하는 여성의 건강과 아이의 건강을 보호하고 직업 활동이 지속되도록 지원한다. 어머니보호법은 임신한 여성이 부당하게 해고당하지 않도록 보호하며, 출산과 육아로 인해 고용이 금지(Verbot)된 기간에 대한 급여를 보장한다.

2. 보호 대상

어머니보호법(MuSchG)은 독일에서 고용관계에 있거나 경우에 따라 고용관계(Beschäftigungsverhältnis)에서 독일법이 적용되는 임신한 여성과 출산 후 육아 여성을 보호하고 있다. 동법(MuSchG)은 국적과 가족상황을 고려하지 않는다.

동법(MuSchG)은 직업교육을 받는 여성, 직업교육법(Berufsbildungsgesetz) 제26조에 의한 여성 실습생, 장애인 사업장에 고용되어 있는 장애를 가진 여성, 청소년 자원봉사법(Jugendfreiwilligendienstgesetz)에 의한 여성 자원 봉사 청소년 또는 연방 자원봉사법(Bundesfreiwilligendienstgesetz)에 따라 활동을 하는 여성, 협동조합의 구성원인 여성, 그와 유사한 단체 구제사업의 구성원인 여성 또는 소집계약에 의한 여성, 학교 외부 직업교육에 참여하는 여성과 그 밖의 여학생과 여대생도 적용 대상으로 보호하고 있다.

(1) 부분제/미니 잡(Minijob)/기간제/견습기간/직업교육 근로자

부분제 여성 근로자도 전일제 여성 근로자처럼 어머니보호법(MuSchG)에 의해 권리가 보호된다. 동법(MuSchG)은 고용관계(Beschäftigungsverhältnis)에서 미니잡(Minijob) 여성 근로자에게도 동일하게 적용된다. 또한 휴직 대체자를 위한 기간제 여성 근로자에게도 고용관계에서 임신 또는 출산 후 육아 휴직기간 동안 동법(MuSchG)이 동일하게 적용된다. 동법(MuSchG)에 따라 보호받는 임신한 여성과 육아 기간에 있는 기간제 여성의 고용관계는 임신 및 출산 후 부모시간 동안에도 종료된다. 즉, 어머니보호는 임신 또는 출산 후 육아휴직 기간 동안의 직접적 차별은 금하지만 기간제 근로자의 고용관계 연장을 의미하지 않는다. 이러한 특별한 기간을 제외한 기간제 고용관계에서 사용자는 어머니보호를 받는 노동자에게 가능한 어머니보호법(MuSchG)에 부합하는 근로능력을 요구할 수 있다. 기간이 정해져 있지 않은 견습 기간의 근로관계에서도 동법(MuSchG)은 유효하다.

직업교육관계는 통상적으로 기간제 고용관계(Beschäftigungsverhältnis)에 속한다. 동

법(MuSchG)은 직업교육에 참여 중인 임신한 여성과 출산 후 육아를 하는 여성에게도 적용된다. 이 기간 필요할 경우 사용자와 합의한 후에 직업교육 기간이 연장된다.¹⁶

(2) 여학생과 여대생

2018년 1월 1일부터 어머니보호법(MuSchG)은 직업교육 실습을 하는 여학생과 여대생에게도 적용된다. 동법(MuSchG)은 여학생과 여대생 신분의 어머니보호에 있어서 특별한 효력이 있다. 특히 그들은 출산 후 육아 보호기간 동안 그 보호기간에 대한 청구권 행사를 포기할 수 있다. 그러나 원칙적으로 해고와 근로능력 관련 어머니보호에 관한 규정은 여학생과 여대생에게는 적용되지 않는다.¹⁷

(3) 다른 영리행위관계에 놓여 있는 여성

어머니보호법(MuSchG)은 발전조력여성(Entwicklungshelferinnen), 가내수공업노동법(Heimarbeitsgesetz) 제10조(노동시간보호와 관련하여 시간불이행에 대한 보호), 제14조(공적인 건강 보호), 제9조 제1항~제5항(일반적 보호규정으로서 보상증서)을 적용할 수 없는 제1조 제1항과 제2항(일반적 규정으로서 적용범위)에 의한 가내수공업 종사 여성, 비자발성(Unselbständigkeit)으로 인한 노동자로 간주되는 여성에게도 제한적으로 적용된다.¹⁸

(4) 어머니보호법 대상이 되지 않는 여성

기본적으로 직업 종사자의 활동으로 간주할 수 없는 자영업자, 기관의 구성원(Organmitglieder), 법인 또는 회사 대표와 가정주부는 어떠한 고용관계에도 속하지 않고 노동조직에서 명령 관계 또는 계약에 의한 돌봄 관계 의무에 놓여 있지 않다는 이유에서 이들에게 동법을 적용하지 않는다.

어머니보호법 또는 공무원법(Beamtenrecht)은 공무원, 판사, 군인 직업군의 여성을 보

¹⁶ BGBl. I, S. 1228.

¹⁷ BGBl. I, S. 1228.

¹⁸ BGBl. I, S. 1228.

호대상으로 하지만, 협정 임금 근로자(Tarifbeschäftigte)는 보호하지 않는다.

입양모(Adoptivmütter)는 임신, 출산 및 육아휴직 기간과 관련성이 없어서 어머니보호법(MuSchG)에 의해 보호받지 않는다.¹⁹

3. 어머니 보호에 대한 시기와 지속기간

어머니보호법(MuSchG)은 직업교육을 받거나 고용상태에 있는 임신, 출산 및 육아휴직 기간의 여성과 자녀를 일터, 직업교육(Berufsausbildung) 장소와 학교, 대학에서 보호한다.

임신한 시점부터 어머니보호가 시작되어 어머니보호는 출산 후와 육아휴직 기간에도 유효하다. 노동자가 사용자에게 임신 또는 육아에 대해 고지한 경우 사용자는 어머니와 아이의 건강을 위해 필요한 보호조치를 효과적으로 취해야 한다. 그러나 이러한 고지와 상관없이 임신 개시부터 그들에 대한 보호가 유효하며 특별한 해고보호가 시작된다.

잘못된 출산(Fehlgeburten) 또는 임신중단의 경우에 어머니보호는 원칙적으로 임신의 종결과 더불어 끝이 난다. 그러나 잘못된 출산 때문에 고통을 받는 여성에게는 특별히 해고보호가 연장된다. 사산(Totgeburt) 또는 아이의 사망(Tod des Kind)의 경우에도 어머니보호법(MuSchG)규정이 광범위하게 적용된다.²⁰

4. 어머니 보호 관련 이행 책임

어머니 보호 관련 안전에 대한 책임은 사용자에게 있다. 사용자는 임신, 출산, 육아 기간에 있는 여성의 근로능력을 고려하여 이들의 건강보호, 해고보호를 이행해야 한다. 노동자가 임신 또는 육아에 대한 사정을 사용자에게 고지한 경우 사용자는 해당 노동자의 건강을 위해 위험한 노동조건(Arbeitsbedingungen)을 차단하거나 제거 또는 방지해야 하고 태아의 건강을 위해 필요한 조치도 취해야 한다. 동시에 사용자는 노동안전(Arbeitssicherheit)을 위해 사내 의료진을 통해 해당 노동자의 건강을 최대한 지원해야 한다.

어머니보호법(MuSchG)은 여성과 그들의 아이에 대한 보호필요성과 관련된 임신

¹⁹ BGBl. I, S. 1228.

²⁰ BGBl. I, S. 1228.

과 육아에 대한 적절한 정보제공을 통해 그들의 건강을 보호하는데 있다. 따라서 사용자는 효과적 조치를 통해 노동자의 건강을 해치는 사고를 예방해야 한다. 어머니보호법(MuSchG)에 따라 보호를 받는 여성은 어머니보호법(MuSchG) 청구권에 따라 노동조건 적응(Anpassung)을 위한 적절한 상담을 받을 수 있다. 특히 어머니보호법에 따라 보호받는 여성이 개인적 침해(Beeinträchtigungen)를 당했을 경우 사내 의료진은 여성들에게 증명서(Bescheinigung)를 발부해주어야 한다.

임신한 여성 근로자는 임신 사실을 사용자에게 가능한 조기에 알려야 할 의무가 있다. 노동자가 임신 또는 육아에 대한 사실을 사용자에게 통보한 경우 사용자는 노동자에게 어머니보호와 관련한 핸디캡 준수를 위해 필요한 보호 조치를 이행할 의무(Verpflichtung)가 있다. 노동자에게는 어머니보호를 위한 신청서 제출에 대한 의무가 없으며 어머니보호에 대한 사용자의 동의는 필요하지 않다. 반면에 임신, 출산, 육아 여성은 어머니보호에 대한 권리를 포기할 수 없다.

어머니 보호를 받는 여성 노동자에게는 본인과 아이의 건강이 위태롭지 않는 한 계속적 근로가 허용된다. 어머니 보호와 관련된 해당 노동자와 아이의 건강을 보호하기 위해 사용자와 노동자는 위험성 방지 또는 제거에 대해 개별적으로 합의해야하고 노동시간(Arbeitszeit)도 임신 또는 육아 여성 건강의 위험성(Gefährdung)을 예방하기 위해 어머니보호 법에 따라 적절히 조정해야 한다.²¹

5. 불명확성에 대한 상담

임신 또는 육아 관련 여성은 어머니보호를 위한 임신 또는 육아 관련 건강보호와 해고보호, 어머니보호법(MuSchG) 청구권 관련 법적 건강보험(Gesetzliche Krankenkasse)에 대해 의문이 있거나 불명확성이 존재할 경우는 어머니보호 관할 감독관청에서 상담을 받을 수 있다.²²

²¹ BGBl. I, S. 1228.

²² BGBl. I, S. 1228.

III. 어머니보호법(MuSchG) 관련 중요한 세부 규정

- 장애(Behinderung)를 가진 아이에 대한 출산에 대한 보호기간은 어머니에게 특별한 신체적 정신적 부담이 가중되므로 8주에서 12주로 연장된다.
- 임신 12주 후 유산한 여성에 대한 해고보호가 새롭게 규정되었다.²³
- 직업교육 및 의무교육과정과 관련이 있는 경우 또는 학교나 대학 의무교육 과정 중 실습을 하는 경우 여학생과 여대생은 어머니보호법(MuSchG)에 의한 보호를 받을 수 있다.
- 동법(MuSchG)은 적용 범위에서 유럽법(EU-RECHT)에 의해 노동자와 유사한 사람에게도 적용된다.
- 어머니보호법(MuSchG)은 여성공무원(Beamtinnen), 여성판사(Richterinnen), 여성군인(Soldatinnen)에게도 다른 직업군의 종사자와 같은 수준으로 적용된다. 이러한 직업군에 대한 어머니보호법 적용은 유럽법(EU-RECHT)에 대한 이행이고 상위 부서에 의해 관리 감독이 철저히 이루어지지 않았기에 특별한 관청을 통해 적절한 점검과 감독이 보장되어야 한다.
- 야근(Nacharbeit)과 일요일근무(Sonntagsarbeit) 금지(Verbot)에 대한 규정은 직업군 분야별로 독립적으로 적용된다. 부분제 고용관계(Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen)에서 최대로 허용되는 초과업무(Mehrarbeit)에 대한 특별 규정이 보충적으로 규정되었다.
- 20시부터 22시까지 노동에 대한 관청 허가절차(Genehmigungsverfahren)가 새롭게 도입되었다. 뿐만 아니라 여성은 20시 후 노동에 대한 의사를 명확하게 표시해야 한다. 관할 관청이 세부적인 지원서를 심사한 후 사용자는 그 여성에게 기본적으로 계속 노동을 허락할 수 있다. 6주 이내에 관할 관청이 그 지원서를 거절할 경우는 지원서 효력 정지 때문에 계속 노동을 금한다.

²³ BGBl. I, S. 1228, Mit dem Gesetz zur Neuregelungen des Mutterschutzrechts traten zum 30.Mai 2017 im Wesentlichen Änderungen in Kraft. 어머니보호법은 2017년 5월 30일에 최종 개정됨.

- 일터에서 어머니보호를 위한 법률(Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz)이 어머니보호법【MuSchG: 직업, 직업교육, 대학교육 과정의 어머니 보호를 위한 법(Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium)】으로 통합되어 노동자와 사용자 간 관련 규정이 명확하게 규정되었다.

기업과 관할 관청은 어머니보호를 위한 위원회를 설치하고 어머니보호에 대한 상담과 어머니 보호 관련 안전성을 이행할 의무가 있다.²⁴

IV. 요약 및 시사점

앞서 분석한 독일의 어머니보호법(MuSchG)의 주요 내용은 아래와 같다.

동법(MuSchG)은 제3조~제8조에 따라 육아휴직에 해당하는 출산 전후의 고용을 금지하고 있으며 제9~제10조는 화학적 위해물질, 생물학적 위해물질 및 육체적 위해요소에 대한 위험성 판단에 근거하여 노동 장소를 구성해야 한다고 명시하고 있다. 동법(MuSchG) 제17조는 어머니를 위한 특별한 해고보호를 규정하고 있으며 제18조~제25조는 출산비용, 보상비용 및 사용자에 대한 특정한 고지의무와 과다노동, 야근과 일요일 노동 금지에 대한 내용을 포함하고 있다.

의사 진단서에 따라 고용이 지속될 경우 어머니 또는 아이의 생명 또는 건강에 위험에 직면한다면 동법(MuSchG) 제3조는 어머니가 될 노동자의 노동을 금지한다. 동법(MuSchG) 제11조는 어머니 예정자에게 짐을 들어 올리는 노동, 콘베이어벨트 노동(Fließbandarbeit) 및 성과노동과 같은 육체적으로 힘든 중한 노동을 금지한다. 어머니 예정자가 명확하게 노동에 대한 의사표시를 할 경우는 언제든지 노동 금지를 철회할 수 있으며 어머니 예정자는 출산 6주전 까지 노동할 수 있다. 동법(MuSchG) 제3조에 의해 조기 출산과 쌍둥이 이상 출산의 경우는 출산 8주 전부터 출산 후 12주 까지 노동을 금지

²⁴ BGBl. I, S. 1228; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Leitfaden zum Mutterschutz, 12 Aufl., Berlin 2017; Die Neuregelungen zum 1.1.2018 sehen im Wesentlichen vor. 2018년 1월 1일부터 시행되는 주요 세 규정 임.

한다. 동법(MuSchG) 제18조에 의해 사용자에게 고용금지 지속기간 동안 어머니 예정자에게 보상에 대한 계속지불의무가 있다. 동법(MuSchG) 제19~제20조에 따라 건강보험(Krankenkasse)을 통한 출산비용이 보장되어 있으며 동법(MuSchG) 제7조에 의해 임신과 출산 관련 검진에 대한 지불 면제의 혜택이 제공된다. 또한 동법(MuSchG) 제9조에 의해 임신 기간부터 출산 후 4개월까지 해고와 노동연장불가 관련 고지에 대한 내용이 규정되어 있으며²⁵ 동법(MuSchG) 제32~제33조는 부가형법(Nebenstrafrecht)을 통해 어머니보호법을 위반한 경우에 대한 벌금과 형벌에 대해 규정하고 있다.

어머니보호법(MuSchG)을 통해 출산, 임신, 육아 여성들에게도 일요일 노동과 휴일 노동이 원할 경우에 허락되며 여학생과 여대생도 어머니보호의 혜택을 받는다. 2018년 1월 1일부터 여학생과 여대생은 어머니보호 기간 자기결정권에 따라 시험 참여 여부를 스스로 결정한다. 동법(MuSchG)을 통해 여성은 보다 개선된 건강보호 조치를 받으며 노동시장과 직업교육 참여에 있어서 자기결정권이 강화된다. 어머니보호법(MuSchG) 제정으로 사용자는 2018년 12월까지 임신한 여성 또는 육아 여성이 노동 장소에서 위험성 없이 노동을 할 수 있는 지에 대한 여부를 세부적으로 점검해야 할 의무가 있다. 노동 장소는 어머니와 아이 건강 보호를 위해 위험성이 없는 노동환경으로 조성해야 한다. 동법은 임신한 여성이 그들의 의지에 반해서 노동이 금지되는 것 또한 방지한다. 즉 사용자는 임신한 여성에게 적합하지 않는 노동 장소를 제공할 수 없으며 임신한 여성은 자신에게 적합하지 않는 일자리에 대한 반대의사를 표명할 수 있다. 일요일 노동과 휴일 노동도 2018년 1월 1일부터 여성의 동의에 따라 22시 까지 허용된다. 임신한 여성은 자신이 한 의사표시를 언제든지 철회할 수 있다. 이러한 조치를 통해 임신 기간 또는 출산 후 기간 동안 차별이 방지된다. 동법(MuSchG)은 2017년 5월 말부터 장애가 있는 자녀를 출산한 어머니의 신체적, 정신적 부담 및 자녀 돌봄 상황을 고려해서 어머니보호 기간을 출산 후 8주 대신 12주로 연장하고 있다. 또한 12주 동안 임신에 대한 고통을 경험하고 유산한 경우 2017년 5월 말부터 동법(MuSchG)은 해당 여성을 4개월 동안 해고로부터 보호한다.²⁶

²⁵ BAG, Urteil vom 23. Oktober 1991 – 7 AZR 56/91; NZA 1992, 925(925); Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages: Kündigungsschutz im Rahmen des Mutterschutzes in Deutschland Sachstand 23. April 2015, WD 6 – 3000 – 065/15.

²⁶ BGBl. I, S. 1228.

노동의 변화, 글로벌화에 따른 인식 변화, 노동과 생활 병행에 따라 어머니보호 강화의 필요성이 제기됨에 따라 독일은 2017년 5월 30일 어머니보호법(MuSchG)을 개정하였다. 노동시간, 노동조건과 노동환경으로 인한 여성 노동자의 심리적 부담이 출산 전후의 질병과 사회 문제의 원인으로 대두되고 있어 임신한 여성과 육아 여성 노동자의 심리적 부담 관련 위험평가에 대한 필요성이 제기되어 동법(MuSchG)은 심리적 부담 관련 사항을 세부적으로 규정하고 어머니보호를 위한 노동조건을 개선하였다.

앞에서 살펴본 바와 같이 임신한 여성 또는 육아 여성에 대한 노동 조건이 미흡할 경우 여성 노동자들은 자신의 생명과 신체의 보호에 어려움을 겪을 수밖에 없고, 국가가 이들의 생명과 신체를 보호해야 할 의무가 있으므로 여성 노동자의 안전과 건강에 문제가 발생하면 국가는 추가적인 사회적 비용을 불가피하게 지불해야 한다. 그러나 독일은 어머니보호법 제정을 통해 여성 노동자의 생명과 신체보호를 개선하였기 때문에 사회적 비용을 절감할 수 있을 전망이다. 또한 현재 대부분 유럽 국가가 노동 장소에서 임신한 여성 노동자 또는 육아 여성 노동자의 생명과 신체에 대한 위험성 노출을 더 이상 허락하지 않는 추세이므로, 여성 노동자의 존엄성 또는 인권을 보호하는 방향으로 임신한 여성과 어머니가 된 여성의 노동조건(Arbeitsbedingung)에 관한 다양한 법령이 지속적으로 개선될 것으로 보인다.

독일은 연방 기본법(Grundgesetz: GG) 제1조 제3항²⁷에 따라 국가권력기관인 입법부, 행정부와 사법부가 인간의 존엄성 실현을 우위에 두고 책무를 수행하고 있으므로, 임신한 여성 또는 육아 여성 관련 노동조건에 대한 규정도 인간의 존엄성을 실질적으로 실현하는 방향 또는 인권을 실질적으로 개선하는 방향으로 개정되었다. 인간의 존엄성은 헌법에 보장된 최고의 가치이므로 독일 연방 기본법(GG) 제1조²⁸와 관련된 내용을 근거로 우리나라에서도 임신한 여성 또는 육아 여성 노동자의 노동 장소에서 생명과 신체의 불가침 보호를 위해 노동조건에 대한 개선방안 관련 입법을 구체적으로 논의할 필요성이 있다.²⁹

²⁷ <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/>.

²⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/>.

²⁹ 김안태, 대학 인문역량 강화사업(CORE) 글로벌지역학 모델 교과목 개발 결과보고서, 독일사회와 법, 한국외국어대학교, 2017.08.25.

참고 문헌

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Leitfaden zum Mutterschutz, 12. Aufl., Berlin 2017

Die Bundesregierung: Neue Mutterschutz-Regelungen Schwangere noch besser geschützt, 18.12.2017

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/12/2017-12-18-neuerungen-mutterschutz.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Mutterschutzgesetz. 3.1.2018

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/mutterschutzgesetz/73762>

HAUFE: Neues Mutterschutzgesetz: Welche Änderungen bringt 2018? https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/mutterschutzgesetz-aenderungen-durch-die-reform_76_407566.html

Zum Newsletter Über uns Finanztip: Mutterschutzgesetz SO SIND SCHWANGERE UND MÜTTER IM ARBEITSLEBEN GESCHÜTZT

<https://www.finanztip.de/mutterschutzgesetz/>

DeutscheHandwerksZeitung:

Arbeitsschutz für Schwangere Mutterschutzgesetz, Das gilt ab 2018

<https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/mutterschutzgesetz-chef-ich-bin-schwanger/150/3098/293339>

TK(Die Techniker): Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

<https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/809694/Datei/81027/Mutterschutz.pdf>

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH – www.juris.de: Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

<http://www.fu-berlin.de/en/sites/dcfam-service/media/mutterschutz/muschg.pdf>