

blickpunkt



DGB

Was heißt denn hier **Mutterschutz?!**



DGPF e.V.



Arbeiterkammer
Bremen

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand in Kooperation mit:
Arbeitnehmerkammer Bremen,
Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin,
Psychotherapie und Gesellschaft (AKF)
Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische
Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPFH)

DGB Bundesvorstand
Abt. Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
gfr@dgb.de
www.dgb.de
www.frauen.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff
Redaktion: Silke Raab, Eiken Bruhn
Grafiken: erste liga _ büro für gestaltung, Essen
fotolia.com/Gstudio Group
Layout: Schirmwerk, Iris Wagner, Essen
Druck: printNetwork, Berlin

Februar 2015

Kostenloser Download im DGB-Bestellsystem:
www.dgb-bestellservice.de



„Männer und Frauen gehen als modernes Paar in den Kreißsaal hinein und kommen als Fünziger-Jahre-Paar wieder heraus“, soll Jakob Hein, Schriftsteller und ehemaliger Väterbeauftragter der Charité in Berlin, einmal gesagt haben. Und in der Tat: Mit der Geburt eines Kindes – das bestätigen alle einschlägigen Studien – fangen die Probleme selbst in zuvor gleichberechtigten Paarbeziehungen erst richtig an. Wo eben noch Zeitverwendung, Teilhabe am Erwerbsleben und Verteilung der Aufgaben im Haushalt relativ egalitär zwischen den beiden Parts einer Beziehung aufgeteilt gewesen sein mögen, beginnen sich mit der Geburt eines Kindes die Verhältnisse zu ändern. In der Wissenschaft wird von der Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements gesprochen, denn die Geburt von Kindern hat immer noch extrem unterschiedliche Wirkungen auf die Arbeitszeit von Vätern und Müttern, und zwar weit über die Stillzeit und die Kleinkindjahre hinaus. Für die meisten Frauen bedeutet die Geburt eines Kindes einen erheblichen Einschnitt in ihr Erwerbsleben, der oft mit Nachteilen verbunden ist – beim Einkommen, beim beruflichen Aufstieg und bei der sozialen Sicherung.

Aber: Bei allem, was sich mit der Geburt eines Kindes für Frauen und Männer ändert ... für Frauen beginnen die Probleme und Schwierigkeiten häufig bereits früher. Schwanger zu sein am Arbeitsplatz ist auch heute noch ein bisweilen mühseliger und strapaziöser Umstand – und das liegt in der Regel nicht nur an der Schwangerschaft. Schwanger zu sein und mitten im Berufsleben zu stehen, ist nur in den seltensten Fällen selbstverständlich; das zeigt der Blick auf die Schwierigkeiten, die schwangere und stillende Frauen am Arbeitsplatz erfahren. Eigentlich sollte durch präventiv angelegte, angemessene Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren und des ungeborenen Kindes oder der stillenden Mutter und ihres Neugeborenen im Arbeitsalltag und mit der bestmöglichen gesundheitlichen Versorgung sichergestellt sein, dass Schwangerschaft und Berufstätigkeit sich nicht wie Pole eines Magneten zueinander verhalten.

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Dr. Dagmar Hertle
1. Vorsitzende des Arbeitskreises Frauengesundheit
in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft

Schwangere oder stillende Frauen und ihr Kind haben Anspruch auf bestmögliche Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit. Zugleich haben schwangere Frauen und stillende Mütter Anspruch auf größtmögliche Teilhabe an der Erwerbsarbeit und an sozialen Chancen. Doch in der Praxis erleben viele Frauen, dass ihre Mutterschaft als Privatangelegenheit angesehen wird. Die Schutzabsichten verkehren sich allzu häufig ins Gegenteil und werden zum Anlass genommen, Frauen aus der Erwerbstätigkeit herauszudrängen.

Zu den im Mutterschutzrecht normierten Schutzmaßnahmen zählen zunächst die Gestaltungspflichten für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin. Diese – von Arbeitgeberseite oft vernachlässigt – würden es schwangeren Arbeitnehmerinnen erlauben, so lange im Arbeitsleben zu bleiben, wie ihr Gesundheitszustand das zulässt und sie es sich wünschen. Vorwiegend wahrgenommen werden jedoch die Beschäftigungsverbote für die schwangere Arbeitnehmerin. Das der Arbeitnehmerin häufig von Arbeitgeberseite nahegelegte Beschäftigungsverbot hat dagegen zur Folge, dass Schwangere ohne Not und nicht selten gegen ihren Willen aus dem Erwerbsleben gedrängt werden.

Für andere gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes erst gar nicht, weil sie nicht in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, unter anderem Schülerinnen, Studentinnen, arbeitslose und selbständige Frauen. Praktikantinnen sind nur erfasst, wenn es sich nicht um ein Praktikum im Rahmen der Schul- bzw. Studienzeit handelt.

Die Novellierung des Mutterschutzgesetzes ist eine Chance: für ein zeitgemäßes, an den technischen, medizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstand angepasstes, um zusätzliche Präventionspflichten und den Schutz vor struktureller Benachteiligung gestärktes und den Kreis der Anspruchsberechtigten erweitertes Mutterschutzrecht.

Gemeinsam fordern wir die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf, diese Chance zu nutzen.

Ingo Schierenbeck
Hauptgeschäftsführer
der Arbeitnehmerkammer Bremen

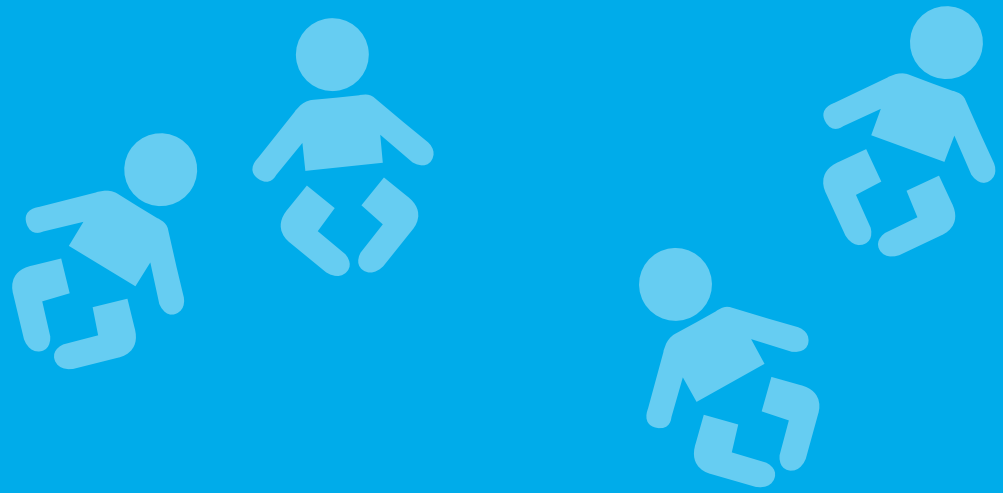
Dr. Claudia Schumann
Vizepräsidentin der Deutschen Gesellschaft für
Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe



Was heißt denn hier Mutterschutz?!

„Der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen darf Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen; er darf ferner nicht die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beeinträchtigen.“

RICHTLINIE 92/85/EWG DES RATES vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz



Verfolgt man die Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dann drängt sich der Eindruck auf, dass Kinder hierzulande vom Himmel fallen. Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, Kita-Plätze – das sind die Themen, die auf der politischen und gesellschaftlichen Agenda stehen, wenn es darum geht, den Druck von Eltern zu nehmen, sich zwischen Berufstätigkeit und Kindern entscheiden zu müssen.

Dabei wird vernachlässigt, dass nicht erst ab der Geburt etwas miteinander vereinbart werden muss, sondern bereits in der Zeit davor. Denn selbst eine komplikationslose Schwangerschaft kann bedeuten, dass der Arbeitsplatz nicht zu den Bedürfnissen einer werdenden Mutter passt.

Langes Stehen oder Sitzen, schweres Heben, Umgang mit Gefahrstoffen, Kontakt mit Kranken oder Übergriffe in Berufen mit Publikumsverkehr – es gibt nur wenige Tätigkeiten ohne jegliches Gefährdungspotenzial. Besonders betroffen sind auf der einen Seite die traditionellen Frauenberufe in Gesundheit, Pflege, Erziehung und Einzelhandel und auf der anderen Seite die „Männerjobs“ in Industrie und Handwerk.

Mutterschutz: Kernthema der Gleichstellungsdebatte

Mutterschutz ist kein Frauenthema, keins, das einzig in die Sprechstunde der Gynäkologin gehört. Mutterschutz ist ein Kernthema der Vereinbarkeits- und Gleichstellungsdebatte.

Denn im Umgang mit Schwangeren zeigt sich zum einen, wie familienfreundlich eine Gesellschaft wirklich ist. Zum anderen werden in diesen neun Monaten die Weichen dafür gestellt, ob eine Frau wieder in ihren Beruf zurückkehrt, wie lange die Pause bis dahin sein wird und ob sie anschließend im gleichen Umfang oder reduziert arbeiten wird, möglicherweise nur noch auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung.

Diese individuell getroffenen Entscheidungen wirken sich in gravierender Weise auf weibliche Lebensverläufe aus und begründen das durchschnittlich niedrigere Einkommen von Frauen. „Die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen füh-

ren in mehrfacher Hinsicht zu Lohneinbußen bei Frauen“, heißt es beispielsweise im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2011. Zum einen würde der berufliche Aufstieg – verbunden mit höheren Gehältern – erschwert. Zum anderen sinken mit Unterbrechungen und Teilzeitphasen bezogen auf das ganze Leben das Gesamteinkommen und damit die Rentenansprüche.

Bemerkenswert an dem Bericht ist, dass er diese Risiken aufzeigt – und das Thema Schwangerschaft und Mutterschutz ignoriert.

Dabei ist es alles andere als ein Randgruppenthema. Über 70 Prozent der Frauen im gebärfähigen Alter zwischen 20 und 45 Jahren sind erwerbstätig. Und auch Männer sind betroffen: Entweder weil sie auf Familie verzichten müssen, wenn ihre Partnerinnen aus beruflichen Gründen keine Kinder bekommen haben. Oder weil sie überkommenen Rollenstereotypen entsprechend in die Vollzeitarbeit gezwungen werden, wenn die Partnerin nach der Geburt keinen Fuß mehr in ihren Beruf bekommt. Und schließlich, weil sie erleben, wie ihren eigenen Söhnen und Töchtern, Nichten und Neffen erschwert wird, finanziell auf eigenen Füßen zu stehen und mit Kindern zu leben.

„Störfaktor“ Schwangerschaft

Es gibt positive Reaktionen: Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen, die sich mitfreuen, die ganz praktische Hilfe anbieten. Solche Erfahrungen können dazu führen, dass sie später weitergegeben werden.

Doch solche Fälle sind – leider – Ausnahmereisnerungen. Nur eine von zehn Patientinnen würde ihr von solch schönen Erlebnissen auf der Arbeit berichten, erklärt die Gynäkologin Claudia Schumann (siehe Interview S. 10). Ihre Erfahrungen decken sich mit denen ihrer Berufskolleginnen und -kollegen in der Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe.

In einer vom Fachbereich Wirtschaft und Recht der Fachhochschule Frankfurt am Main durchgeführten Onlinebefragung zu

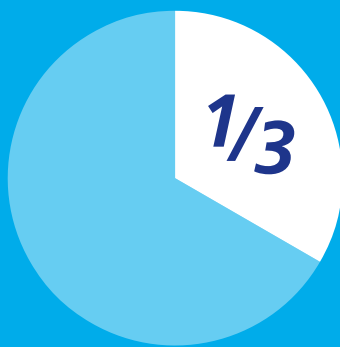
Was heißt denn hier Mutterschutz?!

Bei **72 %**



**der Befragten wurden
anstehende Karriereschritte
während der Schwangerschaft
„auf Eis gelegt oder gestrichen“.**

Karrierespекtiven berufstätiger Mütter* gab ein knappes Drittel von 1.801 befragten Frauen aus Fach- und Führungspositionen an, ihre Vorgesetzten würden eine Schwangerschaft als „missliebige Komplizierung der Arbeitsorganisation“ betrachten, wenn nicht sogar denken, eine schwangere Mitarbeiterin solle „besser auch nicht wiederkommen“, weil sie nie wieder so einsatzfähig sein werde, wie sie es mal war. Das heißt zwar auch, dass die anderen zwei Drittel die Einstellung ihrer Vorgesetzten als positiv oder neutral bewerteten. Dennoch erlebte die Mehrheit negative Konsequenzen: Bei 72 Prozent der Befragten wurden anstehende Karriereschritte während der Schwangerschaft



**Vorgesetzte
betrachten
Schwangerschaft
als „missliebige
Komplizierung
der Arbeits-
organisation“.**

„auf Eis gelegt oder gestrichen“, wie die Autorinnen der Studie schreiben. Und fast die Hälfte der Frauen bekam wegen der Schwangerschaft – teilweise entgegen vorhergehender Zusagen – keine Gehaltserhöhung oder nur eine in verminderter Höhe.

Gesetzliche Vorgaben missachtet

Aufschlussreich ist auch, wie wenig systematisch Betriebe und Verwaltungen ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen, Schwangere zu schützen.

Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz schreibt exakt vor, welchen chemischen, biologischen und

physikalischen Faktoren Schwangere nicht ausgesetzt werden dürfen. Hier ist auch verankert, in welcher Reihenfolge nach Lösungen zur angemessenen Gestaltung der Beschäftigung einer Schwangeren gesucht werden muss. Darauf sollen Vorgesetzte so vorbereitet sein, dass sie schon vor dem ersten Anzeigen einer Schwangerschaft wissen, wo Gefährdungspotenziale bestehen.

Es gibt Betriebe und Verwaltungen, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen. Sie ermöglichen berufliche Teilhabe bei größtmöglichem Schutz für Mutter und Kind, verdeutlichen, dass eine systematische Herangehensweise mit Checklisten und genau beschriebenen Verfahrensabläufen die Arbeit für alle Beteiligten erleichtert und sind damit Vorbild für andere Arbeitgeber (Beispiele auf Seite 13).

Doch allzu oft ist es Glückssache, ob eine Schwangerschaft als positiv besetzte Gemeinschaftsaufgabe und „business as usual“ betrachtet wird. Mal gibt es eine rührige Arbeitnehmervertretung, die sich des Themas angenommen hat oder eine Führungskraft, die – nicht selten aufgrund eigener Erfahrungen – verstanden hat, dass ein Betrieb auch in dieser Lebenslage die Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen hat.

Fehlt eine solche Einsicht, dann wird die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin nicht selten als individueller Notfall behandelt. Das führt dazu, dass sie entweder genauso weiterarbeiten muss wie zuvor – mit allen negativen Konsequenzen für sie und das Kind. Oder sie wird unter Druck gesetzt, sich von ihrer Frauenärztin oder ihrem Frauenarzt ein Beschäftigungsverbot für die Zeit der Schwangerschaft ausstellen zu lassen.

Das ist – anders als die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – für Arbeitgeber attraktiv, weil sie von den Krankenkassen eine hundertprozentige Entgeltfortzahlung erstattet bekommen, die ihnen ermöglicht, einen Ersatz einzustellen. Dabei sollte

* Vgl. Ziegler, Yvonne/Graml, Regine: Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Erkenntnisse aus der Frankfurter Karriere-studie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, in: Gleichstellung in der Praxis, 2/2011, S. 15-20. Vgl. auch Ziegler, Yvonne/Graml, Regine: Karriere, Kinder, Kompromisse, in: Human Resources Manager, Juni/Juli 2011, S. 74-77.

Die Hälfte der Frauen bekam wegen der Schwangerschaft – teilweise entgegen vorhergehender Zusagen – keine Gehaltserhöhung oder nur eine in vermindelter Höhe.



dieses Instrument der so genannten U2-Umlage eigentlich dazu animieren, Frauen einzustellen. Stattdessen richtet es sich in der Praxis oft gegen deren Interessen.

Je geringer die Identifikation einer Frau mit ihrem Job, desto eher wird sie mit einem Beschäftigungsverbot einverstanden sein. Es gibt aber andere, die weiterarbeiten wollen und sich dennoch nicht dagegen wehren, dass sie aus dem Betrieb gedrängt werden. Zum einen, weil sie in ihrer besonderen Situation selten die Kraft und die Nerven dafür haben. Zum anderen, weil es zuweilen an Solidarität der Kolleginnen und Kollegen mangelt, wie viele Erfahrungsberichte zeigen, die der „Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft“ in den vergangenen Jahren gesammelt hat (siehe gelbe Kästen).

Angesichts dünner Personaldecken und permanenter Überlastung projizieren offenbar viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Probleme auf die schwangere Kollegin. Das geht bis hin zu Mobbing und Kündigungsversuchen. Unabhängig davon, ob diese überhaupt spezielle Bedürfnisse hat, steht in solchen Fällen nicht die Frage im Vordergrund, was der Arbeitgeber jetzt für die Schwangere tun muss und kann, um ihr die Weiterarbeit zu ermöglichen – sondern vielmehr, wie deren unterstellter oder tatsächlicher Arbeitsausfall kompensiert werden kann.

über die Stoßrichtung der Novellierung nicht viel erahnen.

Wichtig ist: Eine Überarbeitung der Gesetzeslage darf nicht dazu führen, Schwangere und Mütter in die Berufstätigkeit zu zwingen. Umgekehrt darf es auch nicht darum gehen, Frauen das Arbeiten zu verbieten, weil jeder und jedem das Recht auf Sicherung der eigenen Existenz zusteht. Der Leitgedanke sollte sein, dass Arbeitsbedingungen grundsätzlich sicher und gesund gestaltet und Frauen bei der Teilhabe am Erwerbsleben nicht benachteiligt werden.

Mütter schützen, nicht die Arbeitgeber

Aus dem Jahr 1952 stammt das „Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter“, das die besondere Schutzbedürftigkeit von werdenden und stillenden Müttern am Arbeitsplatz fest schreibt. „In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen“, heißt es im Gesetzestext, der außer Arbeitnehmerinnen noch Heimarbeiterinnen kennt.

Gesetzliche Regelungen verbessern

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, eine Reform des Mutterschutzgesetzes mit den Zielen umfassender Schutz, mehr Transparenz und weniger Bürokratie zu erarbeiten. Die mutterschutzrechtlichen Regelungen sollen an den neuesten Stand der Erkenntnisse über Gefährdungen für Schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz angepasst werden. Das ist hinreichend unbestimmt und lässt

Beschäftigungsverbot hinter dem Rücken

Eine Arzthelferin teilt ihrer Chefin – selbst Mutter von vier Kindern – mit, dass sie in der siebten Woche schwanger sei. Eine Woche sei sie daraufhin von dieser ignoriert worden. „Ich musste Arbeiten erledigen, die zuvor nur von Azubis getan werden durften“. Nach einer Krankschreibung ruft die Praxisinhaberin bei der Gynäkologin ihrer schwangeren Mitarbeiterin an und verlangt ein Beschäftigungsverbot. Dies wiederholt sie noch einmal schriftlich – ohne mit der Mitarbeiterin darüber zu reden. Als diese durch ihre Frauenärztin von dem Verhalten ihrer Chefin erfährt, stimmt sie dem Beschäftigungsverbot zu, um sich dem „Spießbrutenlauf auf der Arbeit nicht länger auszusetzen“.

Was heißt denn hier Mutterschutz?!

„Ein modernes Mutterschutzrecht

muss beides leisten:

**Schutz der Gesundheit und
Schutz vor Diskriminierung
am Arbeitsplatz.“**



Das Mutterschutzgesetz regelt die schon genannten Beschäftigungsverbote – wobei unterschieden wird zwischen einem generellen, das der Arbeitgeber zu beachten hat, und einem individuellen, für das ein ärztliches Attest vorliegen muss. Aus der Vorschrift, dass schwangere und stillende Frauen mit bestimmten Tätigkeiten nicht weiterbeschäftigt werden dürfen, um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen, wird häufig die Schlussfolgerung gezogen, die gesamte berufliche Tätigkeit sei zu untersagen – nicht selten wird der Begriff „Berufsverbot“ verwendet, wenn ein Beschäftigungsverbot gemeint ist.

Auch der spezielle Kündigungsschutz findet sich im Mutterschutzgesetz sowie die Regelung der Ansprüche auf Leistungen während der Schwangerschaft und in den Mutterschutzfristen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten beträgt die Mutterschutzfrist nach der Geburt zwölf Wochen.

Obwohl das Gesetz seit seiner Entstehung mehrfach geändert und neu gefasst wurde, haftet ihm bis heute der Geist der 50er Jahre an. Es zielt weniger auf berufliche Teilhabe, darauf, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Frau weiterarbeiten kann. Stattdessen erscheinen Schwangere und Mütter als fragile Geschöpfe, die von einem fürsorglichen Arbeitgeber vor Belastungen geschützt werden müssen, denen sie nicht gewachsen sind. Neue Berufsfelder und Beschäftigungsverhältnisse werden vom Mutterschutzgesetz nicht erfasst. Dafür

regelt es, dass ab fünf Uhr morgens nur diejenigen arbeiten dürfen, die „in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh“ beschäftigt sind.

Expertinnen, die das Mutterschutzgesetz auf seine Praxis-tauglichkeit untersucht haben, kritisieren vor allem, dass das Beschäftigungsverbot von Vorgesetzten häufig dazu benutzt wird, sich ihrer schwangeren Mitarbeiterinnen zu entledigen. In einigen Branchen, vor allem im Bereich personenbezogener Dienstleistungen wie den Gesundheits-, Pflege-, Bildungs- und Erziehungsberufen, in denen in hohem Maße Frauen tätig sind, bedeutet das Anzeigen der Schwangerschaft de facto das vorläufige Ende der Berufstätigkeit, obwohl häufig keine medizinischen Gründe dafür vorliegen. Mit entsprechendem Immunschutz könnten Lehrerinnen und Erzieherinnen weiterarbeiten. Auch in Kliniken und Praxen gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die Schwangere vor dem Kontakt mit Narkosestoffen und Spritzbesteck schützen.

Das ohne Notwendigkeit ausgesprochene Beschäftigungsverbot mag für die Einzelne komfortabel sein, diskriminiert aber im Grundsatz diejenigen, die weiterarbeiten wollen – oder müssen, um beispielsweise wie Ärztinnen in der Fachausbildung die vorgeschriebenen Praxisanforderungen zu erfüllen. Zudem wird die Zeit, in der eine Berufstätige nicht oder nur schlecht auf dem Laufenden bleiben kann, künstlich verlängert. Ihr Wiedereinstieg wird dadurch erschwert, wenn nicht sogar verhindert.

Das Gesetz schützt also in erster Linie Arbeitgeber vor der Aufgabe, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Bedürfnissen von Schwangeren und stillenden Müttern angepasst sind.

„Stell dich nicht so an!“

Von einer Systemingenieurin, die in der Projektarbeit tätig ist und viele Außendienste bei weit entfernt sitzenden Kunden hat, wird erwartet, dass sie im sechsten Schwangerschaftsmonat genauso weiterarbeitet wie bisher. Schaffe sie dies nicht, sei sie für ihren Job unbrauchbar. Sie muss zynische Bemerkungen von Kollegen ertragen nach dem Motto „Stell dich nicht so an!“ Dass sie sich weigert, nach Feierabend und am Wochenende zu arbeiten, wird ihr als Faulheit ausgelegt. Die gesetzlichen Bestimmungen, die Schwangere vor Mehrarbeit schützen sollen, werden ignoriert, die vorgeschriebene Meldung ans Gewerbeaufsichtsamt wird nicht gemacht. Zudem wird eine Weiterbildung, die ihr zugesagt worden war, aufgrund der Schwangerschaft gestrichen. Es lohne sich nicht, eine Schwangere auf eine teure Projektleiterschulung zu schicken, so die Begründung.

Präventionspflicht stärken

In dieser Hinsicht weitaus frauenfreundlicher ist die 1997 erlassene Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz, die die Artikel 4 bis 6 der EU-Mutterschutzrichtlinie umsetzt und das Ziel hat, die „Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz“ zu verbessern.

Der besondere Clou: Der Arbeitgeber muss aktiv werden, bevor eine Schwangerschaft angezeigt wird.

In § 1 der Mutterschutzverordnung heißt es:

„Der Arbeitgeber muß rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.“

(2) Zweck der Beurteilung ist es,

1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.“

Über die Ergebnisse dieser Prüfung muss der Arbeitgeber alle Arbeitnehmerinnen unterrichten und zwar unabhängig davon, ob bereits eine Schwangerschaft besteht bzw. bekannt ist. Dahinter steckt die Überlegung, dass eine Frau bereits schwanger sein kann, ohne es selbst zu wissen und sie sich und ihr ungeborenes Kind nicht vermeidbaren Gefahren aussetzen soll.

Auch Männer profitieren bei konsequenter Anwendung der Verordnung von diesen Regelungen, denn auch ihre Reproduktionsfähigkeit wäre besser geschützt. Das gilt auch für den Fall, dass keine einzige Frau im Betrieb arbeitet, da es sich um vorsorgenden Arbeitsschutz handelt und nicht um einen, der erst greift, wenn es unter Umständen schon zu spät ist.

Wegweisend ist außerdem, dass die Verordnung genau regelt, welche Konsequenzen aus der Gefährdungsbeurteilung zu ziehen sind: An erster Stelle steht die Veränderung der Arbeits-

Anspruch auf Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen erhalten nur freiwillig oder pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen mit Anspruch auf Krankengeld. Selbständig erwerbstätige Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in keinem Arbeitsverhältnis stehen, aber bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erhalten während der „fiktiven“ Mutterschutzfristen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Selbständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Es hängt vom Versicherungsvertrag ab, ob und wenn ja, welche Leistungen sie erwarten können.

Frauen, die vor der Geburt ihres Kindes nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse waren, können Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro vom Bundesversicherungsamt bekommen. Die Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes ist auch für geringfügig beschäftigte Frauen zuständig.

bedingungen oder, wenn erforderlich und möglich, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeiten. Was heutzutage technisch und organisatorisch möglich ist, zeigen unter anderem die hier zusammengestellten Best-Practice-Beispiele (siehe Seite 13). Reichen solche Maßnahmen nicht aus, schreibt die Verordnung vor, dass der Arbeitgeber prüfen muss, ob es einen anderen Arbeitsplatz gibt, der die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin oder des Kindes nicht gefährdet. Und erst an letzter Stelle, wenn tatsächlich nichts anderes funktioniert, kommt das Beschäftigungsverbot.

Gesetzeslücken schließen

Soweit die Theorie. In der Praxis kommt die Verordnung kaum zur Anwendung, wird missverstanden oder ist gänzlich unbekannt, wie Gynäkologinnen und Gynäkologen berichten. Zudem eröffnet die Formulierung, Gefährdungen „rechtzeitig“ zu beurteilen, erheblichen Interpretationsspielraum, den Arbeitgeber gerne schon einmal großzügig auslegen.

Die Pflicht zur Beurteilung beschränkt sich außerdem auf Gefährdungen, die entweder durch Kontakt mit biologischen und chemischen Stoffen entstehen können oder solche physikalischen Ursprungs. Dazu zählen unter anderem Lärm, extreme Hitze und Kälte sowie alle Bewegungen oder Haltungen, die „zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können“.

Psychische Faktoren wie Stress, hervorgerufen durch Angst um den Arbeitsplatz, Jobsuche oder hohe Arbeitsbelastung finden hingegen keine Berücksichtigung.

Was heißt denn hier Mutterschutz?!

Keine Gefährdungsbeurteilung

Eine Krankenschwester arbeitet im fünften Schwangerschaftsmonat in Vollzeit in einer geriatrischen Rehaklinik – unter Umständen, die mehrfach gegen Gesetze und Verordnungen zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen verstoßen. Sie wird mit nur einem Tag Freizeitausgleich in wechselnden Schichten an sieben Tagen hintereinander eingesetzt, auch an Feiertagen, muss sich für ihre PatientInnen ständig bücken und sie heben. Nach dem Mutterschutzgesetz sind regelmäßig nur fünf und gelegentlich zehn Kilogramm erlaubt. Der Arbeitgeber ermöglicht keine Arbeitsunterbrechungen und kümmert sich nicht darum, sie vor Infektionen zu schützen, die der PatientInnen-Kontakt mit sich bringt. Als die Frau ihren Vorgesetzten darauf hinweist, dass sie sich und ihr Kind gefährdet, wenn sie so weiterarbeitet, schlägt er ihr vor, sich von ihrer Ärztin ein Beschäftigungsverbot ausstellen zu lassen. Weil sie gerne arbeitet, lässt sie sich nur auf ein eingeschränktes Beschäftigungsverbot ein.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass viele Frauen, beispielsweise geringfügig Beschäftigte, Leiharbeiterinnen, Haushaltshilfen und unter bestimmten Umständen auch Praktikantinnen gar nicht wissen, dass sie einen gesetzlichen Anspruch auf Mutterschutzfristen und damit auf die Zahlung von Mutterschaftsgeld haben.

Andere Gruppen bleiben ganz außen vor: Schülerinnen und Studentinnen im Praktikum beispielsweise sowie Selbständige. Letztere haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn sie als freiwillig versicherte Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung gegenüber ihrer Krankenkasse den Anspruch auf Krankengeld erklärt haben. Selbständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Außerdem gibt es für selbständig Erwerbstätige keine Entsprechung zum Beschäftigungsverbot für abhängig Beschäftigte.

Das geht besser: Schutz der Gesundheit und Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Probleme, Hindernisse und Hürden, wie sie hier beschrieben wurden, zeigen, dass das deutsche Mutterschutzrecht dringend überarbeitet und modernisiert werden muss. Darüber besteht auch in weiten Teilen der politischen Akteurinnen und Akteure Einigkeit.

Im anstehenden Gesetzgebungsverfahren sollte aus Sicht von Arbeits- und Mutterschutzexpertinnen darauf hingearbeitet werden, ein diskriminierungsfreies, auf gleichberechtigte berufliche Teilhabe gerichtetes Schutzrecht zu etablieren, das dem gleichermaßen unverzichtbaren Gesundheitsschutz schwangerer und stillender Mütter und deren ungeborener Kinder am Arbeitsplatz Rechnung trägt. Darüber hinaus sollte die Reform des Mutterschutzrechts zugleich zur Anpassung an EU-Recht genutzt werden und bestehende Umsetzungsdefizite beheben.

Arbeitsschutzexpertinnen sowie Frauen- und Gleichstellungspolitikerinnen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Arbeitskreises Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft (AKF) sowie der Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPF)G

sehen an folgenden Stellschrauben Handlungsbedarf:

- Die Mutterschutzbestimmungen müssen an die heutigen Arbeitsbedingungen und den jeweils aktuellen Stand von Technik, Medizin und Arbeitswissenschaft angepasst werden.
- Die allgemeine arbeitsschutzrechtliche Präventionspflicht des Arbeitgebers muss durch die spezielle Prävention vor schwangerschaftsbedingten Gesundheitsrisiken ergänzt werden. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind die Belange von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen hinsichtlich aller Gefährdungsfaktoren einzubeziehen.
- Der aussperrenden Wirkung von Schutzvorschriften (Beschäftigungsverbote) muss in der Wirklichkeit des Arbeitslebens durch geeignete Maßnahmen begegnet und deren Umsetzung muss besser kontrolliert werden können. Dazu erscheint es sinnvoll, Mutterschutzgesetz und Mutterschutzverordnung zusammenzuführen und mit dem allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz zu verzahnen.
- Schwangere und stillende Frauen müssen nicht nur vor gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz geschützt werden, sondern auch vor Diskriminierungen und strukturellen Benachteiligungen (verminderte Aufstiegschancen, verzögerte Ausbildungszeiten). Insbesondere muss sichergestellt sein, dass sie weiterhin berufstätig sein können, wenn ihr Gesundheitszustand das zulässt und sie das wünschen.
- Das Bewusstsein für die Situation stillender Frauen muss durch gesetzliche Regelungen gestärkt werden. Durch ge-

eignete Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung müssen stillende Arbeitnehmerinnen unterstützt und geschützt werden.

- Neben den physischen müssen auch die psychischen und psychosozialen Belastungsfaktoren im Gesetz berücksichtigt und entsprechende präventiv wirkende Schutzmaßnahmen verankert werden.
- Der Kreis der Anspruchsberechtigten muss erweitert werden: Regelungen des Mutterschutzes müssen auch für Schülerinnen und Studentinnen im Praktikum gelten.
- Selbständige brauchen eine finanzielle Absicherung während der gesetzlichen Schutzfristen und in Situationen, die im abhängigen Erwerbsverhältnis ein Beschäftigungsverbot begründen.
- Aus- und Weiterbildungsordnungen müssen so gestaltet werden, dass Inhalte und Prüfungen nachgeholt werden können.

Wie Elternschaft sind Schwangerschaft und Mutterschutz Kernthemen der Vereinbarkeits- und Gleichstellungsdebatte. Sie berühren nicht nur die Arbeitsschutz-, sondern auch die Arbeitsmarktpolitik und sind damit im besten Sinne gesellschaftspolitische Themen.

Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt kann ebenso wenig wie die gesellschaftliche Akzeptanz für schwangerschaftsbedingte Anpassungsnotwendigkeiten allein durch normative Anordnung herbeigeführt werden. Doch die gesetzgeberischen Möglichkeiten für familienfreundliche und mutterschutzgerechte Erwerbsbedingungen sind bislang bei Weitem nicht ausgeschöpft. Der seit längerem europa-, völker- und verfassungsrechtlich vorgegebene Leitbildwechsel ist im deutschen Mutterschutzrecht bis heute nicht vollzogen.

Das deutsche Mutterschutzrecht muss reformiert werden, um schon in der frühen Phase weiblicher Erwerbsbiografien die Weichen für familien- und vereinbarungsfreundliche Beschäftigungsbedingungen zu stellen und damit Kontinuität im Erwerbsverlauf und gleichberechtigte Teilhabe zu sichern. Der auf faktisch gleichberechtigte Teilhabe zielende Mutterschutz muss dem Diskriminierungs- und dem Gesundheitsschutz gleichermaßen zu bestmöglicher Durchsetzung verhelfen.

Keine Alternative angeboten

Im sechsten Monat rät eine Gynäkologin einer Altenpflegerin, keine Außen-dienste mehr zu machen, weil sie sich dort keine Hilfe von Kolleginnen oder Kollegen holen könne, wenn sie jemanden heben muss. Die Mutter von zwei Kindern bietet ihrem Chef daher an, im Büro zu arbeiten – mit zehn Wochenstunden ist sie dort ohnehin schon angestellt. Er fordert sie stattdessen auf, sich ein Beschäftigungsverbot „zu holen“, dann bekäme er „zumindest Geld“ für sie. Nach ihrer Elternzeit versucht der Arbeitgeber, sie in einen weit von ihrem Wohnort entfernten Stadtteil zu versetzen und will ihr weniger Gehalt zahlen. Sie kämpft erfolgreich um ihre alte Stelle.

Höhe des Mutterschaftsgeldes

Basis für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen das durchschnittliche Nettogehalt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Mutterschutzfrist. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt bis zu 13 Euro je Kalendertag. Übersteigt das durchschnittliche kalendertägliche Nettoeinkommen diesen Betrag von 13 Euro, muss der Arbeitgeber die Differenz ausgleichen und den sogenannten Arbeitgeberzuschuss zahlen.

Die gesetzlichen Krankenkassen zahlen Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie für den Tag der Geburt. Dies gilt auch für den Arbeitgeberzuschuss.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen können ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 210 Euro beantragen beim

Bundesversicherungsamt
Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38 · 53113 Bonn
Tel. 0228 619 1888

Weitere Informationen und Antragsformulare unter:
www.mutterschaftsgeld.de

Vom Arbeitgeber erhalten auch privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz den Arbeitgeberzuschuss, d.h. ihr Nettogehalt minus 13 Euro pro Kalendertag. Das ist der Betrag, den die gesetzlichen Krankenkassen als Mutterschaftsgeld bezahlen würden.

Interview mit Dr. Claudia Schumann



„ Was mir Sorge macht, ist, dass die Frauen dann aus dem Berufsleben verschwinden und nur schwer zurückfinden “

Frau Dr. Schumann, wann sagen Frauen dem Arbeitgeber, dass sie schwanger sind?

So spät wie möglich. Zum einen natürlich, weil sie warten wollen, bis es wahrscheinlicher ist, dass nichts mehr passiert. Aber zum anderen, weil sie Angst vor den Reaktionen haben.

Ist diese Angst berechtigt?

Ja, sehr. Ich schätze, dass mir nur eine von zehn Schwangeren erzählt, dass ihr gratuliert wurde, dass am nächsten Tag ein Blumenstrauß auf dem Tisch stand, dass gefragt wurde, ob man ihr jetzt irgendetwas anderes abnehmen kann.

Was erzählen die anderen?

Im besten Fall bleibt die Freude einfach aus, es wird so getan, als sei nichts passiert. Aber die meisten werden von den Kollegen und Kolleginnen schief angeguckt oder bekommen sogar direkt zu hören: „Das passt jetzt aber gar nicht“ oder „Du jetzt auch noch“.

Es wird als schlimmer empfunden, wenn mehrere schwanger sind?

Ja, vor allem in den Berufen, die oft als unvereinbar mit einer Schwangerschaft gelten wie Erzieherin, Lehrerin, Krankenschwester oder Ärztin. Wenn dann gleich mehrere ausfallen beziehungsweise ersetzt werden müssen, ist das natürlich unangenehm.

Warum können Frauen in diesen Berufen nicht weiterarbeiten?

Eigentlich könnten sie es, das ist ja das Unverständliche. Allerdings ist eine genaue Analyse des Arbeitsplatzes erforderlich und eine fachkundige Unterrichtung, welche Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind. Dann können schwangere Ärztinnen und Pflegerinnen zum Beispiel heutzutage mit den neuen Systemen auch weiter Blut abnehmen. Genauso könnten Anästhesistinnen und Chirurgen, die mit Narkosestoffen in Berührung kommen, bedingt weiterarbeiten. Das lässt sich technisch regeln oder durch kleine Veränderungen im Arbeitsablauf. Dennoch werden sie in vielen Kliniken sofort nach Hause geschickt.

Was ist mit Erzieherinnen und Lehrerinnen?

Wer als Schwangere mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, muss gegen bestimmte Krankheiten immun sein oder sich nachimpfen lassen. Solange der Schutz nicht da ist oder nicht klar ist, ob er besteht, spreche ich ein vorübergehendes Beschäftigungsverbot aus. Wenn ich das sage, fallen die meisten aus allen Wolken, weil viele zu einem sehr frühen Zeitpunkt in der Schwangerschaft das erste Mal zu mir kommen, vielleicht schon in der fünften Woche und ihrem Arbeitgeber noch gar nichts davon sagen wollten. Auf diesem Weg erfährt er es dann aber doch.

Informieren die Arbeitgeber denn nicht vorher darüber?

Nein, es ist unglaublich, wie wenig Arbeitgeber über das Thema Mutterschutz im Allgemeinen wissen und darüber, welche Pflichten sie haben. Die Gefährdungsbeurteilung liegt für kaum einen Arbeitsplatz vor, obwohl sie es müsste. Nur wenige Erzieherinnen waren bei ihrer Einstellung beim Betriebsarzt, um den Immunstatus zu überprüfen. Und die wenigsten Arbeitgeber können zwischen einem individuellen Verbot, das ich für diese eine Frau aus ganz bestimmten medizinischen Gründen ausspreche, und dem generellen unterscheiden. Das muss nämlich der Arbeitgeber selbst aussprechen, wenn er zu der Einschätzung gekommen ist, dass er der Frau keinen sicheren Arbeitsplatz anbieten kann. Bei Problemen, zum Beispiel welches Formular auszufüllen ist, bietet das Gewerbeaufsichtsamt Unterstützung an.

Und Sie erklären dann den Unterschied?

In der Regel spreche ich nicht direkt mit den Vorgesetzten, sondern mit den Frauen. Die werden vom Arbeitgeber vorgeschickt, so nach dem Motto, „lass dir mal schnell von der Ärztin was ausstellen“.

Sie verweigern sich dem?

Das ist für mich und viele meiner Kollegen und Kolleginnen ein ganz schwieriges Thema. Auf der einen Seite denke ich, die Frau soll sich wehren, die Arbeitgeber sollen ihren Pflichten nachkommen anstatt das auf die Frau abzuwälzen. Auf der anderen Seite möchte ich sie schützen und ich weiß ja, dass sie darunter leidet, wenn sie nicht erwünscht ist.

Was machen Sie dann?

Das kommt auf den Fall an. Wenn ich merke, die Frau möchte gerne weiterarbeiten und wird daran gehindert, dann unterstütze ich sie dabei und suche mit ihr nach Lösungen. Wenn sie das aber aus sich selbst heraus nicht will und nicht, weil sie so unter Druck gesetzt wurde und wenn es etwas gibt, das ein Beschäftigungsverbot rechtfertigt, dann bestehe ich nicht darauf, dass der Arbeitgeber selbst ein generelles ausspricht. Das ist für mich ja auch zusätzliche Arbeit, wenn das immer hin und her geht.

Sie könnten es sich leichter machen.

Klar, es gibt Ärzte und Ärztinnen, die nehmen es nicht so genau. Das ist bekannt, zu wem man gehen muss, wenn man unbedingt ein Beschäftigungsverbot haben will. Ich schätze,

dass ich in jedem Quartal drei bis vier Patientinnen verliere, weil es ihnen zu kompliziert wird.

Manche Frau wird auch einfach froh sein, wenn sie nicht mehr arbeiten muss.

Ja, natürlich. Die Bäckereifachverkäuferin, die den ganzen Tag vor dem heißen Ofen steht oder die Kassiererin beim Discounter hat nichts dagegen, zu Hause zu bleiben bei hundertprozentiger Lohnfortzahlung, da müssen wir uns nichts vormachen. Was mir Sorge macht, ist, dass die Frauen dann aus dem Berufsleben verschwinden und nur schwer zurückfinden.

Müssen Sie umgekehrt auch Frauen bremsen?

Ja, die, die richtig Spaß haben an ihrem Beruf, die wollen weiterarbeiten, selbst wenn ich denke, dass es gut wäre, sich zu schonen. Manche wollen es sich und anderen auch beweisen, dass sie immer noch genau so viel leisten können oder unbedingt etwas zu Ende bringen wie eine Lehrerin, die ihre Klasse noch bis zum Ende des Schuljahrs begleiten wollte. Da rief dann irgendwann ihr Mann bei mir an und sagte, ich müsste sie rausziehen. Sie hatte sich zur Arbeit geschleppt, obwohl sie sich ständig übergeben musste.

Erleben Sie, dass manche erleichtert sind, wenn Sie sagen, „jetzt treten Sie mal kürzer“?

Ja, das kommt vor. Eine gute Lösung ist das begrenzte Beschäftigungsverbot. Zum Beispiel, wenn die Bankkauffrau nur vier Stunden im Kundenkontakt steht. Da sind dann alle zufrieden.

Der Arbeitgeber auch?

Ja, ihm bleibt seine gute Mitarbeiterin erhalten und er kann trotzdem noch jemand für den Rest der Zeit einstellen.

Was ist mit Selbständigen?

Das ist ein Riesenproblem. Wer Anspruch auf Krankengeld hat, bekommt in den sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 70 Prozent des Einkommens. Die anderen gehen ganz leer aus. Und ein Beschäftigungsverbot gibt es in dem Sinne nicht, da kann ich nur zu einer Pause raten. Aber Selbständige können und wollen sich die selten leisten.

Gibt es außer den genannten bestimmte Berufsgruppen, die besondere Probleme haben?

Verkäuferinnen. Die haben das Recht auf Sitzgelegenheiten, aber nehmen das oft nicht wahr, weil der Chef das nicht so

Interview mit Dr. Claudia Schumann

gerne sieht. Ganz schlimm ist es in der Altenpflege, wo die Frauen viel und schwer heben. Wenn ich dann frage, „gibt es denn keinen Lifter?“, heißt es oft, „bis ich den geholt habe, kann ich den Mann dann auch schnell selbst heben“. Es gibt auch viele, die vom Chef im Büro hin und her geschickt werden, ohne mal eine Pause machen zu können. Gerne heißt es dann vonseiten der Vorgesetzten, „nun stellen Sie sich mal nicht so an, meine Frau hat auch drei Kinder“.

Im Gesetz sind Schwangere vor psychischen Belastungen nicht geschützt. Wie schwerwiegend sind diese?

Bei Stress kann es durchaus zu vorzeitigen Wehen kommen oder eine Frau schläft einfach schlecht, was auch nicht gut für sie und das Kind ist. Ich erlebe es oft, dass eine Frau beunruhigt direkt von der Arbeit kommt mit einem ganz harten Bauch, was ein Zeichen für Kontraktionen ist, und ich stelle dann fest, dass der Muttermund alarmierend verkürzt ist. Nach einer Woche Pause ist der dann oft wieder normal lang. Oder wenn dauernd der Chef ruft, dann geht der Blutdruck hoch – das ist auch gefährlich.

Sehen Sie ein Problem darin, wenn eine Schwangere sehr früh morgens oder spät abends arbeitet?

Nein, jedenfalls kein grundsätzliches. Manche können nachts ja sogar besser arbeiten als andere. Gut wäre, wenn das individuell gelöst werden könnte, nach eigenem Ermessen.

Dann bestünde aber die Gefahr, dass Frauen auch in die Berufstätigkeit gedrängt würden, oder?

Ja, dieser Bereich ist nicht bis ins letzte regelbar, zumal Schwangere ja wirklich oft nicht so leistungsfähig sind wie vorher, sie haben besondere Bedürfnisse, die kann man nicht vom Tisch wischen. Es müsste eigentlich von der Gesellschaft ein Signal ausgehen, „super, es kommt ein Kind, wir helfen dir, dass es euch gut geht“. Stattdessen werden Schwangere als Störfaktor behandelt, das ist eine richtige Stimmung gegen sie. Heute übrigens mehr als früher, weil die Arbeitsverdichtung noch nicht so hoch war. Dabei erlebe ich, dass die Frauen, die in

ihrem Betrieb auch als Schwangere erwünscht sind, häufig bis zum Ende arbeiten, ohne große Abstriche machen zu müssen.

Gibt es noch etwas, was Sie gerne loswerden möchten?

Ich spreche oft mit Kolleginnen darüber, dass unser Vertrauensverhältnis zu den Frauen wirklich stark dadurch belastet wird, dass wir mit ihnen über Sozialrechtliche reden müssen. Wenn die Arbeitgeber ihrer Verantwortung nachkommen würden und die Arbeitnehmerinnen einerseits informieren, andererseits prüfen, ob sie weiterarbeiten können, dann hätte ich nicht ständig diese Diskussionen über Beschäftigungsverbot ja oder nein. Dann könnte ich mich auf das Medizinisch-Psychologische konzentrieren und individuell gucken, ob ein Beschäftigungsverbot erforderlich ist. Da wird etwas auf uns Ärztinnen abgeschoben und die Frauen bekommen das Gefühl, wir würden sie nicht unterstützen, wenn wir nicht blind alles unterschreiben, was von uns erwartet wird.

Claudia Schumann, 62, ist Fachärztin für Frauenheilkunde und Geburtshilfe, seit 1987 in eigener Praxis in Northeim. Sie hat eine psychotherapeutische Zusatzausbildung und ist Vizepräsidentin der Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe DGPF e. V.

„ Unser Leben hängt davon ab, was wir aus dem machen, was aus uns gemacht wurde. “

Jean Paul Sartre

„Liebe Kollegin, Sie werden **Mutter** ...“

Wenn eine Beschäftigte der **Stadtverwaltung Bremerhaven** eine Schwangerschaft anzeigt, dann ist die Gratulation des Arbeitgebers eine Formsache: „Liebe Kollegin, Sie werden Mutter ...“ ist ein Faltblatt überschrieben. Es informiert über wesentliche Aspekte des Mutterschutzes, vor allem über die Pflichten des Arbeitgebers. Der Flyer ist mittlerweile in Deutschland schon **häufig kopiert** worden, weil er vorbildlich zeigt, wie Betriebe und Verwaltungen auf die „anderen Umstände“ ihrer Mitarbeiterinnen reagieren sollten: mit Unterstützung statt mit dummen Sprüchen.

Genau die waren nämlich der Grund dafür, dass sich im Jahr 2006 eine **Arbeitsgruppe im Gesamtpersonalrat** der Stadt Bremerhaven mit dem Thema beschäftigte, wie sich die damalige Arbeitnehmervertreterin Ingrid Sandhop erinnert: „Da hieß es gerne mal, ‘Früher haben die Frauen ihre Kinder auch einfach während der Arbeit auf dem Feld gekriegt’“, erzählt Sandhop. Bei der Befragung von Frauenbeauftragten und Personalräten habe sich zudem herausgestellt, dass der Mutterschutz in den einzelnen Bereichen der Stadtverwaltung sehr unterschiedlich gehandhabt wurde.

Während einige Abteilungen sehr genau Bescheid darüber wussten, dass sie für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und das Gewerbeaufsichtsamt darüber informieren müssen, seien anderen diese Vorgaben der Mutterschutz-Verordnung vollkommen unbekannt gewesen, sagt Sandhop.

Daher erstellte die Arbeitsgruppe nicht nur Hilfen für die betroffenen Frauen, sondern **auch für deren Vorgesetzte**. Sie können heute zum einen auf ein Formblatt für die Meldung an das Gewerbeaufsichtsamt zurückgreifen. Zum anderen wurden für verschiedene Arbeitsbereiche **Checklisten** erarbeitet, anhand derer sich schnell und auf einen Blick erkennen lässt, ob und wie der Arbeitsplatz umgestaltet werden muss, damit die Schwangere weiterarbeiten kann. Diese Checklisten würden mittlerweile als große **Arbeitserleichterung** gesehen, sagt Sandhop. „Nachdem viele erst gestöhnt haben, was da alles auf sie zukäme, sind sie jetzt froh, sich nicht mehr selbst durch alles durchwurschteln zu müssen.“

Es gibt weitere Positivbeispiele: Kliniken, in denen schwangere Ärztinnen aus den patientennahen Bereichen in solche mit mehr Verwaltungstätigkeit **wechseln können**, und die ihrerseits technisch auf dem neuesten Stand bleiben, indem Patientenkontakte und kleinere Operationen auch weiterhin ermöglicht werden. Oder kleine Praxen und Geschäfte, die mit familienfreundlichen Regelungen nach der Geburt positive Signale senden, dass ihnen **Eltern willkommen** sind.

Ein Beispiel für einen großen Betrieb, der vorbildlich agiert, sind die **Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)**, das größte kommunale Nahverkehrsunternehmen in Deutschland. Die BVG setzen bei ihren Maßnahmen für die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ausdrücklich schon in der Schwangerschaft, also beim Mutterschutz, an. Dazu gehört unter anderem ein Ruheraum für schwangere Frauen und stillende Mütter sowie das Angebot, freiwillig vier Wochen früher als gesetzlich vorgeschrieben in den Mutterschutz gehen zu können.

Stillzeiten sind Bestandteil des Mutterschutzes



Ein wichtiger Aspekt, der allzu oft außerhalb des Blickfeldes bleibt, ist der Schutz des Stillens bei Erwerbstätigkeit. Er ist Bestandteil des Mutterschutzgesetzes. Ein Arbeitgeber, der einer Mitarbeiterin ermöglicht, während der bezahlten Arbeitszeit ihr Kind zu stillen, handelt nicht aus Kulanz, sondern gesetzeskonform.

Denn in § 7 des Mutterschutzgesetzes steht: „Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben.“

Arbeitet eine Frau mehr als acht Stunden täglich, so hat sie das Recht auf zwei Stillpausen von jeweils 45 Minuten oder auf eine, die 90 Minuten dauert.

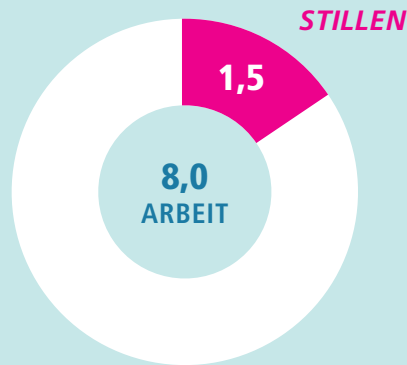
Wichtig ist: Das Stillen zählt zur bezahlten Arbeitszeit! Der Arbeitgeber darf eine Stillende nicht dazu anhalten, diese Zeit vor- oder nachzuarbeiten, oder die Stillzeit von den ihr zustehenden Pausen abziehen.

Stillen als die normale Säuglingsernährung und Stillunterstützung ist als Recht von Mutter und Kind auch in UN-Konventionen verankert. Dass Stillpausen letztlich im Interesse eines Betriebs oder einer Verwaltung sind, rechnet die Arbeitsge-

meinschaft Freier Stillgruppen in ihrem Faltblatt „Stillen bei Erwerbstätigkeit“ vor. „Nichtgestillte Kinder erkranken häufiger und schwerer als Stillkinder. Das bedeutet mehr Fehlzeiten der Mütter“, heißt es darin. Tatsächlich haben mehrere Studien den gesundheitsfördernden Nutzen des Stillens sowohl für die Kinder als auch für die Mütter nachgewiesen.

Wie lange dieses Recht besteht, hat der Gesetzgeber nicht festgelegt. Deshalb müssen Frauen notfalls vor Gericht ziehen, wenn ihnen der Arbeitgeber eine zeitliche Beschränkung auferlegt. Die Rechtsprechung zu diesem Thema ist uneinheitlich. Es gibt viele Arbeitsgerichte, die die Stillzeit auf maximal das erste Lebensjahr des Kindes begrenzen wollen. Andere Arbeitsgerichte machen die Länge der Stillzeit hingegen eher von der Bedeutung des Stillens für die Mutter-Kind-Beziehung abhängig.

Arbeitet eine Frau mehr als acht Stunden täglich, so hat sie das Recht auf zwei Stillpausen von jeweils 45 Minuten oder auf eine, die 90 Minuten dauert.



Die Weltgesundheitsorganisation empfiehlt, während der ersten sechs Lebensmonate ausschließlich zu stillen, das heißt keine andere Nahrung als Muttermilch, und danach neben angemessener Beikost weiter zu stillen bis zum Alter von zwei Jahren und darüber hinaus. Die Weltgesundheitsorganisation hat im Jahr 2003 das Ziel ausgegeben, dass alle Regierungen Müttern ermöglichen sollen, diese Stillempfehlung umzusetzen, auch bei Erwerbstätigkeit.

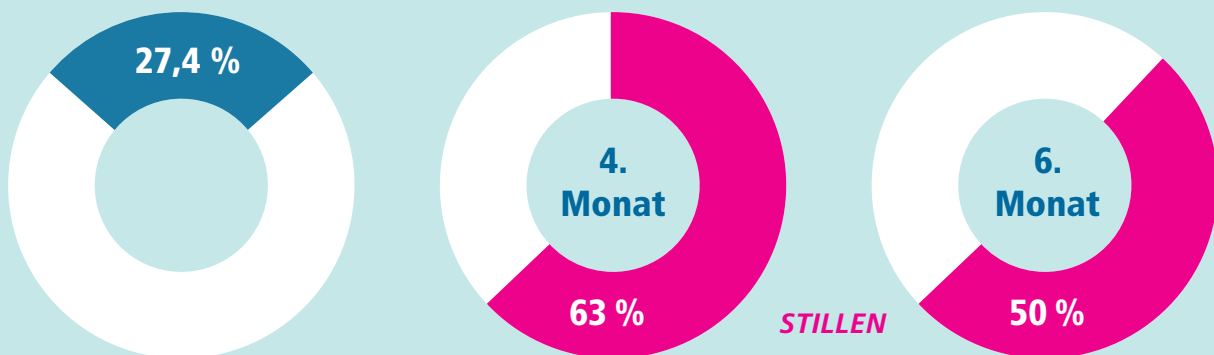
Das Mutterschutzgesetz trifft keine Aussage darüber, wo Mütter, die ihre Kinder am Arbeitsplatz stillen wollen, dies tun können bzw. wo sie Muttermilch abpumpen und kühl lagern können. Um durchzusetzen, dass dies nicht auf der Toilette geschieht oder an sonstigen ungeeigneten Orten, kann die Aufsichtsbehörde eingeschaltet werden. Diese kann laut § 7, Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes „in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben“. Laut Gesetz werden die Stillzeiten nur „auf Verlangen“ gewährt. Dies führt dazu, dass viele Frauen es nicht wagen, Stillzeiten einzufordern. Es muss deutlich werden, dass ein Arbeitgeber, der einer Mitarbeiterin ermöglicht, während der bezahlten Arbeitszeit ihr Kind zu stillen, nicht aus Kulanz handelt, sondern gesetzeskonform. Familienfreundlichkeit drückt sich

auch darin aus, dass dafür geeignete Räumlichkeiten im Betrieb vorhanden sind.

Es gibt kaum Daten dazu, wie gut sich Stillen und Berufstätigkeit in Deutschland miteinander vereinbaren lassen und wie gut Mütter über ihre Rechte aufgeklärt sind. Nicht-repräsentative Umfragen zeigen, dass die Gruppe derjenigen, die es zumindest versuchen, nicht verschwindend klein ist. Etwa ein Viertel der 738 stillenden Mütter, die beispielsweise das Bremer Gesundheitsamt im Jahr 2010 befragt hatte, war berufstätig. Das bayrische Landesgesundheitsamt fand vier Jahre zuvor heraus, dass von 3.074 befragten Frauen 27,4 Prozent in den ersten neun Monaten nach der Geburt eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hatten. Von diesen stillten im vierten Monat noch 63 Prozent und im sechsten Monat noch über die Hälfte.

In derselben Studie heißt es auch, dass ein Viertel derjenigen, die sich von Anfang an gegen das Stillen entschieden hatten, dies taten, weil sie es nicht mit ihrem Beruf zu vereinbaren wussten. Und wiederum ein Viertel der befragten Bremerinnen sagte, sie hätten beim Wiedereinstieg in den Beruf abgestellt. Zudem gab in dieser Befragung eine Reihe von Frauen an, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz dem Anliegen stillender Mitarbeiterinnen nicht gerecht geworden seien.

Aufnahme der Erwerbstätigkeit nach 9 Monaten



Von 3.074 befragten Frauen hatten 27,4 Prozent in den ersten neun Monaten nach der Geburt eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Von diesen stillten im 4. Monat noch 63 Prozent und im 6. Monat noch über die Hälfte.

Kooperationspartner

Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der Beschäftigten im Bundesland Bremen. Sie hat aktuell 360.000 Mitglieder – sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Minijobberinnen und Minijobber sowie Auszubildende. Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Land Bremen hatten, sind Mitglieder der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Neben einer umfassenden Rechtsberatung bietet die Arbeitnehmerkammer Bremen ihren Mitgliedern zahlreiche Informationen zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Kultur. Darüber hinaus berät sie Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Politik und öffentliche Verwaltung im Land Bremen.

Hervorgegangen ist die Arbeitnehmerkammer Bremen aus den 1921 gegründeten, ursprünglich selbstständigen Kammern für Arbeiter und Angestellte, die sich im Jahr 2001 zusammengeschlossen haben.



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Fon: 0421 363010

Fax: 0421 3630189

E-Mail: info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft (AKF)

Der AKF ist ein Zusammenschluss engagierter Fachfrauen aus Theorie und Praxis, die in unterschiedlichen Berufsfeldern im Rahmen von Frauengesundheit und in der Selbsthilfe tätig sind. Das Engagement des Netzwerks hat seinen Schwerpunkt in der Förderung einer frauengerechten Gesundheitsversorgung und in der Integration weiblicher Lebensformen und Betrachtungsweisen im Sinne des Gender Mainstreaming in alle medizinischen und gesellschaftlichen Bereiche.

Der AKF ist unabhängig und überparteilich. Er ist bundesweit tätig und bezieht fachlich fundiert Stellung in den gesundheitspolitischen Debatten. Die Mitglieder des AKF vernetzen auf nationaler und internationaler Ebene die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen in der Frauengesundheit.



Arbeitskreis Frauengesundheit
in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V.

Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin,
Psychotherapie und Gesellschaft e. V.

Sigmaringer Str. 1

10713 Berlin

Fon: 030 86393316

Fax: 030 86393473

E-Mail: buero@akf-info.de

www.akf-info.de

Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPFG)

Frauenheilkunde ist nicht vorstellbar ohne den umfassenden und gleichzeitigen Blick auf Körper, Seele und Lebensumstände. Dafür tritt die DGPFG ein in Forschung, Lehre, gesundheitlicher Versorgung und Gesundheitspolitik. Und sie macht sich stark für die berufsübergreifende Kooperation, die gerade bei der Begleitung von Schwangeren wichtig ist.

Die DGPFG ist im Jahre 2000 hervorgegangen aus dem Zusammenschluss der beiden schon in den 70er Jahren gegründeten gynäkologisch-psychosomatischen Fachverbände in Ost- und West-Deutschland. Mit knapp 800 Mitgliedern ist sie eine der größten deutschen psychosomatischen Fachgesellschaften.



DGPFG e.V.
**Deutsche Gesellschaft für
Psychosomatische Frauenheilkunde
und Geburtshilfe e.V.**

Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische
Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPFG)

Messering 8, Haus F

01067 Dresden

Fon: 0351 8975933

Fax: 0351 8975939

E-Mail: info@dgpfg.de

www.dgpfg.de

Schwangere
Willkommen!

Eltern
Willkommen!

Leben
Willkommen!

In Kooperation mit:

