

# 3. Sitzung des Runden Tisches

## Vereinbarkeit Familie und Beruf

---

### Novellierungsbedarf des Mutterschutzgesetzes

Kommentierung von Maria Beckermann, Frauke von Bodelschwingh, Gabriele Götsching-Krusche, Mechthild Kuhlmann, Anne Wirth, Verena Wollmann-Wohlleben,

Frauenärztinnen im AKF (Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft) e.V.

### Vorbemerkung

Ein Mutterschutzgesetz allein kann nicht die Defizite einer Gesellschaft und des Arbeitsmarktes kompensieren. Der Versuch könnte zu einer Überregulation führen, die sich zum Nachteil von Frauen und Schwangeren auswirkt.

### Gesellschaftliches Defizit: Kinder sind nicht willkommen

Belege:

- Erziehungsarbeit wird gering geschätzt und durch die schlechte Bezahlung, z.B. der Erzieherinnen, abgewertet
- Es fehlen qualifizierte Kindergartenplätze mit flexiblen Betreuungszeiten als Ausdruck mangelnder Motivation, geschlechtergerechte Arbeits- und Lebensbedingungen zu schaffen
- Wenn Berufstätige Begrenzung durch Erziehungsarbeit erfährt, egal ob von Männern oder Frauen (z.B. Elternzeit, z.B. Versorgung kranker Kinder, z.B. pünktlicher Arbeitsschluss), wird das den Berufstätigen zum Nachteil ausgelegt und Karriere behindert
- Ein Gerichtsurteil, welches regelt, dass kein Anspruch auf eine Umgebung besteht, die frei ist von Kinderlärm, entlarvt die geringe Toleranz und die fehlende Offenheit der Menschen für Kinder

### Defizite am Arbeitsmarkt: Schwangerschaft und Elternschaft wird nur unter dem Blickwinkel von Ineffizienz und Arbeitsausfall gesehen

Belege:

- Frauen, die schwanger werden könnten, werden bei der Einstellung benachteiligt
- Frauen, die schwanger sind oder kleine Kinder haben sind bei Einstellung und Karriere benachteiligt
- Nur wenige Männer nehmen Elternzeit. Sie wollen oder können keine Karriereeinbußen hinnehmen
- Die Arbeitsverdichtung lässt keinen Spielraum, um Einschränkungen jedweder Art, die u.a. durch Schwangerschaften entstehen könnten, zu kompensieren. So werden die

Auswirkungen von Schwangerschaften am Arbeitsplatz auf dem Rücken der KollegInnen ausgetragen, was Mobbing Vorschub leistet.

Grundsätzlich ist dafür Sorge zu tragen, dass die Schutzbedingungen für Schwangere mit möglichst wenigen Nachteilen für andere, insbesondere für die ArbeitgeberInnen (geregelt durch die Umlagen in der Ausgleichskasse) und KollegInnen (für adäquate Unterstützung bzw. Ersatz ist allerdings nicht immer gesorgt).

Im Gegenzug muss die Arbeitsverdichtung in Betrieben abnehmen. Sie ist nicht kompatibel mit Frauen- und Familien-freundlichen Arbeitsplätzen. Der Personalschlüssel muss so angepasst werden, dass Arbeitsausfälle durch Schwangerschaft, Stillzeit, Elternzeit etc. ersetzt werden und nicht durch das vorhandene Personal aufgefangen werden müssen.

Eine schwangere Frau darf auch nicht als „Notlage“ für den Betrieb gesehen werden. Im Gegensatz sollte jeder Betrieb selbstverständlich vorbereitet sein auf Schwangerschaften und Erziehungsaufgaben der MitarbeiterInnen. Jeder Betrieb muss Arbeitsplätze aufweisen, an denen Schwangere ungefährdet arbeiten können, und die keine Herabstufung bedeuten. Jeder Betrieb hat den Aufsichtsbehörden auf Verlangen derartige Arbeitsplatzbeschreibungen vorzulegen. Falls es in einem Betrieb keine derartigen Arbeitsplätze gibt, muss dies gegenüber der Aufsichtsbehörde begründet werden.

Diese Regelungen sind deswegen notwendig, weil ein zunehmender Missbrauch des Beschäftigungsverbotese seitens der ArbeitgeberInnen, gelegentlich auch in Übereinstimmung mit den Schwangeren, zu beobachten ist. Statt Schwangere systematisch in die Arbeitswelt zu integrieren, werden sie mit der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft aus dem Betrieb ausgeschlossen. Das Beschäftigungsverbot erscheint für beide Parteien verführerisch: für den Arbeitgeber ist es kostenneutral, die Schwangere verspricht sich eine angenehme Auszeit. De facto verhindert es die Entwicklung von integrativen Strukturen, aber auch ein kollegiales Miteinander von Schwangeren und Nichtschwangeren, welches beide Seiten bereichert und den Frauen die Bindung an und die Rückkehr in den Betrieb nach der Geburt erleichtert.

## **Welche Probleme im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz liegen im Alltag vor?**

1. Beschäftigungsverbote (s.u.)
2. Haushaltshilfen (HHH) werden zu willkürlich gewährt oder abgelehnt. Die Durchsetzung einer HHH ist häufig von der Gnade des Sachbearbeiters/der Sachbearbeiterin in der Krankenkasse abhängig und erfordert viele Telefonate und Formalien seitens der FrauenärztInnen.
3. Umsetzung für Schülerinnen und StudentInnen, Schwangere in Ausbildung, Selbstständige (s.u.)
4. Von Schwangeren mit Teilzeitanstellung wird ungeachtet ihrer vertragliche vereinbarten Arbeitsstundenzahl gefordert, Überstunden zu machen, wenn es im Betrieb bzw. Krankenhaus erforderlich ist. Das Recht auf Einhaltung des Vertrags ist im MuSchG nicht geregelt.

## **An welchen Stellen sind Vorschriften des Mutterschutzgesetzes nicht mehr zeitgemäß?**

Die Arbeitszeiten könnten flexibler geregelt sein. Krankenschwestern könnten Spätschichten bis 22 Uhr machen, Konditorinnen könnten weiterhin frühmorgens arbeiten.

Grundsätzlich sind die obligatorische Schutzbedingungen möglichst eng zu begrenzen, um erfahrenen Chirurginnen zu ermöglichen, weiterhin zu operieren, wenn sie es möchten, Anästhesistinnen zu ermöglichen, weiterhin Narkosen zu machen in Halothan-freier Umgebung, und um Ärztinnen, Krankenschwestern etc. Blutabnahmen mit den heute nahezu risikofreien Blutabnahmesystemen zu erlauben. Schwangere sollten möglichst viel Wahlmöglichkeiten haben in Bezug auf ihre Arbeitsplatzgestaltung. Diejenigen, die sich diese Arbeiten nicht zutrauen oder sich damit nicht sicher fühlen, haben den Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der frei ist von diesen Risiken.

## **An welchen konkreten Stellen des Mutterschutzgesetzes sehen Sie Novellierungsbedarf?**

1. Das Beschäftigungsverbot darf kein Ersatz für einen angemessenen Arbeitsplatz sein.
2. Schwangeren ist unter den derzeitigen Bedingungen nicht zuzumuten, sich ihre Rechte im Betrieb gegen den/die ArbeitgeberIn, ggfl.s auch gegen die KollegInnen zu erkämpfen. Viele brauchen Unterstützung, z.B. durch eine Mentorin bzw. Mediatorin aus einer Aufsichtsbehörde oder aus der Berufsgenossenschaft.
3. Informationen über MuSchG und Beschäftigungsverbot sind systematisch zu verbreiten, z.B. systematische Verbreitung von Informationsbroschüren für Schwangere mit dem Mutterpass, gleichzeitig an den Arbeitgeber, Fortbildungen für FrauenärztInnen
4. Mehr freie Entscheidungsmöglichkeiten für Schwangere bei gleichzeitigem Anspruch auf Schutzbedingungen
5. Arbeitsschutzbedingungen in der Pflege sind klarer zu fassen (amb. Pflege, Altenpflege) – hier sind zwar Hilfsmittel möglich, aber Betten, Aufsetzen, Umsetzen wird nicht mit Hilfsmittel erledigt.

## **Gibt es (evidenzbasierte) Erkenntnisse zu Beschäftigungsverboten bzw. weiteren Regelungen des Mutterschutzgesetzes? Wenn ja, welche sind Ihnen bekannt?**

Wir kennen keine Untersuchungen zum Umgang mit Beschäftigungsverboten. Aber alle Kolleginnen, die sich geäußert haben, beklagen die inflationäre Nutzung eines Beschäftigungsverbot durch Arbeitgeber, die nicht bereit sind, Arbeitsplätze für Schwangere umzugestalten. Gut ausgebildete Frauen, Beamtinnen und Frauen aus dem Niedriglohnsektor sind gleichermaßen von unangemessenen Beschäftigungsverboten betroffen. Auch einige Schwangere selbst fordern Beschäftigungsverbote offensiv ein und wechseln die Praxis, wenn die Frauenärztin es ihnen verweigert. Häufig wird ihnen aber vom Arbeitgeber gesagt, ein Beschäftigungsverbot sei viel vorteilhafter für sie.

In besonderer Weise sind Erzieherinnen und Fachfrauen, die mit Kindern arbeiten, von Beschäftigungsverboten betroffen. Sie werden von BetriebsärztInnen freigestellt, wenn sie keinen Immunschutz gegen Parvovirus (Ringelröteln), Zytomegalie und andere Infektionskrankheiten haben, auch wenn keine Erkrankungsfälle am Arbeitsplatz bekannt sind und die Wahrscheinlichkeit, zu erkranken, so gering ist, dass ein generelles Beschäftigungsverbot unangemessen ist.

Es gibt viel Unklarheit und Unkenntnis zu Beschäftigungsverboten, sowohl bei Arbeitgebern, bei den Schwangeren und oft auch bei den FrauenärztInnen. Arbeitgeber setzen Frauen unter Druck und versuchen selbst auf die FrauenärztInnen Druck auszuüben bis hin zu Gerichtsprozessen. Schwangere setzen sich selbst unter Druck, genauso viel leisten zu müssen wie außerhalb der Schwangerschaft. Viele versuchen Probleme am Arbeitsplatz zu vermeiden, indem sie möglichst spät mitteilen, dass sie schwanger sind. Das hat sich in den letzten 10 Jahren geändert und reflektiert verschärfte Arbeitsplatzbedingungen!

Es ist bekannt, dass Berufstätigkeit an sich keinen Risikofaktor für Schwangerschaftskomplikationen darstellt. Wohl aber sind nicht beeinflussbare Bedingungen, die Frauen unter Stress setzen, weil sie einen Kontrollverlust bedeuten, Risikofaktoren für Frühgeburten und andere Schwangerschaftskomplikationen. Deswegen sind in Bezug auf den Arbeitsplatz großzügig Bedingungen zu formulieren, auf die Schwangere Anspruch haben, die sie aber nicht obligat einhalten müssen, damit nicht alle Schwangeren unnötig eingeschränkt zu werden.

Schwangere sind häufig nicht in einer Position, in der sie sich wehren können. Sie versuchen im Gegenteil meistens, Ärger und Unstimmigkeiten zu vermeiden. Sie bräuchten FürsprecherInnen im Betrieb, die sich für ihre Rechte einsetzen. Denkbar wäre, dass in den Aufsichtsbehörden oder bei den Berufsgenossenschaften Mentorinnen/Mediatorinnen für Schwangere eingesetzt würden, die sich einschalten und sie in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber unterstützen. Zwar besteht bereits die Möglichkeit, die Aufsichtsbehörde einzuschalten. Diese Möglichkeit wird aber zu wenig in Anspruch genommen, weil sie das Verhältnis zum Arbeitgeber zusätzlich belasten würde. Möglicherweise ist es in einer Übergangszeit notwendig, dass Mentorinnen/Mediatorinnen aus der Aufsichtsbehörde oder aus der Berufsgenossenschaft sich bei jeder Schwangerschaft vermittelnd in ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Schwangerer einschalten.

### **Warum werden aus Ihrer Sicht derzeit schon im Mutterschutzgesetz formulierte Ausnahmeregelungen nicht angenommen?**

Uns nicht bekannt, dass sie nicht eingehalten werden. Möglicherweise sind sie nicht genügend bekannt.

### **Liegen Erkenntnisse vor, die weitere begründete Ausnahmen zulassen würden (konkrete Beispiele)?**

Wie oben erwähnt: Blutabnahmen sind mit den heutigen Blutabnahmesystemen so sicher im Hinblick auf Stichverletzungen, dass sie zugelassen werden könnten. Erfahrene Chirurginnen und AnästhesistInnen könnten auf eigenen Wunsch in Halothan-freier Umgebung arbeiten. Späte (bis 22 Uhr) und frühe (ab 5 Uhr) Arbeitszeiten sind vertretbar. In Bezug auf Nachtarbeit müssten evidenzbasierte Recherchen durchgeführt werden, in wie weit sie bei Schwangeren, die Nachtarbeit machen möchten und vom Rhythmus her darauf eingestimmt sind, schädlich ist bzw. inwieweit es für gelegentliche Nacharbeit Ausnahmeregelungen geben könnte.

### **Wie sehen Sie den Bedarf der Geltung der Mutterschutzregelungen für Studentinnen bzw. Selbstständige?**

Selbstständige und Studentinnen haben denselben Anspruch auf Mutterschutzfristen, aber ihre Situation ist häufig – finanziell, rechtlich und praktisch - nicht geregelt.

Studentinnen haben es immer sehr schwer, klare Aussagen zum Mutterschutz und weiterer Studienförderung zu bekommen; Aufschub von Prüfungen/ Kursen sind immer Einzelfallentscheidungen.

Schwangere in Aus- und Weiterbildungen habe besonders häufig Nachteile in Kauf zu nehmen. Ein Verbot bestimmter Tätigkeiten während der Schwangerschaft (z.B. Operationen) muss kompensiert werden in der restlichen Aus- bzw. Weiterbildungszeit, damit nicht eine Verlängerung der Aus-/Weiterbildung droht. So sollte eine Ärztin in der Weiterbildung in einem operativen Fach nach der Geburt des Kindes bevorzugt in die OP-Planung einbezogen werden.

Selbstständige arbeiten häufig bis zur Geburt – je nach Finanzlage. Insbesondere bei ICH-AGs, d.h. womöglich privat versicherten Schwangeren, ist eine finanzielle Absicherung in der Mutterschutzzeit notwendig.

### **Wie schätzen Sie das mögliche Missbrauchspotential von "Erleichterungen" des Mutterschutzgesetzes durch Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber ein?**

Der Arbeitsmarkt ist knallhart. Ökonomische Bedingungen dominieren die Arbeitsplatzsituation. Entlastungen für Schwangere kann es nur geben, wenn Arbeitgeber und MitarbeiterInnen möglichst wenig Nachteile durch die Schwangerschaft haben. Die zunehmende Tendenz der Schwangeren, ihre Schwangerschaft möglichst lang zu verheimlichen, ist ein Indiz dafür, dass ihre Position gestärkt werden muss. Dabei sind den Schwangeren gleichzeitig größere Freiräume in der Arbeitsplatzgestaltung zuzugestehen, z.B. in puncto flexiblere Arbeitszeiten, wie auch Unterstützung durch die Aufsichtsbehörden zu gewähren, z.B. in Form von Mentorinnen/Mediatorinnen.

Die Praxis der Beschäftigungsverbote muss dringend überwacht bzw. regulierend eingegriffen werden.