

Vereinbarkeit

gestalten

Guter Mutterschutz macht den Unterschied

Ein Handlungsfeld für Betriebs- & Personalräte



Impressum

Herausgeber

DGB Bundesvorstand
Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!«
Keithstraße 1, 10787 Berlin
vereinbarkeit@dgb.de
www.vereinbarkeit.dgb.de

Verantwortlich

Elke Hannack

Text

Urte Poppinga

Redaktion

Ricarda Scholz
Silke Raab
Anja Weusthoff

Redaktionelle Unterstützung

Maike Rademaker

Layout, Grafik

YEAH.de

Druck und kostenfreie Bestellung

DCM Druck Center Meckenheim GmbH
Download und Bestellung über den DGB-Bestellservice
www.dgb-bestellservice.de

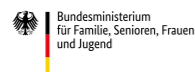
Stand

Dezember 2023

Das DGB Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!«
wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend gefördert.



Gefördert vom:



Inhalt

Vorwort	5
1. Allgemeine Informationen zum Mutterschutzgesetz (MuSchG)	6
1.1 Geltungsbereich des MuSchG	
1.2 Phasen des Mutterschutzes	
2. Gesundheitsschutz kompakt	10
2.1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz	
2.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz	
2.3 Ärztlicher Gesundheitsschutz	
3. Kündigungsverbot kompakt	16
4. Finanzielle Leistungen kompakt	18
5. Mutterschutz in der Praxis gestalten	20
5.1 Die wichtigsten Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz	
5.2 Handlungsfelder für Betriebs- und Personalräte	
5.3 Die wichtigsten Regelungen des MuSchG	
6. Ideen für die betriebliche Praxis	28
Ausblick: Mutterschutz? Na klar!	32
Weiterführende Infos	33

Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Nischenthema mehr. Angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels und mit Blick auf die Sicherung von Fachkräften nehmen auch immer mehr Arbeitgeber wahr, wie wichtig eine familienbewusste Arbeitskultur ist. Schon seit langem wünschen sich Beschäftigte mehr Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie – und ihre Zahl steigt. Denn nicht nur die Arbeitswelt ist im Wandel, auch der Stellenwert von Arbeit und Lebensqualität verändert sich. Doch zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft auch im Jahr 2023 eine große Lücke.

Das gilt ganz besonders für den Mutterschutz, der zu Beginn der Familienphase steht. Er hat entscheidenden Einfluss auf die weitere Erwerbsbiografie von Frauen. Denn in dieser Zeit werden die Weichen dafür gestellt, wie sich Eltern später die Erwerbs- und Sorgearbeit teilen.

Mit dieser Broschüre möchten wir dafür sensibilisieren, dass Vereinbarkeit nicht erst mit der Geburt eines Kindes zum Thema in Betrieben und Verwaltungen werden sollte. Die Schwangerschaft ist ein guter Startpunkt, um die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für die Zeit nach Mutterschutz und Elternzeit und im Dialog zwischen Eltern, Arbeitgebern und Interessenvertretungen zu erörtern und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Denn Vereinbarkeit ist noch immer kein Selbstläufer.

Gerade Schwangere und Stillende sind von einer Gleichstellung in der Arbeitswelt noch weit entfernt, viel zu oft werden sie benachteiligt. Daher ist das Mutterschutzgesetz von zentraler Bedeutung: Sein Ziel ist es, genau das zu verhindern. Schwangerschaft, Stillzeit und Berufstätigkeit sollen sich nicht unversöhnlich gegenüberstehen. Deshalb sind Arbeitgeber durch das Mutterschutzgesetz verpflichtet, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten schwangerer und stillender Kolleg*innen konkret zu prüfen.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) vereint zwei Ziele: Arbeits- und Gesundheitsschutz und Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung – ein echter Meilenstein für die Vereinbarkeit. Schwangere und Stillende sollen ihre Ausbildung oder Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit bei umfassendem Gesundheitsschutz und ohne Benachteiligungen fortsetzen können. Davon wird in Betrieben und Dienststellen noch zu wenig umgesetzt.

Das muss sich ändern – auch mit Blick auf die Partnerschaftlichkeit, an der es noch immer mangelt, obwohl sich viele Eltern diese so sehr wünschen. Noch immer leisten Frauen den Löwenanteil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit: Sie holen die Kinder von der Kita ab, bringen sie zum Fußballtraining, kaufen ein, putzen, kochen, kümmern sich um Elternabende und Arzttermine. Viel unbezahlte Arbeit zusätzlich zur Bezahlten – und einer der Gründe, warum Frauen deutlich häufiger und länger familienbedingt ihre Erwerbsarbeit unterbrechen als Männer und nach der Elternzeit in kleiner Teilzeit in den Beruf zurückkehren. Fehlende Betreuungsplätze für Kinder und strukturell schlechtere Arbeitsbedingungen und Bezahlung in frauendominierten Berufen tun häufig ihr Übriges. Diese Lohnausfälle über den Lebensverlauf führen Frauen oft in die Altersarmut. Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland bei 43 Prozent.

Wenn Männer Väter werden, zeigt sich ein anderes Bild. Väter beginnen mit der Geburt ihres ersten Kindes noch mehr zu arbeiten. Sie arbeiten mehr als ihre männlichen Kollegen, die keine Kinder haben. Dabei wissen wir: Wenn Väter früh Verantwortung für Kinder und Hausarbeit übernehmen, führt das langfristig dazu, dass Erwerbs- und Sorgearbeit fairer zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden.

Auch für die Mütter gilt: Ein gelungener Mutterschutz vor und nach der Geburt und die partnerschaftliche Planung der Elternzeit wirken sich langfristig positiv auf den Erwerbsverlauf aus.

Betriebs- und Personalrät*innen sind die entscheidenden Partner*innen für Beschäftigte und Arbeitgeber, wenn es darum geht, diese Ziele umzusetzen. Mit dieser Broschüre zeigen wir die betrieblichen Handlungsfelder des Mutterschutzgesetzes für Interessenvertretungen auf und liefern Argumente und Tipps für mehr Vereinbarkeit.

Elke Hannack

Stellvertretende Vorsitzende
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Allgemeine Informationen zum Mutterschutzgesetz (MuSchG)



Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist im Jahr 2018 novelliert worden. Die Reform verfolgte das Ziel, das 65 Jahre alte Gesetz an die veränderten arbeitsweltlichen und gesellschaftlichen Bedingungen anzupassen und strukturell, inhaltlich und sprachlich zu modernisieren.

Erstmals ist dabei ein doppeltes Ziel verankert worden: Schwangeren und Stillenden ist es bei umfassendem Arbeits- und Gesundheitsschutz und ohne Benachteiligungen zu ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit weiter auszuüben. Damit sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Diskriminierungsschutz im MuSchG zeitgemäß miteinander in Einklang gebracht worden.

Der Kern des Gesetzes ist immer ein Balanceakt: Schwangere und Stillende sollen ohne Diskriminierung und bei gleichzeitigem umfassendem Gesundheitsschutz weiterarbeiten können. **Interessenvertretungen sind zentrale Ansprechpartner*innen für schwangere und stillende Kolleg*innen. Sie können dem Arbeitgeber¹ verdeutlichen, dass die Umsetzung der doppelten Zielsetzung des MuSchG verpflichtend ist.**

Das MuSchG schützt

»die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen«.

(§1 Abs.1 MuSchG)

1.1 Geltungsbereich des MuSchG

Das MuSchG gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt und sich in Deutschland in einem Arbeitsverhältnis nach §7 Abs.1 SGB IV befindet.

Es findet also auch Anwendung auf Personen, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder in Heimarbeit angestellt sind. Das Gesetz gilt auch für Student*innen und Schüler*innen, soweit eine Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgegeben ist.

Allerdings gibt es Schutzlücken für schwangere und stillende Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Zu den atypischen Beschäftigungsformen gehören:

- Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche
- geringfügige Beschäftigungen
- befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse

Rund 30 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen übten 2022 in Deutschland eine atypische Beschäftigung aus.²

Für Soldat*innen, Beamt*innen und Richter*innen gelten die unionsrechtlichen Vorgaben des Mutterschutzes und des Arbeitsschutzes. Allerdings gilt das Mutterschutzgesetz nicht unmittelbar für diese Beschäftigtengruppen. Inhaltlich finden sich daher die mutterschutzrechtlichen Regelungen in beamten-, richter- und soldatenrechtlichen Verordnungen wieder.

1.2 Phasen des Mutterschutzes

Das MuSchG greift nicht erst mit der Geburt des Kindes. Deswegen ist der Begriff »Mutter« im Titel des Gesetzes etwas irreführend. Das Gesetz wirkt in Betrieben und Dienststellen an drei Zeitpunkten:

- **vor einer Schwangerschaft** im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz
- **während der Schwangerschaft** – beginnend mit der Mitteilung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber
- **nach der Geburt** und während der Zeit des Stillens

Vor der Schwangerschaft

Um mit dem größten Mythos aufzuräumen: Für die Beschäftigte beginnt der Mutterschutz nicht erst mit der Mutterschutzfrist sechs Wochen vor der Geburt, sondern von dem Moment an, in dem sie ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt. Mutterschutz und Mutterschutzfristen sind nicht identisch. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu prüfen, ob an einem Arbeitsplatz Schwangere oder Stillende gefährdet sein könnten, bevor ihm eine Schwangerschaft mitgeteilt wird – auch dann, wenn zum Zeitpunkt der Prüfung gar keine Frau an diesem Arbeitsplatz beschäftigt ist (anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung). Für den Arbeitgeber beginnt die Auseinandersetzung mit dem Mutterschutz also deutlich früher und anlassunabhängig. Der Ablauf zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und das weitere Vorgehen werden im Kapitel 2.2 »Betrieblicher Gesundheitsschutz« ab Seite 12 erläutert.

Während der Schwangerschaft

Sobald eine Beschäftigte von ihrer Schwangerschaft erfährt, soll sie ihren Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen (§ 15 MuSchG). Sie ist dazu nicht verpflichtet. Ohne diese Information kann der Arbeitgeber allerdings die Ergebnisse der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nicht überprüfen und die Schutzmaßnahmen festlegen, die sich aus dieser anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung ergeben. Bei der Gefährdungsermittlung müssen auch die Verbote bezüglich Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), Nacharbeit (§ 5 MuSchG) sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG) berücksichtigt werden. Diese werden im Kapitel 2.1 »Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz« ab Seite 12 beschrieben.

Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Schwangeren ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde³ die Schwangerschaft und ggf. die Stillzeit unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitgeber darf auch ein ärztliches Zeugnis über die Schwangerschaft verlangen. Dieses Attest soll den Geburtstermin enthalten. Weitere Informationen oder einen Blick in den Mutterpass darf er nicht fordern. Die Kosten für die Bescheinigung trägt der Arbeitgeber. Die Information über die Schwangerschaft darf nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden (§ 15 MuSchG). Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft weiß, muss er die Schwangere über die Ergebnisse der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung und entsprechende Schutzmaßnahmen informieren sowie ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen des Arbeitsplatzes anbieten (§ 10 Abs. 2 MuSchG). Dieses Angebot muss er dokumentieren. Die Betroffene muss das Gesprächsangebot nicht annehmen. Wenn die Beschäftigte einverstanden ist oder dies ausdrücklich wünscht, können Interessenvertreter*innen, Betriebsärzt*innen oder Fachärzt*innen für Arbeitsmedizin hinzugezogen werden.

In der **sechswöchigen Mutterschutzfrist** vor der Geburt gilt **kein absolutes Beschäftigungsverbot**: die Schwangere kann in dieser Zeit weiterarbeiten, »soweit sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt« (§ 3 MuSchG). Diese Erklärung kann von den Schwangeren jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Nach der Geburt gilt eine **Mutterschutzfrist von acht Wochen**. Anders als in der Phase vor der Geburt, gilt hier ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. Die Mutterschutzfrist verlängert sich auf zwölf Wochen bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder wenn vor Ablauf der acht Wochen nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGBIX ärztlich festgestellt wird (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Zeit, die die Schutzfrist vor der Geburt noch angedauert hätte. Nach Ende der Mutterschutzfrist kann die Beschäftigte die vorherige Beschäftigung wieder aufnehmen oder in Elternzeit gehen. Auch Stillende am Arbeitsplatz sind durch das MuSchG geschützt. Das Gesetz will es stillenden Müttern ausdrücklich ermöglichen, weiterzuarbeiten, wie im Kapitel 5.2 »Stillen am Arbeitsplatz« ab Seite 24 ausgeführt wird.

Nach der Geburt

Nach der Geburt gilt eine **Mutterschutzfrist von acht Wochen**. Anders als in der Phase vor der Geburt, gilt hier ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. Die Mutterschutzfrist verlängert sich auf zwölf Wochen bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder wenn vor Ablauf der acht Wochen nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGBIX ärztlich festgestellt wird (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Bei vorzeitiger Entbindung

verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Zeit, die die Schutzfrist vor der Geburt noch angedauert hätte.

Nach Ende der Mutterschutzfrist kann die Beschäftigte die vorherige Beschäftigung wieder aufnehmen oder in Elternzeit gehen. Auch Stillende am Arbeitsplatz sind durch das MuSchG geschützt. Das Gesetz will es stillenden Müttern ausdrücklich ermöglichen, weiterzuarbeiten, wie im Kapitel 5.2 »Stillen am Arbeitsplatz« ab Seite 24 ausgeführt wird.



Gesundheitsschutz kompakt



Der Gesundheitsschutz ist im MuSchG in drei Bereiche gegliedert:

- arbeitszeitlich
- betrieblich
- ärztlich

In Sachen Gesundheitsschutz sind die Interessenvertretungen wichtige Akteur*innen für die Rechte von Schwangeren und Stillenden. Denn auf der betrieblichen Ebene werden diese Rechte häufig nicht umgesetzt. Oft reagieren Arbeitgeber auf die Mitteilung einer Schwangerschaft zunächst statt mit Glückwünschen mit Ablehnung oder dem Hinweis, sich »ein Beschäftigungsverbot zu holen«. Gemeint ist in diesem Fall das sogenannte ärztliche Beschäftigungsverbot. Kolleg*innen hingegen befürchten, zusätzliche Aufgaben übernehmen zu müssen. Familienbewusste Arbeitskultur und nachhaltige Personalpolitik sind unter diesen Bedingungen nur schwer zu gestalten.

Acht Prozent der Befragten wurde von ihren Arbeitgebern vorgeschlagen, sich um ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bemühen. 26 Prozent aller Befragten hat sich aus persönlichen Gründen aktiv um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemüht. Drei Viertel dieser Frauen geben an,

dass dies für sie die einzige Möglichkeit gewesen sei, den nichttragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen.

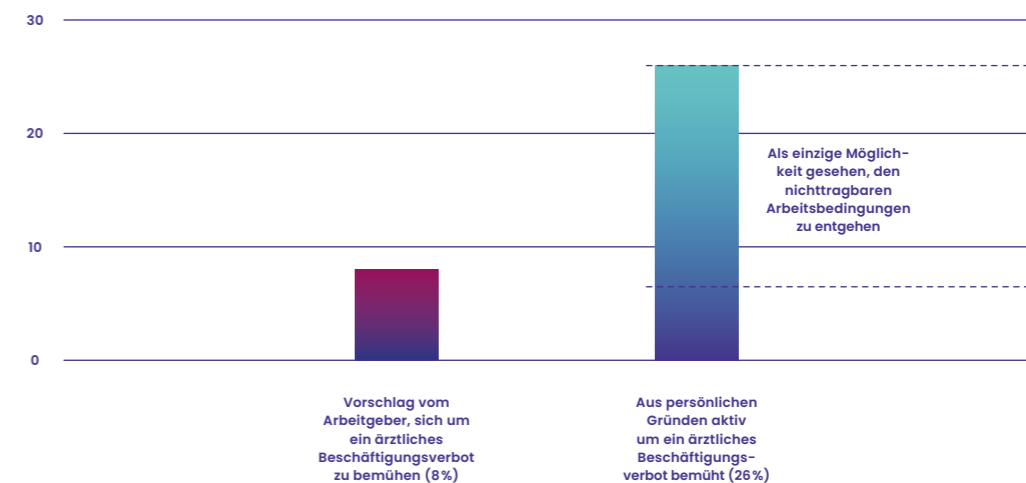
Die Bedeutung des ärztlichen Beschäftigungsverbots in der betrieblichen Praxis ist nicht von der Hand zu weisen. Jedenfalls deuten die Zahlen darauf hin, dass es genutzt wird, um unzureichenden betrieblichen Schutz vor Gefährdungen oder Unsicherheiten zu kompensieren. Zu diesem Ergebnis kommt auch die Studie des Zentrums für Sozialforschung (ZSH) Halle, die dem Evaluationsbericht der Bundesregierung zugrunde liegt.⁴ Die vermehrte Nutzung des ärztlichen Beschäftigungsverbots wird der doppelten Zielsetzung des Gesetzes allerdings nicht gerecht.

Deshalb müssen Arbeitgeber die Vorgaben zum arbeitszeitlichen und betrieblichen Gesundheitsschutz konsequent anwenden, damit sich die Situation für schwangere und stillende Beschäftigte verbessert und Unsicherheiten wirksam begegnet wird.

Interessenvertretungen können die Betroffenen unterstützen, damit das ärztliche Beschäftigungsverbot nicht der letzte Ausweg aus unhaltbaren und verunsichernden Arbeitsbedingungen während Schwangerschaft und Stillzeit ist.

»Hol dir doch ein Beschäftigungsverbot vom Arzt.«

Hintergründe zum ärztlichen Beschäftigungsverbot, in Prozent (n = 1.193)



Quelle: DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. S. 26. Eigene Darstellung.



2.1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Das MuSchG will schwangere Beschäftigte vor körperlicher Erschöpfung und Überforderung schützen. Dazu dient auch der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz, der in den §§ 3 bis 8 MuSchG verankert ist.

Der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz regelt:

- die Schutzfristen vor und nach Geburt
- das Verbot der Mehrarbeit
- die Ruhezeit (§ 4 MuSchG)
- das Verbot von Nachtarbeit (§ 5 MuSchG)
- Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)
- die Freistellung für Untersuchungen während und nach der Schwangerschaft und zum Stillen (§ 7 MuSchG)
- die Rahmenbedingungen für Beschäftigung in Heimarbeit (§ 8 MuSchG).

In diesen Paragrafen sind auch Ausnahmen von den grundsätzlichen arbeitszeitlichen Verboten geregelt, die nur unter bestimmten Voraussetzungen gelten. Über die Umsetzung hat der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu wachen und zu prüfen, ob diese Voraussetzungen auch tatsächlich erfüllt sind.



Regeln sind verbindliche Vorgaben zur Umsetzung, die den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen. Sie entfalten Vermutungswirkung, d. h. es wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber alle Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten eingehalten hat, wenn er sich an den Umsetzungsvorgaben einer Regel orientiert.

Mutterschutzregeln werden durch den Ausschuss für Mutterschutz erstellt und durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Auch für die Beschäftigung in den frühen Abendstunden (20 bis 22 Uhr) gibt es Ausnahmen, die an bestimmte Voraussetzungen geknüpft sind. Die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr muss der Arbeitgeber bei der jeweiligen Aufsichtsbehörde beantragen, deshalb finden sich die entsprechenden Regelungen in § 28 MuSchG. Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr.

2.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz

Kernelement des präventiv angelegten betrieblichen Gesundheitsschutzes ist die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung. Der Clou: Der Arbeitgeber muss aktiv werden, bevor eine Schwangerschaft angezeigt wird.

Die mutterschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgt in **zwei Stufen**:

- die **anlassunabhängige** und
- die **anlassbezogene** Gefährdungsbeurteilung

Wie der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Einzelnen vorgehen muss, beschreibt die Mutterschutzregel (MuSchR) 10.1.01.⁵

Wenn der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung nach den Vorgaben der MuSchR 10.1.01 umgesetzt hat, kann er davon ausgehen, alles zum Schutz der Gesundheit getan zu haben, das dem aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse entspricht.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob an einem Arbeitsplatz Schwangere oder Stillende gefährdet sein könnten, bevor eine Schwangerschaft mitgeteilt wird und auch

dann, wenn zum Zeitpunkt der Prüfung gar keine Frau an diesem Arbeitsplatz beschäftigt ist (anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung).

Er muss anhand der Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung ermitteln, ob Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden (§ 10 Abs. 1 MuSchG).

Konkret ist zu prüfen, ob für eine Schwangere, Stillende oder ihr Kind voraussichtlich:

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie den voraussichtlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber dokumentieren und die Belegschaft darüber informieren (§ 14 MuSchG). Damit ist auch das Ziel verbunden, Verantwortliche und Beschäftigte für die mutterschutzrechtlichen Belange zu sensibilisieren. Die MuSchR 10.1.01 gibt detailliert vor, was in welcher Form zu dokumentieren und wann und wie Informationen zu erfolgen haben.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, »wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird« (§ 9 Abs. 2 MuSchG).

Das sind entscheidende Voraussetzungen dafür, dass die Interessenvertretung sich für die Durchführung der Vorschriften über den Mutterschutz einsetzen sowie die Schutzmaßnahmen fördern und die Anpassung der Arbeitsbedingungen mitgestalten kann.

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung

Sobald eine Frau ihre Schwangerschaft oder den Wunsch zu stillen mitgeteilt hat, sind die Ergebnisse der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung unverzüglich auf Aktualität zu überprüfen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen durchzuführen, damit eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist.

Das MuSchG regelt auch, welche Konsequenzen aus der Gefährdungsbeurteilung in welcher Rangfolge zu ziehen sind: An erster Stelle steht die Anpassung der Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten. Ist das nicht möglich, oder wegen eines nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes dem Arbeitgeber nicht zumutbar, muss der Arbeitgeber prüfen, ob es einen anderen geeigneten und der Schwangeren oder Stillenden zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb gibt, an dem die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nicht gefährdet ist.

Ein Beispiel zur Zumutbarkeit: Ein Arbeitsplatz an einem anderen Betriebsstandort, der mit deutlich längeren Wegezeiten verbunden ist, kann unzumutbar sein, wenn bereits Kinder vorhanden sind und das ausgeklügelte Betreuungsmodell einer Familie in Frage gestellt wird. Ist auch ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich, greift zuletzt das betriebliche Beschäftigungsverbot, um eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen.⁶

Nicht immer muss es sich um ein vollständiges oder totales Beschäftigungsverbot handeln, das die Weiterbeschäftigung der Betroffenen ausschließt:

- Die Weiterbeschäftigung kann ggf. mit Hilfe eines partiellen Beschäftigungsverbot sicher gestellt werden. Dann darf die Schwangere oder Stillende z. B. nur bestimmte, etwa ausschließlich sitzende Tätigkeiten ausüben oder ihre Arbeit nur innerhalb reduzierter Arbeitszeiten ausüben.
- Von einem vorläufigen (oder vorübergehenden) Beschäftigungsverbot ist dann die Rede, wenn die Betroffene wegen noch nicht umgesetzter Schutzmaßnahmen oder z. B. vorübergehender Schwangerschaftsbeschwerden, wie etwa der vor allem in den ersten Schwangerschaftswochen auftretenden Schwangerschaftsübelkeit, für einen bestimmten Zeitraum ihre Tätigkeit nicht ausüben, anschließend aber ggf. unter Einhaltung von Schutzmaßnahmen wieder tätig werden kann.

2.3 Ärztlicher Gesundheitsschutz

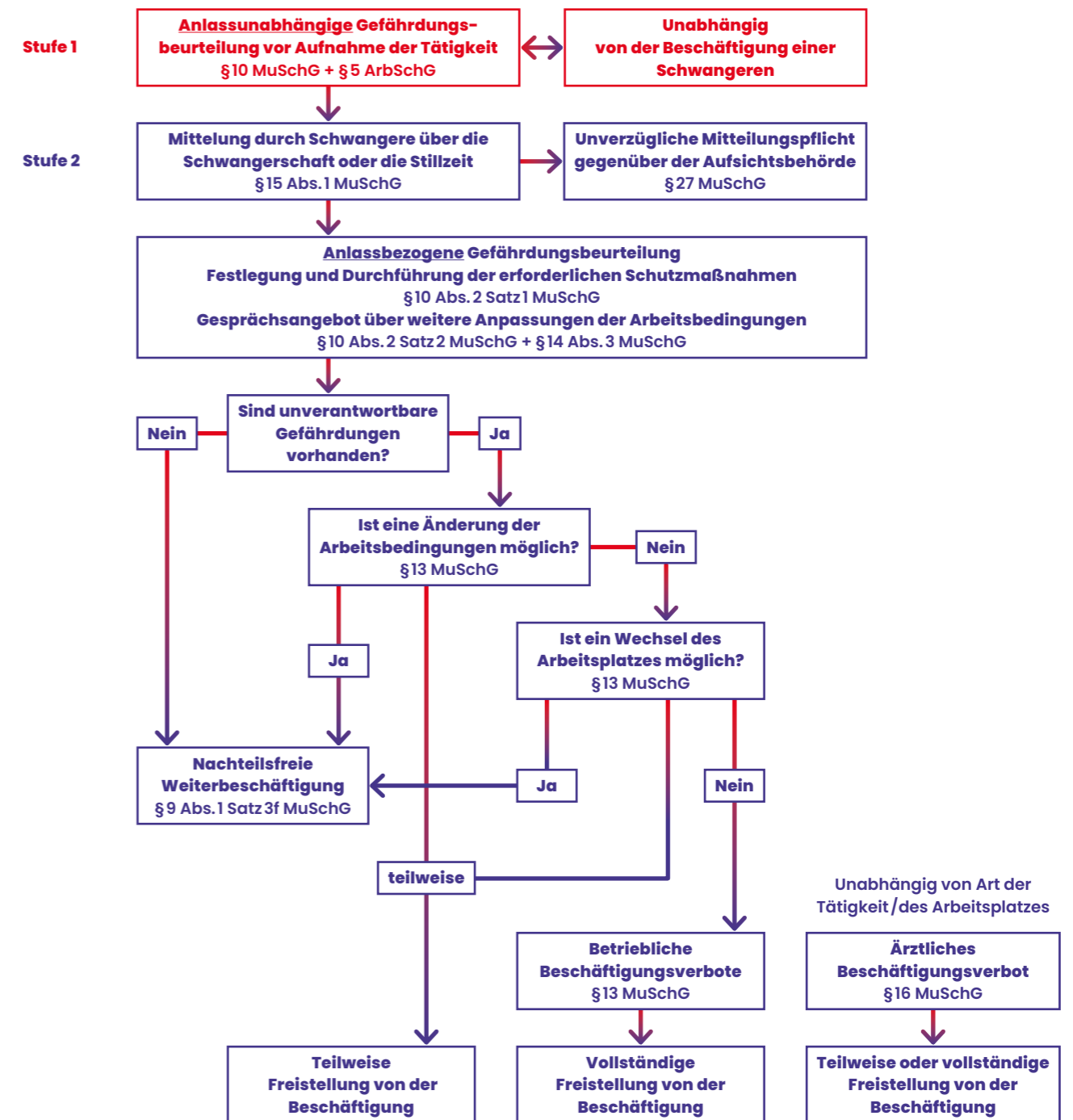
Die dritte Säule des Gesundheitsschutzes im MuSchG ist der ärztliche Gesundheitsschutz. Der Arbeitgeber darf eine Schwangere nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortsetzung der Beschäftigung gefährdet ist. Auch darf eine Frau, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Geburt nicht voll leistungsfähig ist, nicht darüber hinaus beschäftigt werden (§ 16 MuSchG).



Es wird zwischen **betrieblichen Beschäftigungsverboten**, die für alle Schwangeren und Stillenden gelten (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG), und **ärztlichen Beschäftigungsverboten** (durch ärztliches Attest) unterschieden (§ 16 Abs. 1 MuSchG). Betriebliche Beschäftigungsverbote gelten unabhängig von individuellen Verhältnissen. Das betriebliche Beschäftigungsverbot geht dem ärztlichen Beschäftigungsverbot voraus.

Ärztliche Beschäftigungsverbote beziehen sich hingegen auf den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren oder Stillenden und können nur von einer Ärztin oder einem Arzt attestiert werden. Maßgeblich sind die individuellen Verhältnisse der Schwangeren oder Stillenden wie etwa deren Konstitution und die Frage, ob die Fortdauer der Beschäftigung für sie selbst oder das Kind gesundheitsgefährdend ist.

Mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung – Pflichten des Arbeitgebers



Quelle: BMFSFJ (2023): Gefährdungsbeurteilung, Regel des Ausschusses für Mutterschutz, Nr. MuSchR 10.1.01, S.13 https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/fileadmin/content/Dokumente/MuSchR_10.1.01_Gefahrungsbeurteilung_.pdf. Eigene Darstellung.

Kündigungsverbot kompakt



Das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot ist in § 17 MuSchG verankert. Es besagt, dass eine Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ende der Schutzfrist nach der Geburt von mindestens vier Monaten nicht rechters ist.

Bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist eine Kündigung bis zum Ablauf von vier Monaten ebenfalls nicht zulässig.

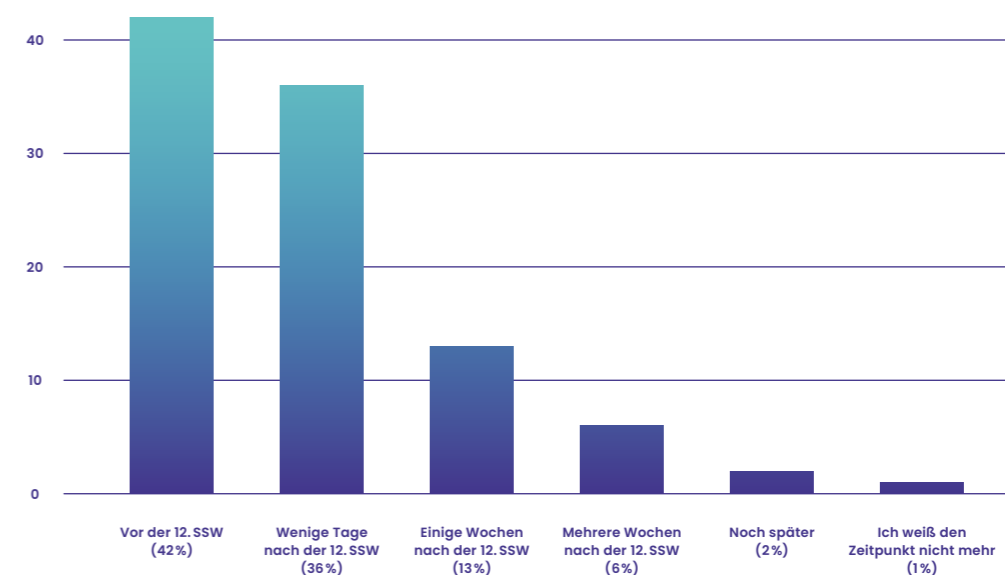
Hierbei gilt: Die Kündigung ist nicht zulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft, Fehlgeburt oder Geburt zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt ist oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

In besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Geburt in Zusammenhang stehen, kann die für den Arbeitsschutz oberste Landesbehörde in besonderen Fällen die Kündigung für zulässig erklären.

Der Arbeitsalltag sieht angesichts dünner Personaldecken allerdings oft anders aus. Aus Sorge vor der Reaktion der Kolleg*innen und des Arbeitgebers, teilen Betroffene ihre Schwangerschaft erst spät mit.⁷ Und es gibt immer wieder Versuche, sie zu kündigen. Das ist nicht nur gesetzeswidrig, sondern angesichts des Fachkräftemangels auch unklug.

Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung

gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle, in Prozent (n = 1.193)



Quelle: DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen, S. 18. Eigene Darstellung.

Finanzielle Leistungen kompakt



Das MuSchG regelt in den §§ 18 bis 21 den Mutterschutzlohn, das Mutterschaftsgeld sowie den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld. Einen ausführlichen Leitfaden für schwangere und stillende Beschäftigte hat das BMFSFJ herausgegeben.⁸

Mutterschutzlohn: während eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen

Mutterschutzlohn steht Schwangeren und Stillenden zu, die wegen eines vorläufigen, partiellen oder vollständigen Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen teilweise oder gar nicht beschäftigt werden dürfen. Auch bei einem schwangerschaftsbedingtem Arbeitsplatzwechsel hat die Schwangere keine Einkommenseinbußen zu befürchten. Sie erhält in diesen Fällen von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn.

Als Mutterschutzlohn wird das **durchschnittliche Brutto-Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate** vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Der Mutterschutzlohn gilt als normaler Lohn und ist steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Mutterschaftsgeld: Entgeltersatz während der Schutzfristen

Die gesetzlichen Krankenkassen zahlen für gesetzlich Krankenversicherte Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie für den Tag der Geburt. In einem Beschäftigungsverhältnis gibt es zusätzlich zum Mutterschaftsgeld den Arbeitgeberzuschuss vom Arbeitgeber.

Berechnet wird das Mutterschaftsgeld auf Basis des **durchschnittlichen Nettogehalts 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 Arbeitgeber bekommen diesen Zuschuss aus dem sogenannten U2-Umlagepotenzial ersetzt.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer*innen erhalten ein auf insgesamt 210 Euro begrenztes Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung und einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von ihrem Arbeitgeber.

Mutterschutz in der Praxis gestalten



Betriebs- und Personalräte sind entscheidende Partner*innen für Beschäftigte und Arbeitgeber, um Mutterschutz in Betrieben und Verwaltungen ohne Benachteiligung der schwangeren oder stillenden Kolleg*innen umzusetzen.

Sie wachen darüber, dass die geltenden Arbeitsschutzgesetze, -verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden. Dies gilt beispielsweise, wenn Arbeitsmittel beschafft, die Arbeitsorganisation umstrukturiert oder die Arbeitsplätze neugestaltet werden.

Die Instrumente und Vorgaben des Mutterschutzgesetzes sollen Schwangeren und Stillenden die Fortsetzung ihrer Ausbildung oder Beschäftigung während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit ermöglichen. Dabei ist es die Pflicht des Arbeitgebers, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und Schutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen. Doch noch viel zu häufig wird das ärztliche Beschäftigungsverbot genutzt, bevor auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung und durch etwaige Schutzmaßnahmen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung überhaupt geprüft worden ist. Das geht auch anders.

5.1 Die wichtigsten Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz

Die rechtliche Grundlage für Mitbestimmung ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Daraus ergeben sich Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Interessenvertretungen. Hier sind auch die Instrumente verankert, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, gehört ebenso zu den ausdrücklich genannten Aufgaben des Betriebsrates wie die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Dazu gehört auch der Mutterschutz.

Des Weiteren ergibt sich aus dem MuSchG, dass der Arbeitgeber die Pflicht hat, die schwangere oder stillende Frau über die

Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung in ihrem konkreten Fall und die damit verbundenen Schutzmaßnahmen zu informieren. Darüber hinaus ist er verpflichtet, alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren. Die wichtigsten Regelungen des MuSchG sind zusammenfassend in Kapitel 5.3 auf Seite 26 aufgeführt.

Viele der Rechte und Pflichten des Betriebsrats gelten analog für die **Personalratsgremien** des öffentlichen Dienstes.

Beispielsweise: Arbeitszeiten (§ 75 Abs. 3, Nr. 1 BPersVG), Urlaubsgrundsätze (§ 75 Abs. 3, Nr. 3 BPersVG), Informationspflicht des Arbeitgebers (§§ 76, 78 BPersVG) oder Personalplanung (§§ 76, 78 BPersVG).

5.2 Handlungsfelder für Betriebs- und Personalräte

Das MuSchG sieht vor, zwischen Gesundheitsschutz und Schutz vor Benachteiligung der Schwangeren abzuwägen. In diese Abwägung fließen ökonomische Interessen der Arbeitgeber, betriebliche aus Sicht der Beschäftigten und individuelle Bedarfe der Schwangeren. Um die Interessen abzuwägen und zusammenzuführen sind Betriebs- und Personalräte gefragt.

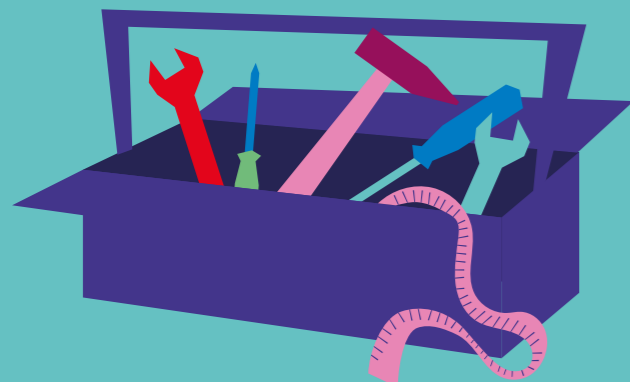
Das MuSchG wird in Betrieben und Dienststellen allerdings noch immer nicht umfassend umgesetzt. Die DGB-Studie »Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz« (2022) zeigt:

- Pausenzeiten werden nicht eingehalten
- Ruheräume fehlen
- Mehrarbeit ist für Schwangere eher die Norm als die Ausnahme

Mehr als ein Viertel der befragten Frauen rechnet aufgrund der Schwangerschaft mit langfristigen beruflichen Nachteilen. Rund zwei Drittel erleben, dass ihre berufliche Weiterentwicklung verzögert oder blockiert wird.⁹

Einschlägige Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz

BetrVG	
§ 80 Abs. 1 Nr. 1	Der Betriebsrat hat über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen. Das gilt auch für die Durchführung des MuSchG.
§ 80 Abs. 1 Nr. 2	Der Betriebsrat hat die Aufgabe, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. Das gilt ausdrücklich auch, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern (2a) und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (2b) durchzusetzen.
§ 85 Abs. 1	Der Betriebsrat hat die Aufgabe, Beschwerden von (schwangeren oder stillenden) Arbeitnehmer*innen entgegenzunehmen und mit dem Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
§ 87 Abs. 1	Der Betriebsrat hat vielfältige erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der betrieblichen Ordnung, den Arbeitszeitregelungen und Urlaubsgrundsätzen, dem Gesundheitsschutz und der betrieblichen Lohngestaltung, auch in Form von Betriebsvereinbarungen.
§ 88 Nr. 1	Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können insbesondere Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschädigungen der (schwangeren und stillenden) Arbeitnehmer*innen geregelt werden.
§ 89 Abs. 1	Der Betriebsrat hat die Aufgabe, sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz durchgeführt werden. Sie haben bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.



Die Rechte von Schwangeren und Stillenden sind oft nicht bekannt: Das gilt sowohl für die Arbeitgeber, die das Gesetz umsetzen müssen, als auch für die anderen betrieblichen Akteur*innen. Selbst vielen Frauen (und Männern), die sich in der Familiengründungsphase befinden, sind die Rechte aus dem Mutterschutzgesetz nicht bekannt. Umso wichtiger ist es, dass die betrieblichen Interessenvertretungen den Mutterschutz als Teil des allgemeinen Arbeitsschutzes wahrnehmen und betroffene Kolleg*innen informieren und beraten. Diese Broschüre unterstützt dabei.

Gefährdungsbeurteilungen erstellen – Beschäftigungsverbote vermeiden

Der Erwerbsverlauf vieler Frauen ist immer noch von einer oder mehreren, mal kürzeren, mal längeren Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet. Das hat erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung, vor allem aber auf die eigenständige Existenzsicherung. Die ist in den Phasen der Erwerbsunterbrechung und häufig auch auf lange Sicht nicht gewährleistet.

Deshalb ist es für ihren Erwerbsverlauf relevant, ob sie in der Familiengründungsphase gute Bedingungen vorfinden und erwarten können, auch während Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit, ohne Gefährdung ihre Berufstätigkeit fortsetzen zu können.

Dabei spielt die Gefährdungsbeurteilung als Kernelement des Arbeitsschutzes eine bedeutende Rolle. In der Verknüpfung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem allgemeinen Arbeitsschutzrecht wird der Präventionsgedanke besonders deutlich. Sie dient nicht zuletzt der effektiven Umsetzung in Betrieben und Dienststellen. Doch: Bei mehr als einem Drittel der Befragten wurde keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt (35 Prozent).¹⁰

Wird eine Gefährdungsbeurteilung korrekt durchgeführt, kann verhindert werden, dass unnötig vollständige Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden. Wird in einer

Gefährdungsbeurteilung z. B. festgestellt, dass nur bestimmte Anteile der Arbeit eine Gefährdung darstellen, sollte auch nur ein partielles Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung essenziell.

Ohne das Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung wird nicht klar, welche Gefährdungen durch Schutzmaßnahmen oder Wechsel der Tätigkeit anstelle eines kompletten Beschäftigungsverbotes ergriffen werden können. So können Kolleg*innen im Betrieb gehalten werden. Mehr Informationen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Unterscheidung der Beschäftigungsverbote im Rahmen des MuSchG siehe Kapitel 2.2 »Betrieblicher Gesundheitsschutz« auf Seite 12.

Daher gilt für Interessenvertretungen:

- **Arbeitgeber in die Pflicht nehmen:** Das MuSchG gibt in Kombination mit der MuSchR 10.1.01 ein klares Verfahren für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und eine verbindliche Rangfolge vor, in der Schutzmaßnahmen durchzuführen sind. Das ist keine Empfehlung, sondern gesetzliche Pflicht. Wenn es um notwendige Schutzmaßnahmen geht, sollten sich Interessenvertretungen aktiv einbringen.
- Ebenso wichtig ist es, das Gespräch mit den Kolleg*innen zu suchen und deutlich zu machen, dass Schwangere, werdende Eltern und Stillende in Betrieb und Dienststelle willkommen sind. Dazu gehört, zu informieren, über Rechte aufzuklären und an der Seite der Kolleg*innen zu stehen. Das ist entscheidend, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, Kolleg*innen zu halten und die Vereinbarkeit der Berufsausübung mit Schwangerschaft und Stillzeit in der Familiengründungsphase wirklich voranzubringen.

Stillen am Arbeitsplatz

Ein wichtiger Aspekt, der oft außerhalb des Blickfeldes bleibt, ist das Thema Stillen und Beruf. Viele Regelungen des Mutterschutzgesetzes gelten in vergleichbarer Weise auch für Stillende beim Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt. Viele kennen ihre Rechte in Bezug auf das Stillen am Arbeitsplatz nicht, aber das MuSchG (§ 7 Abs. 2) bestimmt: Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung 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.

Das MuSchG sagt nicht, wo Mütter ihre Kinder am Arbeitsplatz stillen bzw. wo sie Muttermilch abpumpen und kühl lagern können. Allerdings macht die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A4.2 »Pausen- und Bereitschaftsräume« Vorgaben für die Möglichkeit am Arbeitsplatz zu stillen.¹¹ **Darauf können sich Interessenvertretungen beziehen und prüfen, ob die entsprechenden Rahmenbedingungen umgesetzt sind.**

Damit das Stillen nicht auf der Toilette oder an ähnlich ungeeigneten Orten geschehen muss, kann auch die Aufsichtsbehörde eingeschaltet werden. Diese kann laut § 29 Abs. 3 Nr. 3 MuSchG anordnen, wie für das Stillen freigestellt werden soll, welche Räume dafür bereitgehalten werden und wie diese ausgestattet sein sollen. Laut Gesetz werden die Stillzeiten allerdings nur »auf Verlangen« gewährt. Dies führt dazu, dass Viele es einfach nicht wagen, Stillzeiten einzufordern. Arbeitgeber, die einer Beschäftigten ermöglichen, während der Arbeitszeit ihr Kind zu stillen, sind nicht kulant, sie handeln schlicht gesetzeskonform.

Auch wenn Kolleg*innen nach der Geburt bereits wieder erwerbstätig sind, mangelt es vielerorts an Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter bezüglich des Stillens am Arbeitsplatz. Wenn es denn überhaupt ein Gespräch zur Gestaltung der Arbeit während der Schwangerschaft und Stillzeit gab, wurden den Betroffenen ihre Rechte aus dem Mutterschutzgesetz nicht oder nicht ausreichend bekannt gemacht.

In der Praxis gibt es oft keine **Ruheräume** oder Räume zum Stillen, in denen beispielsweise ein Kühlschrank steht, um abgepumpte Muttermilch zu kühlen, oder ein Waschbecken, um sich die Hände zu waschen. Dabei gehört die Wahrung der Intimsphäre, eine angenehme Atmosphäre und eine Willkommenskultur zur erfolgreichen Gestaltung familiengerechter Arbeitskultur ebenfalls dazu.

In vielen Betrieben und Dienststellen ist das Recht auf Stillzeiten noch wenig bekannt. Hier können Betriebs- und Personalrät*innen ansetzen. Sie können die entsprechenden Räume und Ausstattungen fordern und bekanntmachen. Sie können die Akzeptanz des Stillens am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und Kolleg*innen fördern und so helfen eine stillfreundliche Arbeitskultur zu etablieren. Die Interessenvertretung kann auch mit dem Arbeitgeber darüber verhandeln, wenn eine Beschäftigte länger als zwölf Monate stillen möchte.

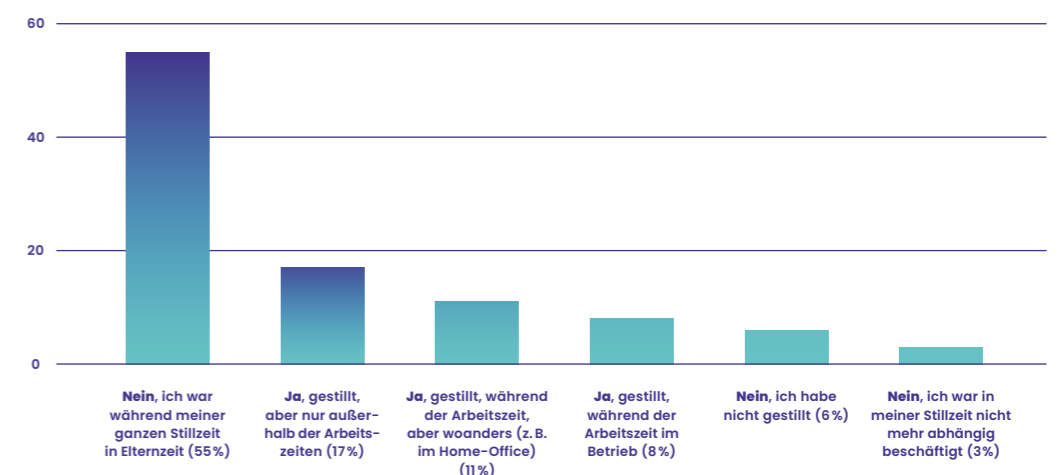
Belastung bei Mehrarbeit

Fakt ist: Mehrarbeit ist laut Gesetz während der Schwangerschaft und Stillzeit nur in Ausnahmen erlaubt, wie in Kapitel 2.1 »Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz« auf Seite 12 erläutert wird. Trotzdem antworteten in der DGB-Befragung mehr als die Hälfte der Befragten (56 Prozent), dass sie während der Schwangerschaft wiederholt Mehrarbeit geleistet oder die vorgesehene Tageshöchst-arbeitszeit (55 Prozent) überschritten haben¹² – auch wenn dies durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden muss (§ 29 Abs. 3 MuSchG). Zuweilen verbirgt sich dahinter auch der Druck, nicht »weiter abgehängt« zu werden. Oft befürchten Schwangere eine stärkere Diskriminierung, wenn sie Mehrarbeit oder andere, belastende Arbeiten ablehnen. Sie haben das Gefühl, sie hätten keine andere Wahl. Die Kolleg*innen sollten aber informiert und

freiwillig die Entscheidung treffen, ob sie Mehrarbeit, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit leisten können und wollen. Die komplexen Ausnahmeregelungen und die wegen Personalmangels in den Aufsichtsbehörden unzureichenden Kontrollen im Betrieb müssen Interessenvertretungen besonders wachsam sein lassen. Sie sollten das Gespräch mit den Betroffenen suchen und sie dabei unterstützen, wenn sie ihr Einverständnis für Mehrarbeit nur unter Druck erteilt haben und sie ihre Einverständniserklärung ändern wollen. Im Gespräch kann geklärt werden: **Haben die Kolleg*innen sich wirklich aus eigenem Willen zum Einsatz bereit erklärt oder wurde Druck erzeugt? Kennen sie die Gesetze? Und die Schutzrechte, die für sie gelten?** Denn Arbeitgeber stehen in der Pflicht, den Mutterschutz in den Betrieben umzusetzen.

Stillen am Arbeitsplatz – selbstverständlich?

Stillen des Neugeborenen in den ersten zwölf Lebensmonaten während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz/Ausbildungsplatz, in Prozent (n = 555)



Datenquelle: DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. <https://frauen.dgb.de/-/lq8>, S. 39.

5.3 Die wichtigsten Regelungen des MuSchG

MuSchG	Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
§ 3	regelt die Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie die Verlängerung der Schutzfrist bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Feststellung einer Behinderung des Kindes
§ 4	Abs. 1 regelt das Verbot der Mehrarbeit (Arbeit über achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche, nicht mehr als die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats)
	Abs. 2 regelt die Ruhezeit von elf Stunden nach Arbeitsende
§ 5	regelt das Verbot der Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr (Ausnahme bis 22 Uhr siehe § 28 MuSchG)
§ 6	regelt das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
§ 7	regelt die Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen während der Arbeitszeit

MuSchG	Betrieblicher Gesundheitsschutz
§ 9	regelt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Maßnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit unter Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung und unter Gewährleistung von Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen
§ 10	regelt die zweistufige Gefährdungsbeurteilung, die Prüfung etwaiger und die Durchführung erforderlicher Schutzmaßnahmen und das Gesprächsangebot an die Schwangere oder Stillende
§ 11	regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für Schwangere (Expositionsverbot)
§ 12	regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für Stillende (Expositionsverbot)
§ 13	regelt die Rangfolge der Schutzmaßnahmen bei Feststellung einer Gefährdung im Sinne § 9, § 11 oder § 12: 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, 2. Arbeitsplatzwechsel und 3. betriebliches Beschäftigungsverbot.
§ 14	regelt Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers
§ 15	regelt Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

MuSchG	Ärztliches Beschäftigungsverbot
§ 16	regelt das ärztliche Beschäftigungsverbot

MuSchG	Kündigungsverbot
§ 17	regelt das Kündigungsverbot

MuSchG	Leistungen
§ 18	regelt den Mutterschutzlohn bei einem Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Geburt
§ 19	regelt das Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Geburt
§ 20	regelt den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
§ 21	regelt die Berechnungsgrundlagen für Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

MuSchG	Sonstige Ansprüche
§ 22	regelt die Leistungen nach dem Mutterschutz im Verhältnis zu den Leistungen während der Elternzeit sowie die Berechnungsgrundlage für das Arbeitsentgelt bei Teilzeitarbeit in Elternzeit
§ 23	regelt das Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
§ 24	regelt das Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten
§ 25	regelt die Beschäftigung nach dem Ende eines Beschäftigungsverbots



Ideen für die betriebliche Praxis



Unsere Handlungsempfehlungen möchten Betriebs- und Personalrät*innen unterstützen, Schwangere und Stillende in Sachen MuSchG zu beraten und das Thema auf die Agenda des eigenen Gremiums zu setzen. Sie sind keine Blaupause, sondern dienen als Anregung für die eigene Praxis.

Mit werdenden Eltern ins Gespräch kommen

Viele Beschäftigte wissen nicht, welche Maßnahmen der eigene Betrieb oder die eigene Dienststelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet. Dabei haben sie oft schon Fragen, bevor die Schwangerschaft eintritt – spätestens aber mit Beginn der Schwangerschaft, weil sie die Elternzeit planen müssen. Gleichzeitig trauen sich Kolleg*innen manchmal nicht, über die Familienplanung zu sprechen, aus Angst vor Spannungen im Team oder negativen Konsequenzen für ihre berufliche Entwicklung. **Interessenvertretungen sollten deswegen früh das Gespräch mit den Kolleg*innen suchen und deutlich machen, dass die Kolleg*innen Verbündete haben, wenn es um eine familiengerechte Arbeitskultur geht.** Zentral ist dafür, einen vertrauensvollen Raum zu schaffen – das Gespräch sollte also nicht mittags mal eben am Kantineisch geführt werden.



Information und Austausch fördern

Leichter wird ein solches Gespräch, wenn die Arbeitsstelle regelmäßig über Vereinbarkeitsmaßnahmen informiert oder sie sogar offen bewirbt. Wer für den Mutterschutz wirbt, hilft, dass das Thema nicht als Störung im Betriebsablauf wahrgenommen wird, sondern als Selbstverständlichkeit. Denn Mutterschutz ist kein Schönwetter-Thema, sondern obligatorischer Teil des Arbeitsschutzes. Ihn gesetzeskonform umzusetzen, fördert auch den Austausch unter Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit und trägt zu einer familienbewussten Arbeitskultur bei. Der Einstieg ins Thema und die Sensibilisierung der gesamten Belegschaft könnte bei einer Betriebsversammlung eingeplant werden. Das erleichtert es auch mit den Kolleg*innen, die das wünschen, direkt ins Gespräch zu kommen.

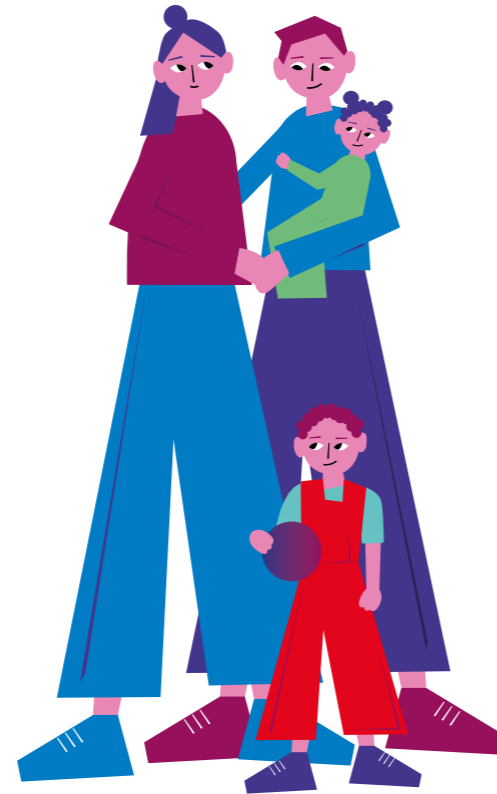
Auch der Austausch zwischen Schwangeren und Stillenden ist wichtig, er kann entlastend und unterstützend wirken. Ein solcher Austausch kann von Betriebs- und Personalrät*innen z. B. durch Vernetzungsangebote wie einen digitalen Treff oder gemeinsame Mittagessen organisiert werden.

Familiengerechte Betriebs- und Dienstkultur gestalten

Mütter werden häufig benachteiligt, weil sie vorübergehend nicht berufstätig sind und deshalb beruflich nicht vorankommen. In der DGB-Studie zum Mutterschutz berichtet rund jede dritte Befragte von langfristigen Nachteilen im Beruf durch die Schwangerschaft.¹³ Betriebs- und Personalrät*innen sollten sie unterstützen und deutlich machen, dass familienbedingte Auszeiten kein Karrierekiller sein dürfen. Der Karriereweg des Überstunden anhäufenden, immer verfügbaren, durchgehend im Betrieb anwesenden Mannes ohne Verantwortung für Familienarbeit sollte hinterfragt werden. Ebenso wichtig ist es, eine familienbewusste Kultur zu fördern.

Hierzu kann zählen:

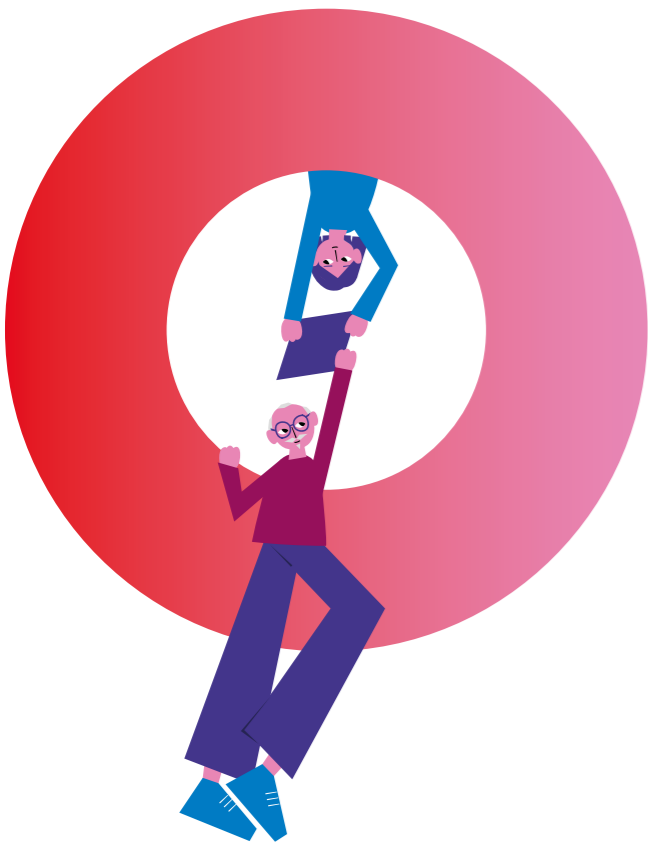
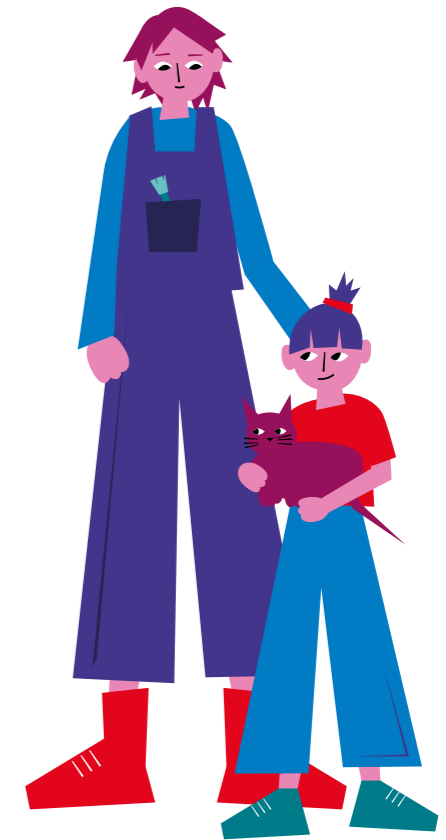
- sich gegen Präsenzkultur stark machen
- flexible Arbeitszeitmodelle fördern
- Karriereleitbilder überdenken
- gute Vertretungsregelungen einführen
- betriebliche Unterstützung bei Betreuungsangeboten anstoßen
- Beratungsangebote stärken
- betriebliche Serviceleistungen anregen



Gute Regelungen für Vertretung und Wiedereinstieg organisieren

Ein gutes Vertretungsmanagement ist von wesentlicher Bedeutung und kann von Betriebs- und Personalräten beeinflusst werden. Wenn Vertretungsregeln gut abgeprochen und klar kommuniziert werden, nimmt das werdenden Eltern die Scheu, eine Schwangerschaft anzusprechen. Gute und transparente Vertretungsregelungen sind entscheidend, damit Schwangere nicht aus dem Betrieb gedrängt werden.

Wenn Schwangere das Gefühl bekommen, andere, potenziell schon überlastete Kolleg*innen müssen zusätzliche Aufgaben übernehmen, oder eine Übergabe der eigenen Arbeit sei quasi nicht möglich, da es hierfür niemand Geeigneten gibt, zeigen sie ihre Schwangerschaft eher zurückhaltend an. Sie lassen sich mit höherer Wahrscheinlichkeit in ein Beschäftigungsverbot drängen und kommen nach der Geburt eher nicht zurück in den Betrieb. Gleichzeitig könnten sich werdende Väter gedrängt fühlen, von Teilhabe an Kinderbetreuung und partnerschaftlicher Aufteilung von Sorgeverantwortung und Haushaltsaufgaben Abstand zu nehmen, noch bevor sie damit begonnen haben.



Führungskräfte einbinden

Ob und wie Beschäftigte Angebote für Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen, hängt auch davon ab, wie offen und informiert die Führungskräfte in den Abteilungen sind. Sie für die Themen Mutterschutz, partnerschaftliche Elternzeit oder Teilzeit zu sensibilisieren, ist Aufgabe der Geschäftsführung. Aber auch die betriebliche Interessenvertretung kann viel dazu beitragen, etwa durch einen Mix aus (kontinuierlicher) persönlicher Ansprache und strukturellen Maßnahmen, wie z. B. verbindliche Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte.



Personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung stellen

Meint die Unternehmensführung es ernst mit der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dann braucht sie dafür entsprechende Ressourcen – personell und materiell. Die gute Nachricht ist: Gute Vereinbarkeitspolitik wirkt mittelfristig kostensenkend, wie Betriebsbeispiele belegen. Wer sich mit Themen wie Elternzeit für Väter, familienbewusste Betriebs- und Dienstkultur und flexiblen Arbeitszeitmodellen auseinandersetzt und aus anderen Betrieben lernt, fördert die Fachkräftebindung und -gewinnung.

Ausblick: Mutterschutz? Na klar!

Schwangere und Stillende können ihre gesetzlichen Rechte viel zu häufig nicht in Anspruch nehmen, ohne im Betrieb auf Überraschung, Ignoranz oder auch konkrete betriebliche Gegenwehr zu stoßen, bis hin zu der Einstellung, sie sollten »freiwillig« auf Schutzrechte verzichten. Noch immer werden sie viel zu oft als »Ausnahmeereignis« wahrgenommen. Interessenvertretungen können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Themen Schwangerschaft und Stillen aus der Tabu-Ecke zu holen, ein positives und kollegiales Miteinander zu fördern und die Rechte der Kolleg*innen durchzusetzen. Aber Familiengründung ist kein Frauending! Auch vielen Vätern und zweiten Elternteilen fällt die Entscheidung, eine Familie zu gründen, nicht leicht. Auch für sie verändern sich Alltag, Lebensgestaltung und manchmal auch ihre Erwerbsroutine. Mittlerweile wächst bei immer mehr Männern das Bewusstsein, dass mit der Familiengründung auch für sie Erfahrungen verbunden sind, auf die sie nicht verzichten wollen. Das bedeutet auch, mehr

Sorgeverantwortung wahrzunehmen, sich den familialen Aufgaben zuzuwenden und Hausarbeit zu verrichten. Sie brauchen die guten, partnerschaftlich ausgestalteten Rahmenbedingungen ebenso wie erwerbstätige Mütter. Schwangerschaft und Stillzeit sind besondere Lebensphasen mit weitreichenden physiologischen und manchmal auch psychologischen Veränderungen. In dieser Phase können Betriebs- und Personalrät*innen ihren Kolleg*innen zur Seite stehen, sie in der Berufs- und Lebensplanung durch Information, Sachkenntnis, Beratung und Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber unterstützen. Die Betroffenen treffen in dieser Phase essenzielle Entscheidungen für den weiteren Erwerbsverlauf und die künftige Lebensgestaltung. Das gilt besonders dann, wenn sie sich entscheiden, mehrere Kinder zu bekommen. Damit steigen die Anforderungen an eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Deswegen heißt es: Anpacken für einen guten Mutterschutz vor Ort.



Weiterführende Infos

Mutterschutz

Ausschuss für Mutterschutz

Informationen zum Ausschuss für Mutterschutz, Arbeitsergebnisse, FAQ etc.
www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de

Leitfaden des BMFSFJ für Beschäftigte »Leitfaden zum Mutterschutz für Schwangere und Stillende«

Informationen für Schwangere und Stillende
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756

Informationen zum Thema Mutterschutz der Arbeitnehmerkammer Bremen

FAQ zum Thema Mutterschutz und Broschüre »Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit« (2018)
<https://www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmerinnen-arbeitnehmer/familie/mutterschutzinfo.html>

Gewerkschaftliche Informationen zu Mutterschutz und Vereinbarkeit

DGB Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!«

Informationen zu unterschiedlichen Vereinbarkeitsfeldern und Praxisbeispielen
www.vereinbarkeit.dgb.de

DGB Frauen

Aktuelle gewerkschaftspolitische Positionen und Materialien
www.frauen.dgb.de

Infos deiner Gewerkschaft

Schau bei deiner Gewerkschaft im Mitgliederbereich nach – dort findest du häufig weitere Informationen. Du kannst dich auch an deine zuständige Frauensekretärin wenden. Wer das ist, findest du hier: www.frauen.dgb.de/ueber-uns/wer-wir-sind/frauensekretaerinnen-der-gewerkschaften-im-dgb

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Hier findest du Aktuelles aus dem Bereich Frauen und Familienpolitik
<https://www.evg-online.org/frauen/>

GdP – Gewerkschaft der Polizei

Infos und Broschüren der GdP Frauen
www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_News

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Neuigkeiten aus dem Bereich Gleichstellung.
www.gew.de/gleichstellung

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Aktuelle Meldungen der IG BAU Frauen
www.igbau.de/Frauen

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Informationen zum Mutterschutz und Kontakt zu deiner Gewerkschaft
www.igbce.de/igbce/service/service-fuer-berufserfahrene/der-besondere-schutz-fuer-muetter-1328

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall

Elternmappe mit allem um Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit (2021)
<https://www.igmetall.de/service/elternmappe>

NGG Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Broschüre »Schwanger im Job« (2020)
www.ngg.net/fileadmin/user_upload/ngg_frauen_mutterschutz_10-2020.pdf

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Informationen zu Vereinbarkeit und Elternschaft
www.frauen.verdi.de/themen/vereinbarkeit

Endnoten

1 Bemerkung zur Sprache: Der Genderstern ist unser Standard, um alle Geschlechter abzubilden. Die Wörter Frau/Frauen und Mann/Männer werden als Strukturkategorien verwendet. Das generische Femininum nutzen wir immer dort, wo es politisch und inhaltlich notwendig und relevant ist. In dieser Broschüre beziehen wir uns vorrangig auf Gesetzestexte des MuSchG und des BetrVG. Gesetzestexte verwenden ausschließlich das generische Maskulinum. Um die Lesbarkeit der Broschüre zu erhalten, verwenden wir im Folgenden nicht die Schreibweise Arbeitgeber*innen, sondern Arbeitgeber.

2 Destatis (2023): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>

3 Die Arbeitsschutzaufsicht liegt bei den Ländern. Eine Übersicht darüber, welche Aufsichtsbehörde in welchem Bundesland zuständig ist, steht auf der Website des BMFSFJ zur Verfügung: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-den-mutterschutz-und-kuendigungsschutz/aufsichtsbehoerden-fuer-mutterschutz-und-kuendigungsschutz-informationen-der-laender-73648>

4 Deutscher Bundestag (2022): Drucksache 20/2510. Evaluationsbericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium, S. 40

5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gefährdungsbeurteilung, Regel des Ausschusses für Mutterschutz, Nr. MuSchR 10.1.01, 2023. <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/fileadmin/content/Dokumente/Gefaehrdungsbeurteilung.pdf>

6 So heißt das Beschäftigungsverbot auch Expositionsverbot: Schwangere und Stillende dürfen bestimmten Gefahren (Gefahrstoffe, Biostoffe) nicht ausgesetzt werden.

7 Vgl. DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. <https://frauen.dgb.de/-/lqB>, S. 18.

8 BMFSFJ (2023): Leitfaden zum Mutterschutz. Informationen für Schwangere und Stillende. BMFSFJ – Leitfaden zum Mutterschutz

9 DGB (2022): Mutterschutz – Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft erhebliche Lücke. DGB-Studie legt Defizite im betrieblichen Mutterschutz offen. <https://frauen.dgb.de/-/lqB>

10 DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. <https://frauen.dgb.de/-/lqB>, S. 19.

11 BAuA (2022): ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume. Technische Regel für Arbeitsstätten. Zuletzt geändert 2022. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/ASR-A4-2.html>

12 DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. <https://frauen.dgb.de/-/lqB>, S. 31 ff.

13 DGB (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. <https://frauen.dgb.de/-/lqB>, S. 49f.

