

Argumente für guten Mutterschutz: Arbeitgeber & Dienstherren sensibilisieren

Ihr seid im Gespräch mit dem Arbeitgeber/Dienstherren zu Vereinbarkeit und insbesondere zum Mutterschutz. Zu teuer, nicht nötig, Luxusthema? Weit gefehlt! Denn der Arbeitgeber/Dienstherr hat hier gesetzliche Pflichten.

Ihr könnt als Betriebs- oder Personalrat maßgeblich dazu beitragen, dass die Arbeit zum Leben eurer Kolleg*innen passt – und dadurch alle gewinnen.

Viele Vorgesetzte reagieren wenig einfühlsam auf die Nachricht, dass eine Kollegin schwanger ist. Oft sehen sie darin vor allem eine Störung des Betriebsablaufs. Andere behandeln Schwangere wie unmündige Personen, die vor allem Fürsorge brauchen. Unsere **Dialog-Beispiele** sollen euch darin unterstützen, wichtige Gesundheitsschutz- und Vereinbarkeitsmaßnahmen im Mutterschutz gegenüber eurem Arbeitgeber/Dienstherren durchzusetzen.



Ausführliche Informationen findet ihr in unserer Broschüre für Betriebs- und Personalräte „Guter Mutterschutz macht den Unterschied“ (2023) und in unserer ergänzenden Toolbox. Diese findet ihr auf unserer Homepage – scannt dafür einfach den QR Code.

„Eine Schwangere im Betrieb/in der Dienststelle – darauf bin ich gar nicht vorbereitet. Da muss ich mich erst mal schlau machen, was ich jetzt machen muss.“

„Ihnen als Arbeitgeber/Dienstherr muss bekannt sein, dass Sie gesetzlich verpflichtet sind, für jeden Arbeitsplatz eine **anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** (§ 10 Abs. 1 MuSchG) durchzuführen, bei der auch der Mutterschutz berücksichtigt werden muss. Sie müssen schon hier prüfen, ob bei einer Schwangerschaft Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen oder eine Fortführung der Tätigkeit nicht möglich sein wird. Wenn es diese Gefährdungsbeurteilung nicht gibt, wird es höchste Zeit.

Jetzt, wo die Kollegin schwanger ist, müssen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die vorgesehenen Maßnahmen sofort noch einmal überprüft werden. Hierfür dient die gesetzlich verpflichtende **anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung** (§ 10 Abs. 2 MuSchG). Jetzt müssen unverzüglich die Schutzmaßnahmen durchgeführt und die Arbeitsbedingungen angepasst werden.

Die Kollegin hat zudem das Recht, rasch einen Gesprächstermin bei Ihnen zu bekommen, damit sie informiert ist und mitreden kann (§ 10 Abs. 2 MuSchG). Wir kommen als Betriebs-/Personalrat gerne zu dem Gespräch dazu.“

„Jetzt kriegt auch noch Frau Albert ein Kind, vor drei Monaten kam Frau Zett schon mit der gleichen Nachricht zu mir. Schwierig. Wir sind doch sowieso schon unterbesetzt.“

„Wie Sie jetzt reagieren, entscheidet darüber, ob die Kolleginnen dem Arbeitgeber/der Dienststelle langfristig erhalten bleiben. Ihre Reaktion hat zudem Strahlkraft auf das gesamte Team. Um **Fachkräfte** zu **sichern**, sollten Sie alles dafür tun, dass sich werdende Eltern bei uns willkommen fühlen und bald nach der Geburt oder der Elternzeit wiederkommen möchten. Die Elterngeld und Elterngeld Plus-Regelungen unterstützen das übrigens. Wir können gerne mit Informationen helfen.“

„Ach, wie schön. Da dürfen wir Frau Abadi keinem Stress mehr aussetzen. Ich werde ihr vorschlagen, dass sie sich bald ein ärztliches Attest geben lässt. Dann kann sie zu Hause bleiben und sich in Ruhe auf die neue Lebensphase vorbereiten.“

„Frau Abadi weiß selbst am besten, was gut für sie ist und was sie braucht. Haben Sie schon mit ihr gesprochen? Ihr nahezulegen, sich ein **ärztliches Beschäftigungsverbot** zu organisieren, das medizinisch nicht begründet ist, ist schlicht verboten.

Deswegen gut, dass wir heute sprechen. Uns hat sie gesagt, dass es ihr gut geht und sie gerne möglichst lange in ihrem Job weiterarbeiten möchte. Wir müssen alles dafür tun, ihr zu signalisieren, dass sie dazu gehört. Denn eine andere Stelle würde Frau Abadi sicher leicht finden. Also binden wir sie doch lieber gut ein – das ist in ihrem wie auch in unser aller Sinne.“

„Wenn ich die Arbeit so umorganisiere, dass sie dem Mutterschutz entspricht, steigen mir bestimmt die anderen aus der Abteilung aufs Dach. Die haben doch keine Lust, dass alle sich nach der einen Schwangeren richten müssen.“

„Ein guter Punkt. **Vereinbarkeit** geht uns alle an. Doch die Umsetzung des Mutterschutzes ist keine freiwillige Angelegenheit, sondern Ihre gesetzliche Pflicht.

Hier ist es – wie Sie richtig andeuten – wichtig, alle ins Boot zu holen und Regelungen zu finden, die für die Abteilung passen. Dafür müssen wir über Vertretungsregelungen sprechen, über vorübergehende Umorganisation von Aufgaben und ggf. auch über räumliche Anpassungen. Für gute Personalführung ist das selbstverständlich und für die Personalbindung wichtig. Hiervon profitieren alle Kolleg*innen.

Vereinbarkeit betrifft nicht nur Schwangere. Viele Beschäftigte kümmern sich um Kinder, pflegen Angehörige oder haben ein Ehrenamt. Menschen haben in ihrem Leben unterschiedliche Zeitressourcen. Das ist die Normalität. Teams, mit Menschen in verschiedenen Lebensphasen sind zum Beispiel eine Möglichkeit, um Vertretungen leichter zu organisieren. Diese unterschiedlichen Perspektiven bereichern die Arbeit oft auch in anderer Hinsicht.“

„Frau Novotny ist die zentrale Person bei der Organisation unseres Jubiläums in zwei Monaten. Wenn sie abends nicht arbeiten darf, fällt die Veranstaltung ins Wasser.“

„Das will bestimmt niemand – auch Frau Novotny nicht. Aber das Ganze muss jetzt besser geplant und auf mehrere Schultern verteilt werden. Es geht auf keinen Fall, dass Sie Frau Novotny zu überlangen **Arbeitszeiten** drängen.

Das verbietet das Mutterschutzgesetz (§ 4 MuSchG), und wir als Betriebs- bzw. Personalrat achten natürlich auf die Einhaltung der Gesetze. Wichtig ist, dass wir alle im Austausch bleiben und wertschätzend miteinander reden.“

„In der Krankenpflege hat man ja immer mit gefährlichen Substanzen zu tun und muss schwer heben. Da schicken doch alle die Schwangeren gleich ins Beschäftigungsverbot – ist doch das einfachste und sicherste!“

„Annahmen und Vermutungen bringen uns hier nicht weiter. Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, Gefährdungen für Schwangere und Stillende (und deren Kinder) auszuschließen – nicht sie von jeglicher Arbeit auszuschließen. Im Gegenteil: Es gilt das **Diskriminierungsverbot**. Sie sind als Arbeitgeber/Dienststelle gesetzlich verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, damit Schwangere ihre Tätigkeit fortsetzen können. Schauen Sie gerne nach § 1 Abs. 1 MuSchG

Dafür müssen Sie eine **mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung** durchführen. Wenn Sie unsicher sind, wie konkret bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorzugehen ist, schauen Sie einfach in die [Mutterschutzregel 10.1.01](#). Es ist Ihre Anleitung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Und wenn sich dabei zeigt, dass die **Arbeitsbedingungen** nicht **angepasst** werden können, fallen uns spontan gleich mehrere **andere Arbeitsplätze** bei uns im Krankenhaus ein. Diese bieten Sie der schwangeren Kollegin inklusive einer geeigneten Tätigkeit an und überlegen mit ihr zusammen, wie das umgesetzt werden kann. Wir kommen gerne zu dem Gespräch als Betriebsrat dazu. Die Abkürzung direkt ins Beschäftigungsverbot ist jedenfalls schlicht rechtswidrig.“



Mit diesem QR-Code gelangt ihr direkt zur Mutterschutzregel 10.1.01.

„Ein Ruheraum für die schwangere und stillende Kolleginnen? Wir sind doch hier kein Spa.“

„Sie können das gerne im Mutterschutzgesetz nachschlagen. Der Arbeitgeber/die Dienststelle hat sicherzustellen, dass sich schwangere oder stillende Frauen während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können. Steht in § 9 Abs. 3 MuSchG. Und stillenden Kolleginnen müssen bezahlte Stillpausen ermöglicht werden.

Wie der [Raum](#) auszusehen hat, steht in den [Technischen Regeln für Arbeitsstätten](#). Wir sollten gemeinsam beratschlagen und dann konkrete Maßnahmen verabreden. Schlagen Sie uns einfach einen Termin innerhalb der nächsten sieben Tage vor, so dass wir schnell ins Handeln kommen.“



Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten findet ihr, wenn ihr den QR Code scannt. Wie der Raum gestaltet werden muss, wird in Punkt 6 der ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume näher beschrieben.

„Die teure Weiterbildung für Frau Majewski werden wir stornieren müssen. Wenn sie in drei Jahren wiederkommt, ist das Wissen doch längst veraltet.“

„Hat Ihnen Frau Majewski gesagt, dass sie drei Jahre aussetzen will? Oder nehmen Sie das nur an? Uns hat sie gesagt, dass sie und ihr Mann sich die Elternzeit partnerschaftlich teilen, und sie nach sieben Monaten Elternzeit wieder einsteigen möchte. Schon in Ihrem eigenen Interesse sollten Sie alles dafür tun, dass sie bald zurück ist. Ganz davon abgesehen gilt das gesetzliche **Diskriminierungsverbot**: Schwangere dürfen nicht benachteiligt werden. Wenn Sie ihre Weiterbildung jetzt einfach stornieren, kann Ihnen das viel Ärger bringen. Sie riskieren, dass Frau Majewski klagt – und/oder sie dem Betrieb/der Dienststelle ganz verloren geht. Jemanden zu finden, der sie mit ihren Kompetenzen ersetzt, dürfte sehr schwer werden, glauben Sie nicht?“

„Muss denn ausgerechnet Frau Yilmaz schwanger werden? Da ist sie doch weg vom Fenster. Ich wollte sie eigentlich im nächsten Jahr zur Abteilungsleiterin machen. Nun muss ich mir jemand anderen suchen.“

„So eine Aussage von Ihnen könnte im äußersten Fall einen Arbeitsgerichtsprozess nach sich ziehen: Sie diskriminieren die Kollegin aufgrund ihrer Schwangerschaft. Das ist gesetzlich verboten und könnte Sie teuer zu stehen kommen (§ 32 MuSchG – **Bußgeldvorschriften**). Deswegen unser dringender Rat: Sprechen Sie mit Frau Yilmaz und überlegen Sie gemeinsam, wie Sie die geplante Beförderung organisieren.“