



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Evaluation Mutterschutzgesetz: Bericht

Evaluation Mutterschutzgesetz: Bericht



Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Susanne Winge
Odette Wohleben
Katja Nebe
Marie Hoffer

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Schwangere, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, oder Mütter, die ein Kind stillen, benötigen besonderen Schutz – in Deutschland wird dieser durch den Mutterschutz gewährt. In einer ersten Fassung trat das Mutterschutzgesetz am 6. Februar 1952 in Kraft. 2018 schließlich wurde es komplett neu gefasst und durch umfangreiche Änderungen modernisiert.



Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluss des neuen Mutterschutzgesetzes die Bundesregierung mit der Evaluation beauftragt. Das mit dieser Aufgabe betraute Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH) hat nun dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Bundesregierung den Evaluationsbericht vorgelegt. Der Bundestag hat von Bericht und Ergebnis Kenntnis genommen.

Der Evaluationsbericht schließt das große Projekt „Neufassung des Mutterschutzgesetzes“ ab. Er zeigt, dass die Neufassung ein großer Schritt in Richtung eines modernen Mutterschutzes war. Denn ein diskriminierungsfreier Mutterschutz soll heute eine berufliche Teilhabe von Frauen überall dort ermöglichen, wo sie verantwortbar ist.

Das neue Mutterschutzgesetz ist ein wesentlicher Baustein für dieses neue Verständnis von Mutterschutz. Auf ihm aufbauend gilt es, das Wissen um den neuen Mutterschutz zu verbreiten. Eine lange Entwicklung steht uns noch bevor, denn in der Praxis gilt es noch viel umzusetzen. Dabei sind alle maßgeblichen Akteure, wie zum Beispiel Arbeitgeber, Aufsichtsbehörden der Länder, aber auch Hochschulen und Studierendenvertretungen, einzubinden.

Der Bericht zeigt weitere Entwicklungspotenziale im Mutterschutz. Diese wollen wir zukünftig nutzen, um den Mutterschutz in Deutschland weiterhin als gute Maßnahme für Schwangere, Mütter und Stillende zu erhalten.

Ihre

A handwritten signature in blue ink that reads "Lisa Paus". The signature is fluid and cursive.

Lisa Paus MdB
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

1	Gegenstand und Konzeptionierung der Evaluation	8
1.1	Einleitung	9
1.2	Grundsätzliches: Ziele der Reform, Akteure der Umsetzung	11
1.2.1	Ziele der Reform	11
1.2.2	Wesentliche Änderungen im MuSchG durch die Reform	12
1.2.3	Integration der MuSchArbV in das reformierte MuSchG – ein kurzer Rückblick ins Jahr 1997	14
1.2.4	Verhältnis des MuSchG zu anderen gesetzlichen Regelungen	15
1.2.5	Akteure der Umsetzung der Reform	16
1.2.6	Mutterschutz und Arbeitswissenschaft: Systematische Weiterentwicklung mutterschutzspezifischer Erkenntnisse	19
1.3	Umsetzung der Reform – Literatur- und Rechtsprechungsreview	19
1.3.1	Literaturecho allgemein zur Reform	19
1.3.2	Besondere Problemerkörterungen in der Literatur anlässlich der Reform	20
1.3.3	Schlaglichter aus der Rechtsprechung im Zuge der Reform	24
1.3.4	Literatur zu Einflussfaktoren bei der Umsetzung des Mutterschutzes: Akzeptanz und Umsetzungsaspekte im Vordergrund	27
1.4	Konzeption und Umsetzung der Evaluation	28
1.4.1	Erkenntnisleitende Fragen	29
1.4.2	Erkenntnisquellen der Evaluation	29
2	Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung	41
2.1	Vorbemerkungen	42
2.2	Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung in Betrieben	42
2.2.1	Kenntnis von der Reform	42
2.2.2	Wissen über die Reform	44
2.2.3	Wissensgenerierung und Informationsverhalten	51
2.2.4	Zusammenfassung	59
2.3	Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung in den Hochschulen und Ausbildungsstellen	61
2.3.1	Kenntnis von der Reform	61
2.3.2	Wissen über die Reform	61
2.3.3	Wissensgenerierung	62
2.3.4	Erkenntnisse aus den Experteninterviews	63
2.4	Wissen und Wissensgenerierung in den Aufsichtsbehörden	63
2.4.1	Kenntnis von der Reform und Wissen über die Reform	63
2.4.2	Wissensgenerierung	66
2.5	Fazit: Basiswissen zur Reform und vielfältige Informationsaktivitäten	67
2.5.1	Kenntnis von der Reform	67
2.5.2	Wissen über die Reform	67
2.5.3	Wissensgenerierung	68

3	Umsetzung und Unterstützungsbedarfe	70
3.1	Umsetzung	71
3.1.1	Erstellung der Gefährdungsbeurteilung als Umsetzungsindikator	71
3.1.2	Umsetzung in den Betrieben	71
3.1.3	Umsetzung in den Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen	92
3.1.4	Umsetzung aus der Perspektive der Aufsichtsbehörden	100
3.2	Unterstützungsbedarfe	107
3.2.1	Unterstützungsbedarfe der Betriebe	107
3.2.2	Unterstützungsbedarfe der Hochschulen und Ausbildungsstellen	108
3.2.3	Erkenntnisse aus den Experteninterviews zu Unterstützungsbedarfen	108
3.2.4	Zusammenfassung	108
3.3	Fazit: Viele Hürden in der Umsetzung	109
3.3.1	Gefährdungsbeurteilungen	109
3.3.2	Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen	110
3.3.3	Meldezahlen	111
3.3.4	Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr	111
3.3.5	Gesamtbewertung	111
4	Akzeptanz	112
4.1	Untersuchte Faktoren der Akzeptanz	113
4.2	Akzeptanz in Betrieben	113
4.2.1	Aufwand für die Umsetzung des Mutterschutzes	113
4.2.2	Einschätzung der Vorteile des Mutterschutzes und des breiten Verständnisses	114
4.2.3	Verständnis für Mutterschutz im Kollegium	116
4.2.4	Auswertung und Interpretation	116
4.3	Akzeptanz in den Ausbildungsstellen	116
4.3.1	Aufwand für die Umsetzung des Mutterschutzes	116
4.3.2	Einschätzung der Vorteile des Mutterschutzes	118
4.3.3	Verständnis für Mutterschutz beim ausbildenden Personal	118
4.3.4	Auswertung und Interpretation	118
4.4	Rechtsunsicherheit, insbesondere im Hinblick auf den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung	119
4.5	Weitere Erkenntnisse aus den Experteninterviews	120
4.6	Akzeptanz in den Aufsichtsbehörden	121
4.6.1	Haltung der Aufsichtsbehörden zu den Zielen des MuSchG	121
4.6.2	Selbsteinschätzung der Aufsichtsbehörden zum eigenen Einfluss auf die gute Umsetzung des Mutterschutzes	121
4.6.3	Auswertung und Interpretation	122
4.7	Fazit: Grundsätzliche Akzeptanz, allerdings keine ausreichende Priorisierung des Themas	122

5	Akteursanalyse als Indikator für Gelingensbedingungen	123
5.1	Einflussfaktoren für einen gelingenden Mutterschutz	124
5.1.1	Literatur zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: Einflussfaktoren und Gelingensbedingungen	124
5.1.2	Verweise auf betriebsstrukturelle Einflussfaktoren	124
5.1.3	Innerbetriebliche Einflussfaktoren	124
5.1.3	Potenzielle Einflussfaktoren für einen gelingenden Mutterschutz	127
5.2	Akteure der Umsetzung der Reform	127
5.3	Zusammenspiel der innerbetrieblichen Akteure	127
5.3.1	Betriebstypen bei der Umsetzung des Mutterschutzes	128
5.3.2	Wissen, Umsetzung, Akzeptanz und Unterstützungsbedarfe der Betriebstypen	130
5.4	Die Rolle der außerbetrieblichen Akteure	140
5.4.1	Die Rolle des Ausschusses für Mutterschutz	140
5.4.2	Die Rolle der Aufsichtsbehörden	141
5.4.3	Die Rolle der Krankenkassen	147
5.4.4	Die Rolle der Frauenärztinnen und Frauenärzte sowie der Hebammen und Entbindungspfleger	149
5.5	Mutterschutz als kooperative Gestaltungsaufgabe	151
6	Auswirkungen der Reform	152
6.1	Auswirkungen der Reform in der Erstattungspraxis der Krankenkassen nach dem AAG (U2-Umlageverfahren)	153
6.1.1	Zur Erstattung des Mutterschutzlohns	154
6.1.2	Zu Umfang und Dauer von Beschäftigungsverboten	155
6.1.3	Zusammenfassung	157
6.2	Analyse der Wirkungen des Umsetzungsstands für ausgewählte Neuregelungen	158
6.2.1	Besonderes Genehmigungsverfahren für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr	158
6.2.2	Genehmigungsfreie Sonn- und Feiertagsarbeit	159
6.3	Mögliche Schutzlücken	159
6.3.1	Berücksichtigung von vor Kurzem entbundenen Frauen	159
6.3.2	Reproduktionsspezifischer Mutterschutz	160
6.3.3	Individuelle Faktoren im betrieblichen Gesundheitsschutz	160
6.4	Besonders zu schützende Personenkreise	160
6.4.1	Schülerinnen und Studentinnen	160
6.4.2	Frauen mit Behinderungen und anderen besonders geschützten Merkmalen	161
6.4.3	Frauen in prekären Beschäftigungssituationen	161

7	Ergebnisse	162
7.1	Umsetzungsdefizite und Unterstützungsbedarfe	163
7.1.1	Eine noch lückenhafte Umsetzung	163
7.1.2	Unterstützungsbedarfe	165
7.2	Mögliche Ursachen	165
7.2.1	Lückenhaftes Wissen	166
7.2.2	Mangelnde Akzeptanz	166
7.3	Gelingensbedingungen (vor allem Akteursanalyse)	167
7.3.1	Umsetzungsfördernde Akteure des Mutterschutzes identifizieren	167
7.3.2	Betriebsstrukturelle und -kulturelle Aspekte wahrnehmen	169
7.3.3	Wissen als Umsetzungsbasis	170
7.4	Sonstige Erkenntnisse	171
7.4.1	Allgemein	171
7.4.2	Anwendungsbereich	171
7.4.3	Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr und Sonn- und Feiertagsarbeit	171
7.4.4	Ausschuss für Mutterschutz	171
8	Empfehlungen und Regulierungsvorschläge	172
8.1	Allgemeine Empfehlungen und Regulierungsvorschläge	173
8.1.1	Umsetzungsfördernde Akteure des Mutterschutzes stärker einbeziehen und Austausch aktivieren	173
8.1.2	Bessere systematische Einbettung des Mutterschutzes	175
8.1.3	Zuständigkeiten langfristig umdenken	176
8.2	Besondere Empfehlungen und Regulierungsvorschläge	177
8.2.1	Notwendige Klarstellungen	177
8.2.2	Schutzlücken	179
9	Literaturverzeichnis	182

Gegenstand und Konzeptionierung der Evaluation



- § 34 MuSchG verpflichtet die Bundesregierung, dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vorzulegen. Schwerpunkte sollen sein:
 - die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis,
 - die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich,
 - die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und
 - die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz.

Die damit vorgeschriebene Evaluation wurde im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung an das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH) 2019 vergeben.

Mit dem vom ZSH vorgelegten Evaluationsgrundlagenbericht soll vor allem der Stand der **Umsetzung** in der betrieblichen Praxis sowie in der Praxis von Ausbildungsstellen erfasst und mit Fokus auf die Zielsetzung der Reform bewertet werden. Dies schließt sowohl das **Wissen über die Reform** als auch **Akzeptanzaspekte** ein. Zudem werden auf Grundlage aktueller Forschungsergebnisse die **Gelingensbedingungen** für eine wirkungsvolle Umsetzung des Mutterschutzes im Rahmen einer Akteursanalyse untersucht und des Weiteren die **Auswirkungen und Schutzlücken** im Mutterschutzrecht in den Blick genommen.

Daraus ergibt sich folgender **Aufbau des Evaluationsberichts**:

- Abschnitt 1:** Gegenstand und Konzeptionierung der Evaluation
- Abschnitt 2:** Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung
- Abschnitt 3:** Umsetzung und Unterstützungsbedarfe
- Abschnitt 4:** Akzeptanz

Abschnitt 5: Gelingensbedingungen (Akteursanalyse)

Abschnitt 6: Auswirkungen und Schutzlücken

Abschnitt 7: Ergebnisse

Abschnitt 8: Empfehlungen und Regelungsvorschläge

Der Gegenstand und die Konzeptionierung der Evaluation werden **in diesem Kapitel** näher erläutert:

- Dieser Bericht legt die Ergebnisse der Evaluation der Umsetzung der Reform des MuSchG vor. In diesem Kapitel wird daher unter 1.1 zunächst der Gegenstand der Evaluation – die Reform des Mutterschutzrechts – dargestellt. Dieser Abschnitt enthält auch Ausführungen zur Rezeption der Reform in Literatur und Rechtsprechung.
- Unter 1.2 werden die Umsetzung und die Konzeptionierung der Evaluation näher beschrieben. Dieser Abschnitt enthält auch eine Beschreibung des methodischen Vorgehens und der erkenntnisleitenden Fragen.

Die Evaluation fiel in ihrer Feldphase in die SARS-CoV-2-Pandemie. Dies hatte Verzögerungen zur Folge, die eine frühere Fertigstellung des Berichts nicht möglich machten.

Die konkreten Folgen für die Evaluation werden in den entsprechenden methodischen Beschreibungen (siehe Kapitel 1.4.2) aufgezeigt.

1.1 Einleitung

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz (MuSchG) sind die unionsrechtlichen Vorgaben aus der Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG)¹ transparent aufgegriffen worden. Ziel des reformierten MuSchG ist ein **benachteiligungsfreier Gesundheitsschutz**, der eine mutterschutzgerechte Fortsetzung der Beschäftigung beziehungsweise Ausbildung ermöglicht. Während einer Schwangerschaft oder Stillphase sind die Anpassung des

1 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 (10. Einzelrichtlinie i. S. d. Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG).

bisherigen Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatzes und die Weiterbeschäftigung auf diesem Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatz vorrangig, solange eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Erst wenn die Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, ist eine Versetzung geboten. Und wenn auch dies nicht möglich ist, ist die Frau von der konkreten Tätigkeit freizustellen. Diese Rangfolge ist zwingend, wie sich aus § 13 MuSchG deutlich ergibt. Damit soll die bisherige Praxis, in der nicht selten unmittelbar Beschäftigungsverbote ausgesprochen wurden, korrigiert werden. Mit der Reform wurde der Anwendungsbereich des MuSchG auf arbeitnehmerähnliche Personen sowie Studentinnen und Schülerinnen erweitert. Angesichts dieses deutlichen **Perspektivwechsels** sowie der zu erwartenden Umsetzungs Herausforderungen wurde bereits im Gesetzgebungsverfahren verlangt, das Gesetz zeitnah zu evaluieren (vergleiche § 34 MuSchG).²

Mit der Reform soll das Verständnis des Mutterschutzrechts grundlegend geändert werden. Es geht nicht ausschließlich um den Gesundheitsschutz von Mutter und Kind, sondern um einen Gesundheitsschutz, der so organisiert wird, dass Frauen möglichst ohne Einschränkungen beruflich teilhaben können beziehungsweise ihre Ausbildung fortsetzen können. Ziel ist ein Mutterschutz ohne Diskriminierungen. Dabei sind Diskriminierungen infolge des Mutterschutzes in mehrerlei Hinsicht möglich und demzufolge muss diesen auch in mehrerlei Hinsicht vorgebeugt werden. Zum einen ist bekannt, dass sich **geschlechtsspezifische Schutzbestimmungen faktisch benachteiligend** auf die Schutzbedürftigen auswirken können. Das betrifft namentlich den gesamten Mutterschutz als ausschließlich Frauen schützende Vorschriften. Um damit verbundene Mehrbelastungen zu vermeiden, kann es bei Arbeitgebern zu Ausweichverhalten gegenüber Frauen in der

Arbeitswelt kommen. Diesem Risiko faktischer Diskriminierung muss im Rahmen des Möglichen durch geeignete Regelungen vorgebeugt werden.³ Schon der Bestand spezifisch frauenschützender Normen muss daher regelmäßig im Sinne seiner möglichen exkludierenden Wirkung beobachtet werden; gegebenenfalls ist kompensierend gegenzusteuern.⁴ Eine bloße Minimierung gebotener Schutzstandards darf dabei allerdings nicht der Weg sein. Mutterschutz muss zur Vermeidung von Diskriminierung einen höchstmöglichen Gesundheitsschutz von (werdender) Mutter und Kind und zugleich einen höchstmöglichen Schutz vor beruflicher Benachteiligung bewirken.

Damit werden nicht beide Schutzziele gegeneinander gestellt, sondern vielmehr sind **beide Schutzziele** bei jeweils **größtmöglicher Wirkung** in einen **schonenden Ausgleich zueinander** zu bringen.⁵ Dies verlangt Kommunikation, Prävention und Gestaltung. Damit ist das Kernanliegen der Reform des MuSchG umrissen.⁶

Daneben sind seit Längerem auch **weitere Diskriminierungsrisiken** bekannt. Schon durch Beobachtung der Rechtsprechung werden Fälle sichtbar, in denen Frauen bis heute wegen ihrer (zu erwartenden) Schwanger- beziehungsweise Mutterschaft benachteiligt, zum Beispiel gar nicht erst eingestellt werden.⁷ Mit § 3 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat der Gesetzgeber klargestellt, dass eine ungünstigere Behandlung von Frauen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft als unmittelbare Diskriminierung wegen ihres Geschlechts verboten ist. Und ebenso gilt es umgekehrt: Wenn geltende Mutterschutzbestimmungen nicht oder nur unzureichend beachtet werden, handelt es sich um eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts.⁸ Diese letztgenannte Dimension einer verbotenen geschlechtsspezifischen Diskriminierung wird in Deutschland bislang kaum

2 BT-Drs. 18/8963, S. 102.

3 BVerfG, 18. November 2003, 1 BvR 302/96, BVerfGE 109, 64–96, Leitsatz Nr. 3 und Rn. 212 f.

4 Vgl. schon BVerfGE, 28. Januar 1992, 1 BvR 1025/82, BVerfGE 85, 191–214, zum Nachtarbeitsverbot allein für Frauen oder EuGH, 1. Februar 2005, C-203/03, Rs. Komm./Österreich, Slg. 2005, I-935–986, zu spezifischen Arbeitsverboten allein für Frauen.

5 Nach dem Prinzip der praktischen Konkordanz, dazu für den Mutterschutz Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierung, S. 113 ff.

6 BT-Drs. 18/8963, S. 37.

7 Exemplarisch LAG Köln, 17. Januar 2020, 4 Sa 862/17, juris mit Anm. Busch, jurisPR-ArbR 29/2020 Anm. 6.

8 Ausdrücklich EuGH, 19. Oktober 2017, C-531/15, Rs. Ramos, NZA 2017, 1448 = STREIT 2018, 61, sowie EuGH, 19. September 2018, C-41/17, Rs. Castro, NZA 2018, 1391 = STREIT 2019, 122.

wahrgenommen.⁹ Das ist erstaunlich und muss aufmerksam verfolgt werden, denn Untersuchungen belegen einen empirischen Zusammenhang zwischen fehlenden, unvollständigen oder unsachgemäßen Gefährdungsbeurteilungen einerseits und allgemeinen Diskriminierungserfahrungen infolge Schwangerschaft und Mutterschaft andererseits.¹⁰ Das **Risiko mutterschutzspezifischer Diskriminierung** ist vielfältig und eine Reform des MuSchG zur Vermeidung solcher Ungleichbehandlungen ist ein wichtiger Beitrag, höherrangige Gleichstellungsvorgaben (unter anderem Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes) zu verwirklichen.

1.2 Grundsätzliches: Ziele der Reform, Akteure der Umsetzung

1.2.1 Ziele der Reform

Mit dem **Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017** (Bundesgesetzblatt I, Seite 1228) hat der Deutsche Bundestag mit Zustimmung des Bundesrats die erste umfassende Neustrukturierung des seit 1952¹¹ fast unveränderten MuSchG beschlossen. Das MuSchG dient der Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG (RL 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 (10. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG).¹² Damit sind auch die Vorgaben des **Unionsrechts** zu beachten.

Mit der Reform soll das Mutterschutzrecht an die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, das heißt insbesondere an die gewachsene

Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch an die gewandelten Arbeitswelten, angepasst werden. Ziel ist die Schaffung eines benachteiligungsfreien Gesundheitsschutzes. Die mutterschutzgerechte Fortsetzung der Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung von Frauen während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während der Stillzeit soll ermöglicht werden.¹³ Kern der Reform ist das als Artikel 1 des Änderungsgesetzes beschlossene **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG)**. Das reformierte MuSchG trat mit Ausnahme einiger schon vorab wirksam gewordener Detailregelungen am **1. Januar 2018 in Kraft**.

Das neue MuSchG verteilt 34 Paragraphen auf sieben Abschnitte.

- Abschnitt 1 (Allgemeine Vorschriften) enthält Vorgaben zum Anwendungsbereich, zur Zielbestimmung und zahlreiche Begriffsbestimmungen (§§ 1, 2).
- Abschnitt 2 (Gesundheitsschutz) differenziert zwischen arbeitszeitlichem Gesundheitsschutz (§§ 3 bis 8), betrieblichem Gesundheitsschutz (§§ 9 bis 15) und ärztlichem Gesundheitsschutz (§ 16).
- Abschnitt 3 (Kündigungsschutz) regelt das Kündigungsverbot (§ 17).
- In Abschnitt 4 (Leistungen) werden Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zu selbigem, Erholungsurlaub und anderes geregelt (§§ 18 bis 25).
- Abschnitt 5 (Durchführung des Gesetzes) umfasst besondere Pflichten und Verfahren (zum Beispiel Ausschuss für Mutterschutz) zur Durchführung des Gesetzes für alle maßgeblichen Akteurinnen und Akteure (§§ 26 bis 31).
- Abschnitt 6 (Bußgeld- und Strafvorschriften) trifft Regelungen zu Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen (§§ 32, 33).
- In Abschnitt 7 (Schlussvorschriften) ist eine Evaluationspflicht verankert (§ 34).

⁹ Dazu Nebe ZESAR 2019, 197–205; Kohte/Beetz, Anm. zu EuGH, 19. Oktober 2017, C-531/15, jurisPR-ArbR 6/2018 Anm. 2; Feldhoff, Anm. zu EuGH, 19. Oktober 2017, Rs. C-531/15, in STREIT, 2018, 51; Nebe/Tschech, Anm. zu EuGH, 19. September 2018, Rs. C-41/17, jurisPR-ArbR 4/2019 Anm. 2.

¹⁰ Lojewski/Harth/Mache, ZblArbeitsmed 2017, S. 40; Kordmeyer/Harth/Mache, ZblArbeitsmed 2018, S. 113.

¹¹ Zur Historie des Mutterschutzes in der DDR vgl. Edel, S. 116 ff.

¹² BT-Drs. 18/8963, S. 7 (Gesetzentwurf der Bundesregierung).

¹³ BT-Drs. 18/8963, S. 1, 33 ff.

1.2.2 Wesentliche Änderungen im MuSchG durch die Reform

Während in wenigen Bereichen, etwa bei den mutterschutzspezifischen Leistungen (§§ 18–25 MuSchG) und Schutzfristen (§ 3 MuSchG), nur geringfügige, oftmals nur redaktionelle Modifikationen vorgenommen worden sind,¹⁴ ergaben sich durch das neue MuSchG auch viele weitreichende Änderungen. Die **Zielsetzung**, Gesundheit und berufliche Teilhabe während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während der Stillzeit gleichermaßen zu schützen, wurde normativ verankert (§ 1 Absatz 1 MuSchG).¹⁵

Der **Anwendungsbereich** des Gesetzes (§ 1 Absatz 2 MuSchG) wurde deutlich erweitert. Es gilt nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Frauen in Heimarbeit (so bisher), sondern nun für *Beschäftigte*. Zur sachlichen Begriffsbestimmung wird in § 1 Absatz 2 Satz 1 MuSchG an die **Beschäftigung** im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) angeknüpft. Der Gesetzgeber wollte damit Vorgaben des Unionsrechts aufgreifen und auch arbeitnehmerähnliche Personen in den Geltungsbereich einbeziehen.¹⁶ Zudem sind vor allem auch Schülerinnen und Studentinnen, aber auch Frauen in Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für behinderte Menschen in den persönlichen Geltungsbereich einbezogen worden.¹⁷

Um den betrieblichen Gesundheitsschutz übersichtlicher und transparenter zu regeln, wurde dieser im MuSchG vollständig neu strukturiert. Die **Maßnahmen des Gesundheitsschutzes** sind im reformierten MuSchG nun **präventiv** ausgestaltet. Der Arbeitgeber muss gemäß § 10 Absatz 1 MuSchG im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) für jede Tätigkeit eine anlassunabhängige **mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung** vornehmen, bei der mögliche Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen ermittelt und die voraussichtlich zu ergreifenden Schutzmaßnah-

men festgelegt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber keine Frauen beschäftigt. Der Arbeitgeber hat gemäß § 14 Absatz 1 MuSchG das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und gemäß § 14 Absatz 2 MuSchG *alle* Beschäftigten darüber zu informieren.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, muss der Arbeitgeber gemäß § 10 Absatz 2 MuSchG die nach Absatz 1 erforderlichen Maßnahmen festlegen und der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten. Gefährdungen müssen dabei möglichst vermieden und eine unverantwortbare Gesundheitsgefährdung für Mutter oder Kind ausgeschlossen werden (§ 9 Absatz 2 MuSchG).¹⁸

Bei sämtlichen Gestaltungspflichten hat der Arbeitgeber zum Schutz vor Benachteiligungen der Frau die in § 13 MuSchG ausdrücklich als **zwingend festgelegte Rangfolge der Schutzmaßnahmen** zu beachten. Danach sind die Beschäftigungsbedingungen möglichst so zu gestalten, dass die schwangere, stillende oder jüngst Mutter gewordene Frau möglichst an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt werden kann. Damit ist der Regelungsgehalt des bisherigen § 3 MuSchArbV alte Fassung stärker konturiert. Eine Neuerung bildet der Maßstab der „unverantwortbaren Gefährdung“ im Sinne von §§ 9, 11 oder 12 MuSchG an (§ 13 Absatz 1 1. Halbsatz MuSchG) als Anknüpfungspunkt für sämtliche Schutzmaßnahmen.

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ist wie folgt: Zunächst hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 9 Absatz 2 MuSchG umzugestalten. Ist die Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich –, entweder weil unverantwortbare Gefährdungen sich nicht ausschließen lassen oder weil eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen unzumutbar ist – hat der Arbeitgeber der Frau einen anderen geeigneten Arbeitsplatz/

14 Vgl. BT-Drs. 18/8963, S. 40 f.

15 Siehe dazu BT-Drs. 18/8963, S. 48.

16 BT-Drs. 18/8963, S. 35, 49.

17 Dazu BT-Drs. 18/8963, S. 37 f., 49 ff.

18 Vgl. dazu BT-Drs. 18/8963, S. 63 ff.

Ausbildungsplatz¹⁹ oder vorübergehend geänderte Arbeitsbedingungen anzubieten. Erst als Ultima Ratio bei einer unverantwortbaren Gefährdung kommt die teilweise oder vollständige Freistellung der Frau von der gefährdenden Beschäftigung in Betracht (§ 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG).²⁰ Damit soll die Frau vor einem diskriminierenden Ausschluss geschützt werden.

Der **arbeitszeitliche Schutz** wurde gestärkt. Neu geregelt worden sind Vorschriften zum Verbot von Mehrarbeit (§ 4), Nachtarbeit (§ 5) sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6). Im MuSchG alte Fassung, waren Branchen genannt, in denen ohne weitere Prüfung des Einzelfalls Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot (vergleiche § 8 Absatz 3 MuSchG alte Fassung) sowie vom Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen (vergleiche § 8 Absatz 4 MuSchG alte Fassung) gesetzlich vorgesehen waren. Seit der Neuregelung kann vom Nacht- sowie vom Sonn- und Feiertagsverbot nur im Einzelfall bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen und nur mit Zustimmung der Frau abgewichen werden. Dabei ging der Gesetzgeber selbst von einer nur im dreistelligen Bereich liegenden Zahl solcher Bereitschaftserklärungen aus.²¹ Die Branche spielt dabei keine Rolle mehr.²² Für die erlaubte Sonn- und Feiertagsarbeit bedarf es keiner behördlichen Genehmigung. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde lediglich zu benachrichtigen, vergleiche § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b) MuSchG.

Die Frau kann auf den Schutz durch das Verbot der Nachtarbeit (20 bis 6 Uhr) verzichten und ausnahmsweise zwischen 20 und 22 Uhr beschäftigt werden. Dazu muss sie sich ausdrücklich bereit erklären, ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bescheinigen und eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein. Zum Schutz der Dispositionsfreiheit der Frau ist noch im Gesetzgebungsprozess das Genehmigungserfordernis eingefügt worden. Damit lässt sich eine befürchtete Aufweichung des

Gefährdungsschutzes im Wege des behördlichen Genehmigungsverfahrens kontrollieren. Die Effektivität hängt aber davon ab, ob die Aufsichtsbehörden tätig werden oder ob praktisch zunächst über die vorläufige Erlaubnis gemäß § 28 Absatz 2 MuSchG und die nach Ablauf von sechswöchiger behördlicher Untätigkeit eintretende Genehmigungsfiktion das Schutzverfahren eher ins Leere läuft.²³

Der Kündigungsschutz wurde verbessert. Zum einen wurde durch § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 MuSchG die unionsrechtskonforme Dauer des Kündigungsschutzes (grundsätzlich bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens vier Monate nach der Geburt) ausdrücklich im Gesetz klargelegt. Prominentester ist sicher der mit dem MuSchG beabsichtigte verbesserte Schutz der Frauen nach einer Fehlgeburt (vergleiche § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 MuSchG).

Mit dem Kündigungsschutz auch nach einer Fehlgeburt ab der vollendeten zwölften Schwangerschaftswoche soll unabhängig von der Gewichtsgrenze des Kindes der besonderen mütterlichen Belastungssituation entsprochen werden. Der mutterschutzspezifische Kündigungsschutz flankiert nicht nur den betrieblichen Gesundheitsschutz. Der Kündigungsschutz will die schwangere Frau generell vor den schädlichen Auswirkungen einer Kündigung auf ihre **physische und psychische Verfassung schützen**. Die schwangere Frau soll sich nicht um ihren Arbeitsplatz als notwendige Grundlage für sich und ihr Kind sorgen müssen und sich vor allem nicht aus Sorge vor Arbeitsplatzverlust zum Abbruch einer Schwangerschaft veranlasst fühlen.²⁴ Diesem hohen Stellenwert des Kündigungsschutzes entsprechend hat der Gesetzgeber im Anschluss an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ausdrücklich auch Vorbereitungshandlungen in das Kündigungsverbot eingeschlossen, vergleiche § 17 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG.²⁵

19 Dass die Präventionspflichten grundsätzlich auch bei Ausbildungsplätzen gelten, ergibt sich für Auszubildende schon gem. § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 MuSchG und ansonsten gem. § 10 Abs. 2 BBiG. Dass Schülerinnen und Studierende von § 13 MuSchG erfasst sind, ergibt sich aus §§ 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 8 MuSchG und entsprechend auch für die Ausbildungsstellen gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 MuSchG.

20 Hierzu BT-Drs. 18/8963, S. 82 ff.

21 BT-Drs. 18/8963, S. 44: konkret geschätzt 850 Erklärungen zur Bereitschaft von Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit.

22 Dazu BT-Drs. 18/8963, S. 57 ff.

23 Vgl. Brose/Weth/Volk/Latterner/Weth, MuSchG § 28 Rn. 3 ff.

24 Erwägungsgrund Nr. 14 der RL 92/85/EG (vgl. Fn. 1).

25 BT-Drs. 18/8963, S. 88.

Eingeführt wurde zudem ein **Ausschuss für Mutterschutz**. Dieser wurde gemäß § 30 Absatz 1 MuSchG beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gebildet und mit Vertreterinnen und Vertretern öffentlicher und privater Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie Personen mit wissenschaftlicher Expertise besetzt. Der Ausschuss soll Empfehlungen zur Implementation der gesetzlichen Vorgaben erarbeiten (§ 30 Absatz 3 MuSchG) und dadurch die Gesetzesumsetzung in der Praxis vereinfachen und fördern. Das betrifft auch die Aufstellung sicherheitstechnischer, arbeitsmedizinischer und arbeitshygienischer Regeln (§ 30 Absatz 3 Nummer 2 MuSchG) und insbesondere auch den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung (§ 30 Absatz 3 Nummer 1 MuSchG).²⁶ Die Geschäftsführung des Ausschusses liegt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.²⁷

1.2.3 Integration der MuSchArbV in das reformierte MuSchG – ein kurzer Rückblick ins Jahr 1997

Der Gesetzgeber sprach 2017 zu Recht von einer „Reform“. Damit darf allerdings nicht übersehen werden, dass es bereits zuvor Akteurinnen und Akteure gab, die sich für einen präventiven, diskriminierungsfreien und mit dem betrieblichen Arbeitsschutz eng zusammenhängenden Mutterschutz engagierten,²⁸ denn die verbindlichen Vorgaben dazu ergaben sich seit 1997 aus der **Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsverordnung, kurz MuSchArbV)**. Diese Rechtsverordnung war 1997 erlassen worden, um die Vorgaben der Schutzrichtlinie 92/85/EWG in das deutsche Recht zu integrieren.

Der deutsche Gesetzgeber wollte schon seinerzeit die europäischen Vorgaben eins zu eins umsetzen.²⁹ Dazu wurden in der MuSchArbV die für das deutsche Mutterschutzrecht seinerzeit neuen Präventionspflichten, das heißt Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Unterrichtung der beschäftigten Frauen über die Beurteilungsergebnisse und Anpassung der Arbeitsbedingungen zur Prävention denkbarer Gefährdungen, festgeschrieben.

Allerdings ist die MuSchArbV über 20 Jahre weitgehend ohne Wirkung geblieben. Sie fand rechtswissenschaftlich, in der Gerichtspraxis und vor allem in der betrieblichen Praxis kaum Beachtung.³⁰ Mehrere Gründe für die nahezu völlig **ausgebliebene Rezeption** sind zu vermuten. Praktisch fehlte es schon an der Bekanntheit. Die MuSchArbV gehörte nie zu den aushangspflichtigen Gesetzen. Aushangspflichtig war allein das MuSchG, und dieses listete weiterhin, ganz der Tradition des Jahres 1952 verhaftet, eine Vielzahl starrer Beschäftigungsverbote auf. Das MuSchG alte Fassung enthielt in seinem Wortlaut keinen Hinweis darauf, dass vorrangig präventive und kommunikative Verfahren aus der parallel geltenden MuSchArbV anzuwenden sind. Die exkludierenden Mechanismen des aus dem Jahr 1952 stammenden MuSchG ließen sich nicht mit einer Reform über eine **weithin unbekannte Rechtsverordnung** abbauen.³¹ Und auch in der Folgezeit, bis zum Reformvorhaben 2017, blieben Bemühungen um einen gendersensiblen Arbeitsschutz weitgehend ohne Erfolg.³² Der Gesetzgeber ging daher bei Verabschiedung des Reformgesetzes³³ im Frühjahr 2017 zu Recht³⁴ davon aus, dass die bis dahin unternommenen Änderungen im Mutterschutzrecht (vor allem durch die **MuSchArbV**) für die **Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwender nicht hinreichend transparent** geworden waren und das MuSchG neu strukturiert werden musste,

26 Dazu BT-Drs. 18/8963, S. 1, 2, 40, 98 ff.

27 <https://www.bafza.de/programme-und-foerderungen/unterstuetzung-von-gremien/ausschuss-fuer-mutterschutz-geschaeftsstelle/>.

28 Vgl. exemplarisch: Broschüre „Ein freudiges Ereignis?!“, hrsg. von der Arbeitnehmerkammer Bremen; DGB, Was heißt denn hier Mutterschutz?!; ver.di, Aktiv und sicher in Schwangerschaft und Beruf, 2015.

29 BR-Drs. 94/97, S. 2, 11.

30 Ausführlich dazu Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierung, S. 156 ff.

31 Zur Kontroverse über den geeigneten Ort der Umsetzung der Art. 4–6 RL 92/85/EWG vgl. BT-Drs. 13/2763, S. 13 (Stellungnahme Bundesrat), und S. 16 (Gegenäußerung der Bundesregierung).

32 Vgl. Bericht der Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz“, vorgelegt zur 21. GFMK am 16./17. Juni 2011.

33 Zur Entstehung Nebe in jurisPR-ArbR 28/2016 Anm. 1; vgl. auch Hülsemann ArbR 2016, 568 ff.

34 Nebe, Beschäftigungsfördernder Mutterschutz, Festschrift für Eichenhofer, S. 472 ff.

um die rechtlichen Wechselwirkungen zwischen spezifischem Mutterschutz, betrieblichem Arbeitsschutz und Antidiskriminierungsschutz klarer und verständlicher zu fassen.³⁵ Die einschlägigen Bestimmungen der MuSchArbV wurden in einen eigenständigen Unterabschnitt des MuSchG (§§ 9–15) überführt und die MuSchArbV aufgehoben.

Diese große Zeitspanne zwischen den beiden Legislativakten, das heißt der Inkraftsetzung der MuSchArbV 1997 und dann 20 Jahre später deren Inkorporierung in ein reformiertes MuSchG, hat die Evaluation verkompliziert. Für diejenigen, die die MuSchArbV kannten und den Mutterschutz in der Praxis entsprechend präventiv und diskriminierungsfrei gestalteten, war die Übernahme der MuSchArbV in das neu strukturierte MuSchG inhaltlich sicher keine Reform. Diese unterschiedlichen Vorverständnisse zeigten sich auch bei der Evaluation der Reform des Mutterschutzrechts. Darauf wird an späterer Stelle zu sprechen zu kommen sein (siehe Kapitel 2.2.2.1.4).

1.2.4 Verhältnis des MuSchG zu anderen gesetzlichen Regelungen

Die Regelungen zum **betrieblichen Gesundheitsschutz** im MuSchG stehen in engem Zusammenhang mit anderen Gesetzen des Arbeitsschutzes, insbesondere dem **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**. So hat die mutterschutzspezifische anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 MuSchG im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG zu erfolgen. Gemäß § 1 Satz 3 MuSchG bleiben Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen vom MuSchG unberührt. Damit ist sichergestellt, dass neben den spezifischen Mutterschutzbestimmungen die allgemeinen Arbeitsschutzregelungen zu berücksichtigen sind. Das betrifft etwa das **ArbSchG**, die **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** sowie die **Unfallverhütungsvorschriften** der Unfallversicherungsträger.

Auch einige Regelungen des **Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG)**, die ein höheres Schutzniveau als das MuSchG aufweisen, sind vorrangig anzuwenden.³⁶

Mit seinen Regelungen zur **Arbeitszeit** (§§ 4 folgende MuSchG) trifft das MuSchG Spezialregelungen, die über den Schutzgehalt der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinausgehen.

Für **Bundesbeamtinnen** bestimmt § 2 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) die entsprechende Geltung weiter Bereiche des MuSchG, insbesondere auch derjenigen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Zahlreiche Landesgesetze und -verordnungen verweisen für Landesbeamtinnen entweder auf das MuSchG selbst oder auf die MuSchEltZV, sodass auch hier die Regelungen des MuSchG häufig Anwendung finden. Für Soldatinnen steht die Anpassung der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen (MuSch-SoldV) an das Reformniveau noch aus.

Mit Blick auf den **Entgeltsschutz** verweist § 19 Absatz 1 MuSchG auf die Regelung des § 24i des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V), der die Pflicht der Krankenkassen zur Zahlung von **Mutterschaftsgeld** während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung regelt. Nach § 192 des Versicherungsvertragsgesetzes stellen die Schutzfristen nach § 3 MuSchG einen Leistungsfall bei einer privaten Krankentagegeldversicherung dar. Die **Erstattung** der vom Arbeitgeber zu erbringenden Entgeltersatzleistungen und die Arbeitgeberpflicht zur Zahlung von Umlagebeiträgen für deren Finanzierung sind im **Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)** geregelt (U2-Umlage). Wechselwirkungen ergeben sich mit dem Elternzeitrecht, insbesondere im Hinblick auf die Dauer der Elternzeit und die Entgeltersatzleistungen (vergleiche §§ 2b, 3, 15, 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes [BEEG]; §§ 21 Absatz 2 Nummer 3, 22 MuSchG).

35 BT-Drs. 18/8963, S. 1, 34.

36 Vgl. auch BT-Drs. 18/8963, S. 49.

1.2.5 Akteure der Umsetzung der Reform

1.2.5.1 Kommunikativer, partizipativer und hoheitlich überwachter Arbeitsschutz

Wirksame Prävention von Gesundheitsrisiken hängt schon beim allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz maßgeblich von der **Kommunikation** zwischen den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren ab (vergleiche auch Artikel 11 RL 89/391/EWG).³⁷ Die Arbeitsschutzverantwortung liegt zwar in erster Linie beim Arbeitgeber. Er hat die Verantwortung für die Arbeitsorganisation. Allerdings sind schon beim allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz zahlreiche Akteurinnen und Akteure aktiv einzubeziehen, damit Arbeitsschutzmaßnahmen von den Beschäftigten nachvollzogen, akzeptiert und umgesetzt werden.³⁸ Dabei spielt schon im allgemeinen Arbeitsschutz die **aktive Beteiligung der Beschäftigten beziehungsweise ihrer Vertreterinnen und Vertreter** eine zentrale Rolle (partizipativer Ansatz). Für die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes spielt aber auch die **Arbeitsschutzaufsicht** eine zentrale Rolle. „Die Leistungsfähigkeit des deutschen Arbeitsschutzsystems hängt neben der anforderungsgerechten Umsetzung der Arbeitsschutzvorgaben durch die Arbeitgeber maßgeblich von einer transparenten und passgenauen Beratung und Überwachung der Betriebe durch die Arbeitsschutzbehörden ab. Ein zentrales Instrument der Arbeitsschutzbehörden ist die aktive oder reaktive Ansprache der Betriebe in Form von Betriebsbesichtigungen.“³⁹

Das ergibt nach deutscher Arbeitsschutzkonzeption folgende Konstellation **zu beteiligender Akteurinnen und Akteure**:

Intern

- der Arbeitgeber
- die betrieblichen Interessenvertretungen, also Betriebsrat, Personalrat, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretung
- die nach dem ArbSchG zu benennenden Ersthelferinnen und Ersthelfer (§ 10 ArbSchG)
- die verantwortliche Person nach dem ArbSchG (§ 13 ArbSchG)
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 5 ASiG)
- Betriebsärztinnen und Betriebsärzte (§ 2 ASiG)
- der Arbeitsschutzausschuss (§ 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes [ASiG])
- der oder die Sicherheitsbeauftragte (§ 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII),
- sonstige betriebliche Beauftragte aufgrund gesetzlicher Vorgaben, zum Beispiel für Immissionsschutz (§ 53 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes [BImSchG]), Inklusion (§ 181 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), Gleichstellung (§ 19 des Bundesgleichstellungsgesetzes [BGleIG]), oder aufgrund Selbstverpflichtung, zum Beispiel Familienbeauftragte

Extern

- die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsschutzbehörden (§ 22 ArbSchG)
- die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger (§ 18 SGB VII)
- die Hebammen und Entbindungspfleger sowie die Ärztinnen und Ärzte, insbesondere die Gynäkologinnen und Gynäkologen
- die Vertreterinnen und Vertreter der gesetzlichen Krankenkassen, die für betriebliche Gesundheitsförderung zuständig sind (§§ 20b, c SGB V)
- die Gewerkschaften

1.2.5.2 Mutterschutz – betrieblicher Arbeitsschutz für vulnerable Beschäftigtengruppe

Und dies gilt auch für den Mutterschutz als Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes, vergleiche § 1 Satz 3

37 In den Erwägungsgründen Nr. 11 und 12 der RL 89/391/EWG heißt es: „Um einen besseren Schutz zu gewährleisten, ist es erforderlich, daß die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter über die Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit und die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Ausschaltung dieser Gefahren informiert werden. Es ist ferner unerlässlich, daß sie in die Lage versetzt werden, durch eine angemessene Mitwirkung entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden. Es ist erforderlich, die Unterrichtung, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern durch geeignete Verfahren und Instrumente entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken auszuweiten.“

38 Vgl. dazu EuGH, 6. April 2006, C-428/04, Rs. Kommission/Österreich, juris mit Anm. Kohte/Faber, ZESAR 2007, 39–42; vgl. auch Kohte, jurisPR-ArbR 13/2010 Anm. 5.

39 Begründung zum Entwurf des Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz, ArbSchKG), dazu BR-Drs. 426/20, S. 1.

ArbSchG, wobei zu beachten ist, dass schwangere und stillende sowie jüngst Mutter gewordene Frauen eine **besonders vulnerable Beschäftigtengruppe** im Rahmen der notwendigen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz darstellen.⁴⁰

Für deren präventiven und diskriminierungsfreien Mutterschutz spielen **Information und Dialog** eine noch umso größere Rolle. Entsprechend setzt der Reformgesetzgeber nun auch im neuen MuSchG auf einen **partizipativen Mutterschutz**, indem Arbeitgeber unabhängig von der konkreten Beschäftigung einer Frau für jede Tätigkeit eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung vornehmen (§ 10 Absatz 1 MuSchG) und die gesamte Belegschaft sowohl über die ermittelten Risiken als auch über vorzusehende Schutzmaßnahmen unterrichten müssen (§ 14 Absatz 2 MuSchG).⁴¹ Um benachteiligende Effekte für Frauen durch spezielle Mutterschutzregelungen möglichst zu vermeiden, wird der **Mutterschutz konsequent in die Systematik des betrieblichen Arbeitsschutzes eingebettet**.

Im MuSchG werden die Schnittstellen zum allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz sowohl an zentraler Stelle, in § 1 Absatz 1 Satz 3 MuSchG⁴², als auch durch einzelne Detailregelungen (wie zum Beispiel § 10 Absatz 1 MuSchG⁴³) verankert. Dass sich die Verantwortlichkeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes auch auf den Mutterschutz erstreckt, musste daher nicht noch einmal gesondert im MuSchG hervorgehoben werden.⁴⁴ Mutterschutz ist Arbeitsschutz für eine besonders vulnerable Beschäftigtengruppe im Sinne des § 4 Nummer 6 ArbSchG. Und nur dort, wo im MuSchG für bestimmte Akteurinnen und Akteure besondere Verantwortlichkeiten geregelt sind, wie zum Beispiel für die Aufsichtsbehörden in §§ 27, 28 und 29 MuSchG, gehen diese den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen vor. Damit ist im Kern festzuhalten, dass für eine gelingende Umsetzung der Reform des Mutterschutzrechts ein zentrales Augenmerk auf diejenigen

Akteurinnen und Akteure zu lenken ist, die für den betrieblichen Arbeitsschutz und damit auch für den Mutterschutz zuständig sind. Im nachfolgenden Kapitel „Stand der Forschung“ werden die betriebliche Umsetzung und ihre Akteurinnen und Akteure genauer erläutert.

Die dem Gesundheitsschutz dienenden Pflichten bestehen infolge des erweiterten Anwendungsbereichs nun auch für **Hochschulen** und **(Aus-) Bildungseinrichtungen** (zum Beispiel Schulen, Berufsbildungswerke, Werkstätten für behinderte Menschen). Damit sind die oben genannten Akteure beziehungsweise die an ihrer Stelle funktionsgleich vorgesehenen Akteurinnen und Akteure, wie zum Beispiel der Werkstatttrater oder die Frauenbeauftragte in der Werkstatt für behinderte Menschen oder die Vertretung der Schülerinnen und Schüler in der allgemeinbildenden Schule, ebenfalls umsetzungsrelevant.

Für nahezu alle der genannten Akteurinnen und Akteure ist anzunehmen, dass ihnen die Umsetzung des mit der Reform verbundenen Zieles anfangs nicht leicht fallen wird. Wichtige Schritte werden sein, die eingangs beschriebene Ambivalenz spezifisch Frauen schützender Regelungen zu erkennen und diese im Sinne einer teilhabesichernden Arbeitsorganisation anzuwenden.

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Sinne des **Gender Mainstreaming** zählen zu den typischen **Querschnittsthemen**, für die bislang in der Arbeitswelt noch um Akzeptanz gekämpft werden muss und für deren Entwicklung es häufig noch an **Genderkompetenz** fehlt.

Insoweit wird auch der teilhabefördernde Mutterschutz nach jahrzehntelang anders geübter Praxis für fast alle Akteurinnen und Akteure anspruchsvoll, denn schon allgemein ist die Sensibilität unter den Arbeitsschutzverantwortlichen für einen geschlechter- und gendersensiblen Arbeitsschutz nur gering ausgeprägt.⁴⁵

40 Erwägungsgrund Nr. 8 der RL 92/85/EWG.

41 BT-Drs. 18/8963, S. 36, 69, 85.

42 Dort heißt es: „Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.“

43 Dort heißt es: „Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit ...“

44 Vgl. BT-Drs. 18/8963, S. 49.

45 Vgl. Bericht der Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (Fn. 32).

Und letztlich werden die Akteurinnen und Akteure auch im Hinblick auf die **individuellen Besonderheiten einer jeden einzelnen Schwangerschaft** besondere Herausforderungen zu bewältigen haben. Schon im allgemeinen Arbeitsschutz ist bekannt, dass eine arbeitsschutzgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen nur mit Rücksicht auf individuelle Besonderheiten gelingen kann.⁴⁶

Für eine schwangerschaftsgerechte Gestaltung der Beschäftigung bekommt der Dialog mit der jeweils konkret betroffenen Frau über die Risiken, vor allem aber über die verantwortbare Gestaltung ihrer Arbeit während der besonderen Schutzbedürftigkeit, ein besonderes Gewicht.⁴⁷ Eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung, die die individuellen Besonderheiten außer Acht lässt, widerspricht den rechtlichen Vorgaben und stellt damit zugleich eine **verbotene Diskriminierung** wegen des Geschlechts dar.⁴⁸ Die höhere Aufmerksamkeit für individuelle Umstände heißt nicht, auf die Entwicklung allgemein anerkannter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu verzichten, im Gegenteil. Aber die individuell angepasste Anwendung der jeweiligen Erkenntnisse auf den Einzelfall bedarf gegebenenfalls der individuellen Beratung. Das betrifft alle Akteurinnen und Akteure. Für die **Arbeitsschutzaufsicht ist ihre beratende Funktion ausdrücklich verankert** (§ 29 Absatz 3 Satz 2 MuSchG).

1.2.5.3 Weitere Akteure

Die **Krankenkassen** leisten als Versicherungsleistung das Mutterschaftsgeld (§§ 19 MuSchG, 24i SGB V) und sie erstatten den Arbeitgebern im Rahmen des Umlageverfahrens U2 nach § 1 Absatz 2 AAG deren Arbeitgeberleistungen nach §§ 18, 20 MuSchG (Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) aus den für diesen Zweck treuhänderisch verwalteten Mitteln für den Ausgleich (vergleiche § 8 AAG). Damit spielen

die Krankenkassen personalwirtschaftlich eine wichtige Akteursrolle. Aus Sicht der Unternehmen belastet Mutterschutz wegen des organisatorischen Aufwands und zugleich monetär, wenn für nicht vertragsgemäß erbrachte Arbeit Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt werden muss. Eine solche dem einzelnen Arbeitsverhältnis zuordenbare Kostenlast wurde allerdings durch die Gesetzesänderung im Jahr 2005 und die Einführung des AAG beseitigt.

Mit dem AAG ist der Gesetzgeber einem Gesetzgebungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts zur **gleichstellungsgerechten Regelung des Mutterschaftsgelds** nachgekommen.⁴⁹ Die von den Krankenkassen treuhänderisch verwaltete **Umlage** ist ein wichtiges Element, den Mutterschutz im jeweils einzelnen Arbeitsverhältnis möglichst kostenneutral zu halten. Die Krankenkassen sind damit aus Unternehmenssicht ein wichtiger Ansprechpartner.⁵⁰

Im MuSchG ist geregelt, dass die Aufsichtsbehörden hinsichtlich der Leistungen nach §§ 18–22 MuSchG und damit auch hinsichtlich der Kosten-erstattung im Wege der Umlage keine Beratungspflichten haben (vergleiche die Ausnahme in § 29 Absatz 4 MuSchG). Eine spezielle **Pflicht der Krankenkasse zur Beratung über einen diskriminierungsfreien Mutterschutz** ist gesetzlich nicht geregelt.

Damit bleibt die einfache Pflicht zur Beratung im Rahmen ihrer Leistungspflicht gemäß § 24i SGB V beziehungsweise ihrer Erstattungspflicht gemäß § 1 Absatz 2 AAG.⁵¹

In einigen Fällen⁵² wird das Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Absatz 2 MuSchG vom **Bundesamt für Soziale Sicherung** (zuvor: Bundesversicherungsamt)⁵³ erbracht. Die Krankenkassen sind damit zwar Ansprechpartner für die Unternehmen; nach

46 Vgl. nur zu den individuellen Faktoren im Belastungs-/Beanspruchungsmodell Hk-ArbSchR/Blume/Faber, § 4 ArbSchG Rn. 19 ff.

47 Ausdrücklich BT-Drs. 18/8963, S. 66, 71.

48 Ausdrücklich EuGH, 19. Oktober 2017, C-531/15, Rs. Ramos, NZA 2017, 1448 = STREIT 2018, 61, sowie EuGH, 19. September 2018, C-41/17, Rs. Castro, NZA 2018, 1391 = STREIT 2019, 122.

49 BVerfG, 18. November 2003, 1 BvR 302/96, BVerfGE 109, 64–96.

50 Ausführlich Hoffer, SR 2021, 17 ff.

51 BT-Drs. 18/8963, S. 117.

52 Und zwar dann, wenn die Frau nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist oder wenn das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Abs. 2 MuSchG durch Kündigung endet, vgl. § 19 Abs. 2 MuSchG.

53 Entsprechend geändert durch Art. 57 Abs. 8 des Gesetzes zur Regelung des Sozialen Entschädigungsrechts vom 12. Dezember 2019 (BGBl. 2019 I S. 2652).

der Konzeption des MuSchG sind sie allerdings nicht als Akteure für die Umsetzung des MuSchG vorgesehen. Hierauf wird angesichts der Wechselwirkungen zwischen Freistellung und Entgelt-sicherung zurückzukommen sein.

Zu guter Letzt sind die **Hebammen und Entbindungspfleger sowie die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte**, insbesondere die Gynäkologinnen und Gynäkologen, zu nennen. Sie werden neben ihrer Beratung schwangerer und stillender Frauen auch durch ihre Befugnis zur Erteilung eines ärztlichen Beschäftigungsverbots (§ 16 MuSchG) zu Akteurinnen und Akteuren des Mutterschutzes.

1.2.6 Mutterschutz und Arbeitswissenschaft: Systematische Weiterentwicklung mutterschutzspezifischer Erkenntnisse

In einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt muss das Wissen über gesundheitsschonende Arbeitsbedingungen und mögliche Risikofaktoren fortlaufend weiterentwickelt werden. Für die Ermittlung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sind auf der Basis von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG verschiedene Ausschüsse per Rechtsverordnung gebildet. Der Gesetzgeber hat es als erforderlich angesehen, neben diesen arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen einen **gesonderten Ausschuss für Mutterschutz im Verantwortungsbereich des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** vorzusehen.⁵⁴ Dieser Ausschuss hat die Aufgabe, die Regelungen des MuSchG nach dem Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Praxis zu konkretisieren sowie sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln aufzustellen. Folgende Akteure und Institutionen werden durch geeignete Personen im Ausschuss vertreten: Arbeitgeber, Ausbildungsstellen, Gewerkschaften, Studierendenvertretungen und Landesbehörden sowie aus weiteren Bereichen, insbesondere aus der Wissen-

schaft. Eine Repräsentanz der Unfallversicherung ist nicht vorgesehen.

1.3 Umsetzung der Reform – Literatur- und Rechtsprechungsreview

Aufschluss über die Wirkungen der Mutterschutzreform in der Praxis ergeben sich auch durch Analysen von Literatur und Rechtsprechung. Die Befassung mit Literaturmeinungen und Judikaten kann erste Aussagen über die Rezeption der Reform liefern. Es folgt daher ein Literatur- und Rechtsprechungsreview zur Reform, für das allerdings angesichts der knappen Zeit kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird.

1.3.1 Literaturecho allgemein zur Reform

Schon in Erwartung der angekündigten Reform wurden einzelne Aufsätze zum Reformbedarf publiziert.⁵⁵ Die Anhörung zum Referentenentwurf hat zu zahlreichen Stellungnahmen geführt, die auf der Homepage des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dokumentiert sind.⁵⁶ Zum Kabinettsentwurf gab es zahlreiche Beiträge in juristischen und vergleichbaren Fachzeitschriften. Mehrheitlich wurden die geplanten Neuregelungen vorgestellt.⁵⁷ Vereinzelt fand sich deutliche Kritik. Die Präventionspflichten, insbesondere die Pflicht zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung, wurden als am Schutzbedarf vorbeigehende **Bürokratie mit erheblicher Kostenlast** für die Unternehmen abgelehnt.⁵⁸ Es wurde aber auch ebenso herausgestellt, dass die Präventionspflichten im Grunde bereits seit der MuSchArbV verbindlich sind und

⁵⁴ Sowohl die organisatorische Einbindung als auch die Zusammensetzung des Ausschusses waren Gegenstand einer intensiven Kontroverse im Gesetzgebungsprozess, vgl. nur Stellungnahme des Bundesrats in BT-Drs. 18/8963, S. 110; Weg/Reuhl, S. 17. Die Kontroverse hält bis heute an.

⁵⁵ Zum Beispiel Nebe, Beschäftigungsfördernder Mutterschutz, Festschrift für Eichenhofer, S. 472 ff.

⁵⁶ Zum Download unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetze-stellungnahmen>.

⁵⁷ So z. B. bei Hülsemann, ArbR 2016, 568–570; Kellner, DGVU-Forum 2016, Nr. 9, 25–28.

⁵⁸ Blattner, DB 2016, 2120–2121; Bauer, AuA 2016, 385; Wolf, BB 2016, Heft 23, I.

die Reform für die notwendige Transparenz dieser Präventionspflichten erforderlich ist.⁵⁹

Im Rahmen der parlamentarischen Anhörung wurden folgende weitere Kritikpunkte vorgetragen:

- die Möglichkeit, auf den mutterschutzspezifischen **Arbeitszeitschutz** (Sonn- und Feiertagsverbot sowie Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr), teilweise zu **verzichten**,
- die Ansiedlung des **Arbeitsschutzausschusses** im Organisationsbereich des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beziehungsweise die Ansiedlung der Geschäftsstelle beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben,
- der im Normtext unzureichend verankerte Schutz vor **psychischen** Belastungen,
- die fehlende Einbeziehung der Träger der **Unfallversicherung** in den Mutterschutzausschuss sowie in die verantwortliche Umsetzung des MuSchG und
- die Verwendung des Rechtsbegriffs „**unverantwortbare Gefährdung**“ als Maßstab für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, vergleiche § 9 Absatz 2 Satz 1 MuSchG.⁶⁰

Die Kritik an der Ausgestaltung der Präventionspflicht hat zu einer **Detailänderung** diesbezüglich geführt. Die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung nach Bekanntwerden einer konkreten Mutterschutzsituation (Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit) ist nun in Form eines „Gespräch[es] über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen“ (vergleiche § 10 Absatz 2 MuSchG) im Gesetz verankert.⁶¹

Die Verabschiedung des Reformgesetzes löste ein beachtliches Echo in der rechtswissenschaftlichen Zeitschriftenliteratur aus. Das reformierte MuSchG war Gegenstand zahlreicher Aufsätze. Den typischen **Interessengegensätzen im Arbeitsleben** entsprechend wiederholten sich die Einwände. So gab es deutliche Kritik an der Ausgestaltung der

mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen sowie der Dokumentations- und Informationsanforderungen wegen befürchteter zusätzlicher Bürokratie und Kosten.⁶² Es gab aber deutlich mehr Zustimmung zur transparenten Niederlegung der Präventionspflichten.⁶³ Die **Skepsis** gegenüber dem im MuSchG neu eingeführten unbestimmten Rechtsbegriff „**unverantwortbare Gefährdung**“ kam aus beiden Lagern.⁶⁴

Inzwischen sind auch Neuauflagen zahlreicher Kommentierungen mutterschutzrechtlicher Vorschriften erschienen. Hier zeigen sich keine weiter gehenden Impulse zu den oben genannten Diskussionspunkten, sodass an dieser Stelle auf einen darstellenden Überblick der Kommentarliteratur verzichtet werden kann. Einzelne Stimmen werden sogleich bei spezifischen Problem-erörterungen aufgegriffen.

1.3.2 Besondere Problem-erörterungen in der Literatur anlässlich der Reform

Nach Verabschiedung des Reformgesetzes wurden **Detailprobleme** rechtswissenschaftlich vertieft. Hierbei handelt es sich unter anderem um Fragen, die im Zuge der politischen Auseinandersetzung noch weniger im Fokus standen. Die Rezeption der Reform zeigt sich aber auch an der Entwicklung der Rechtsprechung, und zwar daran, ob und welche Gegenstände aktuell vor die Gerichte getragen und ob diese im Lichte des reformierten Rechts entschieden werden. Ohne irgendeinen Anspruch auf Vollständigkeit seien hier folgende Detaildiskussionen (1–8) kurz skizziert, die für die Reform und deren Gelingen bedeutsam sind:

(1) *Schaks* nimmt den durch die Reform verbesserten Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt zum Anlass, sich mit den **Begriffen „Entbindung“ und „Fehlgeburt“** zu befassen; *Schaks* benennt

59 Nebe, jurisPR-ArbR 28/2016 Anm. 1.

60 Zum Begriff BT-Drs. 18/8963, S. 38.

61 Dazu Nebe/Schneider, AuR 2021, S. 301–305.

62 Schiefer/Baumann, DB 2017, 2929–2937; Blattner, DB 2017, 1031–1032.

63 Kossens, PersR 2017, Nr. 11, 27–30; Hartmeyer, ZAT 2017, 111–117; Schulke, PersF 2017, Heft 7/8, 72–73; Tamm, PersV 2018, 44–53; Nebe, jurisPR-ArbR 25/2017 Anm. 1.

64 Graue, SR 2018, 16–42; Blattner, DB 2017, 1031–1032.

systematischen Abstimmungsbedarf und mahnt eine gesetzgeberische Klarstellung an.⁶⁵

(2) Brose untersucht die Reichweite des MuSchG hinsichtlich der Schutzbedarfe bei Anwendung der **Reproduktionsmedizin**, zeigt Schutzlücken zum Nachteil von **Bestellmüttern**⁶⁶ auf und plädiert für die Schließung dieser Lücken durch Einbeziehung von Bestellmüttern in das MuSchG.⁶⁷

(3) Das neue MuSchG knüpft für seinen Geltungsbereich an die **Beschäftigung** im Sinne von § 7 Absatz 1 SGB IV an.⁶⁸ Diese Verweisung ins Sozialrecht hat zwischenzeitlich zu Rechtsunsicherheit⁶⁹ in den Fällen geführt, in denen Frauen noch vor Aufnahme ihrer Tätigkeit gekündigt worden ist. In Orientierung an sozialgerichtlicher Rechtsprechung zum Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 Absatz 1 SGB IV sahen Arbeitgeber hier Anlass zur Aufweichung des Kündigungsverbots. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat, wie schon die Vorinstanzen⁷⁰, diesem Ansinnen widersprochen und verdeutlicht, dass der mit dem mutterschutzspezifischen Kündigungsverbot beabsichtigte **weite Schutz** auch nach der rechtssystematischen Anknüpfung an sozialrechtliche Termini unverändert gilt. Das BAG hat, gegen Literaturstimmen, erstmals höchstrichterlich entschieden, dass das **Kündigungsverbot** des § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) **auch für Kündigungen vor Tätigkeitsaufnahme** gilt.⁷¹

(4) Mit der wichtigen **Präventionswirkung des Kündigungsverbots** befasst sich ein Beitrag von Temming und Haase⁷² anlässlich eines spanischen Vorlageverfahrens. Beide Autoren heben das

Verbot vorbereitender Kündigungshandlungen

mit einem Zitat des EuGH deutlich heraus. So heißt es in der besprochenen EuGH-Entscheidung in Randnummer 63: „[D]er Schutz [nach der Mutterschutzrichtlinie schließt] ... sowohl aus, dass eine Kündigungsentscheidung getroffen wird, als auch, dass Vorbereitungen für eine Kündigung getroffen werden wie etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Angestellte aufgrund der Schwangerschaft und/oder der Geburt eines Kindes.“ Im engen Einklang damit wird die Erweiterung des Kündigungsverbots im MuSchG (§ 17 Absatz 1 Satz 3 MuSchG) auf Vorbereitungshandlungen und das generelle Verbot mit Erlaubnisvorbehalt als unionsrechtskonform bewertet. Der Beitrag hebt zugleich den parallel zu § 17 MuSchG laufenden Kündigungsschutz bei einer Massenentlassung (gemäß § 17 KSchG) hervor. Für das Reformanliegen, den präventiven Kündigungsschutz im MuSchG zu stärken, ist es wichtig, die Doppelwirkung von verschiedenen Kündigungsverböten zu beachten, damit sich der Sonderkündigungsschutz wegen Mutterschutz nicht zum Nachteil der Frauen bei Massenentlassungen auswirkt.⁷³

(5) Der EuGH verlangt zudem, dass der mutterschutzspezifische Kündigungsschutz transparent ausgestaltet ist.⁷⁴ In der Literatur wird kritisiert, dass das deutsche Recht diesen Anforderungen nicht genügt.⁷⁵ Schwangere Frauen, die dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft vor Zugang einer Kündigung noch nicht mitgeteilt haben, stehen vor erheblichen Herausforderungen, um sich ihren Sonderkündigungsschutz zu erhalten. Sie müssen sowohl die Mitteilung gemäß § 17

65 Schaks, SGB 2017, 675–682.

66 Bestellmütter durchleben selbst keine Schwangerschaft oder Entbindung, weil sie eine Leihmutter mit der Austragung eines Kindes beauftragen, um dieses nach der Geburt anzunehmen. Der EuGH sieht es als mit EU-Recht vereinbar an, solche Bestellmütter vom Mutterschutz auszunehmen, EuGH, 18. März 2014, Rs. C-167/12 und C-363/12, juris; vgl. dazu Brose/Weth/Volk/Weth, MuSchG § 3 Rn. 41–44.

67 Brose, NZA 2016, 604.

68 BT-Drs. 18/8963, S. 35, 49.

69 Dies wäre vermeidbar gewesen, wenn mit Blick auf die enge Verschränkung zwischen MuSchG und allgemeinem Arbeitsschutz auf den Beschäftigtenbegriff des § 2 ArbSchG verwiesen worden wäre, dazu bereits AKF, Stellungnahme zum Referentenentwurf, Stand 3. März 2016, <http://www.akf-info.de/portal/2016/04/09/stellungnahme-zum-entwurf-des-neuen-mutterschutzgesetzes/>; Nebe, jurisPR-ArbR 28/2016 Anm. 1.

70 ArbG Kassel, 3. Mai 2018, 3 Ca 46/18, juris; LAG Hessen, 13. Juni 2019 – 5 Sa 751/18, STREIT 2020, 29–31, mit zust. Anm. Nebe/Tschech, jurisPR-ArbR 6/2020 Anm. 5.

71 BAG, 27. Februar 2020 – 2 AZR 498/19, NZA 2020, 721, zust. Oehlschläger, jurisPR-ArbR 30/2020 Anm. 1; Joussen, ZMV 2020, 217; Blattner, DB 2020, 1631.

72 Temming/Haase, jurisPR-ArbR 31/2018 Anm. 5 zu EuGH, 22. Februar 2018 – C-103/16.

73 So musste beim vergleichbaren Zusammentreffen von Kündigungsschutz wegen Elternzeit und wegen Massenentlassung erst das Bundesverfassungsgericht intervenieren, um den Ausschluss von Eltern in Elternzeit aus dem Massenentlassungsschutz zu verhindern, vgl. BVerfG, 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13 – NZA 2016, 939; a.A. Moll, Festschrift für Willemsen, S. 319, 321 ff.; v. Steinau-Steinrück/Kuntzsch, NJW-Spezial 2018, 242, 243.

74 EuGH, 29. Oktober 2009, Rs. C-63/08 (Pontin), NZA 2009, 1327.

75 Nebe, EuZA 2010, 383, 394; zust. Schlachter, ErFK, § 17 MuSchG Rn. 17; Kiel, ErFK, § 4 KSchG Rn. 26.

Absatz 1 Satz 1 MuSchG nachholen als auch, laut Rechtsprechung entgegen der anderslautenden Formulierung in § 4 Satz 4 KSchG, Kündigungsschutzklage einreichen und gegebenenfalls, soweit sie selbst von ihrer Schwangerschaft erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagfrist wussten, Antrag auf nachträgliche Klagezulassung stellen, § 5 KSchG. Gemessen an den vom EuGH für wesentlich erachteten Grundsätzen der Äquivalenz, Effektivität und Transparenz der kaum verständlichen Regelungen in §§ 4 Satz 1 und 4, 5 KSchG wird für deren Überprüfung und unionsrechtskonforme Ausgestaltung plädiert.⁷⁶

(6) Zentrales Instrument des reformierten MuSchG ist die **mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung**. Sie trägt im Mutterschutz mehr noch als im allgemeinen Arbeitsschutz dem Präventionsgedanken Rechnung. Denn mit der frühzeitigen Ermittlung und Information über Risiken werden vor allem Frauen auch **im ersten Trimenon** der Schwangerschaft geschützt, wenn sie selbst noch nicht (sicher) von ihrer eigenen Schwangerschaft wissen, aber doch schon Kenntnis von Risiken und denkbaren Schutzmaßnahmen haben.⁷⁷ Würde die Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung erst mit Kenntnis der Frau beziehungsweise des Arbeitgebers über die bestehende Schwangerschaft einsetzen, dann würden, selbst bei frühester ärztlicher Feststellung, gerade die besonders sensiblen ersten Schwangerschaftswochen für die Entwicklung des Embryos gänzlich schutzlos gestellt. Dies wäre in jeder Hinsicht verfassungswidrig.⁷⁸

Die Wirkung der Reform wird sich vor allem an der praktischen Handhabung dieses Instruments zeigen. Vor vergleichbaren Herausforderungen stand die Arbeitswelt, als mit Erlass des ArbSchG im Jahr 1996 die Gefährdungsbeurteilung eingeführt wurde und das deutsche arbeitsschutzrecht-

liche Leitbild gänzlich neu zeichnete und die Arbeitgeber und Verantwortlichen in den Betrieben zu bis dahin gänzlich unbekannten Präventionsinstrumenten verpflichtete. Über die **konkrete Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung** wird von einzelnen Beschäftigten höchst selten vor Gericht gestritten.⁷⁹ Im Rahmen von kollektiven Aushandlungsprozessen finden sich zahlreiche Gerichtsverfahren.⁸⁰ In jedem Fall spielt die **Qualität der Gefährdungsbeurteilung** eine zentrale Rolle, ist sie doch Schlüssel für die zu treffenden Schutzmaßnahmen.⁸¹ Für die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung gilt dies nicht minder. Und gleichwohl sind kaum Judikate deutscher Gerichte zu finden, in denen die Qualität einer mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung Verfahrensgegenstand war.⁸² Allerdings geben jüngere Verfahren vor dem EuGH⁸³ Impulse für die deutsche Mutterschutzreform. In zwei spanischen Vorlageverfahren hat der EuGH herausgearbeitet, dass eine **unmittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts im Sinne des Antidiskriminierungsrichtlinie 2006/54/EG vorliegt, wenn keine spezifische Prüfung der Risiken unter Berücksichtigung der individuellen Situation der schwangeren oder stillenden Frau erfolgt ist. Zudem entstehe der Anschein einer unzureichenden Berücksichtigung der individuellen Situation, wenn für die Beurteilung nur auf allgemeine Richtlinien zurückgegriffen werde. Der EuGH hat die mutterschutzspezifischen **Leitlinien der Kommission**⁸⁴ mehrfach zitiert und damit den Qualitätsmaßstab inhaltlich präzisiert. In verschiedenen Veröffentlichungen ist dies für die deutsche Perspektive aufgegriffen worden. Abgesehen von der diskriminierungsrechtlichen Dimension werden hier wichtige Aussagen zum praxisrelevanten Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung herausgearbeitet.⁸⁵ Hier ist nicht der Raum, eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung genauer nachzuzeichnen. Die Leitlinien der Kommission geben

76 Vgl. Nachweise wie zuvor.

77 BT-Drs. 18/8963, S. 69; vgl. auch Leitlinien der Kommission, S. 9.

78 Vgl. BVerfGE, 28. Mai 1993 – 2 BvF 2/90, BVerfGE 88, 203, 266.

79 So beispielsweise BAG, 12. August 2008 – 9 AZR 1117/06, BAGE 127, 205–214; dazu Kohte, Gute Arbeit 2009, Nr. 4, 27–29.

80 Exemplarisch BAG, 13. August 2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717. Zur starken Kritik an der Rechtsprechungsänderung vgl. statt vieler nur Dahl, jurisPR-ArbR 49/2019 Anm. 1; vgl. auch Kohte, jurisPR-ArbR 9/2017 Anm. 2.

81 So schon grundlegend BAG, 8. Juni 2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 26.

82 Vereinzelt im (insoweit erfolglos gebliebenen) Sachvortrag geschädigter Kläger, wie beispielsweise VG Düsseldorf, 17. Januar 2011 – 23 K 7945/08, NWVB 2012, 323–327.

83 EuGH, 19. Oktober 2017 – C-531/15, Rs. Otero Ramos und EuGH, 19.09.2018 – C-41/17, Rs. González Castro.

84 Leitlinien der Kommission, KOM(2000) 466 endg.

85 Nebe, ZESAR 2019, 197–205; Nebe/Tschech, jurisPR-ArbR 4/2019 Anm. 2 zu EuGH, 19. September 2018 – C-41/17; Feldhoff, Anm. zu EuGH, 19. Oktober 2017, Rs. C-531/15, STREIT, S. 51; Nebe (2020), Sozialer Fortschritt 69, 529 ff.; Nebe/Schneider, AuR 2021, 301–305.

wichtigen Aufschluss und haben über Artikel 3 RL 92/85/EWG Verbindlichkeit auch bei Anwendung des MuSchG. Gemäß den Anforderungen der Richtlinie 92/85/EWG muss die Beurteilung zumindest **drei Phasen** umfassen:

1. **Ermittlung der Gefährdungen** (physikalische, chemische und biologische Agenzien, industrielle Verfahren, Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung sowie sonstige körperliche und geistige Belastungen);
2. **Erfassung der gefährdeten Gruppen** von Arbeitnehmerinnen (schwangere Beschäftigte, Frauen nach der Geburt und Stillende);
3. **Risikoabschätzung in qualitativer und quantitativer Hinsicht**; sie stellt „die heikelste Phase des ganzen Prozesses [dar], da die damit beauftragte Person bei der Anwendung geeigneter Methoden über die nötige Sachkunde verfügen muß und die relevanten Informationen gebührend zu berücksichtigen hat, darunter Informationen seitens der Schwangeren selbst beziehungsweise ihrer Berater, um richtig einschätzen zu können, ob die ermittelte Gefährdung für die Arbeitnehmerinnen ein Risiko darstellt oder nicht“.⁸⁶

(7) Für den betrieblichen Gesundheitsschutz im Mutterschutzrecht ist der **Begriff der unverantwortbaren Gefährdung** in § 9 Absatz 2 MuSchG eingeführt worden, was besonders kontrovers diskutiert und als systemfremd kritisiert worden ist.⁸⁷ Der Gesetzgeber hat sich am im Arbeitsschutz geltenden Grundsatz der Risikominimierung orientiert, § 4 Nummer 1 ArbSchG. Damit wird der Gefährdungsschutz weit nach vorn verlagert: Es soll zunächst jede Gefährdung vermieden werden. Gelingt dies nicht, dann benennt § 9 Absatz 2 MuSchG eine Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen durch das gestufte Anpassungsverfahren gemäß § 13 MuSchG auszu-

schließen hat. Danach liegt eine Gefährdung vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere, stillende oder jüngst entbundene Frau und das ungeborene oder gestillte Kind durch die Beschäftigung gesundheitlich gefährdet werden. Eine Gefährdung ist dann unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist; umgekehrt genügt eine umso kleinere Eintrittswahrscheinlichkeit, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Angesichts des hochrangigen Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.⁸⁸ Andererseits liefe ein zu über vorsichtiger Gefährdungsschutz ohne Einbezug etwaiger Benachteiligungsrisiken dem Leitprinzip des benachteiligungsfreien Mutterschutzes zuwider.⁸⁹ Es bedarf also in jedem Fall einer Abwägung zwischen hinnehmbaren (zum Beispiel einfaches Sturzrisiko) und nicht hinnehmbaren (zum Beispiel erhöhtes Sturzrisiko) Risiken;⁹⁰ nur ein solcher Abwägungsprozess wird dem modernen, unionsrechtlich vorgegebenen Schutzverständnis gerecht.⁹¹

Dass dessen praktische Umsetzung äußerst anspruchsvoll sein kann, steht außer Frage. Und auch der Gesetzgeber hat erkannt, dass es trotz der vorgegebenen gesetzlichen Definition der praxistauglichen Ausgestaltung bedarf.

Dementsprechend obliegt es dem **Ausschuss für Mutterschutz** gemäß § 30 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 MuSchG, Art, Ausmaß und Dauer möglicher unverantwortbarer Gefährdungen nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen. Das **dialogische Verfahren**⁹² zum Umgang mit in einem Beschäftigungsverhältnis nie gänzlich vermeidbaren Restrisiken bedarf

⁸⁶ Leitlinien der Kommission, KOM(2000) 466 endg., S. 7.

⁸⁷ Vgl. nur Stellungnahmen von Müller-Knöß oder Roos, Wortprotokoll, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 71. Sitzung vom 19. September 2016, S. 41 bzw. 66.

⁸⁸ So die Gesetzesbegründung, BT-Drs. 18/8963, S. 38, 65 f.

⁸⁹ BT-Drs. 18/8963, S. 66.

⁹⁰ Vgl. dazu schon mit zahlreichen Beispielen Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, S. 273–297.

⁹¹ Beetz in Hk-ArbSchR, Betrieblicher Mutterschutz, Rn. 23 ff.; Brose/Weth/Volk/Kühn/Wieske, MuSchG § 9 Rn. 9.

⁹² Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, S. 251 ff.

praktischer Übung. Es ist dringend erforderlich, der schematischen Aussperrung junger Frauen entweder wegen bloßer Fürsorge oder aus Sorge der Arbeitgeber um eigene Haftungsrisiken einen vernünftigen Dialog zur Abstimmung über unvermeidbare, aber doch verantwortbare Gefährdungen entgegenzusetzen. Ansonsten bleibt es bei den zahllosen Grauzonen, in denen Frauen aus Sorge vor frühzeitigem Verlust ihrer Beschäftigungsmöglichkeit so lange wie möglich ihre Schwangerschaft unter Inkaufnahme nicht mehr verantwortbarer Risiken verschweigen.⁹³

(8) Der Mutterschutz nach dem Mutterschutzgesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt, so die wichtige Regelung in § 1 Absatz 4 MuSchG. Das ist deshalb zu unterstreichen, weil auch die Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG gemäß Artikel 1 Absatz 1 ausdrücklich die **Frauen kurz nach der Geburt** in ihren Schutzbereich einbezieht. Übereinstimmend damit verpflichtet § 9 Absatz 1 Satz 3 MuSchG den Arbeitgeber, der Frau nach der Entbindung die Fortführung der Beschäftigung zu ermöglichen, soweit dies verantwortbar ist. Problematisch ist, dass trotz dessen in den verschiedenen Detailregelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz die Frauen nach der Geburt nicht nochmals explizit genannt sind. In der Gesetzesbegründung wird angenommen, dass nicht stillende Frauen mit einem neugeborenen Kind deshalb grundsätzlich nicht erfasst seien, da nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt seien, die unabhängig vom Stillen typischerweise nach dem Wochenbett auftreten und die die Belastbarkeit der Frau noch nach Ablauf der obligatorischen Schutzfrist nach der Entbindung herabsetzen. Der Gesetzgeber erachtet Frauen im Hinblick auf den Regenerationsbedarf in der nachgeburtlichen Rückbildungsphase als ausreichend durch die obligatorische, grundsätzlich mindestens achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung (§ 3 Absatz 2 MuSchG) geschützt und soweit im Einzelfall darüber hinaus Schutzbedarf besteht, könne diesem im Wege des ärztlichen Beschäftigungsverbots begegnet werden.⁹⁴

Die gesetzgeberischen Erwägungen sind in mehrerlei Hinsicht unionsrechtswidrig. Zum einen ist es mit der RL 92/85/EWG unvereinbar, den präventiven und diskriminierungsfrei zu gewährenden Gefährdungsschutz für nicht stillende Frauen nach der Entbindung grundsätzlich versagen zu wollen. Immerhin ist selbst nach § 3 Absatz 4 MuSchG die Verkürzung der nachgeburtlichen Schutzfrist möglich. Und darüber hinaus muss der Grundsatz des dynamischen betrieblichen Arbeitsschutzes auch im Mutterschutz beachtet werden, das heißt, sich ändernde arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind bei den Präventionsmaßnahmen fortlaufend zu berücksichtigen, vergleiche §§ 3 Absatz 1, 4 Nummer 3 ArbSchG. Nur weil der Gesetzgeber im Jahr 2017 vermutet, dass es nachgeburtlich jenseits von acht Wochen nach der Entbindung keine besonderen mutterschutzspezifischen Risiken mehr gäbe, hieße es, diesen Erkenntnisstand statisch zum Nachteil von Frauen einzufrieren. Es muss daher bei den Aussagen in §§ 1 Absatz 4 und 9 Absatz 1 Satz 3 MuSchG bleiben.⁹⁵

1.3.3 Schlaglichter aus der Rechtsprechung im Zuge der Reform

1.3.3.1 Gesundheitsschutz und Entgeltsschutz für stillende Frauen und damit zusammenhängende Erstattungen nach AAG

1.3.3.1.1 Divergierende Instanzenentscheidungen

Bei der Suche nach der Rezeption der Reform in der Rechtsprechung finden sich Treffer im Bereich des **Entgeltsschutzes**. Der betriebliche Gesundheitsschutz ist, wie oben dargelegt (vergleiche Kapitel 1.2.4 und 1.2.5.3), eng mit dem flankierenden diskriminierungsfrei gestalteten Entgeltsschutz verbunden. In diesem Zusammenhang lassen sich in der sozialgerichtlichen Rechtsprechung erste Verfahren⁹⁶ beobachten. Zwei hier sogleich näher beleuchtete Instanzenentscheidungen verdeutlichen **weiteren Handlungs- und Untersuchungsbedarf**. Es ging jeweils um Klagen von Arbeitgebern, die den bei ihnen angestellten Zahnärztinnen Mutterschutzlohn gezahlt hatten und diesen nun von

93 Dazu schon Nebe, jurisPR-ArbR 25/2017 Anm. 1.

94 BT-Drs. 18/8963, S. 64.

95 Dazu schon Nebe, jurisPR-ArbR 28/2016 Anm. 1 und dies., jurisPR-ArbR 25/2017 Anm. 1.

96 SG Frankfurt, 24. November 2020 – S 34 KR 2391/20 ER, juris, sowie SG Nürnberg, 4. August 2020 – S 7 KR 303/20, juris.

der Krankenkasse gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG erstattet verlangen. Die Arbeitgeber haben vorgetragen, die **stillenden Zahnärztinnen** nicht ohne gesundheitliche Risiken für Mutter und Kind beschäftigen zu können. Zwei Probleme traten besonders hervor. Zum einen waren die Kinder in beiden Fällen älter als ein Jahr. Damit stellte sich die Frage, ob die Begrenzung der Stillpause auf das erste Lebensjahr (§ 7 Absatz 2 MuSchG) auch die **Reichweite des betrieblichen Gesundheitsschutzes bei stillenden Frauen** (§§ 9 folgende MuSchG) zeitlich begrenzt. Das Sozialgericht (SG) Nürnberg hat eine zeitliche Einschränkung der §§ 9 folgende MuSchG mit ausführlicher Begründung verneint.⁹⁷ Für das SG Frankfurt war diese Frage nicht entscheidungserheblich.

In beiden Verfahren spielte der **betriebliche Gesundheitsschutz stillender Frauen und ihrer gestillten Kinder** eine zentrale Rolle. Im Ergebnis haben die Gerichte unterschiedlich geurteilt. Das SG Frankfurt hat die Klage auf Erstattung der Mutterschutzlohnaufwendungen abgewiesen, weil der Arbeitgeber nicht habe darlegen können, dass eine Beschäftigung der Mutter wegen des Stillens unmöglich gewesen sei. Ein pauschaler Hinweis auf allgemeine Stellungnahmen, wie hier die „**Stellungnahme der Bundeszahnärztekammer zur Gefährdungsbeurteilung für schwangere angestellte Frauen in der Zahnarztpraxis**“⁹⁸, reichte dem Gericht im einstweiligen Verfahren nicht.⁹⁹ Anders verfuhr das SG Nürnberg. Das SG Nürnberg hat die zum Gefährdungsschutz vom Arbeitgeber ausgesprochene Freistellung der stillenden Zahnärztin von jeglicher Arbeit anerkannt und den damit verbundenen Anspruch auf Mutterschutzlohn der stillenden Frau zeitlich nicht begrenzt. Dabei hat das Gericht die Präventionspflichten und auch die Rangfolge der Anpassungspflichten nach dem neuen MuSchG beachtet. Zur Fundierung der Gefährdungsbeurteilung hat das SG Nürnberg, anders als das SG Frankfurt, die „Stellungnahme der Bundeszahnärztekammer zur Gefährdungsbeurteilung für schwangere angestellte Frauen in der Zahnarztpraxis“ herangezogen und gestützt darauf

für den konkreten Fall eine im Sinne von §§ 12, 9 MuSchG verantwortbare Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz der stillenden Zahnärztin nicht erkennen können. Das Gericht hat es außerdem nicht als zumutbar erachtet, die Frau mit anderen Arbeiten als den vertragsgemäßen zu beschäftigen.

Das SG Nürnberg setzt sich intensiv mit den Wechselwirkungen zwischen MuSchG, AAG und AGG und den Bezügen zum BEEG (Stichwort „100 Prozent Mutterschutzlohn statt Elterngeld“) auseinander. Das Gericht sah die Inanspruchnahme des betrieblichen Gesundheitsschutzes mit vollem Lohnausgleich auch deutlich über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus nicht als rechtsmissbräuchlich an.

1.3.3.1.2 Rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme von Einkommensschutzregelungen?

Es liegt auf der Hand, dass die Freistellung gemäß § 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG mit dem **100-prozentigen Entgeltersatz für Frauen individuell deutlich lukrativer** ist als eine Elternzeit mit Elterngeld, das prozentual begrenzt und auf maximal 1.800 Euro/Monat gedeckelt ist. Diese Situation ist vergleichbar damit, dass eine Frau ihre laufende Elternzeit vorzeitig beendet, um wegen einer weiteren Schwangerschaft die einsetzende vorgeburtliche Schutzfrist auszulösen und damit wieder 100 Prozent Entgeltschutz durch Mutterschaftsgeld mit Arbeitgeberzuschuss zu erreichen. Dieses Recht zum Wechsel in die lukrativere Mutterschutzfrist steht der Frau infolge der Rechtsprechung des EuGH durch eine Gesetzesänderung im BEEG¹⁰⁰ auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers zu, vergleiche § 16 Absatz 3 Satz 3 BEEG. Dies hat das SG Nürnberg auf die von ihm zu bewertende Konkurrenz zwischen Freistellung zum Stillschutz und Elternzeit übertragen. Es käme einer unzulässigen Diskriminierung gleich, stillende Mütter bei Gesundheitsrisiken aus dem MuSchG heraus in die Elternzeit zu drängen.¹⁰¹

Das SG Nürnberg hat auch einen eventuellen Rechtsmissbrauch thematisiert. Der Anspruch auf

⁹⁷ SG Nürnberg, 4. August 2020 – S 7 KR 303/20, juris; ebenso Brose/Weth/Volk/Weth, MuSchG § 4 Rn. 2–5.

⁹⁸ Abrufbar unter https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/b/Praxis_Schwangerschaft.pdf.

⁹⁹ Im einstweiligen Rechtsschutz musste nur summarisch geprüft werden. Der Fall stach zudem wohl doch schon als Grenzfall für 100-Prozent-Entgeltersatz heraus: Der Kläger begehrte Erstattung für monatliche Mutterschutzlohnkosten i. H. v. jeweils 24.668,75 Euro, vorläufig insgesamt 197.350,00 Euro, und zwar solange die Zahnärztin ihr inzwischen schon zweijähriges Kind noch stillte.

¹⁰⁰ Vgl. EuGH, 20. September 2007, C-116/06, Rs. Kiiski, NZA 2007, 1274 = STREIT 2008, 24; Gallner, ErfK, § 16 BEEG Rn. 9a.

¹⁰¹ SG Nürnberg, 4. August 2020 – S 7 KR 303/20, juris, Rn. 62 ff.

bezahlte Freistellung könnte erreicht sein, wenn das Stillen auf einen „nicht mehr den gesellschaftlichen Gepflogenheiten entsprechenden Zeiträumen ausgedehnt wird“.¹⁰² Diese Dimension war hier nach Ansicht des Gerichts nicht erreicht. Die Bemessung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen anhand gesellschaftlicher Gepflogenheiten setzt allerdings eine gewisse Konsistenz voraus. So zeigen die „**Empfehlungen zur Stillförderung in Deutschland**“¹⁰³ eher, dass mit politischen Mitteln in Deutschland um größere Akzeptanz des Stillens geworben wird. Die Gepflogenheiten sollen also offenbar geändert werden. Diese begrüßenswerte politische Strategie muss nun mit der Regulierung in der Arbeitswelt und der **Rechtsanwendung koordiniert** werden, um nicht am Ende Frauen einerseits zu motivieren, über die bisher üblichen Zeiten hinaus zu stillen, und ihnen andererseits bei der Geltendmachung ihrer Rechte rechtsmissbräuchliches Verhalten entgegenzuhalten. Wollte der Gesetzgeber die bezahlte Freistellung zeitlich begrenzen,¹⁰⁴ müsste dies, wie in § 7 Absatz 2 MuSchG für die Stillpause, **gesetzlich geregelt** werden. Der **Gefährdungsschutz** an sich kann hingegen schon wegen der Vorgaben der RL 92/85/EWG **nicht zeitlich begrenzt** werden.

Für eine ausgewogene Balance der verschiedenen Instrumente – Entgeltsschutz bei echtem Beschäftigungsausfall (Mutterschutzlohn) oder Einkommenssicherung wegen selbst gewählter Beurlaubung (Elterngeld) – müssen die verschiedenen rechtlichen Hintergründe analysiert und Steuerungsanreize untersucht werden. Dabei kommt es vor allem auf die präventiven Gestaltungspflichten an, §§ 9, 13 MuSchG. Deren Effektivierung hängt wiederum maßgeblich von den Erkenntnissen über Risikofaktoren und Schutzmaßnahmen ab.

Diese beiden Judikate unterstreichen die zentrale Bedeutung zügig zu entwickelnder gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse auch zum Schutz stillender Mütter und ihrer Kinder.

1.3.3.2 Präventive Gestaltung auf Grundlage gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

Zu erkennen ist, dass sich die jüngste Rechtsprechung in diesen Fallkonstellationen mit den Präventionspflichten auseinandersetzt (Gefährdungsbeurteilung und Anpassungspflichten). Nun muss genauer diskutiert werden, welche Gesundheitsrisiken tatsächlich bestehen. Ob beispielsweise die „Stellungnahme der Bundeszahnärztekammer zur Gefährdungsbeurteilung für schwangere angestellte Frauen in der Zahnarztpraxis“ schon eine **hinreichend verlässliche Grundlage** für eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung für Stillende sein kann, ist fraglich. Es bedarf **gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse** über verantwortbare Arbeitsbedingungen stillender Zahnärztinnen und es bedarf der rechtlichen Erörterung, wie weit die Befugnisse der Arbeitgeber reichen, die Arbeitsbedingungen gemäß § 13 Absatz 1 Nummer 1 und 2 MuSchG umzugestalten und die Frau gegebenenfalls zum Erhalt einer Beschäftigung auch anders als zu den üblichen vertraglichen Bedingungen zu beschäftigen, ohne hierin eine unzulässige Diskriminierung wegen des Stillschutzes zu sehen.¹⁰⁵

Diese Schlüsse ergeben sich ebenso beim Blick in die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung. Hier stellen sich vergleichbare Fragen nach dem Verhältnis der Freistellung gemäß § 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG zur Inanspruchnahme von Elternzeit. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hatte über eine Klage auf Mutterschutzlohn zu entscheiden und deutlich herausgehoben, dass die Arbeitsleistung nicht am fehlenden Arbeitswillen der Frau gescheitert sei, wenn vielmehr der Arbeitgeber sie schutzbedingt nicht beschäftigen durfte, ihre Arbeitsbedingungen aber auch nicht, wie von § 13 Absatz 1 Nummer 1 und 2 MuSchG verlangt, schutzkonform umgestaltet hat.¹⁰⁶

Auch wenn letztlich keines der aufgefundenen Judikate sämtliche Fragen vollends befriedigend lösen konnte, so ist zumindest erkennbar, dass die Gerichte die Präventionsinstrumente der §§ 9

102 Dies im konkreten Fall verneint von SG Nürnberg, 4. August 2020 – S 7 KR 303/20, juris, Rn. 60.

103 Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Becoming Breastfeeding Friendly (BBF).

104 Der Gesetzgeber hat den betrieblichen Gesundheitsschutz stillender Frauen zeitlich gerade nicht begrenzen wollen, sondern eine Höchstfrist von zwölf Monaten nur für die Stillpausen gem. § 7 Abs. 2 S. 1 MuSchG geregelt, vgl. BT-Drs. 18/8963, S. 62; Brose/Weth/Volk/Weth, MuSchG § 4 Rn. 2–5.

105 Insoweit wohl zu einseitig SG Nürnberg, 4. August 2020 – S 7 KR 303/20, juris, Rn. 46.

106 LAG Baden-Württemberg, 15. Januar 2019 – 19 Sa 52/18, mit Anm. Glatzel NJW-RR 2019, 398.

folgende MuSchG sehen und heranziehen. Eine rechtssichere Anwendung hängt allerdings von **verfügbaren gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** ab.

1.3.3.3 Arbeitswissenschaftlicher Fokus auch und spezifisch auf Nachgeburtphase und Stillzeit

Beim Fokus auf die stillende Frau wurde zweierlei deutlich: Zum einen deutet sich an, dass es für eine gesundheitsgerechte Beschäftigung jüngst entbundener Frauen, also für einen **Mutterschutz nach der Geburt**, noch weniger Erfahrungswissen gibt als für die Zeit der Schwangerschaft. Stillende Frauen können nicht schlicht mit schwangeren Frauen gleichgesetzt und daher nicht einfach „mitgedacht“ werden. Hier gelten andere Maßstäbe für die Risikobeurteilung.¹⁰⁷ Insoweit war die Antwort des SG Frankfurt auch nicht unrichtig. Es sind nicht dieselben Gefährdungslagen, ob das Kind über die Muttermilch oder ob das ungeborene Kind über die Gebärmutter versorgt wird. Die Relevanz eines Gefährdungsschutzes für Stillende wird allerdings erst dann wirklich verstanden, wenn es nicht länger für selbstverständlich erachtet wird, dass Frauen nachgeburtlich für längere Zeit aus der Beschäftigung aussteigen. Partnerschaftlich gestaltete Sorgebeziehungen verlangen, stereotype Rollenbilder aufzugeben.¹⁰⁸

Und das beginnt schon damit, den verantwortbar frühesten Wiedereinstieg einer Frau in das Erwerbsleben nach einer Geburt nicht als atypisch zu erachten, sondern mit ihm zu rechnen und sich im Betrieb auf diese Fälle präventiv einzustellen. Dann werden bei allen Schutzkonzepten auch jüngst entbundene Mütter und unter diesen auch gegebenenfalls über einen langen Zeitraum stillende Mütter selbstverständlicher in die Gefährdungsbeurteilungen einbezogen.

Die fehlenden Grundlagen für eine Risikobewertung für Tätigkeiten stillender Mütter zeigen außerdem, dass die jeweiligen Akteurinnen und Akteure noch völlig unzureichend vernetzt sind. Stillkampagnen im Zuge von **Gesundheitspolitik**

müssen Frauen in allen ihren Rollen, also auch als Arbeitende, erfassen. Dann aber müssen auch **die für gesunde Arbeitsbedingungen verantwortlichen Akteurinnen und Akteure adressiert werden**. Das sind vor allem auch Arbeitsschutzaufsichtsbehörden und untergesetzliche Regelsetzer im Arbeitsschutz, also zum Beispiel auch **die verschiedenen Ausschüsse des Arbeitsschutzes**, wie zum Beispiel der Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS), der Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABAS), der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA), der Ausschuss für Arbeitsmedizin und so weiter.¹⁰⁹ Wenn diese und der **Ausschuss für Mutterschutz koordiniert** gesicherte Erkenntnisse zusammentragen, dann müssen Gerichte bei der Anwendung des reformierten MuSchG auch zur Bewertung von Risikofaktoren nicht ausschließlich auf eventuell inzwischen überholte Annahmen früherer Spruchkörper¹¹⁰ rekurren.

1.3.4 Literatur zu Einflussfaktoren bei der Umsetzung des Mutterschutzes: Akzeptanz und Umsetzungsaspekte im Vordergrund

Forschungsarbeiten zu Einflussfaktoren bei der Umsetzung des Mutterschutzes in Deutschland gibt es nur punktuell¹¹¹ und das gilt insbesondere für die Zeit nach der Reform des Mutterschutzgesetzes. Die hier rezipierte Literatur greift entweder mutterschutzbezogene Akzeptanzaspekte auf oder gibt erste Hinweise auf die damit einhergehende Umsetzung.

1.3.4.1 Akzeptanz des Mutterschutzes in kleinen und mittleren Unternehmen

Amler et al. (2018) verweisen in ihrer Betrachtung der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen darauf, dass vor allem Kleinstbetriebe eher Aspekte umsetzen, die sie unmittelbar tangieren. Themen wie Mutterschutz oder betriebliches Eingliederungsmanagement spielen aus

107 Deutlich Leitlinien der Kommission, S. 12.

108 Wenckebach, AuR 2021, 270 f.; Stoye/Thoma, ZESAR 2020, 10 ff.; Nebe/Gröhl/Thoma, ZESAR 2021, 157 ff., 210 ff.

109 Überblick dazu Hk-ArbSchR/Faber, 2. A., §§ 18, 19 ArbSchG Rn. 19 ff.

110 Vgl. BVerwG, 27. Mai 1993 – 5 C 42/89, NJW 1994, 401.

111 Auf das Zusammenspiel von nicht vorliegenden und nicht gut durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen und Diskriminierungserfahrungen bei Schwangerschaften verweisen Untersuchungen, wie Lojewski et al. (2017) und Kordsmeyer et al. (2018).

diesem Grund eine eher untergeordnete Rolle. Dementsprechend handeln Kleinbetriebe in diesen Bereichen seltener systematisch. Diesem Umstand wurde in der Evaluation mit dem Zuschnitt der Betriebsbefragung auf Betriebe ab einer Größe von 100 Beschäftigten Rechnung getragen.

1.3.4.2 Akzeptanz des Mutterschutzes in Ausbildungsstellen

Eine Masterarbeit aus Halle/Saale (Röse 2018) beleuchtet exemplarisch den Umgang mit mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen an einer Universität nach der Einführung der Reform 2018. Die allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen werden in diesem Fall vornehmlich von den Sicherheitsbeauftragten durchgeführt.

Die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen erfolgen im Zusammenspiel zwischen dem Stab Arbeits- und Umweltschutz, dem betriebsärztlichen Dienst, dem Personalrat und der Aufsichtsbehörde. Zum Zeitpunkt der Masterarbeit wurden eher bestimmte Gefährdungen bewertet als eine umfassende Gefährdungsanalyse durchgeführt.

Der Fokus des Mutterschutzes lag zum Zeitpunkt der Untersuchung auf den schwangeren Frauen, stillende Frauen wurden weniger wahrgenommen. Die Masterarbeit verweist zusätzlich darauf, dass Professorinnen und Professoren ein wenig ausgeprägtes Selbstverständnis als Führungsperson mit entsprechenden Fürsorgeaufgaben haben. Röse sieht daher für den Bereich der Hochschulen die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels des Selbstverständnisses der Lehrenden (Seite 52).

Nebe (2020) beleuchtet die Umsetzung des neuen Leitbilds eines diskriminierungsfreien Mutterschutzes am Beispiel der Hochschulen. Die Hochschulen stehen durch den erweiterten Geltungsbereich des Mutterschutzes vor neuen Herausforderungen, die durch strenge Fristen in Studien- und Prüfungsordnungen gerahmt sind. Aktuell ist zu beobachten, dass an den Hochschulen zum Beispiel mit sehr schematischen Checklisten gearbeitet wird, die keine fundierte Risikoabschätzung erlauben. Die hier vorliegende Evaluation greift den Umsetzungsstand an den Ausbildungsstellen auf.

1.3.4.3 Akzeptanz des Mutterschutzes in medizinischen Einrichtungen

Akzeptanzaspekte im medizinischen Bereich werden in weiteren Arbeiten oder Studien beleuchtet. Dabei haben vereinzelte Qualifikationsarbeiten einen speziellen Fokus, zum Beispiel auf operierende Ärztinnen.¹¹² Hier wird bereits das Spannungsfeld zwischen der Intention der Ärztinnen, in einer Schwangerschaft weiterhin ihrer Tätigkeit nachgehen zu können, und der Unsicherheiten der Arbeitgeber in der Umsetzung des Wunsches deutlich. Eine Schlüsselrolle wird in dieser Qualifikationsarbeit den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten zugesprochen. Nebe (2020) beleuchtet die Umsetzung des neuen Leitbilds eines diskriminierungsfreien Mutterschutzes anhand der Ärztinnen und Frauen in anderen Gesundheitsberufen. Vor allem die Ärztinnen sind schon lange in Fragen des Mutterschutzes aktiv. Dennoch gibt es auch heute noch einen hohen Anteil schwangerer Frauen, denen mit Bekanntgabe einer Schwangerschaft die Arbeit im Operationssaal untersagt wird. Dabei berufen sich die Arbeitgeber oftmals auf Aussagen der Aufsichtsbehörden, detaillierte Gefährdungsbeurteilungen werden oftmals nicht zugrunde gelegt. Auch in der betrieblichen Praxis sind die eingesetzten Maßnahmen – trotz guter Vorsätze – unzureichend. Mutterschutz muss laut Nebe als Menschenrecht, als Ausdruck von Familienschutz, Frauenrechten und Kinderrechten begriffen werden. Die Spezifik dieser Berufsgruppe wird in die Evaluation über vereinzelte Experteninterviews aufgenommen. Die Hinweise auf die Unsicherheiten der Arbeitgeber bezüglich einer Weiterbeschäftigung schwangerer Frauen spiegeln auch die Ergebnisse der Evaluation wider.

1.4 Konzeption und Umsetzung der Evaluation

Auf Grundlage des Evaluationsauftrags nach § 34 MuSchG wurde die Evaluation wie folgt konzipiert und umgesetzt:

112 Vgl. London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2015.

1.4.1 Erkenntnisleitende Fragen

Die Umsetzbarkeit der Reform in der Praxis ist vom vorhandenen Wissen über die gesetzlichen Regelungen sowie von ihrer Akzeptanz abhängig. Eine vollständige Umsetzung der Neuregelungen ist bereits ohne hinreichendes Wissen über die einschlägigen Vorschriften nicht denkbar. Deshalb sollte der Stand zum Wissen über die Mutterschutzreform als Erstes untersucht werden (Kapitel 2). Der zweite Schritt der Evaluation setzt den Schwerpunkt auf den durch die Reform erreichten Umsetzungsstand in der Praxis. Übergreifendes Ziel der Evaluation ist es, den aktuellen Umsetzungsstand herauszuarbeiten und Optimierungsbedarfe zu identifizieren (Kapitel 3).

Die Umsetzbarkeit der Neuregelungen hängt auch von ihrer Akzeptanz ab (Kapitel 4). Eine Akteursanalyse erörtert unter dem Fokus der Gelingensbedingungen die Potenziale im Zusammenspiel verschiedener Akteurinnen und Akteure (Kapitel 5). Die Folgewirkungen des aktuellen Umsetzungsstands und daraus abzuleitende Schutzlücken sind Gegenstand von Kapitel 6.

Grundlage der Evaluation sind folgende Fragestellungen:

Zu Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung (Kapitel 2)

- Inwieweit sind die Neuerungen des MuSchG in der ausführenden Praxis bekannt?
- Welche Zugänge zu Wissen nutzt die ausführende Praxis?

Zur Umsetzung und Unterstützungsbedarfen (Kapitel 3)

- Wie werden die Neuerungen des MuSchG in der ausführenden Praxis umgesetzt?
- Was wird bereits gut umgesetzt, was wird weniger gut umgesetzt?
- Welche Unterstützungsbedarfe benennt die ausführende Praxis?

Zur Akzeptanz (Kapitel 4)

- Wie werden die Aufgaben des Mutterschutzes in der ausführenden Praxis akzeptiert?
- Welche Faktoren beeinflussen die Akzeptanz der ausführenden Praxis?

Zu den Gelingensbedingungen (Kapitel 5)

- Welche Akteurinnen und Akteure sind an der Umsetzung in der ausführenden Praxis beteiligt?
- Welche Rahmenbedingungen hemmen die Umsetzung, welche Rahmenbedingungen fördern die Umsetzung?

Zu Auswirkungen und Schutzlücken der Reform (Kapitel 6)

- Welche Folgewirkungen entstehen aus dem aktuellen Umsetzungsstand?
- Welche Maßnahmen und Strategien können die Umsetzung in der ausführenden Praxis stärken?

1.4.2 Erkenntnisquellen der Evaluation

Um diese Fragen zu beantworten, wurden verschiedene Perspektiven und Zielgruppen mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen und unterschiedlicher Ausrichtung der Erhebungsinstrumente in die Evaluation einbezogen.

Für die Evaluation sind die Perspektiven verschiedener Akteurinnen und Akteure relevant: Neben den Betrieben und den Ausbildungsstellen als umsetzenden Einrichtungen nehmen die Aufsichtsbehörden und Krankenkassen als umsetzungsbegleitende Akteure eine wichtige Rolle ein. Zudem gilt es, über Expertinnen und Experten die Perspektive (reform-)gestaltender Akteure und Institutionen auf die Umsetzung in der Praxis einzubeziehen.

1.4.2.1 Befragungen

1.4.2.1.1 Befragungsgruppen

Die Evaluation mit ihrem gesetzlichen Auftrag richtet sich auf die Schutzstrukturen der Betriebe und Ausbildungsstellen. Die Perspektive der Frauen steht – gemäß dem gesetzlichen Auftrag der Evaluation – nicht im Vordergrund, sie fließt zum Teil indirekt über die Experteninterviews in die Evaluation mit ein.

1.4.2.1.2 Befragung der Betriebe und Hochschulen

Die Befragung der **Betriebe** erfasst den Umsetzungsstand in der betrieblichen Praxis für die Beschäftigten der Betriebe. Die gilt auch für die **Ausbildungsstellen**, in denen ergänzend Einblicke

in die mutterschutzrechtlichen Besonderheiten von Studentinnen, Schülerinnen, Rehabilitandinnen und Referendarinnen (hier: Lehramtsanwärterinnen) erhoben wurden.

Für die Bewertung der Umsetzung sind neben den Aspekten des Wissens über die Reform und der Akzeptanz der Reform auch **betriebliche Rahmenbedingungen** zu erfassen, die die betriebliche Präventions- und Schutzkultur prägen. Dieser Gesichtspunkt wird in Kapitel 5 eingehend thematisiert werden.

1.4.2.1.3 Befragung der Aufsichtsbehörden

Der Einbezug der **Aufsichtsbehörden** erweist sich aus mehreren Gründen als wichtig, um die praktische Wirksamkeit und die Auswirkungen des neuen MuSchG umfassend auswerten zu können. Ein wesentlicher Aspekt ist der für die Aufsicht ganz erhebliche Transformationsprozess.

Der Gesetzgeber ist bei seiner Reform davon ausgegangen, dass die bis dahin gegebene Aufspaltung des Mutterschutzrechts durch Regulierung im MuSchG alte Fassung und in der MuSchArbV alte Fassung (dazu oben, Kapitel 1.2). und die damit verbundene Intransparenz zu Rechtsunsicherheiten auch bei den Aufsichtsbehörden geführt haben.

Mit der Integration der MuSchArbV alte Fassung in das MuSchG soll die Rechtsanwendung nicht nur für die Frauen und die Arbeitgeber, sondern explizit auch für die Aufsichtsbehörden selbst erleichtert werden.¹¹³ Mit dem Gesetzgeber ist daher davon auszugehen, dass die Reform des seit 1952 weitgehend unveränderten MuSchG auch für die Aufsichtsbehörden ganz erhebliche Neuerungen mit sich gebracht hat. Es bedarf daher der Untersuchung, ob die bisher in der MuSchArbV alte Fassung platzierten und somit für die Aufsichtsbehörden intransparent gebliebenen Präventionsinstrumente inzwischen in die behördliche Beratungs- und Vollzugspraxis implementiert worden sind. Der Blick auf die Arbeit der Aufsicht ist für die Umsetzungsforschung umso mehr unverzichtbar, als der Gesetzgeber die Aufsicht erstmals im MuSchG auch mit ihrer beratenden Rolle in die Verantwortung genommen hat, vergleiche § 29 Absatz 4 MuSchG.¹¹⁴

Darüber hinaus können aus der Befragung der Aufsicht als Beratungs- und Vollzugsstelle Rückschlüsse auf die Implementation der bislang in der betrieblichen Praxis weitgehend unbekannt gebliebenen Präventionspflichten gezogen werden. Im Rahmen der den Aufsichtsbehörden obliegenden Beratungs- und Aufsichtspflicht erhalten diese einen branchen- und einrichtungsübergreifenden Überblick über den Mutterschutz in der Praxis und können somit aufzeigen, in welchen Bereichen die Umsetzung bereits gelingt und wo noch Schwierigkeiten auftreten.

Infolge der speziellen Informations- und Meldepflichten der Arbeitgeber und Ausbildungsstellen (insb. § 27 MuSchG) sowie der behördlichen Zustimmungserfordernisse bei Nachtarbeit (§ 28 MuSchG) gewinnen die Aufsichtsbehörden zudem Erkenntnisse zu den einzelnen Neuerungen im reformierten MuSchG, die wiederum bei der Bewertung dieser Regelungen helfen.

Der Gesetzgeber hat den notwendigen Erkenntnisprozess im Zuge der Reform selbst als so bedeutsam erachtet, dass er einen Ausschuss für Mutterschutz installiert hat, vergleiche § 30 MuSchG, der auch dazu dient, der Aufsicht die Umsetzung der neuen Präventionspflichten durch praxisnahe Ausgestaltungen zu erleichtern.¹¹⁵ Dem zentralen Stellenwert der Aufsicht für die Implementation der Reform wurde durch ein gesondertes Erhebungsinstrument entsprochen.

1.4.2.1.4 Befragung der Krankenkassen

Die **Krankenkassen** spielen eine wichtige Rolle für den mutterschutzspezifischen Entgeltzuschutz, ohne den der Gesundheitsschutz ineffektiv wäre. So leisten sie das Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG) und die Erstattungen an die Arbeitgeber im Rahmen des Umlageverfahrens U2 nach § 1 Absatz 2 AAG für deren Arbeitgeberleistungen nach §§ 18 folgende MuSchG. Über diese Leistungen des MuSchG beraten nicht die Aufsichtsbehörden (vergleiche die Ausnahme in § 29 Absatz 4 MuSchG), sondern die Krankenkassen im Zuge des SGB V.¹¹⁶

113 BT-Drs. 18/8963, S. 2, 42.

114 Dazu BT-Drs. 18/8963, S. 69.

115 BT-Drs. 18/8963, S. 36.

116 BT-Drs. 18/8963, S. 117.

Das mit der Reform verfolgte Ziel, den Mutterschutz diskriminierungsfrei zu gestalten, wird auch von der Ausgestaltung der Entgeltersatzleistungen abhängen.¹¹⁷ Zur Bewertung der Reform sind Erkenntnisse über das Leistungsverhalten der Krankenkassen aufschlussreich.

Insbesondere ist zu erwarten, dass Krankenkassen erkennen können, wie häufig und für welche Zeiträume immer noch vollständige und teilweise betriebliche sowie ärztliche Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden und wie häufig demgegenüber die vorrangigen Anpassungen von Arbeitszeiten und anderen Arbeitsbedingungen stattfinden. Hieraus könnten mittelbare Erkenntnisse darüber erwartet werden, inwieweit das Ziel, Beschäftigungsverbote möglichst zu vermeiden (vergleiche § 13 MuSchG), zweieinhalb Jahre nach der Reform bereits erreicht wird. Zumindest ist zu fragen, inwieweit die Krankenkassen zu diesem Vorrang beraten.

1.4.2.1.5 Experteninterviews

Die **umsetzungsbegleitenden Expertinnen und Experten** sind als Akteurinnen und Akteure verschiedener Institutionen Erfahrungsträgerinnen und Erfahrungsträger der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis und zudem wichtig für die Bewertung der Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz.

1.4.2.2 Befragungsverfahren

1.4.2.2.1 Mixed-Methods-Design

Die Evaluation wurde in einem Mixed-Methods-Design aus quantitativen und qualitativen Methoden umgesetzt.¹¹⁸ Die Anwendung quantitativer und qualitativer Methoden erlaubt es, eine hohe Vergleichbarkeit von Aussagen über standardisierte Befragungen einer Zielgruppe mit der Vielfalt individueller Erfahrungen und Einschätzungen zu kombinieren, und setzt damit auf die Vorteile der beiden methodischen Ansätze.¹¹⁹ Um einen vergleichbaren Einblick in die betriebliche Praxis einer großen Zahl an Betrieben zu erlangen, sind quantitative Instrumente bei den Betrieben und den Ausbildungsstellen die geeignete Methode. Auch der Einblick in die Praxis bei den Kranken-

kassen und Aufsichtsbehörden wird im Sinne einer Vergleichbarkeit standardisiert erhoben.

Qualitativ wird die Perspektive unterschiedlicher Expertinnen und Experten in die Evaluation aufgenommen, um auf diese Weise beispielhaft Ergebnisse der Befragungen zu unterstreichen beziehungsweise nicht über die standardisierte Abfrage erhebbare Aspekte einzubeziehen.

Die einzelnen Befragungen fanden in folgenden Zeiträumen statt.

- Betriebsbefragung: 31. Januar 2020 bis 08. August 2020
- Befragung der Krankenkassen: 25. Juni 2020 bis 26. Oktober 2020
- Befragung der Hochschulen und sonstigen Ausbildungsstellen: 04. August 2020 bis 21. Oktober 2020
- Befragung der Aufsichtsbehörden: 02. September 2020 bis 21. Oktober 2020

Die Experteninterviews fanden während der gesamten Laufzeit der Evaluation von November 2019 bis November 2020 statt.

Die unterschiedlichen Zeiträume vor und während der Coronapandemie können die Ergebnisse verzerren. So hat das Thema Arbeitsschutz in der Coronapandemie ein erhebliches Gewicht und könnte damit zu anderen Einschätzungen von Befragten in der Coronapandemie geführt haben. Da die Auswirkungen der Pandemie noch nicht vollumfänglich erforscht und bekannt sind, wären Beschreibungen möglicher Verzerrungen im Rahmen der Evaluation rein spekulativ. Aufgrund der langen Befragungsdauer können auch hier Verzerrungen durch unterschiedliche Befragungszeiträume nicht ausgeschlossen werden. Dies gilt insbesondere für die Schätzfragen, die sich auf einen Zeitraum von zwei Jahren bezogen.

Die Erhebungsverfahren werden nachfolgend für die einzelnen Erhebungen näher beschrieben.

Im Folgenden wird das Vorgehen für die einzelnen Erhebungen (Betriebe, Ausbildungsstellen,

117 So auch schon der Gesetzgeber, BT-Drs. 18/8963, S. 37, unter Verweis auf BVerfG NZA 2004, 33.

118 Johnson et al. (2007).

119 Hussy et al. (2013, S. 52–54; 192).

Krankenkassen, Aufsichtsbehörden sowie Expertinnen und Experten) näher beschrieben.

1.4.2.2.2 Telefonbefragung der Betriebe

Die Erhebung unter den **Betrieben** richtete sich an Betriebe aller Branchen in Deutschland. Aufgrund der Erfahrungen bei der Umsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die zeigte, dass vor allem die kleinen Unternehmen noch Umsetzungslücken bei den Gefährdungsbeurteilungen aufweisen (Lißner et al. 2014, Seite 67), und der Annahme, dass der Umsetzungsstand in den Unternehmen einen Zusammenhang zu der Zahl der Schwangerschaften seit 2018 aufweist, wurde der Fokus der Befragung auf Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten gelegt.

Umgesetzt wurde die Befragung als telefonische Befragung im CATI-Labor des ZSH, da auf diese Weise eine optimal an die betrieblichen Gegebenheiten angepasste Filterführung gewährleistet werden konnte. Die telefonische Befragung dauerte jeweils circa 20 Minuten.

Die Stichprobe wurde als Zufallsauswahl von 8.000 Adressen über die Markus-Datenbank gezogen. Die Markus-Datenbank ist eine umfangreiche Betriebsdatenbank der Wirtschaftsauskunftei Creditreform, die detaillierte Kontaktinformationen bereitstellt und eine kriterienbezogene Stichprobenziehung erlaubt. Geplant waren 1.000 Interviews. Der Zugang zu den Betrieben erfolgte direkt über das CATI-Labor.

Über den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind Unterstützungsaufrufe für die telefonische Erhebung lanciert worden.

1.4.2.2.2.1 Befragungszeitraum, Auswirkungen der SARS-CoV-2-Pandemie

Die Befragung startete am 31. Januar 2020 und war für drei Monate geplant. Die SARS-CoV-2-Pandemie hat die telefonische Befragung in zweierlei Hinsicht beeinflusst. Zum einen konnten am ZSH die Arbeitsplätze im CATI-Labor nicht mehr in dem Umfang besetzt werden, wie es für eine zügige Durchführung der Befragung erforderlich ist. Zum Zweiten musste der Umgang mit den Betrieben angepasst werden. Aufgrund des Vorrangs der Pandemiebewältigung wurden Interviewtermine verschoben und die Befragung damit weit über das

geplante Maß hinausgestreckt. Das Evaluationsteam entschied, die Befragung mit einer Minimalbesetzung weiterlaufen zu lassen, und beendete die Befragung am 8. August 2020.

In der Betriebsbefragung wurde die zeitliche Perspektive mit der Formulierung „in den letzten zwei Jahren“ abgefragt.

1.4.2.2.2.2 Repräsentative Aussagekraft der Befragungsergebnisse

Schlussendlich wurden 954 vollständige Interviews geführt. Als vollständige Interviews werden die Interviews gewertet, die bis zur letzten Frage geführt wurden. Dies schließt nicht aus, dass innerhalb der Fragen einzelne Fragen und damit unter Umständen durch eine Filterführung auch Fragekomplexe nicht beantwortet wurden. 24 Interviews wurden an unterschiedlichen Stellen im Fragebogen abgebrochen und fließen als unvollständige Interviews nicht in die Auswertung ein. Das Ziel der 1.000 Interviews wurde trotz der Umstände nahezu erreicht. Rein fallzahlenbedingt ist die Stichprobe damit repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten in Deutschland. Mit Ziehung einer Zufallsstichprobe kann in einer Befragung von einer Normalverteilung der sich beteiligenden Betriebe ausgegangen werden. Es beteiligten sich in jeder Branche ein annähernd gleicher Prozentanteil der Betriebe, sodass die Branchenverteilung der tatsächlich interviewten Betriebe die Branchenverteilung der Grundgesamtheit sowie der Stichprobe spiegelt. Aufgrund des Befragungszeitraums, der vor der Pandemie begann und sich über den Zeitraum des ersten Lockdowns hinaus bis in die Phase erster Lockerungen erstreckte, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich Betriebe in Branchen mit coronabedingter Kurzarbeit oder aber auch Betriebe in Branchen, die coronabedingt ein hohes Arbeitsaufkommen hatten, sich weniger oder stärker an der Befragung beteiligten, als es unter normalen Bedingungen der Fall gewesen wäre.

Aber auch die Abfrage allgemeiner und mutterschutzspezifischer vorhandener Gefährdungsbeurteilungen stellt einen Iststand in einem großen Zeitraum dar. Dies ist bei eventuellen Folgeuntersuchungen zu beachten.

Dies zeigt auch die nachfolgende Betrachtung der mit der Befragung erreichten Branchen. Die

Streckung des Befragungszeitraums führte zudem zu ungleichen Befragungsbedingungen bei den Betrieben mit Befragungen unter normalen Arbeitsbedingungen, Ausnahmebedingungen und abklingenden Ausnahmebedingungen, wodurch eine Verzerrung des Antwortverhaltens ebenfalls nicht auszuschließen ist.

Nichtsdestoweniger erlaubt die hohe Fallzahl Rückschlüsse auf die Praxis in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten in Deutschland. Im Folgenden wird die realisierte Stichprobe näher beschrieben.

1.4.2.2.2.3 Aussagenbezug auf Gesamt- oder Teilbetrieb

In rund vier Fünfteln der Fälle (80,7 Prozent) wurden Aussagen zum Gesamtbetrieb getroffen, fast ein Fünftel (19,3 Prozent) der Aussagen betreffen hingegen Zweigbetriebe beziehungsweise Betriebseinheiten vor Ort.

1.4.2.2.2.4 Zusammensetzung der Befragtengruppen (Stichprobenverteilung)

Verteilung nach Branchen

Nachfolgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Branchenverteilung der über die Markus-Datenbank gezogenen Stichprobe, der realisierten und in die Auswertung eingegangenen Interviews sowie die Branchenverteilung der Betriebe in Gesamtdeutschland.¹²⁰

Tabelle 1: Verteilung der Betriebe auf die Wirtschaftszweige

Wirtschaftszweig	Stichprobe		Auswertbare Interviews	Deutschland	
	Anzahl Betriebe	Verteilung in %	Verteilung in %	Verteilung gesamt in %	Verteilung Betriebe ab 100 Beschäftigte
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	27	0,3	0,5	2,7	0,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	15				
Energieversorgung	96	2,3	3,4	0,8	2,1
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	71				
Verarbeitendes Gewerbe	2.277	28,5	27,8	7,9	24,9
Baugewerbe	302	3,8	3,5	10,8	2,8
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1.079	13,5	7,7	18,7	10,8
Verkehr und Lagerei	425	5,3	4,9	3,8	5,8
Gastgewerbe	203	2,5	2,4	7,2	1,4
Information und Kommunikation	298	3,7	2,8	2,9	3,9
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	262	3,3	3,2	2,9	3,2
Grundstücks- und Wohnungswesen	64				
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	515	16,8	11,8	12,5	15,7
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	768				

¹²⁰ In der Stichprobe nicht vertreten waren die Wirtschaftszweige „T – Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt“ sowie „U – Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“, sie sind deshalb auch in nachfolgender Tabelle nicht aufgeführt.

Wirtschaftszweig	Stichprobe		Auswertbare Interviews		Deutschland
	Anzahl Betriebe	Verteilung in %	Verteilung in %	Verteilung gesamt in %	Verteilung Betriebe ab 100 Beschäftigte
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	27	0,3	0,5	1,4	7,6
Erziehung und Unterricht	106	1,3	2,4	2,9	3,0
Gesundheits- und Sozialwesen	1.099	13,7	24,5	10,4	15,7
Kunst, Unterhaltung und Erholung	82	4,6	4,7	9	2,8
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	283				
n.v.	1	0		0	
Gesamt	8.000	100	100	100	

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg, 30. Juni 2019, sowie eigene Berechnungen

Unter den befragten Betrieben befinden sich, gemessen an der Gesamtverteilung der Betriebe ab 100 Beschäftigten, ein erheblich höherer Anteil an Betrieben aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie leicht erhöhte Anteile an Betrieben aus den Wirtschaftszweigen Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie sonstigen Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe.

Niedriger sind die Anteile der befragten Betriebe in den Wirtschaftszweigen Handel, Instandhaltung, Reparatur sowie Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaft-

lichen und technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Damit weicht die Branchenverteilung der befragten Betriebe von der Branchenverteilung in Deutschland und auch von der Branchenverteilung in der Ausgangsstichprobe ab. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Verzerrung eine Folge der Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe ist.

Zur besseren Übersichtlichkeit werden die Wirtschaftszweige in der Auswertung in fünf Branchen zusammengefasst. Nachfolgende Tabelle 2 bildet die Branchen ab.

Tabelle 2: Verteilung der Betriebe auf die Branchen

Branchen	Wirtschaftszweige	Prozent
Produzierendes Gewerbe	(A) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	35,2
	(B) Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	
	(C) Verarbeitendes Gewerbe	
	(D) Energieversorgung	
	(E) Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	
	(F) Baugewerbe	
Verkehr, Handel, Gastgewerbe	(G) Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15,0
	(H) Verkehr und Lagerei	
	(I) Gastgewerbe	
Gesundheit und Soziales	(Q) Gesundheits- und Sozialwesen	24,5
Dienstleistungen	(J) Information und Kommunikation	21,2
	(K) Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	
	(L) Grundstücks- und Wohnungswesen	
	(M) Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	
	(N) Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	
	(S) Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	

Branchen	Wirtschaftszweige	Prozent
Sonstiges	(O) Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	4,2
	(P) Erziehung und Unterricht	
	(R) Kunst, Unterhaltung und Erholung	

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen, n = 952

Da die Kategorie „Sonstiges“ eher wenige Betriebe ganz unterschiedlicher Prägung einschließt, wird sie im Bericht zwar abgebildet, aber nicht weiter kommentiert.

Verteilung nach Betriebsort

Die meisten befragten Betriebe (20,3 Prozent) haben ihren Sitz in Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Baden-Württemberg (16,9 Prozent) und Bayern (15 Prozent). Etwas mehr als ein Zehntel der befragten Betriebe (10,9 Prozent) ist in Niedersachsen ansässig. Alle anderen Bundesländer sind im einstelligen Prozentbereich vertreten, wobei am wenigsten Betriebe aus Hamburg (1,9 Prozent), Bremen (1,3 Prozent) und dem Saarland (1,2 Prozent) teilnahmen. Mit kleineren Abweichungen spiegelt die Verteilung der befragten Betriebe nach Bundesländern die Gesamtverteilung der Betriebe in Deutschland wider, es ist kein Bundesland in der Befragung erheblich über- oder unterrepräsentiert.

Verteilung nach Betriebsgröße

Mit der Stichprobenziehung wurden Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten erfasst. Bedingt durch die zeitlichen Verschiebungen zwischen Datenbankeintragung und Befragung sind auch Betriebe befragt worden, deren Beschäftigtenzahl zum

Zeitpunkt der Befragung geringer war als die mit der Stichprobe angegebene Beschäftigtenzahl. Diese wurden dennoch befragt und werden auch separat ausgewiesen. Sie geben einen Einblick in die kleinbetrieblichen Strukturen und Prozesse zum Thema. Folgende Übersicht verdeutlicht die Verteilung auf ausgewählte Betriebsgrößenklassen.

Tabelle 3: Verteilung der befragten Betriebe (n = 952)

Betriebsgröße	n	Prozent
Bis 99 Beschäftigte	79	8,3
100–249 Beschäftigte	485	51,0
250–499 Beschäftigte	200	21,0
500–999 Beschäftigte	102	10,7
1.000+ Beschäftigte	86	9,0

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Der größenklassenbezogene Vergleich mit der Gesamtverteilung in Deutschland (Tabelle 4) zeigt, dass die mittleren Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten unterrepräsentiert sind.

Tabelle 4: Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen

Betriebsgröße	Anzahl Unternehmen in der Stichprobe	Stichprobe: Verteilung in %	Auswertbare Interviews: Verteilung in %	Deutschland: Verteilung in %
100–249	5.082	64	55,6	68
250–499	1.667	21	22,9	20
500+	1.251	16	21,5	12
Gesamt	8.000	100	100	100

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg, 30. Juni 2019, sowie eigene Berechnungen

Die Differenz entsteht auch durch die 79 Betriebe, die im Interview eine Betriebsgröße von weniger als 100 Beschäftigten angaben. Im Gegenzug dazu findet sich unter den realisierten und auswert-

baren Interviews ein – verglichen mit der Gesamtverteilung in Deutschland – deutlich höherer Anteil an Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

Im Folgenden wird die Verteilung der Betriebsgrößenklassen in den einzelnen Branchen beschrieben (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Verteilung der befragten Betriebe nach Branchen und Betriebsgröße in Prozent (n = 952)

Betriebsgröße	n	Bis 99 Beschäftigte	100–249 Beschäftigte	250–499 Beschäftigte	500–999 Beschäftigte	1.000+ Beschäftigte
Gesamt	952	8,3	51,0	21,0	10,7	9,0
Produzierendes Gewerbe	334	5,7	57,8	20,1	10,2	6,3
Verkehr, Handel, Gastgewerbe	142	8,5	51,4	23,9	7,7	8,5
Gesundheit und Soziales	234	8,1	37,6	21,4	15,8	17,1
Dienstleistungen	202	11,4	54,0	20,8	7,4	6,4
Sonstige	40	15,0	55,0	17,5	12,5	0,0

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Die befragten Betriebe des produzierenden Gewerbes zählen im Vergleich etwas häufiger zu den Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten. Aus der Branche „Gesundheit und Soziales“ sind im Vergleich zu den anderen Branchen weniger Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten zu verzeichnen, dafür etwas mehr Betriebe in den Größenklassen 500–999 und 1.000 und mehr Beschäftigte.

Verteilung nach Anteil der Frauen und Schwangeren

Es hat kein Betrieb ohne Frauen an der Befragung teilgenommen. Der prozentuale Anteil der Frauen in den befragten Betrieben reicht von 0,2 Prozent bis 97,8 Prozent.

In den Wirtschaftszweigen „Handel, Instandhaltung und Reparatur“ sowie „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ und „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ liegt der Mittelwert des Frauenanteils der befragten Betriebe deutlich unter dem des deutschen Gesamtdurchschnitts, im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ deutlich darüber.

Für die Auswertung wurde der Frauenanteil in drei Größenklassen (niedrig, mittel, hoch) unterteilt. „Niedrig“ und „hoch“ bilden dabei jeweils das unterste beziehungsweise oberste 20 Perzentil ab. Nachfolgend ist die Gruppierung des Frauenanteils für die Branchen abgebildet.

Tabelle 6: Verteilung der befragten Betriebe nach Branchen und Frauenanteil in Prozent (n = 936)

Betriebsgröße	n	Niedriger Frauenanteil	Mittlerer Frauenanteil	Hoher Frauenanteil
Gesamt	936	20,0	59,2	20,8
Produzierendes Gewerbe	330	36,4	60,3	3,3
Verkehr, Handel, Gastgewerbe	136	25,7	70,6	3,7
Gesundheit und Soziales	232	0,4	37,9	61,6
Dienstleistungen	198	14,6	73,7	11,6
Sonstige	40	5,0	62,5	32,5

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Deutlich wird hier eine starke Divergenz des Frauenanteils in den einzelnen Branchen. Während Betriebe des produzierenden Gewerbes überdurchschnittlich häufig einen niedrigen Frauenanteil und selten einen hohen Frauenanteil aufweisen, finden sich Betriebe der Branche „Gesundheit und Soziales“ überdurchschnittlich häufig in der Gruppe mit einem hohen Frauenanteil und fast nicht in der Gruppe mit einem niedrigen Frauenanteil. Betriebe aus der Branche „Verkehr, Handel, Gastgewerbe“ haben häufiger einen niedrigen und mittleren Frauenanteil sowie seltener einen hohen Frauenanteil. Dienstleistungsbetriebe sind anteilig überdurchschnittlich oft in der Gruppe mit einem mittleren Frauenanteil vertreten.

In der überwiegenden Mehrzahl der befragten Betriebe wurden seit 2018 Schwangerschaften gemeldet, in 74 Betrieben war dies nicht der Fall. Der Anteil der Schwangerschaften in den Betrieben gemessen an der Anzahl der Frauen differiert nicht nach Branchen.

Bei der Kontaktierung der Betriebe wurde nach einem Ansprechperson für das Thema Mutterschutz in dem jeweiligen Betrieb gefragt und dann um Weiterleitung gebeten. Damit wurden die Funktion und Position der Person, mit der das Gespräch geführt werden sollte, bewusst offengehalten.

Verteilung nach Funktion der konkreten Gesprächspartnerinnen und -partner

- In der überwiegenden Mehrheit (80,2 Prozent) der Fälle haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **Personalabteilung** an der telefonischen Befragung teilgenommen.
- In 8,1 Prozent der Fälle sprachen die Interviewerinnen und Interviewer mit der **Geschäftsführung**.
- 22 Befragte (2,2 Prozent) haben in ihrer Funktion oder Verantwortung für den **Arbeitsschutz** beziehungsweise die **Arbeitssicherheit** an der Befragung teilgenommen, darunter waren 15 Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- Eine befragte Person gehörte zum **betriebsärztlichen Dienst**.
- Sehr selten nahmen **Betriebsratsmitglieder** (0,8 Prozent) an der Befragung teil.
- 9,6 Prozent der Befragten haben eine andere Position im Betrieb inne, unter anderem im

Bereich Arbeitsschutz oder aber in operativen Bereichen, wie der Lohnbuchhaltung, die nicht zweifelsfrei der Personalabteilung zugeordnet werden konnten.

In der Auswertung werden drei Kategorien unterschieden: die Befragten, die eindeutig der Kategorie Personalabteilung zuordenbar sind, die Befragten, die eindeutig der Geschäftsführung zugeordnet wurden, und schließlich eine Kategorie „Sonstige“, die die Befragten mit den restlichen beziehungsweise nicht eindeutig zuordenbaren Funktionen umfasst.

Ausweisung von signifikanten Unterschieden im Auswertungsteil

In der Auswertung wird das unterschiedliche Antwortverhalten der Betriebe analysiert und interpretiert. Hierfür erfolgt eine Differenzierung unter anderem nach Betriebsgröße oder der Branche. Aber auch weitere Merkmale wie der Frauen- oder Schwangerschaftsanteil und das Vorhandensein allgemeiner oder mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen werden herangezogen. Mit der statistischen Signifikanz wird eine Zufälligkeit der Unterschiede ausgeschlossen. Sind die Unterschiede signifikant, bedeutet dies, dass sie systematisch sind. Ausgewiesen wird das Signifikanzniveau oberhalb einer „kritischen Prüfgröße“. Je kleiner das Signifikanzniveau ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Systematik. Mit Blick auf die Branchen zum Beispiel sind signifikante Unterschiede systematisch in der Besonderheit der Branchen begründet. Nicht signifikante Unterschiede zeigen eine Tendenz auf, deren Wahrscheinlichkeit auf systematische Unterschiede niedriger ist. Das bedeutet nicht, dass die Differenzen keine Systematik haben und zufällig sind, aber die Wahrscheinlichkeit erreicht nicht den „kritischen“ Prüfwert.

1.4.2.2.5 Zusammenfassende Bewertung

Zusammengenommen weisen die befragten Betriebe eine branchenspezifische Prägung auf. Die größte Gruppe der Betriebe zählt zum produzierenden Gewerbe mit einem leicht höheren Anteil an Betrieben in der Größe von 100 bis 249 Beschäftigten und einem niedrigeren Frauenanteil.

Die zweitgrößte Gruppe der befragten Betriebe gehört zu der Branche „Gesundheit und Soziales“,

mit einem höheren Frauenanteil und einem höheren Anteil von Betrieben in den Größenklassen von 500 und mehr Beschäftigten.

1.4.2.2.3 Online-Befragung der Hochschulen und sonstigen Ausbildungsstellen

Die **Befragung der Hochschulen und Ausbildungsstellen** erfolgte online. Aufgrund der institutionellen Besonderheiten wurden den Hochschulen und Ausbildungsstellen sowohl in den Formulierungen als auch den relevanten Fragen leicht differierende Fragebögen vorgelegt. Abgefragt wurden in Anlehnung an die Betriebsbefragung die Schwerpunkte Wissensstand und Wissensbeschaffung zur Reform des MuSchG, Existenz, Durchführung und Aufwandseinschätzung von allgemeinen und mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen, Reaktionen auf Schwangerschaft und Stillphasen, Nutzung von Sonderregelungen zu Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit und schließlich Aspekte der Akzeptanz und Unterstützungsbedarfe.

In der Befragung der Ausbildungsstellen bezogen sich die konkreten Abfragen auf den Zeitraum „seit Anfang 2018“.

Aufgrund der geringen Fallzahl können die Zahlen für die Ausbildungsstellen **nicht interpretiert werden**. Es sind **maximal Tendenzaussagen** möglich. Dennoch geben die antwortenden Einrichtungen erste Einblicke in die Praxis an den Hochschulen und Ausbildungsstellen.

1.4.2.2.3.1 Zusammensetzung der Teilnehmendengruppen

Verteilung nach Art der kontaktierten Ausbildungsstellen

Kontaktiert wurden 54 Hochschulen, darunter 34 aus den alten und 20 aus den neuen Bundesländern. Die kontaktierten Hochschulen verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Typen: 22 Universitäten, sechs technische Universitäten, sechs (Fach-) Hochschulen, drei pädagogische Hochschulen sowie elf sonstige Hochschulen (darunter fallen: Fernuniversitäten, Universitäten der Bundeswehr, Hochschulen für Tiermedizin, Hochschulen für Sport, kirchliche und philosophisch-theologische Hochschulen, Kunst-, Musik- und Filmhochschulen, duale Hochschulen / Berufsakademien).

Den Fragebogen für die Ausbildungsstellen erhielten zehn Werkstätten für behinderte Menschen (darunter sieben aus den alten und drei aus den neuen Bundesländern), acht Berufsbildungswerke (darunter drei aus den neuen und fünf aus den alten Bundesländern), die 16 Schulämter sowie 14 Gesundheitsschulen (darunter jeweils sieben aus den neuen und aus den alten Bundesländern).

Verteilung nach Art der teilnehmenden Ausbildungsstellen

An der Online-Befragung haben sich beteiligt:

- **16 Hochschulen** (darunter: zehn Hochschulen, zwei technische Universitäten sowie eine Fachhochschule, eine Hochschule für Medizin, Tiermedizin oder Sport und eine duale Hochschule beziehungsweise Berufsakademie)
- **fünf Ausbildungsstellen** (je eine berufsbildende Schule, die zugleich Berufsbildungswerk ist, zwei Justiz- beziehungsweise Schulbehörden zur Ausbildung von Referendarinnen, eine befragte Ausbildungseinrichtung wählte die Antwortoption „Weiß nicht“)

Das ist für die Ausbildungsstellen ein niedriger Anteil und kann als eine Folge der Coronapandemie gewertet werden. Es hat sich keine medizinische Ausbildungsstelle beteiligt, was mit den Anforderungen der Umstellung auf die neue generalistische Pflegeausbildung seit 1. Januar 2020 und den besonderen pandemischen Herausforderungen dieses Bereichs im Erhebungszeitraum zusammenhängen kann.

Die Entscheidung zur aktiven Teilnahme an einer Online-Befragung kann viele Gründe haben, wie zum Beispiel die Einstellung zu einem Befragungsthema oder den eingeschätzten Nutzwert einer Befragung. Die Forschung zum Antwortverhalten zeigt, dass sich eher Einrichtungen an Befragungen beteiligen, die eine positive Einstellung zu dem Befragungsthema haben. Dies wird auch als Positivselektion bezeichnet, da die Ergebnisse vermutlich eine Verzerrung hin zum Positiven aufweisen. Die Einrichtungen, die dem Thema nicht positiv gegenüberstehen, beteiligen sich vermutlich nicht in gleicher Zahl an der Befragung. So wurde auch der Online-Fragebogen für die Hochschulen und mehr noch jener für die Ausbildungsstellen von mehr Einrichtungen angesehen,

als ihn letztlich beantworteten. Dies könnte ein Indiz für eine solche Positivselektion sein.

Die antwortenden Hochschulen verteilen sich zu 57,1 Prozent auf die alten und zu 42,9 Prozent auf die neuen Bundesländer. Den Ausbildungsstellen wurde die Frage nach der Region nicht gestellt.

In den Ausbildungsstellen wurden die Aussagen am häufigsten zu Referendarinnen getroffen (drei Nennungen). Aussagen zu Schülerinnen liegen gar nicht vor. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Schwangere unter Schülerinnen allgemein eher selten vorkommen, weil diese in der Regel noch sehr jung sind.

Verteilung nach Funktion der konkreten Gesprächspartnerinnen und -partner

Die Fragebögen der teilnehmenden Hochschulen beantworteten mehrheitlich Mitarbeitende des Familienbüros oder der Fakultätsverwaltungen, vereinzelt aber auch Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitsschutzbeauftragte, zwei Mitarbeitende der Studierenden- und Prüfungsverwaltung, eine Person, die im Büro der Universitätsfrauenbeauftragten arbeitet, sowie eine Person, die mit dem Mutterschutz der Studentinnen beauftragt ist. Bei den Ausbildungsstellen haben zwei Schul- beziehungsweise Einrichtungsleitungen geantwortet, die anderen Personen gaben ihre Position nicht an.

1.4.2.2.3.2 Zusammenfassende Bewertung

Die Befragung der Hochschulen und sonstigen Ausbildungsstellen war nicht als repräsentative Befragung angelegt. Insgesamt haben sich sehr wenig Ausbildungsstellen beteiligt. Dies kann ein Effekt der Coronapandemie und der zahlreichen Koordinationsaufgaben sein. Die Aussagen der Ausbildungsstellen können nur Schlaglichter abbilden. Die Hochschulen haben sich in höherem Maße an der Befragung beteiligt, die Ergebnisse haben eine breitere Aussagekraft. Sie lassen Schlüsse auf Entwicklungslinien zu.

1.4.2.2.4 Online-Befragung der Krankenkassen

Die Befragung der **Krankenkassen** erfolgte als Online-Vollerhebung unter den 104 gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland. Der Fragebogen erfasst Fallzahlen und Kosten des U2-Umlageverfahrens, Fallzahlen und Dauer von Beschäftigungsverboten, Versetzungen und Schutzfristen sowie

Fragen zu Beratungsleistungen zum MuSchG. Da es kaum Erkenntnisse zur Erfassung und Aufbereitung dieser Daten in den Krankenkassen gibt, hatte der Fragebogen einen explorativen Charakter. Er wurde in der Erstellung dem Bundesministerium für Gesundheit und auch dem GKV-Spitzenverband zur Kenntnis gegeben. Die Ansprache der Krankenkassen erfolgte in Absprache mit dem GKV-Spitzenverband. Insgesamt haben sich 28 Krankenkassen an der Online-Befragung beteiligt.

Konkrete Zahlen wurden bei den Krankenkassen für die Jahre 2016, 2017, 2018, 2019 abgefragt sowie die Beratungsthemen der „letzten zwei Jahre“.

1.4.2.2.5 Online-Befragung der Aufsichtsbehörden

Die **Befragung der Aufsichtsbehörden** erfolgte ebenfalls als Online-Abfrage in allen Bundesländern. Ziel der Evaluation waren erste Einblicke aus der Perspektive der Aufsichtsbehörden insgesamt. Aus diesem Grund sah das Design der Online-Abfrage keine Regionalauswertung vor. Inhaltlich wurden folgende Schwerpunkte abgefragt: Wissensstand, Wissensbeschaffung und Wissensweitergabe der Aufsichtsbehörden, Einschätzungen zur Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen, Einschätzungen zum besonderen Handlungsbedarf in den Betrieben, Meldungen schwangerer und stillender Frauen der Betriebe und Ausbildungsstellen, Aussagen zu den Beratungen der Aufsichtsbehörden in Betrieben und Ausbildungsstellen, Reaktionen auf Schwangerschaften und Stillphasen in Betrieben und Ausbildungsstellen, Anordnung von Maßnahmen durch die Aufsichtsbehörden, Unterstützung durch den Ausschuss für Mutterschutz sowie Aspekte der Akzeptanz in den Aufsichtsbehörden.

Für alle Bundesländer wurden die jeweils zuständigen Aufsichtsbehörden recherchiert. Gab es mehrere Aufsichtsbehörden in einem Bundesland, so sind alle angesprochen worden. Insgesamt wurden 55 Aufsichtsbehörden angeschrieben und um Mitwirkung gebeten, 28 von ihnen haben sich beteiligt.

Bei den Aufsichtsbehörden wurden konkrete Meldungen für 2018 und 2019 abgefragt und Schätzfragen auf den Zeitraum „seit Anfang 2018“ bezogen.

In der Mehrzahl haben Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter den Fragebogen beantwortet (60,9 Prozent), für jede fünfte Aufsichtsbehörde hat die Aufsichtsperson geantwortet und in vereinzelten Fällen Abteilungsleitungen oder Referatsleitungen. 17 antwortende Aufsichtsbehörden haben ihren Sitz in den alten Bundesländern (65,4 Prozent) und neun in den neuen Bundesländern (34,6 Prozent).

1.4.2.2.6 Qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten

Um vertiefende Aussagen zur Bekanntheit, Akzeptanz und Handhabbarkeit des MuSchG nach der Reform zu gewinnen, wurden **qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten** verschiedener Institutionen geführt.

Der Interviewleitfaden wurde – um den verschiedenen Institutionen und Perspektiven Rechnung zu tragen – modular aufgebaut und je nach interviewter Person angepasst. Die Themenschwerpunkte waren:

- Einstieg und Bewertung der Reform aus Sicht der oder des Interviewten,
- Bekanntheitsgrad der Reform,
- Wissensstand und Unterstützungsstrukturen,
- Umsetzung und Akzeptanz der Reform in den Betrieben beziehungsweise Ausbildungsstellen und Hochschulen,
- die Reaktion der Frauen auf die Neuregelungen sowie
- die Bewertung des Ausschusses für Mutterschutz.

Eine Übersicht potenzieller Expertinnen und Experten für die qualitativen Interviews wurde nach den Kriterien der Perspektive (Betriebe, Ausbildungsstellen, Mutterschutzausschuss und Perspektive der Frauen) sowie nach der Zugehörigkeit zu verschiedenen Akteursgruppen zusammengestellt: Sozialpartner, Branchen-, Interessen- und Wohlfahrtsverbände, Arbeitsschutzaufsichtsbehörde, Mitglied Mutterschutzausschuss, Gleichstellungsbeauftragte, Familienbüro, Antidiskriminierungsbeauftragte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, spezielle Beratungsstellen und Gynäkologinnen und Gynäkologen sowie Hebammen und Entbindungs-

pfleger. Kontaktiert wurden Fachleute aller Akteure und Perspektiven.

42 Fachleute wurden kontaktiert, geführt wurden 23 überwiegend telefonische Interviews. Gründe für nicht zustande gekommene Interviews waren vielfältig. Zum Teil waren die angefragten Personen nach eigener Einschätzung nicht auskunftsfähig, dies betraf insbesondere die Frage nach Fachleuten für die kleinen und mittleren Unternehmen. Aber auch Krankheit und fehlende Zeit erschwerten das Zustandekommen, vereinzelt gab es auch keine Rückmeldungen.

Die Interviews wurden telefonisch oder als Videokonferenzen durchgeführt, aufgezeichnet und verschriftlicht. Expertinnen und Experten aus folgenden Bereichen wurden befragt: Ausbildungs- und Hochschulbereich, medizinischer Bereich, arbeitgeber- und arbeitnehmernahe Einrichtungen (wie Kammern, Innungen, Verbände, Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften), Bereich des Arbeitsschutzes sowie Mutterschutzausschuss.

1.4.2.3 Vielfältige Erkenntnisquellen in der Evaluation

Damit werden für die Evaluation unterschiedliche Erkenntnisquellen mit unterschiedlicher Aussagekraft einbezogen. Die Rezeption der Literatur bezieht sich einerseits auf die Rechtsprechung und Kommentierung zum Mutterschutzgesetz und greift andererseits Forschungsliteratur auf.

Die Befragung der Betriebe hat eine hohe Aussagekraft und bildet die zentrale Erkenntnisquelle. Die Befragung der Ausbildungsstellen war als ergänzende Befragung angelegt und zeichnet Entwicklungslinien auf. Gleiches gilt für die Befragung der Aufsichtsbehörden – sie vermittelt einen ersten Einblick in die Arbeit der Aufsichtsbehörden mit Blick auf das Mutterschutzgesetz. Die Befragung der Krankenkassen war explorativ angelegt und hatte zudem einen Machbarkeitscharakter.

Die Perspektive der Expertinnen und Experten ergänzt und vertieft die Ergebnisse der verschiedenen Befragungen. Sie ist zudem die wesentliche Erkenntnisquelle für die Bewertung der Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz.

Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung



2.1 Vorbemerkungen

Die Umsetzung der Reform in der betrieblichen und ausbildenden Praxis ist **in hohem Maße vom vorhandenen Wissen** abhängig. Dieses Wissen wird auf beiden Seiten relevant: sowohl aufseiten der Frauen als auch seitens der Arbeitgeber und Ausbildungsstellen.

In ihrer Metastudie resümieren Probst et al., dass die allgemeine Kenntnis über die Existenz gesetzlicher Vorgaben nicht automatisch gleichzusetzen ist mit dem Wissen über die gesetzlichen Bestimmungen (Probst et al. 2018, Seite 909 folgende). In der Praxis gibt es nach Probst et al. Wissenslücken sowohl aufseiten der Frauen als Arbeitnehmerinnen oder Auszubildende als auch seitens der die Frauen beschäftigenden oder ausbildenden Arbeitgeber. Da die Evaluation, wie in Kapitel 1.4 ausgeführt, den Umsetzungsstand in den Betrieben und Ausbildungsstellen fokussiert, steht die Perspektive der Frauen in dieser Evaluation nicht im Vordergrund.

In diesem Kapitel werden der Wissensstand und die verschiedenen Wege der Wissensbeschaffung aus der Perspektive der Betriebe, der Hochschulen und anderen Ausbildungsstellen sowie der Aufsichtsbehörden beleuchtet. Dabei wird – jeweils für Betriebe (unter 2.2), Ausbildungsstellen (unter 2.3) und Aufsichtsbehörden (unter 2.4) – wie folgt vorgegangen:

1. Zunächst steht die allgemeine Kenntnis der Reform im Vordergrund, um abzufragen, ob die Reform wahrgenommen wurde.
2. Das Wissen im Detail, das Basis für eine gute Umsetzung ist, wird über die Einschätzung zu den wesentlichen Veränderungen abgefragt.
3. Anschließend steht die aktive Informationsbeschaffung mit den Informationskanälen sowie der Bewertung genutzter Formate im Vordergrund. Gefragt wurde jeweils mit Bezug auf die Funktion der oder des Befragten.

Die Darstellung erfolgt grundsätzlich jeweils in drei Schritten:

- Zunächst werden die Befragungsergebnisse – vor allem anhand tabellarischer Darstellungen – vorgestellt und erläutert.
- Sodann werden im Rahmen einer Auswertung signifikante Gesichtspunkte und mögliche Verzerrungswirkungen bei der Beantwortung der Fragen behandelt.
- In einem dritten Schritt werden dann schließlich mögliche Begründungen für die signifikanten Feststellungen erörtert.

2.2 Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung in Betrieben

2.2.1 Kenntnis von der Reform

Mehr als vier Fünftel der befragten Betriebe (84,2 Prozent) haben nach eigener Angabe von der Reform des MuSchG gehört.

2.2.1.1 Auswertung

Im **Branchenvergleich** zeigt sich, dass die Reform in der Branche „Gesundheit und Soziales“ (88,5 Prozent) am bekanntesten ist.

In der Branche „Verkehr, Handel und Gastgewerbe“ ist die Kenntnis der Reform am geringsten ausgeprägt, wenngleich auch in dieser Branche 78,9 Prozent der Betriebe von der Reform des MuSchG gehört haben. Die Unterschiede vor allem zwischen diesen beiden Branchen sind deutlich, aber insgesamt gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Branchen.

Je höher die **Beschäftigtenzahl sowie der Schwangerenanteil** in einem Betrieb sind, desto häufiger besteht Kenntnis über die Reform bei den jeweils in den Betrieben Befragten. Der Zusammenhang ist bezogen auf die Betriebsgröße sehr signifikant und bezogen auf den Schwangerenanteil signifikant.

Dies sind **vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung**, die sich in der

Mehrzahl an der Befragung beteiligt haben (siehe Kapitel 1.4.2.2.2.4).

Ebenso wissen Betriebe, die nach eigenen Angaben **bereits Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt** haben, deutlich häufiger von der Reform als jene,

die keine durchgeführt haben, wobei mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen – wenig überraschend – einen noch deutlicheren Unterschied ausmachen als allgemeine Gefährdungsbeurteilungen. Beide Zusammenhänge sind hochsignifikant.

Tabelle 7: „Haben Sie von der Reform des Mutterschutzgesetzes gehört?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent	
			Ja	Nein
Insgesamt		950	84,2	15,8
Betriebsgröße**	Bis 99 Beschäftigte	77	76,6	23,4
	100–249 Beschäftigte	483	81,0	19,0
	250–499 Beschäftigte	200	88,5	11,5
	500–999 Beschäftigte	102	88,2	11,8
	1.000+ Beschäftigte	86	94,2	5,8
Branche	Produzierendes Gewerbe	334	84,7	15,3
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	142	78,9	21,1
	Gesundheit und Soziales	234	88,5	11,5
	Dienstleistungen	201	81,6	18,4
	Sonstiges	39	87,2	12,8
Schwangerenanteil*	Niedrig	183	77,6	22,4
	Mittel	546	85,2	14,8
	Hoch	182	87,9	12,1
Allgemeine Gefährdungsbeurteilung***	Für alle vorhanden	669	86,4	13,6
	Teilweise vorhanden	185	83,8	16,2
	Nicht vorhanden	62	67,7	32,3
Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung***	Für alle vorhanden	336	92,6	7,4
	Teilweise vorhanden	314	84,1	15,9
	Nicht vorhanden	241	74,7	25,3

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

2.2.1.2 Interpretation

Aufgrund des hohen Frauenanteils in der **Branche „Gesundheit und Soziales“** ist von einer besonderen Sensibilität für das Thema in dieser Branche auszugehen. Dies wird noch zusätzlich verstärkt durch den Zusammenhang zum Schwangerschaftsanteil. Dieser ist zwar über alle Branchen anteilig gleich verteilt, aber aufgrund des hohen

Frauenanteils in der Branche ist von einer höheren absoluten Zahl an Schwangerschaften in Vergleich zu den Branchen mit einem niedrigeren Frauenanteil auszugehen. So wird in den Experteninterviews darauf verwiesen, dass in dieser Branche eine hohe Aufmerksamkeit für Mutterschutzthemen zu verzeichnen ist. Dies kann ein Grund für den höchsten Wert der Kenntnissnahme sein.

Insgesamt verweist der Zusammenhang zwischen Kenntnisnahme und hohem Schwangerschaftsanteil auf eine Betroffenheitskomponente. Betriebe mit einem hohen Schwangerschaftsanteil haben sich stärker mit dem Gesetz auseinandergesetzt. Der mit der Reform verbundene Präventionscharakter hat damit die Betriebe mit weniger Schwangerschaften vermutlich noch nicht erreicht.

2.2.2 Wissen über die Reform

2.2.2.1 Wissen über Neuregelungen zum Gesundheits- und Kündigungsschutz

Zur Abfrage des Wissens über die Reform des MuSchG sollten die Befragten aus einer Reihe (potenzieller) Neuregelungen alle mit „Trifft zu“ benennen, die ihrer Meinung nach mit der Reform neu im MuSchG verankert worden sind. Hierbei wurden die Betriebe ausgeschlossen, die nach eigenen Angaben keine Kenntnis von der Reform hatten.

2.2.2.1.1 Fragenkatalog

Den Betrieben wurden – in anderer Reihenfolge als hier – folgende Aussagen vorgelesen:

1. Der Anwendungsbereich des Gesetzes wurde erweitert, zum Beispiel auf Schülerinnen und Studentinnen.
2. Ein Genehmigungsverfahren für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wurde eingeführt.
3. Der Kündigungsschutz wurde geändert.
4. Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist keine behördliche Genehmigung mehr erforderlich.
5. Die Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung wurde eingeführt.
6. Die vorsorgliche Gefährdungsbeurteilung durch Überprüfung der Arbeitsbedingungen wurde in das Mutterschutzgesetz aufgenommen.

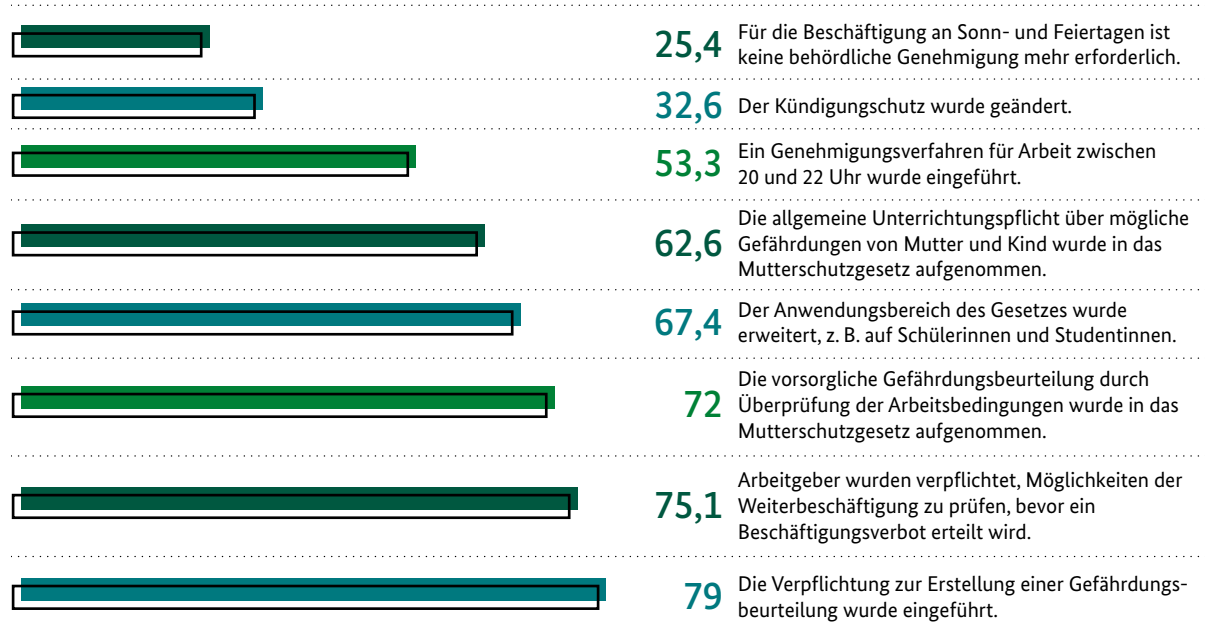
7. Arbeitgeber wurden verpflichtet, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu prüfen, bevor ein Beschäftigungsverbot erteilt wird.
8. Die allgemeine Unterrichtungspflicht über mögliche Gefährdungen von Mutter und Kind wurde in das Mutterschutzgesetz aufgenommen.

Die Richtigkeit der Aussagen wird wie folgt bewertet:

- Die **Aussagen 1–4** betreffen echte Neuerungen, die durch das Mutterschutzrecht materiell eingeführt wurden, sie sind *alle richtig*.
- Die **Aussagen 5–8** betreffen Regelungen, die bereits nach altem Mutterschutzrecht (MuSchG alte Fassung oder MuSchArbV alte Fassung) galten und durch das Reformgesetz nur neu gefasst wurden.
 - Die Aussagen 5 und 7 haben den Inhalt des Mutterschutzrechts insgesamt zum Gegenstand. Es sind *unrichtige Aussagen*, weil diese Inhalte bereits in der MuSchArbV enthalten waren.
 - Die Aussagen 6 und 8 sind aufgrund der anderen Fragestellung *richtige Aussagen*, weil sie zwar bereits in der MuSchArbV geregelt waren, jedoch nicht im MuSchG alte Fassung und damit durch die Reform „in das MuSchG aufgenommen“ wurden.

In folgender Abbildung sind die Nennungen der Betriebe mit Kenntnis der Reform aufgeführt. An dieser Stelle erfolgt noch keine Bewertung der Antworten nach ihrer Richtigkeit. 33 Betriebe, die Kenntnis von der Reform hatten, haben diese Frage nicht beantwortet, darunter haben 30 angegeben, sie wüssten es nicht. Abgebildet sind hier nur die antwortenden Betriebe.

Abbildung 1: „Was wurde Ihrer Meinung nach durch die Reform neu geregelt?“
(n = 767, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Nachfolgende Übersicht zeigt auf, inwieweit die antwortenden Betriebe die Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes richtig erkannt haben.

Hierbei ist zu beachten, dass die telefonische Befragungssituation wenig Zeit lässt, über die Richtigkeit der Antworten nachzudenken.

Übersicht 1:

Aussage	... ist ...	Anteil zutreffender Antworten
Materielle Neuregelungen		
1 Der Anwendungsbereich des Gesetzes wurde erweitert, z. B. auf Schülerinnen und Studentinnen.	richtig	67,4
2 Ein Genehmigungsverfahren für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wurde eingeführt.	richtig	53,3
3 Der Kündigungsschutz wurde geändert.	richtig*	32,6
4 Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist keine behördliche Genehmigung mehr erforderlich.	richtig	25,4
Neufassung schon bestehenden Rechts		
5 Die Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung wurde eingeführt.	falsch*	21,0
6 Die vorsorgliche Gefährdungsbeurteilung durch Überprüfung der Arbeitsbedingungen wurde in das Mutterschutzgesetz aufgenommen.	richtig*	72,0
7 Arbeitgeber wurden verpflichtet, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu prüfen, bevor ein Beschäftigungsverbot erteilt wird.	falsch	24,9
8 Die allgemeine Unterrichtspflicht über mögliche Gefährdungen von Mutter und Kind wurde in das Mutterschutzgesetz aufgenommen.	richtig*	62,6

* Zu beachten sind die verschiedenen Einordnungsannahmen in Kapitel 2.2.2.1.4.

2.2.2.1.2 Befragungsergebnisse zum Wissen über materielle Neuregelungen

Zu 1 Etwas mehr als zwei Drittel (67,4 Prozent) erkannten die Erweiterung des Anwendungsbereiches des Gesetzes, etwa auf Schülerinnen und Studentinnen, als Neuregelung.

Zu 2 Etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe wusste, dass mit der Reform ein *Genehmigungsverfahren für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr* eingeführt wurde.

Zu 3 Das Wissen über die *Änderung des Kündigungsschutzes* ist am zweitgeringsten ausgeprägt (32,6 Prozent).

Zu 4 Am geringsten ausgeprägt ist das Wissen über den *Wegfall der behördlichen Genehmigung für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen* (25,4 Prozent).

2.2.2.1.3 Befragungsergebnisse zum Wissen über (lediglich) neu gefasste Altregelungen

Zu 5 Dass die *Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung über die allgemeine Arbeitsschutzpflicht* (§ 5 ArbSchG) **bereits vor der Reform des MuSchG bestand, scheint den Betrieben in der Mehrheit nicht bekannt zu sein.** Von 79,0 Prozent der Betriebe und damit am häufigsten wurde dieser Punkt als Neuregelung benannt.

Zu 6 Dass die *vorsorgliche Gefährdungsbeurteilung durch Überprüfung der Arbeitsbedingungen mit der Reform in das Mutterschutzgesetz aufgenommen* wurde, wussten 72,0 Prozent der befragten Betriebe.

Zu 7 Die *Verpflichtung der Arbeitgeber, vor Erteilung eines Beschäftigungsverbots die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung zu prüfen*, wurde am häufigsten (75,1 Prozent) unzutreffend als Neuregelung im MuSchG erkannt. Dieser Punkt war vor der Reform des MuSchG durch die MuSchArbV geregelt und **scheint den Betrieben in der Mehrheit nicht bekannt zu sein.**

Zu 8 Die Aufnahme der *allgemeinen Pflicht zur Unterrichtung über mögliche Gefährdungen von Mutter und Kind* benannten 62,6 Prozent. Auch dieser Punkt war vor der Reform bereits durch die

MuSchArbV geregelt, sodass wiederum vorstellbar ist, dass ein Teil der Betriebe trotz der eindeutigen Fragestellung dies im Rahmen der telefonischen Befragung nicht als Neuregelung erkannt hat.

2.2.2.1.4 Mögliche Einordnungsannahmen der befragten Betriebe

Unterschiedliche Einordnungen können zum Teil damit zusammenhängen, dass einzelne vorher in der MuSchArbV geregelte Aspekte bereits von den Betrieben praktiziert und damit nicht als Neuregelung bewertet worden sind. Bei der Auswertung der Befragungsergebnisse sind im Einzelnen folgende mögliche Einordnungsannahmen zu berücksichtigen:

Zu 2 Die Neuregelung betrifft die Einführung eines behördlichen Genehmigungsverfahrens für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr, das branchenunabhängig gilt. Nach alter Rechtslage war die Arbeit nach 20 Uhr unter Umständen und vor allem in bestimmten Branchen – in Abweichung zum Nachtarbeitsverbot – zulässig (§ 8 Absatz 3 MuSchG alte Fassung). Darüber hinaus konnte die Aufsichtsbehörde in begründeten Einzelfällen Ausnahmen zulassen (§ 8 Absatz 6 MuSchG alte Fassung). Soweit die Befragten die Aussage „Ein Genehmigungsverfahren für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wurde eingeführt“ für nicht zutreffend hielten, könnte diese Einschätzung auf einer möglichen Kenntnis der alten Rechtslage beruhen.

Zu 3 Die Neuregelung betrifft insbesondere den Kündigungsschutz bei einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt. Allerdings stellte die Reform ebenfalls klar, dass sich der Kündigungsschutz auf Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers erstreckt, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft. Soweit die Befragten die Aussage „Der Kündigungsschutz wurde geändert“ für nicht zutreffend hielten, könnte diese Einschätzung darauf beruhen, dass solche Vorbereitungsmaßnahmen schon nach alter Rechtslage aufgrund einer entsprechenden EuGH-Rechtsprechung galten¹²¹.

Zu 5 Nach alter Rechtslage musste die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung „rechtzeitig“ vorgenommen werden (§ 1 Absatz 1 Satz 1

121 siehe EuGH-Urteil vom 11. Oktober 2007, C-460/06, EuGH, NZA 2007, 1271, zur Auslegung von Art. 10 der RL 92/85/EWG).

MuSchArbV: „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“). Dies wurde in der Praxis wohl nicht einheitlich in der Weise ausgelegt, dass die Gefährdungsbeurteilung zusammen mit der arbeits-schutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden musste. Dieser Umstand könnte eine Reihe der Befragten dazu veranlassen haben, diese Verpflichtung als Neuregelung zu betrachten.

Zu 6 und 8 Die in den Fragen 6 und 8 genannten Verpflichtungen bestanden vor der Reform nach der MuSchArbV, sodass wiederum vorstellbar ist, dass ein Teil der Betriebe trotz der eindeutigen Fragestellung im Rahmen der telefonischen

Befragung nicht erkannt hat, dass die Aussage zutreffend ist, weil sie im MuSchG alte Fassung nicht enthalten war.

2.2.2.1.5 Auswertung zum Bekanntheitsgrad der Neuregelungen des MuSchG neue Fassung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe die Neuregelungen der Reform in unterschiedlichem Ausmaß als bekannt benennen. Die materiellen Neuregelungen sind weniger bekannt als die Regelungen, die bereits vorher galten, aber in dem Mutterschutzgesetz neu gefasst wurden.

Um einen Überblick über die Breite des Detailwissens der Betriebe zu erhalten, wurden die jeweiligen richtigen Antworten aufsummiert. Sechs Betriebe erkannten keine der Neuregelungen als solche, nur ein befragter Betrieb beantwortete alles richtig. Im Mittel gaben die Befragungsteilnehmenden für 4,1 von acht Regelungen richtig an, ob diese durch die Reform neu geregelt sind.

Tabelle 8: Wissen über Regelungen im MuSchG neue Fassung

Merkmal	Ausprägung	n	Mittelwert der benannten Neuregelungen
			Angaben in %
Insgesamt		767	4,1
Betriebsgröße*	Bis 99 Beschäftigte	54	3,7
	100–249 Beschäftigte	371	4,0
	250–499 Beschäftigte	175	4,1
	500–999 Beschäftigte	88	4,2
	1.000+ Beschäftigte	77	4,6
Branche*	Produzierendes Gewerbe	268	3,9
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	105	4,1
	Gesundheit und Soziales	203	4,4
	Dienstleistungen	159	4,1
	Sonstiges	32	3,9
Schwangerenanteil	Niedrig	131	4,0
	Mittel	541	4,1
	Hoch	153	4,2
Allgemeine Gefährdungsbeurteilung	Für alle vorhanden	557	4,2
	Teilweise vorhanden	148	3,9
	Nicht vorhanden	40	3,9

Merkmal	Ausprägung	n	Mittelwert der benannten Neuregelungen
			Angaben in %
Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung***	Für alle vorhanden	302	4,2
	Teilweise vorhanden	256	4,3
	Nicht vorhanden	170	3,7

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Je **größer die Betriebe**, desto mehr Neuregelungen werden benannt. Dieser Zusammenhang ist hochsignifikant. In den Betrieben ab 1.000 Beschäftigten geben die Befragten im Mittel 4,6 Neuregelungen als bekannt an, in den Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten 3,7.

Im **Branchenvergleich** werden von den Befragten in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens im Mittel die meisten Neuregelungen als bekannt angegeben.

Das (auch **teilweise**) **Vorliegen von mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen** und damit die Beschäftigung mit Gefährdungsprävention weist einen hochsignifikanten Zusammenhang zur Angabe von Neuregelungen auf. Betriebe, in denen keine mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, gaben im Mittel etwas weniger Neuregelungen als ihnen bekannte Neuregelungen an. Der Zusammenhang besteht, weniger stark ausgeprägt und nicht signifikant, auch mit Blick auf das **Vorhandensein allgemeiner Gefährdungsbeurteilungen**. Betriebe ohne allgemeine Gefährdungsbeurteilungen geben weniger ihnen bekannte Neuregelungen an als Betriebe mit (auch teilweise) vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen.

2.2.2.1.6 Auswertung der Befragung zu den Neuerungen gegenüber dem bisherigen Mutterschutzrecht

Abgefragt wurde ausschließlich das Wissen über das neu gefasste Mutterschutzrecht, nicht über das bis dahin bestehende Mutterschutzrecht. Eine sichere Beantwortung der Frage setzte aber die Kenntnis über das neue und das alte Mutterschutzrecht voraus. Zur Interpretation der Befragungsergebnisse sind die an der Befragung Teilnehmenden in drei Gruppen aufzuteilen:

- die Gruppe derjenigen, die das alte und neue Mutterschutzrecht (grundsätzlich) im Detail kennen,
- die Gruppe derjenigen, die nur das neue Mutterschutzrecht (MuSchG neue Fassung) oder nur das alte Mutterschutzrecht (MuSchG alte Fassung nebst MuSchArbV), nicht aber beide Gesetzesfassungen kennen, und
- die Gruppe derjenigen, die weder das alte noch das neue Mutterschutzrecht kennen.

Aufgrund der Fragestellung beziehungsweise der Antwortmöglichkeiten lässt sich im Rahmen der Auswertung nicht ermitteln, ob sich die Verneinung einer Aussage auf das fehlende Wissen über die Neuregelung an sich oder auf das fehlende Wissen über das zuvor bestehende Mutterschutzrecht zurückführen lässt. Beispielsweise kann die fälschliche Verneinung der Frage „Arbeitgeber wurden verpflichtet, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu prüfen, bevor ein Beschäftigungsverbot erteilt wird“ zum einen darauf beruhen, dass die befragte Person zwar wusste, dass diese Regelung im neuen Mutterschutzrecht vorgesehen ist, nicht aber wusste, dass dies schon nach altem Recht galt, und zum anderen darauf beruhen, dass sie nicht weiß, dass eine solche Pflicht überhaupt besteht.

2.2.2.1.7 Rückschlüsse auf die Rezeption von materiellen Neuregelungen

Die zutreffende Einschätzung, dass die Aussagen 1–4 richtig sind, setzt ein detailliertes **Wissen über die materiellen Neuregelungen durch die Mutterschutzreform** voraus.

- Im Hinblick auf die Frage 1 musste die befragte Person erkannt haben, dass mit der Reform nun auch vorbereitende Kündigungshandlungen vom mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz erfasst werden. Die Einschätzung, dass

diese Aussage falsch ist, könnte allerdings auch darauf beruhen, dass dies aufgrund einer EuGH-Rechtsprechung auch bereits nach alter Rechtslage galt.

- Im Hinblick auf die Aussagen 2–4 dürfte den Befragten das alte Mutterschutzrecht aus der Praxis vor der Reform grundsätzlich hinlänglich bekannt gewesen sein: Für Schülerinnen und Studentinnen galt kein Mutterschutz, nach 20 Uhr bestand – abgesehen von einzelnen Branchen – stets eine Genehmigungspflicht, für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen war stets eine behördliche Genehmigung einzuholen. Die Personen, die diese Aussagen als richtig erkannten, haben sich ebenfalls intensiv mit den Neueregungen auseinandergesetzt. Die Personen, die diese Aussagen unrichtigerweise als falsch einstufen, haben dies offenbar nicht getan.

Die Auswertung der Einschätzung zu den Aussagen 1–4 zu den (echten) materiellen Neueregungen lässt also Rückschlüsse zu, in welchem Umfang die Mutterschutzreform im Detail rezipiert wurde.

2.2.2.1.8 Rückschlüsse auf die Sensibilisierungswirkung durch die Neufassung von Altregelungen

Die zutreffende Einschätzung im Hinblick auf die Aussagen 5–8 setzt neben der Kenntnis der Reformregelungen vor allem ein detailliertes Wissen über die Altregelungen, namentlich die der MuSchArbV, voraus.

- Die Aussagen 5 und 6 betreffen die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung.
- Die Aussage 7 betrifft das mutterschutzrechtliche Rangverhältnis von Schutzmaßnahmen.
- Die Aussage 8 betrifft die Unterrichtungspflicht über die Gefährdungsbeurteilung.

Da durch die Öffentlichkeitsarbeit und in der öffentlichen Berichterstattung im Zuge der Reform vor allem die Pflicht zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sehr prominent behandelt wurde, ist insoweit davon auszugehen, dass den Befragten hinlänglich bekannt war, dass diese Pflicht nun zumindest seit der Reform bestand. Eine vertiefte Befassung mit der Mutterschutz-

reform war insoweit für die zutreffende Einschätzung nicht erforderlich.

Allerdings bestand hier die Herausforderung, dass genau genommen die meisten Neueregungen, die nun seit der Reform direkt im MuSchG geschrieben stehen, bereits mit Erlass der MuSchArbV alte Fassung 1997 verpflichtend waren (dazu oben, Kapitel 1.2). Vielen Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwender war allerdings das Verhältnis zwischen dem MuSchG alte Fassung und der erst 1997 erlassenen MuSchArbV alte Fassung nicht klar. Auch in der Praxis der nationalen Rechtsprechung ist die MuSchArbV alte Fassung kaum Gegenstand von Entscheidungen.¹²² Anders als das MuSchG war die MuSchArbV alte Fassung auch nicht aushangpflichtig, vergleiche § 18 MuSchG alte Fassung.¹²³ Auch der Reformgesetzgeber ging von einem erheblichen Transparenz- und Umsetzungsdefizit aus.¹²⁴ Da nun allerdings die hier unternommene Evaluation die Reform und nicht die Gründe für die seinerzeit fehlende Wirkung der aufgehobenen MuSchArbV alte Fassung zum Gegenstand hat, lag auch der Fokus der Befragung auf der Reform, wobei dafür mit dem Gesetzgeber von einer Neueregung *im MuSchG* ausgegangen worden ist. Es kann allerdings durchaus vorgekommen sein, dass es einzelne Betriebe gab, die die MuSchArbV alte Fassung und die damit verbundenen Verpflichtungen bereits kannten und so in der Reform eine solche nicht ersehen und damit alle wesentlichen Pflichten als bereits bestehend bewertet haben. Es war unvermeidlich, dass insoweit die Befragten korrekterweise einen Neuerungswert der Reform eher verneint haben.

Dies beeinträchtigt allerdings die Ergebnisse der Befragung und deren Verwertbarkeit im Hinblick auf die damit abgefragte Bekanntheit der Neueregungen nicht, denn wichtig ist, dass die vom Gesetzgeber auch selbst als Reform angesehene Änderung des MuSchG mehrheitlich in den Betrieben als solche verstanden worden ist.

Die Auswertung der Einschätzung zu den Aussagen 5–8 zu den neu gefassten Altregelungen lässt demnach Rückschlüsse zu, in welchem Umfang

122 Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, S. 157 ff.

123 Kritisch dazu Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, S. 213 f.

124 BT-Drs. 18/8963, S. 34.

das alte Mutterschutzrecht – namentlich die MuSchArbV – im Detail rezipiert wurde und welche Sensibilisierungswirkung der Neufassung von Altregelungen durch die Mutterschutzreform beizumessen ist.

- Diejenigen, die diese Aussagegegenstände richtigerweise nicht als Neuregelung erkannten, dürften eher sowohl die Alt- als auch die Neuregelungen im Detail kennen oder beides nicht kennen. Dass sie weder Alt- noch Neuregelungen kennen, erscheint jedoch nach dem öffentlichen Diskurs speziell zu dieser Regelung im Zuge der Reform unwahrscheinlich.
- Diejenigen, die diese Aussagegegenstände fälschlicherweise für eine Neuregelung halten, kennen die Altregelungen nicht und haben sie dementsprechend vor der Reform nicht umgesetzt.

Die Sensibilisierung für die Gefährdungsbeurteilung und das in ihrem Rahmen vorgesehene Rangverhältnis der Schutzmaßnahmen war eines der Kernanliegen der Mutterschutzreform. Nach der Befragung ist davon auszugehen, dass das Wissen im Detail unterschiedlich ausgeprägt ist. Die Aussagen der Betriebe zur *Verpflichtung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen* lassen jedoch darauf schließen, dass mit der Reform

bereits bestehende Verpflichtungen in den Fokus der Betriebe rücken. Insofern wirkt die Reform über die eigentlichen Neuerungen hinaus sensibilisierend.

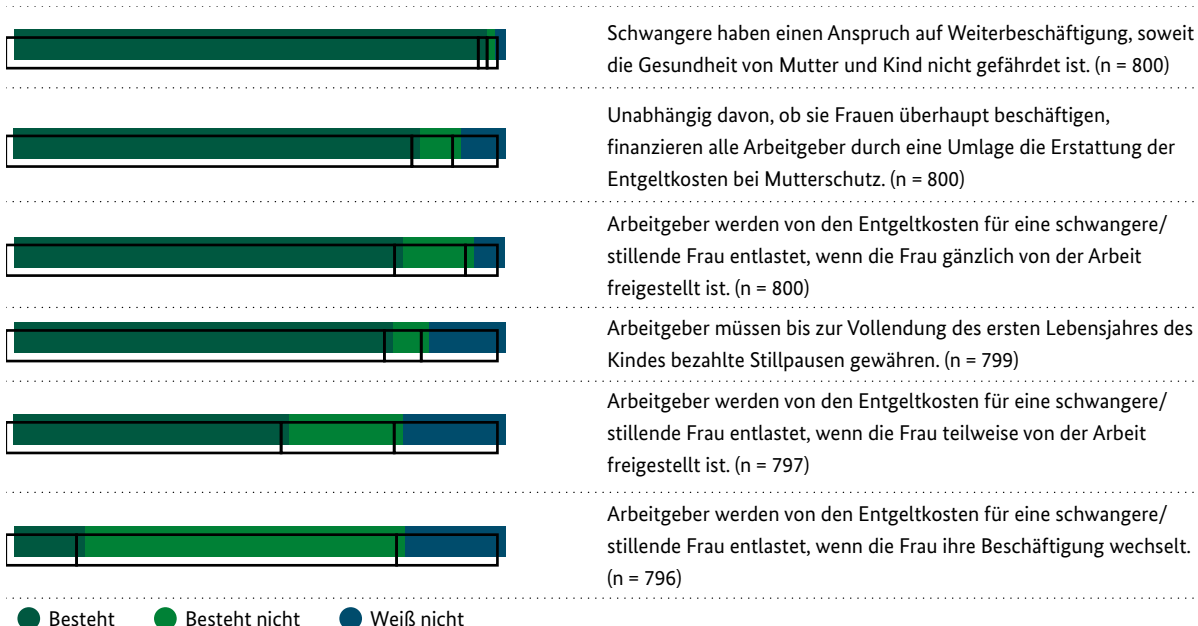
2.2.2.2 Wissen über Regelungen zum Einkommensschutz

In einer zweiten Wissensfrage sollten die Befragten zu ausgewählten Aspekten des Einkommensschutzes angeben, ob diese bestehen oder nicht. Diese sind nicht alle im MuSchG geregelt, ein Teil ist im AAG geregelt. Wichtig ist dieses Wissen in der betrieblichen Praxis und damit auch für die Evaluation, da sie bestimmte gestalterische Maßnahmen flankieren und ein Nichtwissen zu einer geringeren Nutzung entsprechender Maßnahmen führen kann.

2.2.2.2.1 Auswertung

Hierbei gab es keine „falschen“ Aussagen, da alle beschriebenen Regelungen im Mutterschutzrecht beziehungsweise im AAG bestehen, 59 Befragte erkannten dies richtig. Auch die Aussage „Arbeitgeber müssen bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs des Kindes bezahlte Stillpausen gewähren“ betraf so gesehen keine Neuregelung, weil auch dies bereits nach altem Mutterschutzrecht galt, wobei der Anspruch durch die Reform jedoch auf das erste Lebensjahr begrenzt wurde.

Abbildung 2: „Das Mutterschutzgesetz regelt verschiedene Aspekte. Bitte geben Sie an, ob die folgenden Regelungen Ihrer Meinung nach bestehen oder nicht.“ (Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Bezüglich des Detailwissens zur *Befreiung des Arbeitgebers von den Entgeltkosten* scheint es noch Klärungsbedarf zu geben.

- Insgesamt am wenigsten bekannt war den befragten Betrieben, dass *Arbeitgeber von den Entgeltkosten für eine schwangere beziehungsweise stillende Frau entlastet werden, wenn die Frau ihre **Beschäftigung wechselt***. Nur 14,4 Prozent der Befragten gaben richtigerweise an, dass diese Regelung nicht besteht, zwei Drittel äußerten Unwissen.
- Und auch von der *Entgeltkostenbefreiung für schwangere und stillende Frauen bei **teilweiser Freistellung** von der Arbeit* wussten nur 56,0 Prozent der Befragten.
- Weiter verbreitet ist hingegen die Kenntnis über die *Entlastung der Arbeitgeber bezüglich der Entgeltkosten bei **vollständiger Arbeitsfreistellung** schwangerer oder stillender Frauen*. 79,1 Prozent der Befragten gaben diese Regelung korrekterweise als bestehend an.

Etwas ausgeprägter ist das Wissen über die *Finanzierung der Erstattung der Entgeltkosten in Mutterschutzfällen*, welche alle Arbeitgeber mittels einer Umlage tragen, unabhängig davon, ob sie überhaupt Frauen beschäftigen oder nicht. 82,6 Prozent der befragten Betriebe erkannten das Bestehen dieser Regelung richtig.

Über die Verpflichtung zur *Gewährung bezahlter Stillpausen bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes* wussten 77,0 Prozent der Befragten Bescheid. Bezüglich dieser Regelung gab es aber auch einen recht hohen Anteil unsicherer Antworten; in 15,5 Prozent der Fälle wurde die Antwortkategorie „Weiß nicht“ gewählt.

Am bekanntesten ist schließlich der *Anspruch Schwangerer auf Weiterbeschäftigung*, soweit die Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet ist; 96,1 Prozent der Befragten wussten, dass das MuSchG diesen Aspekt regelt.

2.2.2.2.2 Interpretation

Die Regelungen zu den Entlastungen von Entgeltkosten bei gänzlicher und teilweiser Freistellung sind in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil

bekannter als in Betrieben mit einem niedrigen Frauenanteil und damit auch in Betrieben der Branche „Gesundheit und Soziales“. Der Zusammenhang ist bezogen auf die Entlastung von Entgeltkosten bei gänzlicher und teilweiser Freistellung hochsignifikant. Ebenso zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Schwangerenanteil der Betriebe und dem Wissen um die Regelung zu den Stillpausen. Betriebe mit einem hohen Schwangerenanteil geben das Bestehen dieser Regelung häufiger an als Betriebe mit einem niedrigen Schwangerenanteil. Unter der Annahme, dass das Wissen um die verschiedenen Entgeltregelungen eine Umsetzung von Mutterschutzmaßnahmen auch jenseits von Beschäftigungsverboten, wie zum Beispiel Wechsel der Beschäftigung, unterstützt, ist davon auszugehen, dass eine stärkere Information der Betriebe über die verschiedenen Arten der Entlastung von Entgeltkosten die weitere Umsetzung positiv beeinflussen könnte.

2.2.3 Wissensgenerierung und Informationsverhalten

In einem weiteren Teil der Befragung wurden folgende Gesichtspunkte der Wissensgenerierung zum Mutterschutz erfragt:

- Informationsverhalten (aktiver Informationserwerb, unter 2.2.3.1)
- Informationsquellen (unter 2.2.3.2)
- Informationsformate (unter 2.2.3.3)
- Sachdienlichkeit der Informationsformate (unter 2.2.3.4)

2.2.3.1 Informationsverhalten (aktiver Informationserwerb)

2.2.3.1.1 Auswertung

Von den befragten Betrieben, die Kenntnis von der Reform hatten, gaben 59,6 Prozent an, dass sie sich in ihrer Funktion zu den *Neuregelungen und zur Umsetzung informiert* hatten. 40,4 Prozent der Befragten in den Betrieben hatten sich nach eigenen Angaben nicht über die Neuerungen informiert.

Im Hinblick auf die Kategorisierung nach der **Funktion der Befragten** lassen sich insbesondere folgende Feststellungen treffen:

- Mehr als sechs von zehn Personen (61,5 Prozent), die aus der **Personalabteilung** (mit insgesamt 642 Nennungen die mit Abstand deutlich größte Kategorie) heraus befragt worden sind, informierten sich.
- Von den **Geschäftsführungen** (73 Befragte) informierte sich hingegen etwas weniger als die Hälfte (47,9 Prozent).
- Die 81 Befragten, die der offenen Antwortkategorie „**Andere**“ zugeordnet sind, waren zu 51,9 Prozent zu den Neuregelungen des MuSchG informiert.

Tabelle 9: „Haben Sie sich in Ihrer Funktion gezielt über die Neuregelungen des Mutterschutzes und wie diese im Betrieb umzusetzen sind, informiert?“

		n	Angaben in Prozent	
			Ja	Nein
Insgesamt		795	59,6	40,4
Betriebsgröße***	Bis 99 Beschäftigte	58	51,7	48,3
	100–249 Beschäftigte	388	53,6	46,4
	250–499 Beschäftigte	177	61,6	38,4
	500–999 Beschäftigte	89	71,9	28,1
	1.000+ Beschäftigte	81	76,5	23,5
Branche*	Produzierendes Gewerbe	281	52,7	47,3
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	112	58,0	42,0
	Gesundheit und Soziales	206	65,5	34,5
	Dienstleistungen	162	66,0	34,0
	Sonstige	34	55,9	44,1
Schwangerenanteil***	Niedrig	141	44,0	56,0
	Hoch	159	66,0	34,0
Allgemeine Gefährdungsbeurteilung	Für alle	576	61,6	38,4
	Teilweise	153	59,5	40,5
	Nicht vorhanden	42	50,0	50,0
Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung***	Für alle	309	71,5	28,5
	Teilweise	262	57,6	42,4
	Nicht vorhanden	179	45,3	54,7

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)
 Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Die Aussage weist einen hochsignifikanten Zusammenhang nach **Betriebsgrößenklassen** auf. Je größer der Betrieb, desto häufiger gaben die Befragten an, sich über die Reform informiert zu haben. In den Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten haben sich etwas mehr als die Hälfte der

Befragten zur Reform informiert, in den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten gaben dies über 70 Prozent an.

Auch zwischen den einzelnen **Branchen** zeigen sich signifikante Unterschiede, die einen

Zusammenhang zum Frauenanteil in den jeweiligen Branchen aufweisen: Befragte der Branchen „Gesundheit und Soziales“ und Dienstleistungen informierten sich häufiger als Befragte der Branchen „Produzierendes Gewerbe“ und „Verkehr, Handel, Gastgewerbe“.

Deutlich sind die Unterschiede mit Blick auf den **Schwangerschaftsanteil**, Betriebe mit einem hohen Anteil schwangerer oder stillender Frauen informieren sich seit 2018 hochsignifikant häufiger als Betriebe mit einem geringen Anteil. Dabei ist der Schwangerschaftsanteil bezogen auf den Frauenanteil in den Branchen etwa gleich verteilt, es gibt keine Branche mit einem auffällig höheren Schwangerschaftsanteil. Dies ist ein Unterschied zum Frauenanteil, der in der hohen Anteilsgruppe durch die Branche „Gesundheit und Soziales“ geprägt ist.

Mit Blick auf das **Vorhandensein der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung** sind Unterschiede beobachtbar, die allerdings nicht signifikant sind. Betriebe, die zum Teil oder für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, gaben häufiger an, sich informiert zu haben, als Betriebe, die keine Gefährdungsbeurteilungen erstellt haben. Dem kann eine höhere Sensibilität für das Thema zugrunde liegen.

Deutlicher und hochsignifikant werden die Unterschiede, wenn das **Vorhandensein mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen** betrachtet wird. Befragte aus den Betrieben mit einer mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze gaben deutlich häufiger an (71,5 Prozent), sich informiert haben, als Befragte aus Betrieben, in denen keine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung vorliegt (45,3 Prozent).

Diejenigen, die angaben, sich **aktiv zu den Neuregelungen informiert** zu haben, benannten im Durchschnitt **mehr richtige Neuregelungen** (4,4 zu 3,7 richtig erkannten Neuregelungen).

2.2.3.1.2 Erkenntnisse aus den Experteninterviews

Aus Sicht der Fachleute ist die Thematik Mutterschutz durch die Debatte und die Öffentlichkeitsarbeit, auch des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dazu, stärker in den Fokus gerückt. Vereinzelt wird eingeschätzt, dass die großen Unternehmen besser Bescheid wissen als die kleinen Unternehmen. Unsicherheiten bestünden mit Blick auf die zwei Arten der Gefährdungsbeurteilungen und im Hinblick auf das Beschäftigungsverbot. Sie berichten zum Teil auch, dass der Leitbildwechsel für einen präventiven und diskriminierungsfreien Mutterschutz als reformleitender Ansatz noch weniger bekannt sei oder aber aufgrund der Fülle der Anforderungen wenig wahrgenommen und seltener umgesetzt werde.

2.2.3.1.3 Interpretation

Das Informationsverhalten der Betriebe steht in Zusammenhang mit der Betriebsgröße, dem Schwangerschaftsanteil und dem Vorhandensein mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen. Denkbar sind mindestens zwei Gruppen von Betrieben. Zum einen Betriebe mit einer Organisationsstruktur, die anlassunabhängig neue rechtliche Vorgaben im Sinne einer guten Compliance aufgreift und umsetzt. Dies könnten eher größere Betriebe sein. Zum anderen ist in einem Teil der Betriebe ein eher anlassbezogenes Handeln denkbar. Ressourcenbedingt können hierunter eher kleinere Betriebe fallen, aber die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe muss sich nicht ausschließlich in strukturellen Merkmalen begründen, denkbar sind auch kulturelle Betriebsmerkmale. Deutlich wird zudem, dass Betriebe mit einem Schwangerschaftsanteil eher aktiv werden, also für sich einen Handlungsbedarf erkennen.

2.2.3.2 Informationsquellen

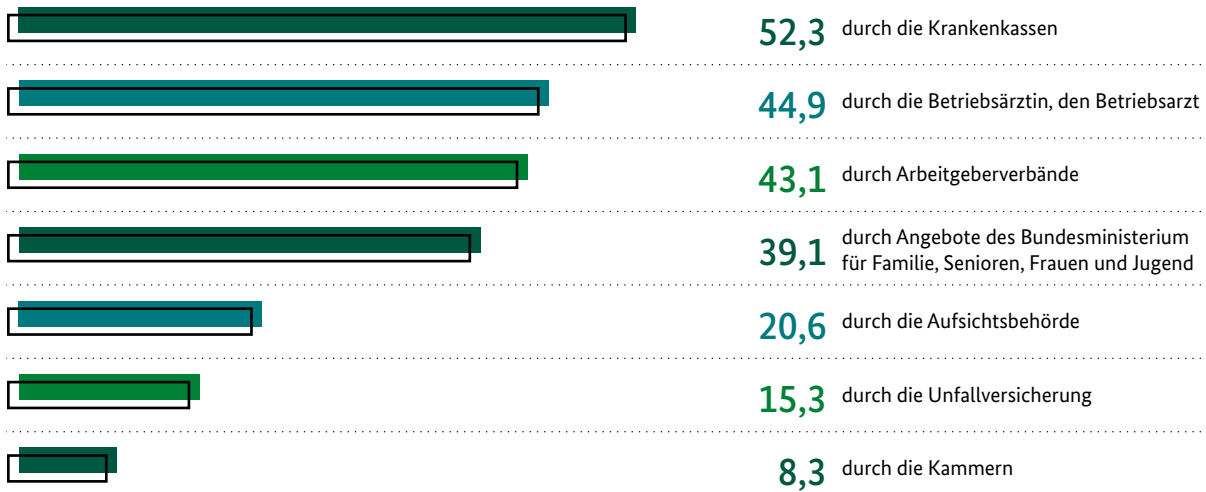
Um einen Einblick zu erhalten, über welche Institutionen sich Betriebe informieren, wurden die Betriebe befragt, wie sie sich informiert haben.

2.2.3.2.1 Auswertung

Abbildung 3 gibt hier die Nennungen wieder.

Abbildung 3: „Wie haben Sie sich informiert?“

(jeweils „Trifft zu“-Nennungen, n = 432, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent der Fälle)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

- Die *Krankenkassen* wurden von den befragten Betrieben am häufigsten als Informationsquelle genutzt (52,3 Prozent).
- An zweiter Stelle stehen die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* (44,9 Prozent).
- Dann folgen mit Werten um die 40 Prozent Informationen durch die *Arbeitgeberverbände* und Information durch *Angebote des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*.
- *Aufsichtsbehörden, Unfallversicherungen* und *Kammern* spielen demgegenüber als informierende Institutionen nur eine geringe Rolle.

Im Hinblick auf die **Funktion der Befragten im Betrieb** lassen sich folgende Feststellungen treffen:

- Die *Krankenkassen* werden in der Befragung am häufigsten als Informationsquelle genannt. Hier spielt die Funktion der *Krankenkassen* bei der Abwicklung des Mutterschutzgelds beziehungsweise der U2-Umlage eine wesentliche Rolle. Dies wird möglicherweise bestärkt durch die Zusammensetzung der Interviewten mit einem überwiegenden Teil von der **Personalabteilung**. Denkbar ist, dass hier eher leistungsrechtliche Informationsbedarfe im Vordergrund stehen.

- Die **Geschäftsführungen** informierten sich in ihrer Funktion deutlich häufiger über die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* als die Mitarbeitenden der Personalabteilung (62,5 Prozent zu 42,9 Prozent), sie nennen die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* an erster Stelle. Seltener informierten sie sich über Angebote des *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, die *Krankenkassen* und die *Arbeitgeberverbände*.

Mit Blick auf die **Betriebsgröße** ist auffällig:

- Die *Krankenkassen* als Informationsquelle werden von den **kleineren und mittleren Betrieben** mit bis zu 499 Beschäftigten deutlich häufiger genannt als von den größeren Betrieben. Der Unterschied ist signifikant.
- *Arbeitgeberverbände* wurden von den **mittleren und größeren Betrieben** hochsignifikant häufiger genutzt.
- *Aufsichtsbehörden* und *Kammern* spielten bei den **großen Betrieben** die größte Rolle als Informationsvermittler. Mit Blick auf die *Aufsichtsbehörden* ist der Unterschied signifikant.

Tabelle 10: „Wie haben Sie sich informiert?“ nach Betriebsgröße (Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)

	Gesamt	Bis 99 Beschäftigte	100–249 Beschäftigte	250–499 Beschäftigte	500–999 Beschäftigte	1.000 und mehr Beschäftigte
		n = 29	n = 187	n = 97	n = 63	n = 55
Krankenkassen*	52,3	51,7	54	62,9	46,0	36,4
Betriebsarzt/-ärztin	44,9	37,9	49,2	45,4	42,9	36,4
Arbeitgeberverbände***	43,1	37,9	33,2	47,4	61,9	49,1
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	39,1	31,0	36,9	47,4	33,3	43,6
Aufsichtsbehörde*	20,6	6,9	19,3	18,6	15,9	32,7
Unfallversicherung	15,3	13,8	13,9	19,6	15,9	12,7
Kammern	8,3	3,4	8,6	7,2	4,8	16,4

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Der Blick auf die **Branchen** zeigt unterschiedliche Nutzungsbilder:

- Die *Krankenkassen* wurden von Betrieben des **produzierenden Gewerbes** am häufigsten als Informationsgeber genutzt (60,1 Prozent). Die *Arbeitgeberverbände* werden ebenfalls etwas häufiger benannt.
- Hingegen verweisen die Betriebe in der Branche **„Gesundheit und Soziales“** am seltensten auf die *Krankenkassen* (43,3 Prozent). In dieser Branche spielen die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* sowie die *Aufsichtsbehörden* eine größere Rolle.
- In der Branche **„Verkehr, Handel, Gastgewerbe“** werden *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* und auch die *Unfallversicherung* deutlich seltener benannt, die *Kammern* hingegen etwas häufiger.
- Die branchenbezogenen Unterschiede sind bezogen auf die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* signifikant.

Tabelle 11: „Wie haben Sie sich informiert?“ nach Branchen (Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)

	Gesamt	Prod. Gewerbe	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	Gesundheit und Soziales	Dienstleistungen	Sonstige
		n = 138	n = 59	n = 127	n = 91	n = 17
Krankenkassen	52,4	60,1	54,2	43,3	51,6	52,9
Betriebsarzt/-ärztin	45,0	43,5	35,6	55,9	38,5	41,2
Arbeitgeberverbände	43,2	50,0	42,4	39,4	40,7	29,4
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	39,2	35,5	37,3	43,3	37,4	52,9
Aufsichtsbehörde	19,3	18,1	16,9	26,0	14,3	23,5
Unfallversicherung	15,3	15,2	6,8	16,5	17,6	23,5
Kammern	8,4	11,6	13,6	3,9	7,7	0,0

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Bezogen auf den **Frauen- und Schwangerenanteil** lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Betriebe mit einem **niedrigen Schwangerschaftsanteil** nutzten häufiger die *Angebote des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*.
- Betriebe mit einem **hohen Schwangerschaftsanteil** nutzten häufiger die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* und *Unfallversicherungsträger*.
- Die *Unfallversicherungsträger* wurden zudem häufiger genutzt, je **höher der Frauenanteil** im Betrieb ist. Dieser Zusammenhang geht über den branchenbezogenen Zusammenhang hinaus. Das heißt, er begründet sich nicht ausschließlich in der Branche „Gesundheit und Soziales“.

Unterschieden nach dem Kriterium, ob im Betrieb bereits eine *mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung erstellt* wurde, kommt man zu folgenden Auffälligkeiten:

- Auffällig ist, dass Betriebe, die noch **keine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung** erstellt haben, deutlich häufiger die *Krankenkassen* als Informationsquelle nutzten.
- Je stärker **mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen den Betrieb bereits durchdrungen** haben, desto häufiger werden die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* als informierende Akteurinnen und Akteure genannt.

Tabelle 12: „Wie haben Sie sich informiert?“ nach Schwangerschaftsanteil und mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilung (Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)

	Schwangerschaftsanteil			Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung		
	Gesamt	Niedrig	Hoch	Ja, für alle	Teilweise	Nein
		n = 56	n = 96	n = 204	n = 143	n = 71
Krankenkassen	52,4	64,3	46,9	49,0	49,7	66,2
Betriebsarzt/-ärztin	45,0	46,4	54,2	54,9	44,8	19,7
Arbeitgeberverbände	43,2	42,9	42,7	44,6	42,0	42,3
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	39,2	28,6	42,7	41,7	37,8	36,6
Aufsichtsbehörde	19,3	16,1	25,0	26,0	18,2	12,7
Unfallversicherung	15,3	12,5	19,8	17,2	11,2	18,3
Kammern	8,4	8,9	4,2	5,4	11,2	9,9

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

2.2.3.2.2 Erkenntnisse aus den Experteninterviews

Einige der befragten Fachleute verweisen auf das Verhältnis zwischen Betrieben und eher mit Kontrollaufgaben betrauten Einrichtungen, wie die Aufsichtsbehörden oder die Unfallversicherung. Insbesondere die Berufsgenossenschaften könnten eine größere Rolle bei der Wissensvermittlung spielen. Hier könnte die Wahrnehmung einer Beratungsfunktion durch die Betriebe schwächer ausgeprägt sein. Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte können ihrer Einschätzung nach eine sehr wichtige beratende Rolle einnehmen, wenn sie vorhanden sind.

2.2.3.2.3 Interpretation

Es gibt größenklassenbezogene Unterschiede genutzter Informationsquellen. Es gibt auch branchenbezogene Unterschiede, die nur bezogen auf den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin signifikant sind. Dies kann sich in der Verfügbarkeit oder dem Zugang zu der jeweiligen Informationsquelle begründen, wie zum Beispiel den Arbeitgeberverbänden, deren Mitgliedschaft freiwillig ist. Auch hat nicht jedes Unternehmen eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt.

Dass die meisten Betriebe auf die Krankenkassen verweisen, lässt den Schluss zu, dass leistungsrechtliche Fragestellungen oder Informationsbedarfe dominieren.

Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungen werden von den Betrieben weniger häufig benannt, obwohl sie (auch) eine beratende Rolle einnehmen könnten. Dies kann in der betrieblichen Wahrnehmung einer überwiegenden Kontrollfunktion beider Institutionen begründet liegen.

Denkbar ist, dass die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte in ihrer Funktion einerseits auf die Erstellung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen hinwirken und andererseits auch informierend tätig werden.

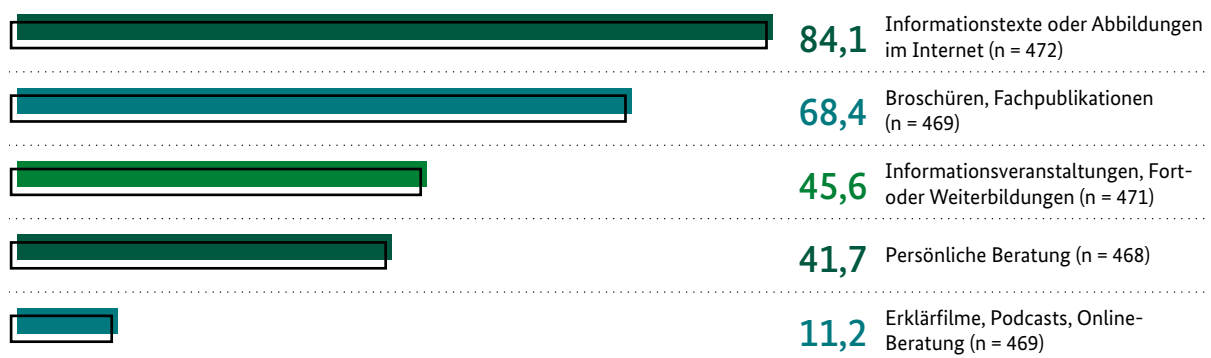
Die Unterschiede können als Ausdruck verschiedener Informationsbedarfe oder als Ausdruck unterschiedlicher Wahrnehmung von Informationsquellen interpretiert werden. Dies kann mit der Evaluation nicht stärker untersetzt werden, zeigt aber auf, wie wichtig unterschiedliche Informationsquellen und Informationszugänge in der Praxis sind.

2.2.3.3 Informationsformate

Nachfolgend wurde um die Bewertung der Sachdienlichkeit der einzelnen Formate gebeten. Da die Antwortmöglichkeiten auf diese Frage auch die Möglichkeit einer Nichtnutzung und damit Nichtbewertung eines Formats vorsahen, können aus den Antworten auch Rückschlüsse auf die Nutzung der einzelnen Formate gezogen werden.

2.2.3.3.1 Auswertung

Abbildung 4: Nutzung von Informationsformaten (Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Informationstexte oder Abbildungen im Internet wurden von 84,1 Prozent der Betriebe am häufigsten genutzt. Betriebe mit **mehr als 1.000 Beschäftigten** geben seltener an, *Informationstexte oder Abbildungen im Internet* genutzt zu haben (75,8 Prozent).

Mehr als zwei Drittel der Betriebe nutzten *Broschüren oder Fachpublikationen* zur Information. Hierbei gibt es Unterschiede zwischen den **Betrieben verschiedener Größe**. Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten geben seltener eine Nutzung an (56,7 Prozent) als große Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten (80,6 Prozent).

Informationsveranstaltungen, Fort- oder Weiterbildungen wurden von weniger als der Hälfte der Betriebe genutzt (45,6 Prozent). Die Nutzung ist deutlich seltener bei den **Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten** (30,0 Prozent).

Eine *persönliche Beratung* wurde ebenfalls von weniger als der Hälfte der befragten Personen in den Betrieben genutzt (41,7 Prozent).

Bei diesem Merkmal gibt es **Branchenbesonderheiten**; so geben Betriebe aus der Branche „Gesundheit und Soziales“ deutlich häufiger an, *persönliche Beratungen* genutzt zu haben (52,2 Prozent).

Am wenigsten nutzten die befragten Personen in den Betrieben *Erklärfilme, Podcasts oder Online-Beratungen* (11,2 Prozent). Damit wurde dieses Format in etwa einem von neun befragten Betrieben genutzt. Einzig Betriebe aus der Branche „**Verkehr, Handel, Gastgewerbe**“ nutzten dieses Format etwas häufiger (22,2 Prozent), in allen anderen Merkmalen gibt es keine erheblichen Unterschiede.

2.2.3.3.2 Interpretation

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse ein eher traditionelles Informationsverhalten der Betriebe, neue Formate werden aktuell eher selten genutzt. Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen können Ausdruck unterschiedlicher Ressourcenverfügbarkeit sein. Dies kann sowohl zeitliche Ressourcen, wie zum Beispiel beim

Besuch von Veranstaltungen, oder finanzielle Ressourcen, wie zum Beispiel den Erwerb von Fachliteratur, umfassen. Weiterhin können unterschiedliche Informationsbedarfe, zum Beispiel sehr konkrete Fragestellungen im Vergleich zu einem allgemeinen Informationsbedarf im Sinne eines Überblicks, mit unterschiedlichen Informationsmedien einhergehen. Zudem ist auf potenzielle Unterschiede der Wahrnehmung von Informationsformaten zu verweisen.

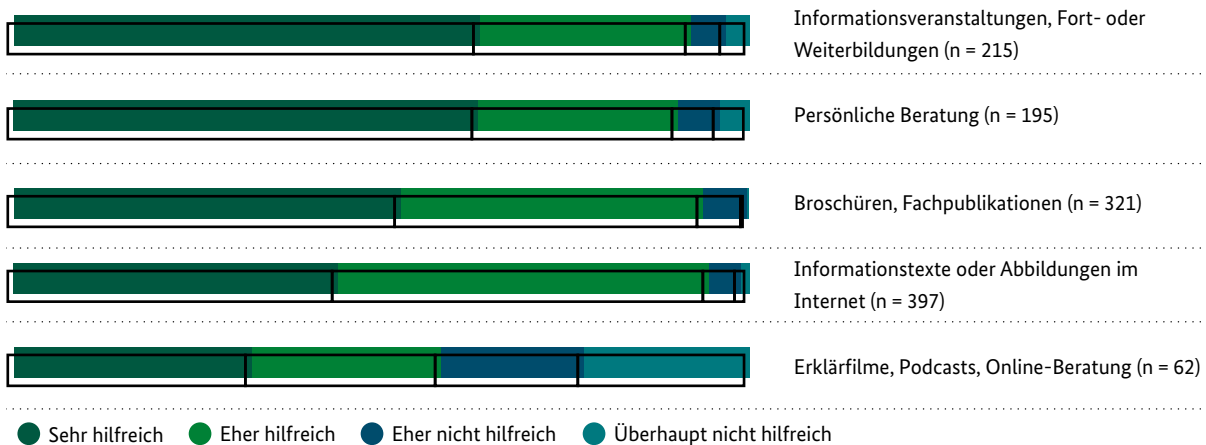
2.2.3.4 Sachdienlichkeit der Informationsformate

Wie hilfreich waren die Formate für den Wissenserwerb der Betriebe?

2.2.3.4.1 Auswertung

Nachfolgende Abbildung 5 gibt darüber Auskunft.

Abbildung 5: „Welche der im Folgenden genannten Informationsangebote waren dabei für Sie sehr oder eher hilfreich, weniger oder nicht hilfreich?“ (Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Mit etwa gleichen Anteilen werden *Informationsveranstaltungen, Fort- oder Weiterbildungen* sowie eine *persönliche Beratung* als sehr hilfreich eingeschätzt (63,3 und 63,1 Prozent).

Mehr als die Hälfte der Betriebe, die das Format nutzten, bewerten *Broschüren oder Fachpublikationen* als sehr hilfreich (52,6 Prozent). *Informationstexte oder Abbildungen im Internet* werden von 44,1 Prozent der Betriebe als sehr hilfreich beschrieben. Bei diesen vier Items geben jeweils

weniger als zehn Prozent der Betriebe an, dass sie eher nicht oder überhaupt nicht hilfreich gewesen seien.

Erklärfilme, Podcasts und Online-Beratungen hingegen wurden – wie bereits beschrieben – sehr wenig genutzt und werden, wenn sie genutzt wurden, als unterschiedlich hilfreich bewertet. Etwa ein Drittel der nutzenden Betriebe bewertet diese Formate als sehr hilfreich, aber auch knapp 23 Prozent als überhaupt nicht hilfreich.

Ein gesonderter Blick auf die **betriebliche Funktion der Interviewten** offenbart:

- Die befragten **Geschäftsführungen** bewerten *Informationsveranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen* seltener als sehr hilfreich als die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung. Die *persönliche Beratung* ist für die Geschäftsführungen das hilfreichste Informationsformat. Mit Blick auf die Aussage, dass sie sich am häufigsten aktiv über die *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* informieren, wird eine Informationspräferenz der befragten Geschäftsführungen deutlich.
- **Betriebe unterschiedlicher Größe** weisen dabei durchaus Besonderheiten auf. So nutzten zwar die befragten Personen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten seltener *Informations-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen* als Betriebe anderer Größenklassen, aber wenn sie sie genutzt haben, bewerten sie sie häufiger als sehr hilfreich. Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten sehen *Informations-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen* ebenfalls häufiger als sehr hilfreich an. Die *persönliche Beratung* wird von Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten überdurchschnittlich als sehr hilfreich eingeschätzt, von Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten etwas unterdurchschnittlich.
- **Betriebe der Branche „Verkehr, Handel, Gastgewerbe“** bewerten *Informationsveranstaltungen, Fort- oder Weiterbildungen* beziehungsweise *Broschüren und Fachpublikationen* seltener als sehr hilfreich, dafür *persönliche Gespräche* deutlich häufiger als sehr hilfreich. Die hier unter der **Branche Dienstleistungen** zusammengefassten Betriebe schätzen *Broschüren und Fachpublikationen* deutlich häufiger als sehr hilfreich ein.

2.2.3.4.2 Erkenntnisse aus den Experteninterviews

Aus den Experteninterviews gab es vereinzelte Vorschläge für die Informationsgestaltung. So wird in einem Interview darauf hingewiesen, dass **kurze, prägnante Informationen** in möglichst einfacher, wenn auch juristisch exakter Sprache hilfreich wären. Zwei Fachleute schlagen vor, dass eine **Bündelung aller Informationen an einer (Ansprech-)Stelle oder auf einer Internetseite** die

betriebliche und ausbildende Praxis unterstützen könnte. Es sei keine Frage von zu wenig Informationen, sondern eher ein Zuviel in unterschiedlicher Qualität und an unterschiedlichen Orten.

Die **Aufsichtsbehörden** und **Krankenkassen**, aber auch die **Berufsgenossenschaften** könnten bei umfassender Beratung **fördernd** wirken. In der Praxis begrenzen Zuständigkeits- und Ressourcenfragen diese Möglichkeit.

2.2.3.4.3 Interpretation

Auch bei der Bewertung der Sachdienlichkeit der Formate spielen die Informationsbedarfe, die verfügbaren Ressourcen und das individuelle Vorgehen beim Wissenserwerb eine wesentliche Rolle. Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit vielfältiger Angebote und Formate. Sie können zugleich Anregung für eine gezielte Ansprache in den verschiedenen Branchen sein.

2.2.4 Zusammenfassung

Allgemeine Kenntnis von der Reform: Die Reform des MuSchG wurde in der großen Mehrzahl der Betriebe registriert. In 84,2 Prozent der Betriebe ist den überwiegend antwortenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilung sowie der Geschäftsführung bekannt, dass das Mutterschutzrecht 2017 neu geregelt wurde. Das Wissen ist umso höher, je größer ein Betrieb ist und je höher der Anteil der schwangeren Frauen ist.

Detailwissen über Neuregelungen: Das grundlegende Wissen über die Reform ist jedoch nicht gleichzusetzen mit einem Detailwissen über die Neuregelungen der Reform. Im Mittel wurde von den Betrieben die Hälfte der abgefragten Neuregelungen als richtig erkannt. Es gibt einen Betriebsgrößenzusammenhang, größere Betriebe haben mehr Detailwissen als kleine und mittlere Betriebe.

Aktiver Informationserwerb: In der Mehrheit der Betriebe informierte sich die befragte Person in ihrer jeweiligen Funktion aktiv zu den Neuerungen. Allerdings ist die Gruppe der Betriebe, die sich nicht aktiv informierte, mit 40 Prozent der Betriebe nicht klein.

- Aktiven Informationserwerb benennen *größere Betriebe* häufiger als kleine und mittlere.
- Die *Branche „Gesundheit und Soziales“*, geprägt durch einen hohen Frauenanteil, lässt mit ihren Antworten auf größeres Detailwissen schließen. Die Betriebe geben auch häufiger an, sich aktiv informiert zu haben. Betriebe des produzierenden Gewerbes, die durch einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil charakterisiert sind, informierten sich deutlich seltener aktiv.

Dies könnte in den von Schmitt-Howe und Hammer (2019) beschriebenen **Effekten der subjektiven Wahrnehmung der Beherrschbarkeit** des Themas, also der Gefährdungsrahmung, begründet liegen. Demnach kann vermutet werden, dass Betriebe **mit einem höheren Anteil an Frauen** oder Schwangeren die Wahrscheinlichkeit von Gefährdungen stärker antizipieren. Entsprechend sind in gut informierten Betrieben auch anteilig häufiger mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vorhanden. Eine Richtung des Zusammenhangs lässt sich allerdings nicht bestimmen. Die Frage, ob das Wissen die Existenz von mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen beeinflusst oder umgekehrt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Informationsquellen: Um sich zu informieren, nutzten die befragten Personen in den Betrieben unterschiedliche Institutionen und Quellen.

- Alle *Branchen* benannten die Krankenkassen als wichtigste Informationsgeber (52,4 Prozent), gefolgt von den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten (44,9 Prozent). Einzig in der Branche „Gesundheit und Soziales“ kam den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten die wichtigste Informationsfunktion zu (55,9 Prozent zu 43,3 Prozent Nennung der Krankenkassen).
- Betriebe mit einem *hohen Schwangerschaftsanteil* nutzten im Vergleich zu Betrieben mit einem

niedrigeren Schwangerschaftsanteil häufiger die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und Unfallversicherungsträger.

- Arbeitgeberverbänden wurde eine wichtige Informationsrolle zugesprochen, wohingegen Aufsichtsbehörden und Unfallkassen weniger im Blick der Betriebe waren.

Informationsformate: Die Informationsformate der Betriebe sind eher die traditionellen: Informationstexte oder Abbildungen im Internet sowie Broschüren und Fachpublikationen wurden am häufigsten genutzt, neuere Formate wie Erklärfilme, Podcasts oder Online-Beratungen (noch) eher selten. Informationsveranstaltungen, Fort- oder Weiterbildungen sowie persönliche Beratungen wurden zwar etwas weniger häufig genutzt als Informationstexte oder Broschüren, aber deutlich häufiger als sehr hilfreich eingeschätzt.

Sachdienlichkeit: Die Einschätzungen zur Sachdienlichkeit der eher neuen Formate fallen sehr unterschiedlich aus, dennoch überwiegen auch hier die positiven Einschätzungen. Geschäftsführungen weisen eine Präferenz für eine Information über die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte auf und schätzen eine persönliche Beratung hilfreicher ein als andere Informationsformate.

Die Nutzung sowohl von Informationsquellen als auch von Informationsformaten kann nach Informationsbedarf (eher allgemein oder sehr konkrete Fragen) und auch nach der Wahrnehmung und Verfügbarkeit von Zugängen und Ressourcen variieren. Hinzu kommt immer auch eine individuelle Komponente des Informationsverhaltens und Wissenserwerbs. Das gilt auch für die Bewertung der Sachdienlichkeit der einzelnen Formate. Die Ergebnisse machen diese Vielfalt deutlich und unterstreichen damit die Bedeutung unterschiedlicher Informationsquellen und -formate.

2.3 Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung in den Hochschulen und Ausbildungsstellen

Der Anwendungsbereich des MuSchG ist mit der Reform auf Schülerinnen und Studentinnen erweitert worden. Aus diesem Grund ist mit der Evaluation auch das Ziel verbunden, erste Einblicke in den Wissens- und Umsetzungsstand an den Hochschulen und Ausbildungsstellen zu gewinnen. Aufgrund der geringen Antwortzahlen der Ausbildungsstellen werden die Ergebnisse, wenn es mit Blick auf die Antwortkategorien möglich ist, mit den Ergebnissen der Hochschulen zusammengefasst. Bei Unterschieden in der Fragestellung wird auf beide separat eingegangen. Die Ergebnisse bieten Schlaglichter und können nicht auf alle Einrichtungen dieses Typs übertragen werden.

2.3.1 Kenntnis von der Reform

Die Reform des MuSchG war zum Befragungszeitpunkt insgesamt 90 Prozent der antwortenden Ausbildungsstellen und Hochschulen bekannt. Die *Kenntnis der Reform* liegt damit etwas höher als in den Betrieben, was sicher auf eine erhöhte Aufmerksamkeit durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs des MuSchG auf Schülerinnen und Studentinnen zurückzuführen ist. Unkenntnis bestand bei einer Ausbildungseinrichtung.

2.3.2 Wissen über die Reform

Die Aussagen zur Abfrage des Wissens über die Neuregelungen der Reform unterschieden sich zwischen den Ausbildungsstellen und Hochschulen (und auch von jenen der Betriebsbefragung), weshalb diese getrennt ausgewertet werden. Während die befragten Betriebe ihre Antworten in einer spontanen, telefonischen Befragungssituation gegeben haben, besteht bei einer Online-Befragung immer auch die Möglichkeit, während der Teilnahme an der Befragung zu recherchieren.

2.3.2.1 Befragung der Hochschulen

Die Hochschulen sollten hingegen zu folgenden Aussagen angeben, ob diese durch die Reform neu geregelt wurden:

1. Die generelle Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung wurde eingeführt.
2. Teile des MuSchG gelten für einen größeren Personenkreis als bisher, jetzt zum Beispiel auch für Schülerinnen und Studentinnen.
3. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung gilt nun auch für Studien- und Prüfungsbedingungen.
4. Zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen müssen gegebenenfalls Studien- und Prüfungsbedingungen angepasst werden
5. Durch die notwendigen gesundheitsbedingten Anpassungen dürfen den Studierenden keine Nachteile entstehen.
6. In das MuSchG wurde die Pflicht aufgenommen, alle Studierenden über mögliche Gefährdungen von Mutter und Kind im Studium zu informieren.
7. Schwangere dürfen an Sonn- und Feiertagen nur studieren oder geprüft werden, wenn sie damit einverstanden sind.
8. Schwangere dürfen zwischen 20 und 22 Uhr studieren oder geprüft werden, auch ohne behördliche Erlaubnis.

Die befragten Hochschulen gaben jeweils mindestens drei, im Mittel jedoch sogar fast sechs von acht Neuregelungen an, womit sie gut über die Neuregelungen im Detail Bescheid wissen. Am wenigsten bekannt sind die Neuregelungen zum Studium zwischen 20 und 22 Uhr und die Einführung der generellen Verpflichtung zu einer Gefährdungsbeurteilung sowie die Verpflichtung zur Information aller Studierenden.

2.3.2.2 Befragung der Ausbildungsstellen

Den Ausbildungsstellen wurden folgende Aussagen vorgelegt:

1. Der personelle Anwendungsbereich des MuSchG wurde erweitert, zum Beispiel auf Schülerinnen und Studentinnen.
2. Ausbildungsstellen wurden verpflichtet, zu prüfen, wie die Ausbildung fortgesetzt werden kann, bevor ein Ausbildungsverbot erteilt wird.
3. Die Pflicht der Ausbildungsstellen zur Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Ausbildungsbedingungen wurde in das MuSchG aufgenommen.
4. Zur Vermeidung von mutterschutzspezifischen Gesundheitsgefährdungen müssen gegebenenfalls Ausbildungs- oder Prüfungsbedingungen angepasst werden.
5. Durch die notwendigen gesundheitsbedingten Anpassungen dürfen den Schülerinnen/Referendarinnen/Rehabilitandinnen keine Nachteile entstehen.
6. Die Möglichkeit der Ausbildung zwischen 20 und 22 Uhr wurde geregelt.
7. Die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen wurde gesetzlich geregelt.

Von den teilnehmenden Ausbildungsstellen beantworteten zwei diese Frage. Dabei wurden einmal drei und einmal sechs von sieben Neuerungen angegeben.

Wie auch in der Betriebsbefragung wurden den Ausbildungsstellen Regelungen zum Einkommenschutz des MuSchG vorgelegt, zu denen angegeben werden sollte, ob diese bestehen oder nicht. Zwei der fünf befragten Ausbildungsstellen beantworteten diese Frage nicht, eine gab zu allen Regelungen an, es nicht zu wissen. Die beiden anderen Ausbildungsstellen erkannten die zu

gewährenden Stillpausen bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes sowie den allgemeinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung von Schwangeren unter Einhaltung des Gesundheitsschutzes von Mutter und Kind richtig. Beide Ausbildungsstellen gingen fälschlicherweise davon aus, dass es keine bestehende Regelung zur Entgeltkostenentlastung des Arbeitgebers für einen Beschäftigungswechsel einer schwangeren oder stillenden Frau gebe. Alle übrigen Aspekte zur Entgeltkostenentlastung und -erstattung erkannte jeweils nur eine der Ausbildungsstellen korrekt.

Den Hochschulen wurde diese Frage, aufgrund ihrer besonderen Konstellation ohne Einkommensrelevanz für Studierende, nicht gestellt.

2.3.3 Wissensgenerierung

2.3.3.1 Informationsverhalten

Fast alle (94,4 Prozent) antwortenden Hochschulen und Ausbildungsstellen haben sich über die Neuregelungen des MuSchG und darüber, wie diese in ihrer Einrichtung umzusetzen sind, gezielt informiert.

Dies ist – insbesondere im Vergleich zu jenem Anteilswert unter den Betrieben (59,6 Prozent) – als sehr hoch einzuschätzen, was jedoch wiederum vermutlich auf die Erweiterung des Anwendungsbereichs des MuSchG auf Schülerinnen und Studentinnen zurückgeführt werden kann.

2.3.3.2 Informationsquellen

- Am häufigsten (70,6 Prozent) informierten sich die Ausbildungsstellen und Hochschulen durch Angebote des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den Neuregelungen.
- Angebote anderer Ministerien wurden lediglich von den Hochschulen als Informationsquelle genutzt, dann aber mit 56,3 Prozent am zweithäufigsten.
- Mehr als die Hälfte (52,9 Prozent) der Antwortenden informierte sich durch die Arbeitsschutzaufsichtsbehörde.

- *Betriebsärztinnen und Betriebsärzte* dienten 41,2 Prozent der Befragten als Informationsquelle.
- 37,5 Prozent informierten sich durch die *zentrale Gleichstellungsbeauftragte*.
- Ein Viertel der Befragten holten ihre Informationen zu den Neuregelungen beim *Studentenbeziehungsweise Studierendenwerk* ein.

2.3.3.3 Informationsformate und deren Sachdienlichkeit

Von den aufgeführten Informationsangeboten werden.

- von den Hochschulen und Ausbildungsstellen *Informationstexte und Abbildungen im Internet* sowie *Broschüren und Fachpublikationen* am häufigsten als sehr hilfreich eingeschätzt (jeweils 56,3 Prozent).
- Die *persönliche Beratung* wird zwar am seltensten als weniger oder gar nicht hilfreich eingeschätzt, aber auch nur von 20,4 Prozent als sehr hilfreich.
- *Informationsveranstaltungen, Fort- oder Weiterbildungen* schätzen 15,4 Prozent als sehr hilfreich ein.
- Mit Abstand am wenigsten hilfreich bewerten die Hochschulen und Ausbildungsstellen hingegen *Erklärfilme, Podcasts und Online-Beratung*. Dieses Informationsangebot können viele der Antwortenden jedoch scheinbar schlecht einschätzen – sechs Befragte wählten bei diesem Item die Antwortkategorie „Weiß nicht“.

2.3.4 Erkenntnisse aus den Experteninterviews

Aus Sicht der Expertinnen und Experten gibt es in den Ausbildungsstellen eine Auseinandersetzung mit dem Mutterschutzgesetz und damit ein Wissen

über die Reform. Es gibt aber auch Aussagen einzelner Expertinnen und Experten, die das Wissen an den Hochschulen nicht sehr tief einschätzen. Gründe dafür werden in fehlenden Zuständigkeiten aufgrund der hohen Befristungsquote gesehen sowie darin, dass die Professorinnen und Professoren sich diese Schutzaufgabe bisher nicht in nennenswertem Umfang zu eigen gemacht hätten.

2.4 Wissen und Wissensgenerierung in den Aufsichtsbehörden

Als überwachende und beratende Akteure müssen auch die Aufsichtsbehörden über das entsprechende Wissen verfügen. Aus diesem Grund wurden sie ähnlich wie die Betriebe, Hochschulen und Ausbildungsstellen zu ihrem Detailwissen und der Wissensgenerierung befragt. Die allgemeine Kenntnis von der Reform wurde bei den Aufsichtsbehörden vorausgesetzt und nicht abgefragt.

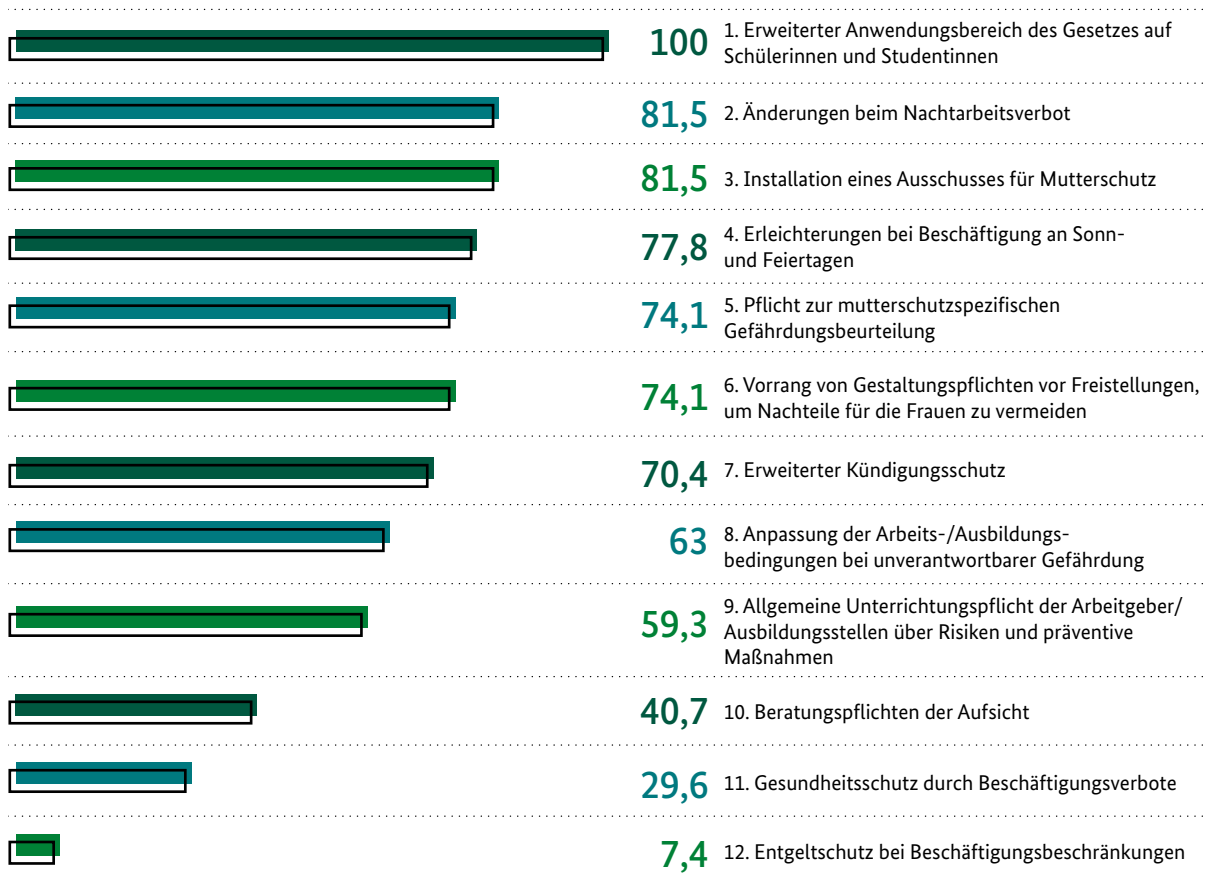
2.4.1 Kenntnis von der Reform und Wissen über die Reform

Die überwiegende Mehrheit der Personen (92,8 Prozent) in den 28 antwortenden Aufsichtsbehörden gibt auf die einführend gestellte Frage zur Kenntnis der Reform an, dass ihnen die *Neuheiten der Reform* voll und ganz bekannt seien, in Ausnahmefällen sind die Neuheiten nicht oder nur teilweise bekannt.

2.4.1.1 Wissen über Neuregelungen zum Gesundheits- und Kündigungsschutz

2.4.1.1.1 Befragung

Abbildung 6: „Was zählen Sie zu den Neuheiten der Reform?“ (n = 27, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Mit der Reform vorgenommene materielle Neuregelungen sind folgende:

- Erweiterter Anwendungsbereich des Gesetzes auf Schülerinnen und Studentinnen (1.)
- Änderungen beim Nachtarbeitsverbot (2.)
- Installation eines Ausschusses für Mutterschutz (3.)
- Erleichterungen bei Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen (4.)
- Erweiterter Kündigungsschutz (7.)

Regelung	Neuregelung?
Materielle Neuregelungen	
1. Erweiterter Anwendungsbereich des Gesetzes auf Schülerinnen und Studentinnen	ja
2. Änderungen beim Nachtarbeitsverbot	ja
3. Installation eines Ausschusses für Mutterschutz	ja
4. Erleichterungen bei Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen	ja
7. Erweiterter Kündigungsschutz	ja*

Regelung	Neuregelung?
Neufassung des schon bestehenden Rechts	
5. Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung	nein*
6. Vorrang von Gestaltungspflichten vor Freistellungen, um Nachteile für die Frauen zu vermeiden	nein
8. Anpassung der Arbeits-/ Ausbildungsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung	ja*
9. Allgemeine Unterrichtspflicht der Arbeitgeber und Ausbildungsstellen	ja*
10. Beratungspflichten der Aufsicht	nein*
11. Gesundheitsschutz durch Beschäftigungsverbote	nein
12. Entgeltsschutz bei Beschäftigungsbeschränkungen	nein

* Zu beachten sind aber die möglichen Einordnungsannahmen in Kapitel 2.4.1.1.2.

2.4.1.1.2 Mögliche Einordnungsannahmen

Die Beantwortung dieser Frage kann – ähnlich wie bei den Betrieben – bei unterschiedlichen Einordnungsannahmen zu unterschiedlichen Ausprägungen führen. Deshalb sei an dieser Stelle auch auf die Ausführungen in Kapitel 2.2.2.1.2 verwiesen.

Zu 5 Auch unter den Befragten der Aufsichtsbehörden kann die Fragestellung zu einer unterschiedlichen Einordnung aufgrund der Regelungen in der MuSchArbV geführt haben.

Zu 7 Die Einschätzung als „nicht zutreffend“ kann aufgrund alter Rechtsprechung erfolgt sein.

Zu 8 Der Vorrang war bereits nach altem Recht geregelt (vergleiche § 3 MuSchArbV), neu ist die Bezeichnung der Gefährdungsschwelle als „unverantwortbare Gefährdung“.

Zu 9 Unterrichtspflichten sah bereits das frühere Mutterschutzrecht vor. Die Schärfung um den Begriff „allgemein“ könnte hier zu anderen Einordnungen führen.

Zu 10 Klargestellt wurde mit der Reform, dass der Beratungsauftrag nicht das Leistungsrecht umfasst.

2.4.1.1.3 Auswertung

Unter den neu geregelten Aspekten wird der *erweiterte Anwendungsbereich auf Schülerinnen und Studentinnen* von allen antwortenden Aufsichtsbehörden benannt, gefolgt von den *Änderungen beim Nachtarbeitsverbot* und der *Installation des Ausschusses für Mutterschutz* mit jeweils 81,5 Prozent. Die anderen neu geregelten Aspekte werden jeweils von der Mehrheit der antwortenden Aufsichtsbehörden angegeben, wobei die *allgemeine Unterrichtspflicht der Arbeitgeber/Ausbildungsstellen über Risiken und präventive Maßnahmen* mit 59,3 Prozent am seltensten benannt wurde.

Mit 40,7 Prozent geben einige antwortende Aufsichtsbehörden an, dass die *Beratungspflicht der Aufsicht* mit der Reform ab 2018 neu sei, 29,6 Prozent benennen den *Gesundheitsschutz bei Beschäftigungsverboten* als neu und in der Ausnahme wird mit 7,4 Prozent auch der *Entgeltsschutz bei Beschäftigungsbeschränkungen* als neu angegeben.

2.4.1.1.4 Interpretation

Die unterschiedlichen Einschätzungen von Neuregelungen lassen den Schluss auf drei Gruppen antwortender Befragungsteilnehmender aus den Aufsichtsbehörden zu: eine Gruppe, die die Neuregelungen der Reform umfänglich wahrgenommen hat, eine Gruppe, die Neuregelungen aus begründeten Annahmen heraus unterschiedlich einordnet, und ein dritte Gruppe, die nicht über umfängliches Wissen verfügt. Damit könnte die Reform auch in den Aufsichtsbehörden zu einer stärkeren Sensibilisierung für bereits bestehende Regelungen geführt haben. Wirkungen in den Betrieben, die aus der unterschiedlichen Wahrnehmung der Neuregelungen entstehen können, können mit der Evaluation nicht nachgezeichnet werden. Es kann allerdings vermutet werden, dass eine unterschiedliche Rezeption der Neuregelungen sich auf die Beratung und Kontrolle der Praxis in den Betrieben und Ausbildungsstellen auswirkt.

2.4.1.2 Wissen über die Regelungen zum Einkommensschutz

Tabelle 13: „Bitte geben Sie an, ob die folgenden Regelungen Ihrer Meinung nach bestehen oder nicht.“

Arbeitgeber werden von den Entgeltkosten für eine schwangere/stillende Frau entlastet, ...	n	Angaben in Prozent		
		Besteht	Besteht nicht	Weiß nicht
... wenn die Frau <i>gänzlich</i> von der Arbeit freigestellt ist.	26	88,5	0,0	11,5
... wenn die Frau <i>teilweise</i> von der Arbeit freigestellt ist.	26	88,5	0,0	11,5
... wenn die Frau ihre Beschäftigung wechselt.	26	57,7	15,4	26,9
Unabhängig davon, ob sie Frauen überhaupt beschäftigen, finanzieren alle Arbeitgeber durch die Umlage die Erstattung der Entgeltkosten bei Mutterschutz.	26	84,6	7,7	7,7

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

2.4.1.2.1 Auswertung

- Das Wissen darum, dass *Arbeitgeber von Entgeltkosten für eine schwangere oder stillende Frau entlastet werden, wenn die Frau gänzlich oder teilweise freigestellt* ist, ist bei 88,5 Prozent der antwortenden Personen vorhanden (siehe Tabelle 13). Jeweils 11,5 Prozent geben hier an, dass sie es nicht wissen. Diese Personen haben in der Funktion eines Sachbearbeiters oder einer Sachbearbeiterin an der Befragung teilgenommen.
- Der Fall, dass eine *Frau ihre Beschäftigung wechselt*, wird nicht eindeutig beantwortet: 57,7 Prozent geben an, dass die Arbeitgeber auch in diesem Fall entlastet werden, 15,4 Prozent meinen, die Regel bestehe nicht, und 26,9 Prozent wissen es nicht. Ausschließlich die Abteilungsleitungen antworteten hier geschlossen mit „Besteht“.
- Dass alle *Arbeitgeber die Erstattung der Entgeltkosten durch eine Umlage mitfinanzieren*, wissen 84,6 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden. Wiederum geben hier ausschließlich Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter an, dass sie es „nicht wissen“.

2.4.1.2.2 Interpretation

Es zeigt sich, dass das Wissen über die Regelungen zum Einkommensschutz unterschiedlich ist. Dabei scheint es Wissensunterschiede zwischen den Abteilungsleitungen und den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zu geben. Die Antwort „Weiß nicht“ wird ausschließlich von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern gegeben. Auf der ausführenden Ebene ist damit das Detailwissen zu einzelnen Regelungen noch nicht vollumfänglich ausgeprägt.

2.4.2 Wissensgenerierung

2.4.2.1 Informationsverhalten

- In der Mehrzahl der Fälle wurden die Beschäftigten der Behörde zur *Reform des MuSchG* weitergebildet,
 - in 44,4 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden waren dies *alle Beschäftigte[n]*,
 - in weiteren 44,4 Prozent *einzelne Beschäftigte*.
 - In drei Fällen gab es *keine Fortbildung für die Beschäftigten*.
- Für diese Fortbildungen kooperierten die Aufsichtsbehörden zum Teil mit anderen Einrichtungen.
 - So gibt mehr als ein Drittel an, *mit Aufsichtsbehörden aus anderen Ländern kooperiert* zu haben,
 - 29,2 Prozent *kooperierten mit Betriebsärztinnen und Betriebsärzten oder betriebsärztlichen Diensten* und

- 20,8 Prozent mit *Gynäkologinnen und Gynäkologen*.
- Ein Drittel der antwortenden Aufsichtsbehörden kooperierte *nicht* mit anderen Akteurinnen und Akteuren.

2.4.2.2 Informationsquellen

- In der überwiegenden Mehrheit der Fälle (90 Prozent) haben sich die antwortenden Personen in den Aufsichtsbehörden über das jeweilige *zuständige Landesministerium* informiert,
- 71,4 Prozent gaben an, sich durch *Selbststudium* informiert zu haben,
- 60,7 Prozent nutzten die *Informationen des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*,
- 39,3 Prozent *öffentliche Medien* und
- 17,9 Prozent *Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*.

2.5 Fazit: Basiswissen zur Reform und vielfältige Informationsaktivitäten

Zwei Fragen waren mit Blick auf das Wissen erkenntnisleitend für die Evaluation: „Inwieweit sind die Neuerungen des MuSchG in der ausführenden Praxis bekannt?“ und „Welche Zugänge zu Wissen nutzt die ausführende Praxis?“.

Diese werden nachfolgend beantwortet. Die Aussagen der **Betriebe, der Hochschulen beziehungsweise anderer Ausbildungsstellen sowie der Aufsichtsbehörden** werden an den Stellen, wo es möglich ist, gegenübergestellt. Dabei ist immer der Fallzahlenunterschied zu beachten. Während bei der Betriebsbefragung valide Ergebnisse generiert wurden, bieten die anderen beiden Befragungen nur erste, begrenzte Einblicke. Ergänzt werden die Ergebnisse der Befragung um die Aussagen der **interviewten Fachleute**.

2.5.1 Kenntnis von der Reform

Den **Betrieben, Hochschulen und anderen Ausbildungsstellen** ist zu über 80 Prozent beziehungsweise über 90 Prozent bekannt, dass das MuSchG seit 2018 in reformierter Fassung gilt. Dies gilt mit über 90 Prozent auch für die Aufsichtsbehörden.

Dieses Ergebnis wird bestätigt durch die Experteninterviews, in denen die Mehrzahl der Fachleute die Bekanntheit der Reform als gut einschätzt. Auch für die Ausbildungsstellen wird ein gewisses Wissen registriert.

2.5.2 Wissen über die Reform

2.5.2.1 Wissen über Neuregelungen zum Gesundheits- und Kündigungsschutz

Dabei werden die einzelnen **Neuregelungen zum Gesundheits- und Kündigungsschutz** in unterschiedlichem Ausmaß benannt.

- Im Durchschnitt geben die Betriebe 4,1 von acht Neuerungen an,
- die Hochschulen sechs von acht und
- die Aufsichtsbehörden neun von zwölf.

Einige Regelungen werden von den Betrieben vergleichsweise selten als neu erkannt, zum Beispiel die Änderung des Kündigungsschutzes und die nicht mehr bestehende Genehmigungspflicht bei Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. Letzteres bezogen auf das Studium oder Prüfungen erkannten auch die Hochschulen vergleichsweise selten. Diese Neuerungen sind in den Aufsichtsbehörden deutlich präsenter.

Grundsätzlich kann damit resümiert werden, dass ein Basiswissen über die Neuerungen der Reform in den **Betrieben** vorhanden ist. Zudem lassen die Antworten darauf schließen, dass mit der Reform des MuSchG auch bereits bestehende Regelungen zum Mutterschutz in den Fokus rücken und damit in der betrieblichen und ausbildenden Praxis stärkere Beachtung finden.

Die antwortenden **Hochschulen** verfügen über ein breiteres Wissen, das aber auch noch ausbaufähig ist. Hier gibt es allerdings auch anderslautende Einschätzungen der Expertinnen und Experten, die das Wissen an den Hochschulen nicht sehr tief einschätzen, da es aufgrund der hohen Befristungsquote keine dauerhaften Zuständigkeiten gebe beziehungsweise die Professorinnen und Professoren sich diese Schutzaufgabe bisher nicht in nennenswertem Umfang zu eigen gemacht hätten. Dieser vermeintliche Widerspruch könnte sich in der positiven Selbstselektion der Hochschulen begründen und ein Indiz für zwei Gruppen von Hochschulen mit unterschiedlichem Wissensstand sein (siehe Kapitel 1.4.2.2.5).

Die Wissensbasis der **Aufsichtsbehörden** ist ebenfalls breit, es zeigen sich Unterschiede zwischen den Funktionsebenen.

2.5.2.2 Wissen zur Gefährdungsbeurteilung

Zum Teil – so berichten einige Fachleute – gab und gibt es Unsicherheiten in den Betrieben mit Blick auf die zwei Arten der **Gefährdungsbeurteilung**, aber auch zum Beschäftigungsverbot.

2.5.2.3 Wissen über Regelungen zum Einkommensschutz

Unter den **Entgeltregelungen** ist vor allem die Entlastung von Entgeltkosten beim Wechsel der Beschäftigung weniger gut bekannt, bei den Betrieben zudem die Entlastung von Entgeltkosten bei teilweiser Freistellung von der Arbeit.

Es fehlt allerdings mit Blick auf bestimmte Entgeltregelungen beim Wechsel der Beschäftigung und teilweisen Freistellungen an Detailwissen, das eine gute Umsetzung in den Betrieben befördern könnte.

Andere Wissenslücken hängen eng mit der Antizipation von Gefährdungspotenzialen und Schutzanforderungen der Betriebe zusammen, die wiederum an die konkret auftretenden betrieblichen Fälle gekoppelt ist.

Der **reformleitende** Ansatz eines diskriminierungsfreien Mutterschutzes ist den Betrieben und Ausbildungsstellen nach Einschätzung einiger

Expertinnen und Experten noch wenig bewusst. Vielmehr wird eine Vielfalt neuer Anforderungen wahrgenommen.

2.5.3 Wissensgenerierung

2.5.3.1 Informationsverhalten

Deutlich wird aber auch, dass die Betriebe sich seltener aktiv informiert haben. Im Vergleich zu den 60 Prozent der antwortenden Betriebe geben das über 90 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen sowie der Aufsichtsbehörden an.

Allerdings ist bei diesen Einrichtungen davon auszugehen, dass die Ausweitung des Geltungsbereichs des MuSchG zu deutlich stärkeren Informationsaktivitäten geführt hat; die Hochschulen haben beispielsweise einen „Runden Tisch zum Mutterschutz im Studium“ gegründet.

In den Aufsichtsbehörden gab es in der großen Mehrheit Fortbildungen der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Neuerungen der Reform.

2.5.3.2 Informationsquellen

Die Informationswege variieren:

- Für die Betriebe wie auch für die Hochschulen und Ausbildungsstellen spielten die **Betriebsärztinnen und Betriebsärzte** eine große Rolle.
- In den Betrieben wurde die Rolle der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte durch die **Krankenkassen** und **Arbeitgeberverbände** flankiert,
- in den Hochschulen und Ausbildungsstellen stärker als in den Betrieben durch die **Aufsichtsbehörden**.
- Die Aufsichtsbehörden selbst informierten sich am häufigsten durch das zuständige **Landesministerium**.
- Die **Angebote des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** wurden von den Hochschulen und Ausbildungsstellen am häufigsten als Informationskanal genutzt; aber auch die Aufsichtsbehörden und die Betriebe nutzten diese Angebote in nennenswertem Umfang.

Die Nutzung verschiedener Informationsquellen kann als Ausdruck unterschiedlicher Informationsbedarfe, zum Beispiel leistungsrechtliche Fragen oder Gestaltungsfragen, unterschiedlicher Verfügbarkeit von Informationsquellen, zum Beispiel Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Arbeitgeberverbände, wie auch unterschiedlicher Zuschreibung neutraler Informationsmöglichkeiten interpretiert werden.

2.5.3.3 Sachdienlichkeit der Informationsformate

Die Bewertung der Sachdienlichkeit der einzelnen Formate fällt unterschiedlich aus:

- Betriebe schätzen **Informationsveranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen** sowie eine **persönliche Beratung** am häufigsten als sehr hilfreich ein,
- Hochschulen und Ausbildungsstellen hingegen **Informationstexte und Abbildungen** im Internet sowie Broschüren und Fachpublikationen.
- Einige Expertinnen und Experten berichten ebenfalls von **Fortbildungsveranstaltungen**, die gut geeignet seien, Wissen voranzutreiben, das wird auch von den Betrieben bestätigt.

Damit zeigen sich unterschiedliche Strategien der Wissensgenerierung zwischen Betrieben und Hochschulen beziehungsweise Ausbildungsstellen.

- **Betriebe** nutzten stärker Informationskanäle mit persönlichem Kontakt.
- **Hochschulen beziehungsweise sonstige Ausbildungsstellen** setzten stärker auf Informationen aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass es den antwortenden Hochschulen und Ausbildungsstellen gut gelingt, sich die relevanten Informationen selbst zu erarbeiten, wohingegen die Betriebe stärker eine Aufbereitung der Informationen und gegebenenfalls die Möglichkeiten der Nachfrage präferieren.

Allerdings haben in den Betrieben überwiegend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Personalabteilung die Fragen beantwortet, während es in den Hochschulen und Ausbildungsstellen seltener Beschäftigte der Verwaltung waren. Interpretiert man allerdings die Position der jeweils Antwortenden als ein Indiz für eine primäre Verortung in der Einrichtung, so gewinnen die unterschiedlichen Strategien für künftige Maßnahmen an Gewicht.

Einzelne Fachleute sehen in den Berufsgenossenschaften ein Potenzial zur Wissensverbreitung, empfehlen eher knappe, prägnante Informationen oder sehen die Bündelung von Informationen als hilfreich an.

Umsetzung und Unterstützungsbedarfe



Im folgenden Kapitel liegt der Fokus auf dem durch die Reform erreichten Umsetzungsstand in der Praxis. Ziel ist es, Optimierungsbedarfe für die weitere Unterstützung zur Implementation der Präventionselemente wie mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen, Anpassung der Arbeitsbedingungen und Wechsel der Tätigkeiten oder des Arbeitsplatzes zu identifizieren. Da die Evaluation den Stand der Umsetzung circa zwei Jahre nach der Reform erfasst, stehen in der Evaluation die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen und Einschätzungen zu den gestalterischen Maßnahmen als Basis für eine gute Umsetzung des Mutterschutzes im Fokus. Einzelne spezifische Neuregelungen werden in ihrer Nutzung abgefragt, um einen Überblick über den Stand der Anwendung zu gewinnen.

3.1 Umsetzung

3.1.1 Erstellung der Gefährdungsbeurteilung als Umsetzungsindikator

Einleitend wird dafür die **allgemeine Gefährdungsbeurteilung** aufgegriffen. Diese ist für eine Bewertung der Umsetzung der Reform des MuSchG von großer Relevanz. Denn bereits das ArbSchG verpflichtet Betriebe und Ausbildungsstellen zur Beurteilung der mit den Arbeitsbedingungen verbundenen Gesundheitsgefährdungen, wobei schon nach dem allgemeinen Arbeitsschutz die Risiken für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (vergleiche § 4 Nummer 6 ArbSchG) besonders zu ermitteln sind.

Auf dieser bereits seit mehr als 20 Jahren verpflichtenden Arbeitsschutzaufgabe setzt auch die Reform des Mutterschutzgesetzes auf (dazu oben, Kapitel 1.2 und 1.3). Damit kann die bisher gelebte Praxis bezüglich der allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen als **Indikator eines betrieblichen Umgangs in diesem Bereich und damit auch für die Umsetzung der Reform des Mutterschutzgesetzes** gewertet werden.

Die **Anknüpfung an den allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz** vermag zudem am ehesten eine verteuernde Sonderrolle des frauenspezifischen Mutterschutzes zu vermeiden. Soweit möglich sollen inklusive Lösungen, also solche, die den Mutterschutz mitdenken, von den Betrieben praktiziert werden. Jede verteuernde Sonderstellung eines frauenspezifischen Arbeitsschutzes führt mittelbar zu Risiken hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung und damit zu Teilhaberisiken für Frauen in Ausbildung oder Beruf.

Im Weiteren werden die grundsätzliche Anwendung einzelner Maßnahmen sowie die Einschätzung der Geeignetheit dargelegt. Dem wird dann der auf den Anteil der schwangeren und stillenden Frauen im Betrieb geschätzte tatsächliche Anteil an Maßnahmen gegenübergestellt. Die Perspektive der Aufsichtsbehörden auf die Umsetzungen in den Betrieben und Ausbildungsstellen ergänzt die Beschreibungen.

3.1.2 Umsetzung in den Betrieben

3.1.2.1 Allgemeine Gefährdungsbeurteilungen

Gefährdungsbeurteilungen sind für jeden Arbeitsplatz beziehungsweise jede Tätigkeit vorzunehmen. Knapp drei Viertel der befragten Betriebe (73,1 Prozent) geben an, dass es im Betrieb für *alle Arbeitsplätze oder Tätigkeitsprofile allgemeine Gefährdungsbeurteilungen* gebe (siehe nachfolgende Tabelle). In jedem fünften Betrieb liegen nur *teilweise Gefährdungsbeurteilungen* vor.

In 6,8 Prozent der Betriebe existieren *keine Gefährdungsbeurteilungen*. Wird in Betracht gezogen, dass sich die Befragung nicht an die kleinen und Kleinstbetriebe richtete und die Pflicht zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen keine neue Anforderung an die Betriebe ist, gewinnt der Anteil an Gewicht.

Tabelle 14: „Liegen für die Arbeitsplätze der Beschäftigten Ihres Betriebes allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vor?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent		
			Ja, für alle	Teilweise	Nein
Insgesamt		918	73,1	20,2	6,8
Betriebsgröße*	Bis 99 Beschäftigte	73	57,5	31,5	11,0
	100–249 Beschäftigte	468	73,1	19,2	7,7
	250–499 Beschäftigte	193	78,2	18,1	3,6
	500–999 Beschäftigte	101	67,3	24,8	7,9
	1.000+ Beschäftigte	81	81,5	14,8	3,7
Branche	Produzierendes Gewerbe	326	73,9	21,2	4,9
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	137	70,8	20,4	8,8
	Gesundheit und Soziales	226	73,9	22,1	4,0
	Dienstleistungen	192	74,0	14,6	11,5
	Sonstige	37	64,9	27,0	8,1

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Die Betrachtung nach Betriebsgröße zeigt deutliche und **signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten und Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten**. In den größeren Betrieben existieren deutlich häufiger Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze oder Tätigkeitsprofile, seltener hingegen gibt es keine Gefährdungsbeurteilungen. Auffällig ist, dass die Betriebe mit 500 bis 999 Beschäftigten den größenbezogenen Trend unterbrechen.

Branchenbezogen weisen die Betriebe der Branche Dienstleistungen einen leicht höheren Anteil an

Betrieben ohne Gefährdungsbeurteilungen auf. Der Anteil an Betrieben mit teilweisen Gefährdungsbeurteilungen ist in dieser Branche geringer, allerdings nicht der Anteil an Betrieben, denen für alle Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen vorliegen. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Den Aufwand für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen schätzt etwas mehr als jeder vierte Betrieb als *sehr hoch* ein, weitere zwei von vier Betrieben als *hoch*. Damit verbleibt ein Viertel der Betriebe, die den Aufwand als *eher nicht* oder *gar nicht hoch* einschätzen (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: „Wie hoch schätzen Sie den Aufwand für die Erstellung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung ein?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent			
			Sehr hoch	Eher hoch	Eher nicht hoch	Gar nicht hoch
Insgesamt		825	26,3	48,4	20,6	4,7
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	64	17,2	57,8	20,3	4,7
	100–249 Beschäftigte	420	25,0	50,5	19,8	4,8
	250–499 Beschäftigte	173	23,7	49,7	22,0	4,6
	500–999 Beschäftigte	91	31,9	37,4	23,1	7,7
	1.000+ Beschäftigte	75	38,7	40,0	20,0	1,3
Branche**	Produzierendes Gewerbe	284	31,0	47,9	18,0	3,2
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	126	20,6	48,8	23,0	7,9
	Gesundheit und Soziales	206	31,6	50,5	16,0	1,9
	Dienstleistungen	174	18,4	46,0	27,0	8,6
	Sonstige	35	17,1	51,4	28,6	2,9

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Die Differenzierung nach Betriebsgröße lässt den Schluss zu, dass die **Einschätzung des Aufwands stark durch die Zahl der Beschäftigten**, die **Vielfalt an Tätigkeiten** und damit auch der anzufertigenden Gefährdungsbeurteilungen **geprägt** ist. Je größer der Betrieb, desto häufiger wird der Aufwand *als sehr hoch* und seltener *als eher hoch* eingeschätzt.

Die Branchen schätzen den Aufwand sehr signifikant unterschiedlich ein. Während im **produzierenden Gewerbe** und im Bereich „**Gesundheit und**

Soziales“ im Vergleich zu den anderen Branchen der Aufwand **häufiger als sehr hoch** eingeschätzt wird, geben die Betriebe der Branche „Verkehr, Handel und Gastgewerbe“ und auch in der Branche Dienstleistungen etwas häufiger an, der Aufwand sei *eher nicht* oder *gar nicht hoch*.

Schwierigkeiten mit der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen (siehe Tabelle 16) werden von knapp einem Viertel der Betriebe (24,6 Prozent) angegeben, von den größeren Betrieben etwas häufiger als von den kleinen Betrieben.

Tabelle 16: „Hatte der Betrieb Schwierigkeiten bei der Erstellung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent	
			Ja	Nein
Insgesamt		743	24,6	75,4
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	55	23,6	76,4
	100–249 Beschäftigte	369	23,3	76,7
	250–499 Beschäftigte	162	22,8	77,2
	500–999 Beschäftigte	85	28,2	71,8
	1.000+ Beschäftigte	70	32,9	67,1
Branche*	Produzierendes Gewerbe	257	24,5	75,5
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	112	24,1	75,9
	Gesundheit und Soziales	197	31,5	68,5
	Dienstleistungen	147	16,3	83,7
	Sonstige	30	23,3	76,7

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Die Branche „Gesundheit und Soziales“ gibt häufiger Schwierigkeiten an, die Betriebe der Branche Dienstleistungen seltener. Die **branchenbezogenen Unterschiede** sind **signifikant**.

Diejenigen Betriebe, die **Schwierigkeiten** benannten, wurden um **konkretere Angaben** gebeten. *Fehlende Zeit* wird am häufigsten als Grund benannt (73,6 Prozent), gefolgt von *fehlenden personellen Ressourcen* (65,2 Prozent) und *fehlendem Wissen zu Instrumenten und Verfahren* (42,7 Prozent).

Dass *externe Unterstützung* für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung notwendig sei, aber *nicht gefunden* wurde, benennen 9,6 Prozent der Betriebe. Ein Teil der Betriebe hat zu diesem Thema **zusätzliche Angaben** gemacht: Langwierige Abstimmungsverfahren zwischen betrieblichen Ebenen und Funktionen wurden ebenso ergänzend benannt wie Schwierigkeiten mit einzuschätzenden und abzuschätzenden Aspekten und Schwierigkeiten aufgrund der Komplexität der Inhalte der Gefährdungsbeurteilung oder der Komplexität von Bereichen, Arbeitsplätzen und Tätigkeiten. Dies könnten Gründe für die höheren Einschätzungen der Schwierigkeiten der größeren Betriebe sein.

Tabelle 17: „Welche Schwierigkeiten waren das?“ (Mehrfachangaben möglich)

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent			
			Zeit fehlt	Personelle Ressourcen	Wissen fehlt	Unterstützung fehlt
Insgesamt		178	73,6	65,2	42,7	9,6
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	13	53,8	92,3	53,8	15,4
	100–249 Beschäftigte	83	78,3	59,0	41,0	9,6
	250–499 Beschäftigte	35	77,1	74,3	45,7	11,4
	500–999 Beschäftigte	24	70,8	66,7	37,5	4,2
	1.000+ Beschäftigte	23	65,2	56,5	43,5	8,7
Branche	Produzierendes Gewerbe	60	78,3	68,3	41,7	8,3
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	27	74,1	51,9	44,4	7,4
	Gesundheit und Soziales	61	75,4	65,6	44,3	13,1
	Dienstleistungen	23	56,5	73,9	47,8	4,3
	Sonstige	7	71,4	57,1	14,3	14,3

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten sowie Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten verweisen im Betriebsgrößenvergleich seltener auf Zeitprobleme. Vor allem in den kleinen Betrieben überwiegen die Schwierigkeiten aufgrund personeller Ressourcen und auch fehlendes Wissen wird häufiger genannt. Fehlende personelle Ressourcen werden auch von den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten häufiger genannt. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Betriebe der Branche „Verkehr, Handel, Gastgewerbe“ geben seltener fehlende personelle Ressourcen an, Betriebe in der Branche Dienstleistungen hingegen deutlich häufiger. In dieser Branche wird dafür seltener fehlende Zeit als Schwierigkeit angegeben. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

3.1.2.2 Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen Vorliegen mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen

Die Erstellung von mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen ist mit der Reform für alle Arbeitsplätze verpflichtend und transparent im MuSchG verankert (dazu oben, Kapitel 1.2 und 1.3). Zum Zeitpunkt der Befragung (erstes Halbjahr 2020) liegen in mehr als einem Drittel der Betriebe (37,6 Prozent) *mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze beziehungsweise Tätigkeitsprofile* vor. Weitere 35,2 Prozent der Betriebe verweisen auf *teilweise existierende mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen* und in 27,2 Prozent gibt es *keine mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen*. Damit sind die **mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen nicht in dem Maße** in den Betrieben **existent wie die allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen**.

Tabelle 18: „Liegen für die Arbeitsplätze der Beschäftigten Ihres Betriebes mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent		
			Ja, alle	Teilweise	Nein
Insgesamt		894	37,6	35,2	27,2
Betriebsgröße***	Bis 99 Beschäftigte	69	26,1	44,9	29,0
	100–249 Beschäftigte	457	32,8	34,8	32,4
	250–499 Beschäftigte	187	45,5	27,3	27,3
	500–999 Beschäftigte	99	37,4	47,5	15,2
	1.000+ Beschäftigte	80	55,0	33,8	11,3
Branche***	Produzierendes Gewerbe	312	31,1	40,1	28,8
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	132	36,4	37,1	26,5
	Gesundheit und Soziales	223	47,1	35,9	17,0
	Dienstleistungen	189	39,2	23,8	37,0
	Sonstige	38	31,6	42,1	26,3
Allgemeine Gefährdungsbeurteilung***	Für alle vorhanden	642	46,0	33,0	21,0
	Teilweise vorhanden	179	17,3	48,0	34,6
	Nicht vorhanden	67	11,5	18,0	70,5
Schwangerschaftsanteil***	Niedrig	164	22,6	39,6	37,8
	Mittel	527	40,0	35,5	24,5
	Hoch	169	41,4	32,0	26,6

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Es gibt **hochsignifikante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen**, wobei Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten und 250 bis 499 Beschäftigten am häufigsten angeben, bereits alle mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt zu haben.

Die Branche „**Gesundheit und Soziales**“, die durch einen hohen Frauenanteil geprägt ist, weist den **höchsten Anteil an Betrieben mit mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze** auf. In der Dienstleistungsbranche gibt im Branchenvergleich der höchste Anteil an Betrieben an, keine mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen erstellt zu haben. Diese Tendenz zeigt sich für die Dienstleistungsbetriebe auch bei den allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind hochsignifikant.

Es gibt einen hochsignifikanten **Zusammenhang zwischen der umfänglichen Existenz von allgemeinen und mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen**. Betriebe mit umfassenden allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen geben deutlich häufiger an, dass die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen in vollem Umfang vorliegen. Allerdings liegen auch in dieser Gruppe in weniger als der Hälfte der Betriebe mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor und auch in dieser Gruppe hat jeder fünfte Betrieb noch keine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung erstellt. Aus der Begleitung und Beobachtung der Umsetzung des Arbeitsschutzes heraus wird auf einen erheblichen Zeitfaktor bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben verwiesen. So ist der Anteil der Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen

durchführen, zwischen 2011 und 2015 in etwa gleichgeblieben.¹²⁵

Von Betrieben mit einem **mittleren und hohen Schwangerschaftsanteil** wird anteilig **hochsignifikant häufiger** die **Existenz mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze** benannt als von Betrieben mit einem niedrigen Schwangerschaftsanteil. Dieser Zusammenhang wird durch die Aussagen einzelner Expertinnen und Experten bekräftigt.

Aufwandseinschätzung für die Erstellung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen

Der Aufwand für die Erstellung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen wird im Vergleich zu den allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen seltener als *sehr hoch* beschrieben. 14,7 Prozent der befragten Betriebe (im Vergleich zu 26,3 Prozent) schätzen ihn als sehr hoch ein und weitere 40,0 Prozent als eher hoch. 35,7 Prozent der Betriebe beschreiben den Aufwand als eher nicht hoch und weitere 9,6 Prozent als gar nicht hoch.

Tabelle 19: „Wie hoch schätzen Sie den Aufwand für die Erstellung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen ein?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent			
			Sehr hoch	Eher hoch	Eher nicht hoch	Gar nicht hoch
Insgesamt		750	14,7	40,0	35,7	9,6
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	55	9,1	47,3	36,4	7,3
	100–249 Beschäftigte	378	13,2	41,0	36,8	9,0
	250–499 Beschäftigte	155	13,5	41,3	23,3	12,9
	500–999 Beschäftigte	91	16,5	35,2	39,6	8,8
	1.000+ Beschäftigte	69	24,6	33,3	33,3	8,7
Branche	Produzierendes Gewerbe	255	17,6	39,6	34,5	8,2
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	113	13,3	38,1	38,1	10,6
	Gesundheit und Soziales	189	16,9	43,9	31,7	7,4
	Dienstleistungen	159	10,1	37,7	37,7	14,5
	Sonstige	34	5,9	38,2	50,0	5,9

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Der Vergleich nach Betriebsgrößen zeigt einen ähnlich gerichteten, aber nicht signifikanten Zusammenhang wie im Falle der allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen. Je größer ein Betrieb, desto häufiger wird der Aufwand als sehr hoch beschrieben. Dies kann sich, so legen auch einzelne offene Angaben nahe, vor allem in der Vielfalt der

einzubeziehenden Ebenen und innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure in den großen Unternehmen und den damit verbundenen Abstimmungsprozessen begründen.

Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Branchen.

125 https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/GDA-Dachevaluation-2019-Abschlussbericht-kurz.pdf?__blob=publicationFile&v=2,
https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Grundauswertung-Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

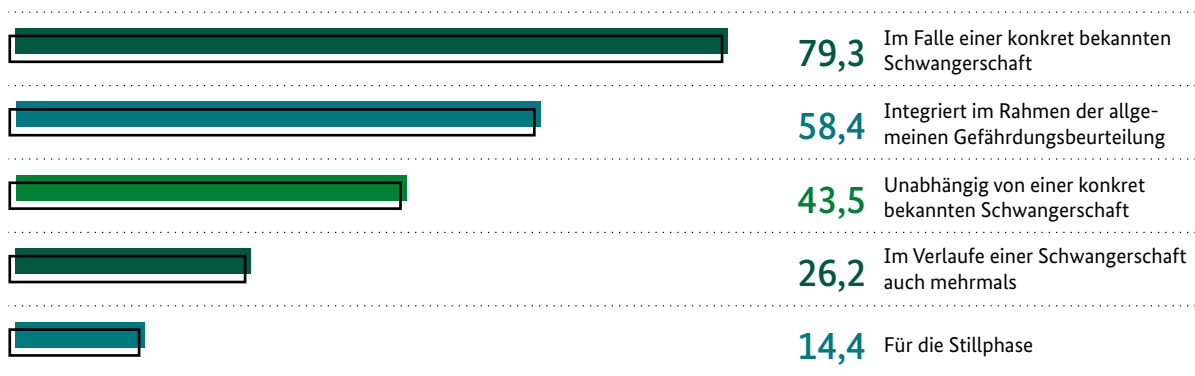
Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen

Am häufigsten werden mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen im *konkreten Fall einer Schwangerschaft* durchgeführt (79,3 Prozent). 43,5 Prozent der Betriebe erstellen die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung *unabhängig von einer Schwangerschaft* und 58,4 Prozent der Betriebe geben an, die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen *integriert im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung* durchzuführen. Dabei korreliert die Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbe-

urteilung in den befragten Betrieben positiv mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unabhängig von einer konkreten Schwangerschaft und negativ mit der Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen im Falle einer konkret bekannten Schwangerschaft.

Die *mehrfache Durchführung* der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung *im Verlauf einer Schwangerschaft* geben etwa ein Viertel der Betriebe an (26,2 Prozent) an. In der *Stillphase* führen 14,4 Prozent der befragten Betriebe eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung durch.

Abbildung 7: „Wie werden die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen in Ihrem Betrieb durchgeführt?“ (n = 637, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Es können **drei grundsätzliche Vorgehensweisen** festgehalten werden: eine **anlasslose** Vorgehensweise, eine **anlassbezogene** Vorgehensweise und eine **beide Verfahren umfassende** Vorgehensweise. Ausschließlich anlassbezogen nehmen 32,3 Prozent der Betriebe die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung vor. Ausschließlich anlasslos gehen 20,3 Prozent der Betriebe vor. 41,2 Prozent der Betriebe **kombinieren** beide

Verfahren und benennen eine **Integration in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung** und weitere 6,1 Prozent **kombinieren** beide Verfahren **ohne Integration in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung** (Tabelle 20). Diese Aussagen decken sich nicht mit der Einschätzung der Aufsichtsbehörden in Kapitel 3.1.4, sie schätzen das Vorgehen der Betriebe stärker anlassbezogen ein.

Tabelle 20: „Wie werden die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen in Ihrem Betrieb durchgeführt?“

Ausprägung		n	Angaben in Prozent			
			Nur anlassbezogen	Nur anlasslos	Kombination und Integration	Kombination ohne Integration
Insgesamt		634	32,3	20,3	41,2	6,1
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	49	34,7	10,2	49,0	6,1
	100–249 Beschäftigte	303	31,4	22,4	40,3	5,9
	250–499 Beschäftigte	130	33,9	20,8	38,5	6,9
	500–999 Beschäftigte	82	31,7	20,7	41,5	6,1
	1.000+ Beschäftigte	70	32,9	17,1	44,3	5,7
Branche	Produzierendes Gewerbe	215	28,1	20,9	46,0	4,7
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	95	30,5	24,2	38,9	6,3
	Gesundheit und Soziales	183	32,8	21,3	37,7	8,2
	Dienstleistungen	115	39,1	16,5	39,1	5,2
	Sonstige	28	35,7	14,3	42,9	7,1

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die Unterschiede in den Vorgehensweisen nach **Betriebsgrößen** zeigt, dass Betriebe mit unter 100 Beschäftigten mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen seltener anlasslos durchführen. Erhöht ist hingegen der Anteil der Betriebe, die dies in Kombination beider Verfahren und auch integriert in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Bezogen auf die **Branchen** weist das produzierende Gewerbe einen höheren Anteil an Betrieben auf, in denen die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung in Kombination beider Vorgehensweisen und integriert erfolgt. Betriebe der Dienstleistungsbranche nehmen die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen etwas häufiger nur anlassbezogen vor. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Betriebe der mittleren Größenklassen mit 100 bis 499 Beschäftigten führen im Vergleich zu den größeren, aber auch den kleinsten Betrieben mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen deutlich seltener *mehrfach im Verlaufe einer Schwangerschaft* durch, Betriebe ab 1.000 Beschäf-

tigten hingegen deutlich häufiger *auch für die Stillphase* (Zahlen hier nicht aufgeführt). Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Informationen zu den mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen

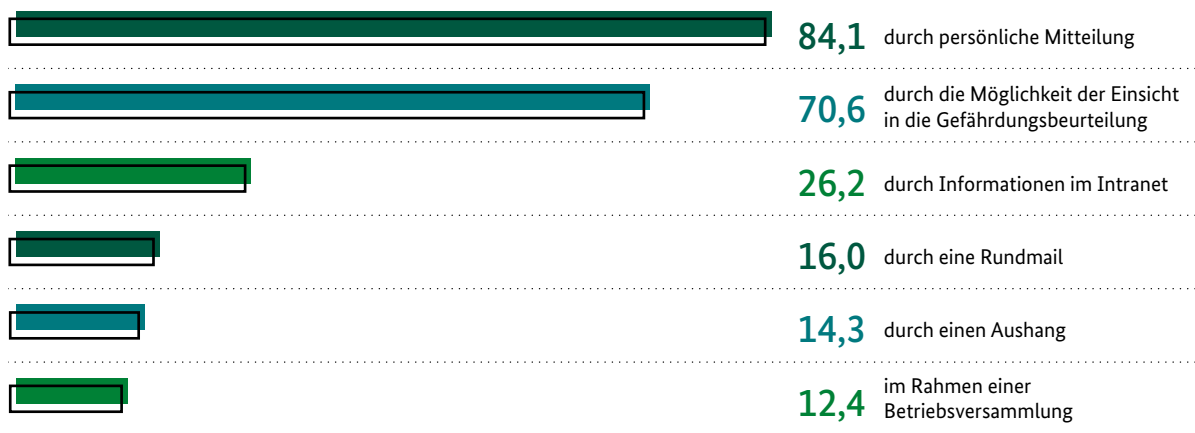
Die Betriebe, die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt haben, gaben weiterhin Auskunft darüber, *wie und wer im Betrieb über die Ergebnisse informiert* wird (siehe Abbildung 8). Die Informationspflichten sind mit den Neuerungen des Mutterschutzgesetzes deutlich ausgeweitet worden und dementsprechend auch Bestandteil der Evaluation. Eine breite Information aller Beschäftigten im Betrieb ist wesentliche Voraussetzung für einen diskriminierungsfreien Mutterschutz.

Informiert wird nach Aussage der Betriebe am häufigsten über eine *persönliche Mitteilung*, 84,1 Prozent der Betriebe verfahren so. Diese richtet sich in der Mehrheit an die betroffene Frau. Eine *Einsichtnahme in die Gefährdungsbeurteilung* ist in 70,6 Prozent der Betriebe möglich und richtet

sich ebenfalls in der Mehrheit an die betroffene Frau. Alle weiteren Informationskanäle werden seltener angegeben: Etwa ein Viertel der Betriebe nutzt das *Intranet* zur Information, Rundmail oder Aushang werden von 16 beziehungsweise 14,3 Pro-

zent der befragten Betriebe benannt und 12,4 Prozent der Betriebe informieren auf einer *Betriebsversammlung*. Über diese Kanäle wird auch stark die Gesamtheit der Beschäftigten angesprochen.

Abbildung 8: „Wie informiert Ihr Betrieb über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen?“ (n = 634, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Informationen im Intranet werden mit steigender **Betriebsgröße** zunehmend von den befragten Betrieben genutzt, um über mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen zu informieren. Rundmails und persönliche Mitteilungen sind hingegen die in der kleinsten Betriebsgrößenklasse im Vergleich der Betriebsgrößenklassen am häufigsten genutzten Informationswege, während sie in Betrieben ab 1.000 Mitarbeitenden im Vergleich aller Betriebsgrößenklassen wiederum am seltensten angewendet werden (hier ohne tabellarische Darstellung).

Über persönliche Mitteilungen wird im produzierenden Gewerbe am häufigsten, in der **Branche „Gesundheit und Soziales“** am seltensten informiert, wobei Letzteres dennoch in vier von fünf Betrieben der Fall ist (ebenfalls ohne tabellarische Darstellung). In der Branche „Gesundheit und Soziales“ informiert man die Belegschaft stattdes-

sen leicht häufiger über das Intranet oder im Rahmen einer Betriebsversammlung. Die Möglichkeit der Einsicht in die Gefährdungsbeurteilung wird in Betrieben des produzierenden Gewerbes deutlich häufiger als in den anderen Branchen eröffnet.

Zielgruppe der Information

In zwei von drei Betrieben werden die *schwangeren oder stillenden Frauen* über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen informiert – also eher anlassbezogen. *Alle Beschäftigten* werden in jedem vierten Betrieb informiert und *nur die Frauen* in 7,4 Prozent der Betriebe. Sehr selten wird angegeben, dass *niemand* informiert wird. Insgesamt zeigt sich, dass das **Ziel der breiten Information in der Belegschaft** zur Förderung des Präventionsgedankens und Vermeidung von Diskriminierung **noch nicht erreicht** ist.

Tabelle 21: „Wer wird im Betrieb über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen informiert?“

Merkmal	Ausprägung	n	Angaben in Prozent			
			Alle Beschäftigten	Alle Frauen	Schwangere/ stillende Frauen	Niemand
Insgesamt		499	25,7	7,4	65,9	1,0
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	41	14,6	14,6	70,7	0,0
	100–249 Beschäftigte	236	27,1	6,4	65,7	0,8
	250–499 Beschäftigte	105	20,0	10,5	67,6	1,9
	500–999 Beschäftigte	60	31,7	5,0	61,7	1,7
	1.000+ Beschäftigte	55	30,9	3,6	65,5	0,0
Branche	Produzierendes Gewerbe	164	19,5	9,8	69,5	1,2
	Verkehr, Handel, Gastgewerbe	74	28,4	4,1	67,6	0,0
	Gesundheit und Soziales	150	31,3	6,7	62,0	0,0
	Dienstleistungen	89	23,6	6,7	66,3	3,4
	Sonstige	22	31,8	9,1	59,1	0,0

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Differenziert nach **Betriebsgrößen** liegt der Fokus der Information in den kleinen Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten noch stärker auf den Frauen und deutlich weniger auf allen Beschäftigten als in den Betrieben der anderen Größenklassen. Auch Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten geben im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen ab 100 Beschäftigten seltener an, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Im Vergleich der **Branchen** informieren die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes seltener alle Beschäftigten, Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens am häufigsten. Auch diese branchenbezogenen Unterschiede sind nicht signifikant.

Ansprechpersonen im Betrieb

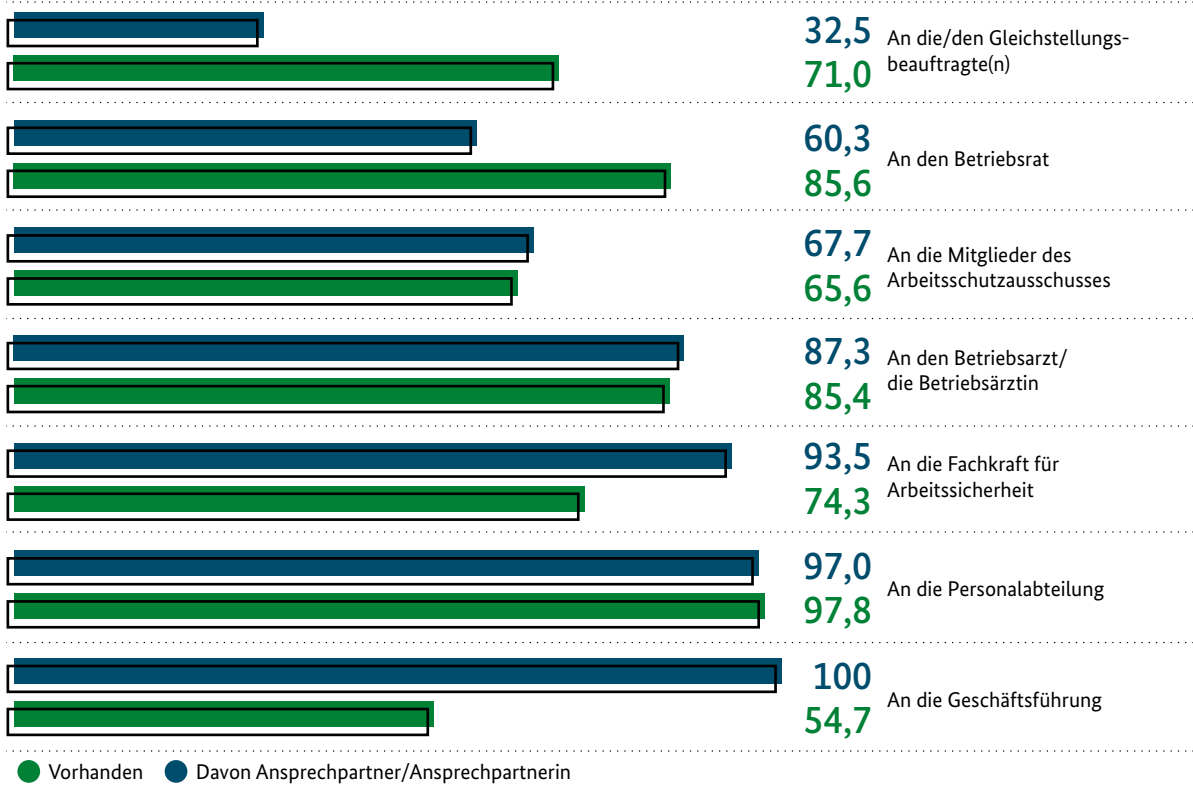
Ansprechpersonen, an die sich die Frauen wenden können, sind wesentlich für eine Umsetzung. Aus diesem Grund wurden die Betriebe befragt, an wen sich die Frauen bei Fragen und Problemen zum Mutterschutz wenden können.

Da eine Voraussetzung dafür zunächst das Vorhandensein der jeweiligen Ansprechperson im Betrieb ist, werden beide Aspekte zusammengeführt betrachtet.

Die immer vorhandene *Geschäftsführung* wird von 54,7 Prozent der Betriebe als Ansprechpartner benannt. Je kleiner der Betrieb, desto häufiger ist die Geschäftsführung Ansprechpartner für die Frauen.

Insgesamt geben 97,0 Prozent der Betriebe an, eine *Personalabteilung* zu haben. Unter den Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten geben 6,3 Prozent an, keine Personalabteilung zu haben. Unter den Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten sind dies 3,9 Prozent sowie unter den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten 2,5 Prozent. Die größeren Betriebe haben alle eine Personalabteilung. In fast allen Betrieben mit Personalabteilung ist diese Ansprechpartner in Sachen Mutterschutz (97,8 Prozent). Das ist der höchste Wert in der Verortung der verschiedenen Ansprechpersonen.

Abbildung 9: „An wen können sich Frauen bei Fragen und Problemen rund um den Mutterschutz in Ihrem Betrieb wenden?“ als Anteil von „Gibt es in Ihrem Betrieb ...?“ (n = 954, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

In 93,5 Prozent der Betriebe gibt es eine *Fachkraft für Arbeitssicherheit*. Zehn Prozent der Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten haben keine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ab einer Betriebsgröße von 250 Beschäftigten sagen dies weniger als fünf Prozent der Betriebe. Knapp drei Viertel der Betriebe mit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit geben diese als Ansprechperson für den Mutterschutz an. Im Branchenvergleich wird sie im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche „Verkehr, Handel und Gastgewerbe“ seltener benannt.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte haben 87,3 Prozent der Betriebe. Es gibt einen betriebsgrößenbedingten Zusammenhang: Unter den Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten geben 77,2 Prozent das Vorhandensein einer Betriebsärztin oder eines Betriebsarztes an, unter den Betrieben ab 500 Beschäftigten sind es mehr als 90 Prozent. Die Betriebe der Dienstleistungsbranche haben

seltener welche. Sind sie vorhanden, so werden sie von 85,4 Prozent der Betriebe als Ansprechpersonen genutzt. Das ist ein hoher Wert, dennoch verbleibt ein Teil an Betrieben, die vorhandene Betriebsärztinnen und Betriebsärzte nicht als Ansprechpersonen angeben. Im Branchenvergleich setzt das Gesundheits- und Sozialwesen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte am häufigsten als Ansprechpersonen ein (90,6 Prozent), am seltensten Betriebe der Branche „Verkehr, Handel, Gastgewerbe“ (80,8 Prozent).

Ein *Arbeitsschutzausschuss* ist in 67,7 Prozent der Betriebe implementiert. Je größer der Betrieb, desto häufiger existiert ein Arbeitsschutzausschuss. In der Branche „Verkehr, Handel, Gastgewerbe“ haben deutlich weniger Betriebe einen Arbeitsschutzausschuss (60,4 Prozent) als im produzierenden Gewerbe (72,5 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (76,9 Prozent). Mitglieder des

Arbeitsschutzausschusses werden von zwei Dritteln der Betriebe, die einen Arbeitsschutzausschuss haben, als Ansprechpersonen benannt. Das ist ein geringerer Anteil als der der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Im Branchenvergleich sind Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses in den Dienstleistungsbetrieben am häufigsten Ansprechpersonen für Mutterschutz (75,4 Prozent).

Einen Betriebsrat, Personalrat oder eine andere betriebliche Interessenvertretung haben 60,3 Prozent der Betriebe. Liegt der Anteil vorhandener Betriebsräte in den kleinen Betrieben bei 34,2 Prozent, so liegt er bei den großen Betrieben bei 86,0 Prozent. Ist ein Betriebsrat, Personalrat oder eine andere betriebliche Interessenvertretung vorhanden, ist er in 85,6 Prozent der Betriebe Ansprechpartner in Sachen Mutterschutz. Damit wird er in ähnlicher Häufigkeit wie Betriebsärztinnen oder Betriebsärzte benannt.

Vergleichsweise selten gibt es Gleichstellungsbeauftragte in den Betrieben (32,5 Prozent). Der Zusammenhang zur Betriebsgröße zeigt sich auch hier: Größere Betriebe haben häufiger Gleichstellungsbeauftragte als kleine Betriebe. Haben Betriebe eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten, ist er oder sie in 71,0 Prozent der Betriebe Ansprechperson für Mutterschutz. Er oder sie wird bei Vorhandensein häufiger in den kleinen Betrieben als Ansprechperson benannt und im Branchenvergleich am häufigsten in den Dienstleistungsbetrieben.

Einige Betriebe haben unter „Sonstiges“ auch auf die direkten Vorgesetzten verwiesen.

Bei Vorhandensein im Betrieb werden die betrieblichen Institutionen in hohem Maße als Ansprechpartner in Sachen Mutterschutz benannt. Dies ist nicht in allen Betrieben der Fall, hier liegen möglicherweise noch Potenziale der Nutzung der

vorhandenen betrieblichen Strukturen. Insgesamt verweisen die Ergebnisse auf eine **hohe Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung und der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes neben der Personalabteilung**. Welche Rolle die einzelnen betrieblichen Institutionen in der Gestaltung und Umsetzung des Mutterschutzes wahrnehmen, kann im Rahmen der Evaluation nicht geklärt werden. Sie können informierend, beratend, unterstützend und gestaltend wirken.

Erkenntnisse aus den Experteninterviews

In einigen Experteninterviews wird ein Zusammenhang zwischen einem hohen Frauen- beziehungsweise Schwangerschaftsanteil und einem weiter vorangeschrittenen Umsetzungsstand des Mutterschutzes beschrieben. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass die Aufwandsbeurteilungen der Betriebe möglicherweise auf die Praxis vor der Reform zurückzuführen seien, die anlassbezogen geprägt war. Damit gibt es wenige Kenntnisse zu einer guten Synergie oder Kombination beider Arten der Gefährdungsbeurteilungen.

Die noch sehr eng ausgelegte Informationsstrategie der Betriebe zu den anlasslosen Gefährdungsbeurteilungen könne als Indiz für ein noch fehlendes Verständnis des partizipativen Ansatzes des Mutterschutzes gewertet werden.

Einbindung des Mutterschutzes in den Betrieb

Wichtig für eine gute Umsetzung ist auch die Einbindung des Mutterschutzes in den Betrieb. Diese wurde anhand von Statements erfragt.

Mehr als drei von vier Betrieben stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass *Mutterschutz der Betriebsleitung ein wichtiges Anliegen* sei und sie die *Frauen aktiv unterstützt*. Weniger als fünf Prozent der befragten Betriebe stimmen dieser Aussage eher nicht oder überhaupt nicht zu (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22: Einbindung des Mutterschutzes in den Betrieb

Aussage	n	Angaben in Prozent			
		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Mutterschutz ist unserer Betriebsleitung ein wichtiges Anliegen. Sie unterstützt Frauen aktiv, in Schwangerschaft und Stillzeit erwerbstätig zu bleiben, wenn sie dies wollen.	944	78,7	17,4	2,3	1,6
Unsere Führungskräfte sind für das Thema Mutterschutz sensibilisiert.	951	56,8	30,3	10,8	2,1
Mutterschutz ist als Thema in unserem Betrieb fest in den verantwortlichen Gremien verankert.	941	56,7	23,2	15,1	5,0
Schwangere und Stillende wissen, an wen sie sich in unserem Betrieb bei Fragen oder Problemen rund um den Mutterschutz wenden können.	952	87,2	11,8	0,8	0,2
Schwangere und Stillende werden in unserem Betrieb ausreichend über ihre Mutterschutzrechte informiert.	944	70,9	22,8	4,8	1,6

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Im Vergleich dazu liegen die Anteile der *vollen* Zustimmung zur Aussage, dass die *Führungskräfte für das Thema Mutterschutz sensibilisiert* seien, mit 56,8 Prozent erheblich niedriger. Knappe 13 Prozent der befragten Betriebe stimmen der Aussage *eher nicht* oder *überhaupt nicht* zu. Hier zeigt sich eine Diskrepanz in der Einschätzung zu der Betriebsleitung und den Führungskräften.

Dass der *Mutterschutz im Betrieb fest in den verantwortlichen Gremien verankert* ist, bejaht ebenfalls etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe *voll und ganz*. Allerdings stimmen etwa 20 Prozent der befragten Betriebe dieser Aussage *eher nicht* oder *überhaupt nicht* zu. Dies ist ein hoher Wert, der auf Umsetzungslücken in einem Teil der Betriebe hindeutet. Die Aussagen zeigen, dass das Bekenntnis zum Mutterschutz und die aktive Unterstützung der Betriebsführung nicht in allen Betrieben mit der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen für eine gelebte betriebliche Praxis einhergehen – das Bewusstsein ist da, wird aber (noch) nicht in ähnlichem Maße in entsprechendes Handeln umgesetzt.

Auch die zwei nachfolgenden Aussagen verweisen auf eine Diskrepanz. Fast 90 Prozent der Befragten geben an, dass die *Frauen wissen, an wen sie sich wenden können*, aber eine *ausreichende aktive Information seitens des Betriebs über Mutterschutzrechte* wird demgegenüber von weniger Betrieben angegeben, wenn diese auch in mehr als zwei von drei Betrieben als *voll und ganz* gelebt beschrieben wird.

Betriebsgrößeneffekte (hier ohne tabellarische Abbildung) weisen die Aussagen, dass Mutterschutz fest in den verantwortlichen Gremien verankert sei (sehr signifikant) und dass Schwangere und Stillende ausreichend über ihre Mutterschutzrechte informiert würden, auf. Befragte aus den größeren Betriebsklassen stimmen dem anteilig häufiger *voll und ganz* zu.

Befragte aus Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten stimmen im Größenklassenvergleich anteilig deutlich seltener *voll und ganz* der Aussage zu, dass die Frauen wüssten, an wen sie sich wenden können. Betriebe der **Branche „Gesundheit und Soziales“** stimmen im Branchenvergleich sehr

signifikant häufiger *voll und ganz* den Aussagen zu, dass Mutterschutz als Thema fest in den verantwortlichen Gremien verankert sei, und hochsignifikant, dass die Führungskräfte für das Thema Mutterschutz sensibilisiert seien. Letzterer Aussage stimmen Betriebe des produzierenden Gewerbes seltener *voll und ganz* zu.

Es gibt einen **hochsignifikanten Zusammenhang zwischen der Einbindung des Mutterschutzes in den Betrieben und der Erstellung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen** sowie – auf sehr signifikantem Niveau – dem Schwangerschaftsanteil. Betriebe, die der Aussage „Mutterschutz ist unserer Betriebsleitung ein wichtiges Anliegen. Sie unterstützt Frauen aktiv, in Schwangerschaft und Stillzeit erwerbstätig zu bleiben, wenn sie dies wollen“ seltener *voll und ganz* zustimmen, schätzen den Aufwand für die Erstellung der allgemeinen und insbesondere – und hier auch signifikant – den Aufwand für die Erstellung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen deutlich höher ein. Sie haben anteilig auch seltener mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.

Betriebe mit für das Thema sensibilisierten Führungskräften weisen einen höheren Anteil an mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen auf und informieren einen breiteren Personenkreis über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen. Der Anteil der schwangeren Frauen der letzten beiden Jahre liegt in den Betrieben, die seltener angeben, dass ihre Führungskräfte für das Thema sensibilisiert sind, sehr signifikant niedriger. Dies könnte ein Entwöhnungseffekt sein.

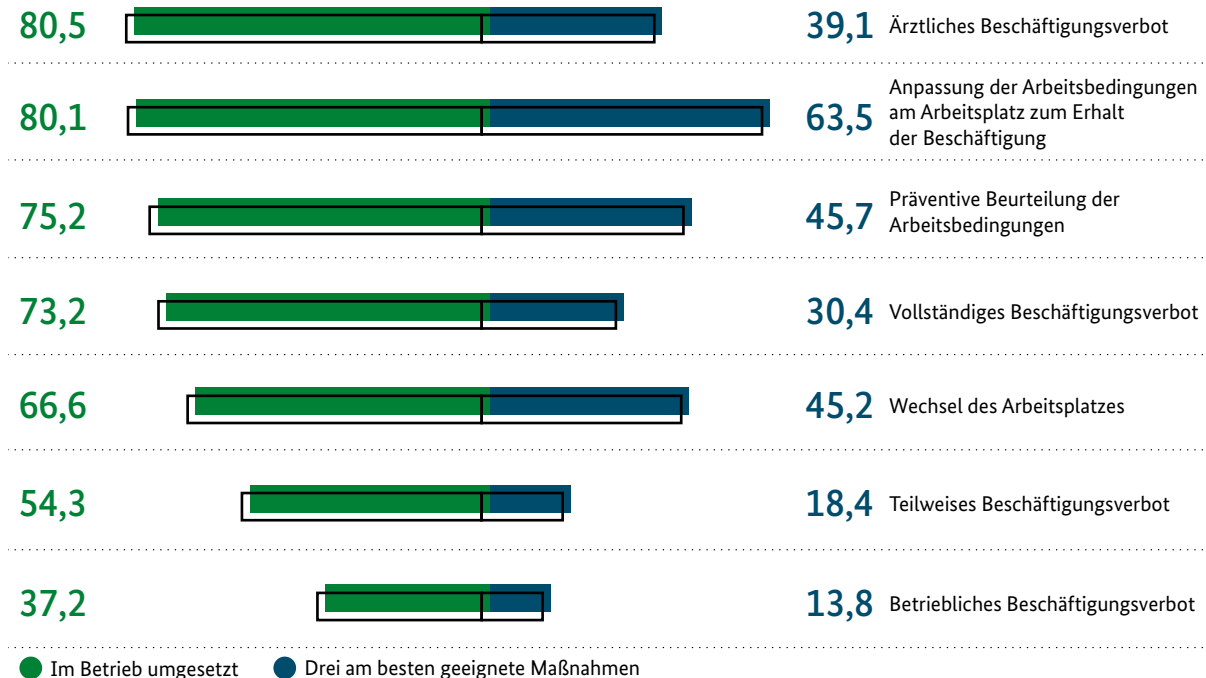
Ist der **Mutterschutz als Thema in den betrieblichen Gremien fest verankert**, so liegen anteilig mehr mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor und es wird etwas häufiger die gesamte Belegschaft informiert. Zudem gibt es einen positiven Zusammenhang zum Schwangerschaftsanteil und zum Frauenanteil. Alle Zusammenhänge sind hochsignifikant.

Während auch bei den Betrieben, die *voll und ganz* zustimmen, dass **schwangere und stillende Frauen ausreichend über ihre Rechte informiert werden** in der Tendenz etwas häufiger alle Beschäftigten über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen informiert werden, wird bei der vollen Zustimmung zu der Aussage, dass die **Frauen wissen, an wen sie sich wenden können**, kein anderes Informationsverhalten deutlich. In beiden Fällen werden die Gremien außerhalb der Personalabteilung und Geschäftsführung häufiger als Ansprechpartner benannt.

Reaktionen auf Schwangerschaft und Stillphasen

Die betrieblichen Reaktionen auf Schwangerschaft und Stillphasen wurden zunächst über eine allgemeine Abfrage der grundsätzlich im Betrieb umgesetzten Maßnahmen, um Frauen und deren Kinder bei Schwangerschaft, in der Stillphase oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen, erfasst. Anschließend wurden die Betriebe gebeten, die drei am besten geeigneten Maßnahmen anzugeben. Die Befragten sollten also – im Unterschied zu den umgesetzten Maßnahmen – nicht von jeder abgefragten Maßnahme die Geeignetheit bewerten, sondern die drei am besten geeigneten Maßnahmen angeben.

Abbildung 10: Umsetzung und Eignung von Schutzmaßnahmen für Mutter und Kind¹²⁶
(n = 846, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

In jeweils mehr als vier Fünfteln der befragten Betriebe werden *ärztliche Beschäftigungsverbote* und *Anpassungen der Arbeitsbedingungen* am Arbeitsplatz zum Erhalt der Beschäftigung als Maßnahmen zum Schutz der Frauen und deren Kinder bei Schwangerschaft, in der Stillphase oder direkt nach der Entbindung benannt. Angepasste Arbeitsbedingungen stellen diejenige Maßnahme dar, die die Befragten für am geeignetsten halten (63,5 Prozent). Ärztliche Beschäftigungsverbote halten hingegen 39,1 Prozent der Befragten für eine der drei geeigneten Maßnahmen.

In etwa drei Vierteln der Fälle werden die *Arbeitsbedingungen präventiv beurteilt* (75,2 Prozent), was 45,7 Prozent auch als eine der drei geeignetsten Maßnahmen ansehen. Die Nutzung *vollständiger Beschäftigungsverbote* geben 73,2 Prozent der Betriebe an. Diese Maßnahme wird von weniger als einem Drittel der Befragten (30,4 Prozent) als

geeignet einschätzt. Ein **Arbeitsplatzwechsel** wird in zwei Dritteln der befragten Betriebe zum Schutz von Mutter und Kind vollzogen. Mit 45,2 Prozent rangiert diese Maßnahme unter den Befragten auf dem dritten Platz der am besten geeigneten. In etwas mehr als der Hälfte der Betriebe kommen *teilweise Beschäftigungsverbote* zum Einsatz, während *betriebliche Beschäftigungsverbote* am seltensten umgesetzt werden. Bei diesen beiden Maßnahmen handelt es sich auch um jene, welche die Betriebe als am ungeeignetsten zum Schutz von Mutter und Kind einschätzen.

Im Vergleich der Einschätzungen zum ärztlichen und zum betrieblichen Beschäftigungsverbot fällt auf, dass das ärztliche Beschäftigungsverbot deutlich häufiger Anwendung findet als das betriebliche Beschäftigungsverbot. Es wird zudem in seiner Geeignetheit besser eingeschätzt. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird von der

¹²⁶ Die konkreten Fragestellungen lauteten: „Welche der folgenden Maßnahmen werden in Ihrem Betrieb umgesetzt, um Frauen und deren Kinder bei Schwangerschaft, Stillphase oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen?“ und „Welche der im Folgenden genannten Regelungen sind Ihrer betrieblichen Erfahrung nach allgemein am besten geeignet, um Frauen und deren Kinder bei Schwangerschaft, in der Stillphase oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen?“. Maximal drei Antworten waren hier möglich.

Frauenärztin oder dem Frauenarzt der Frauen ausgesprochen, deren Perspektive im Rahmen der Evaluation nicht direkt erfasst wurde. Der Einfluss betrieblicher Rahmenbedingungen auf die Nutzung ärztlicher Beschäftigungsverbote konnte damit nicht näher untersucht, aber auch nicht ausgeschlossen werden.

Schätzung der Anwendung verschiedener Maßnahmen

Die Betriebe sollten nicht nur die eingesetzten Maßnahmen nennen, sondern auch schätzen, wie hoch der Anteil der Fälle war, in denen sie in den letzten zwei Jahren umgesetzt wurden. Die Anga-

ben der Befragten sind Schätzwerte, sind aber ein Indiz für die faktische betriebliche Praxis.

Im Mittel wurden für 15,2 Prozent der schwangeren Frauen die *Arbeitsplätze umgestaltet*, 9,2 Prozent der schwangeren Frauen wurden *auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt* und für 37,3 Prozent der schwangeren Frauen gab es ein *vollständiges Beschäftigungsverbot*, unabhängig davon, ob es durch einen Arzt oder eine Ärztin oder den Betrieb ausgesprochen wurde. Damit kam das **vollständige Beschäftigungsverbot** in den befragten Betrieben **anteilig am häufigsten** zur Anwendung.

Tabelle 23: Anwendung von Arbeitsplatzumgestaltung, -versetzung und vollständigem Beschäftigungsverbot¹²⁷ innerhalb der letzten zwei Jahre

n			Mittelwerte geschätzter Prozentangaben		
			Arbeitsplatz- umgestaltung	Versetzung auf anderen Arbeits- platz	Vollständiges Beschäftigungs- verbot
Insgesamt			15,2	9,2	37,3
Betriebsgröße	Bis 99 Beschäftigte	62–63	19,2	15,2	37,1
	100–249 Beschäftigte	429–432	14,6	7,8	35,9
	250–499 Beschäftigte	191–193	13,3	7,9	36,1
	500–999 Beschäftigte	94–97	16,0	10,6	37,7
	1.000+ Beschäftigte	74–80	18,7	13,0	46,4
	Signifikanzniveau		**	***	**
Branche	Produzierendes Gewerbe	293–296	13,9	8,7	25,3
	Verkehr, Handel, Gastgew.	122–125	16,5	10,9	25,6
	Gesundheit und Soziales	219–228	18,3	11,2	64,2
	Dienstleistungen	181–182	12,9	7,2	29,8
	Sonstige	36–38	13,1	4,9	43,2
	Signifikanzniveau			**	***
Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung	Für alle vorhanden	314–321	19,1	10,0	38,3
	Teilweise vorhanden	290–292	13,9	11,4	38,4
	Nicht vorhanden	203–206	11,4	5,6	34,4

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

¹²⁷ Die konkreten Fragestellungen lauteten: „Wie häufig wurde in den letzten zwei Jahren im Falle einer bekannt gewordenen Schwangerschaft oder Stillphase in Ihrem Betrieb der Arbeitsplatz mutterschutzgerecht umgestaltet?“, „Wie oft wurden schwangere oder stillende Frauen in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt?“, „Wie häufig wurde in den letzten zwei Jahren für eine bekannt gewordene Schwangerschaft oder Stillphase in Ihrem oder durch Ihren Betrieb ein vollständiges Beschäftigungsverbot ausgesprochen?“

Am häufigsten wurden **vollständige Beschäftigungsverbote** in der größten **Betriebsgrößenklasse ab 1.000 Beschäftigten** sowie in der Branche „**Gesundheit und Soziales**“ ausgesprochen. Im produzierenden Gewerbe sowie in der Branche „Verkehr, Handel und Gastgewerbe“ kamen vollständige Beschäftigungsverbote hingegen unterdurchschnittlich häufig zur Anwendung. Die Unterschiede zwischen den Betrieben verschiedener Größen sind sehr signifikant und die zwischen den Branchen hochsignifikant.

Arbeitsplatzumgestaltungen fanden in **Betrieben unter 100 sowie ab 1.000 Beschäftigten** und in der Branche „Gesundheit und Soziales“ **überdurchschnittlich häufig** Anwendung. Die Unterschiede innerhalb der Betriebsgrößenklassen sind sehr signifikant. Die Unterschiede zwischen den Branchen wiesen keine Signifikanz auf.

Eine **Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz** wird **hochsignifikant häufiger in Betrieben unter 100 und ab 1.000 Beschäftigten, sehr signifikant häufiger in der Branche „Gesundheit und Soziales“** und zudem häufiger von Betrieben mit einem höheren Frauenanteil benannt. Letzteres erklärt sich nicht allein durch die branchenbezogenen Unterschiede.

Das Vorhandensein mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen geht zwar einher mit einem leicht höheren Anteil gestalterischer Maßnahmen, aber auch mit einem höheren Anteil vollständiger Beschäftigungsverbote. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Während in der allgemeinen Einschätzung zur Nutzung der Schutzmaßnahmen die Umgestaltung des Arbeitsplatzes häufiger genannt wurde als das vollständige Beschäftigungsverbot, so zeigt sich in der geschätzten Angabe des faktischen Einsatzes der Schutzmaßnahmen, dass das vollständige Beschäftigungsverbot deutlich häufiger eingesetzt wird. Diese Diskrepanz kann Ausdruck einer gewissen sozialen Erwünschtheit in der Befragungssituation sein, die – positiv ausgedrückt – mit einem Bewusstsein für die Gestaltungsanforderungen eines guten Mutterschutzes einhergeht. Andererseits kann dies aber auch als Ausdruck von Umsetzungshürden interpretiert werden.

Die **Interpretation der Ergebnisse** muss berücksichtigen, dass das telefonische Interview in der Mehrzahl der Fälle mit einer Person aus der Personalabteilung geführt wurde. Denkbar ist, dass die Schätzung der Anteile des vollständigen Beschäftigungsverbots den Befragten besser gelang als die Schätzung der Anteile gestalterischer Maßnahmen, da Letzteres eher punktuell im Betrieb verortet ist und damit möglicherweise nicht in vollem Ausmaß auf allen Ebenen eines Betriebs wahrgenommen wird. Ein Beschäftigungsverbot löst für die Personalabteilung An- und Abmeldeprozesse und gegebenenfalls auch eine Stellenneubesetzung aus.

Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen und Stillpausen

Nachtarbeit von schwangeren oder stillenden Frauen war in den befragten Betrieben **eher die Ausnahme**. Nur 56 Betriebe (6,3 Prozent) gaben an, innerhalb der letzten zwei Jahre Schwangere oder Stillende zwischen 20 und 22 Uhr beschäftigt zu haben. Sechs von ihnen konnten keine Aussage zu deren Beantragung bei der Aufsichtsbehörde treffen. 29,0 Prozent der übrigen Betriebe gaben an, diesbezüglich keinen *Antrag bei der Aufsichtsbehörde* eingereicht zu haben. In mehr als der Hälfte der Betriebe (insgesamt 28), die innerhalb der letzten zwei Jahre einen Antrag stellten, geschah die Beantragung ein bis drei Mal, davon am häufigsten in der Branche „Gesundheit und Soziales“ (elf Nennungen) sowie im produzierenden Gewerbe (acht Nennungen). *Mehr als drei Anträge auf Nachtarbeit* von Schwangeren oder Stillenden innerhalb der letzten zwei Jahre reichten **lediglich Betriebe aus der Branche „Gesundheit und Soziales“** bei der Aufsichtsbehörde ein.

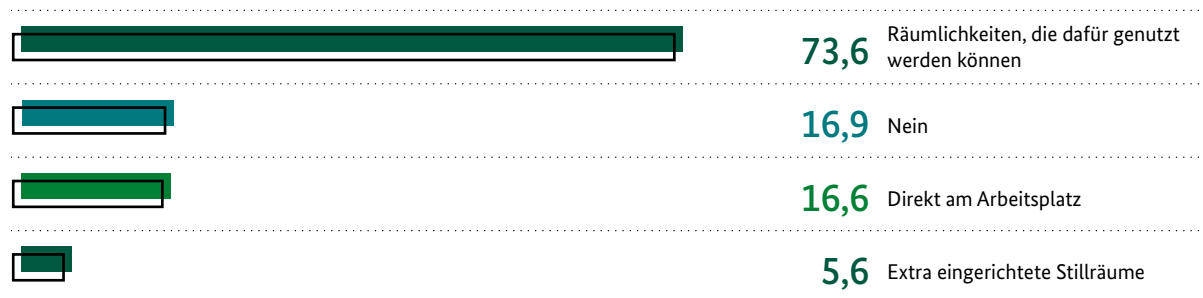
Zudem beantragen häufiger die größeren Betriebe ab 500 beziehungsweise 1.000 Beschäftigten mehrfach Nachtarbeit für ihre schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen. Für **circa 80 Prozent der Fälle**, in denen Nachtarbeit beantragt wurde, geben die Betriebe an, dass diese auch *ausdrücklich genehmigt* wurde. Umgekehrt haben die Aufsichtsbehörden in einem von fünf Fällen *nicht reagiert*.

Eine *Beschäftigung* schwangerer oder stillender Frauen an *Sonn- und Feiertagen* benannten ebenfalls **sehr wenige Betriebe**, insgesamt 67.

Wenn Sonn- und Feiertagsarbeit genutzt wurde, dann für etwa ein Drittel der schwangeren oder stillenden Frauen. Die Neuregelung ist als solche auch vergleichsweise selten benannt worden. Das lässt darauf schließen, dass Sonn- und Feiertagsarbeit schwangerer und stillender Frauen ähnlich wie Nachtarbeit in der Praxis keine Rolle spielt.

Stillpausen in den Betrieben waren ebenfalls noch die **Ausnahme** und wurden von 67 Betrieben benannt. Dabei gibt die Mehrzahl der Betriebe an, über dafür *nutzbare Räumlichkeiten* zu verfügen (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: „Können Frauen in Ihrem Betrieb stillen?“ (n = 934, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Mit jeweils rund 17 Prozent geben fast gleich viele Betriebe an, *keine Stillmöglichkeiten* zu haben oder *Stillen direkt am Arbeitsplatz* zu ermöglichen. Extra *eingerichtete Stillräume* gibt es hingegen nur in 5,6 Prozent der befragten Betriebe. In der offenen Kategorie verwiesen Betriebe auch darauf, dass für die Frauen die Möglichkeit besteht, zum Stillen nach Hause zu fahren.

Erkenntnisse aus den Experteninterviews: Beispiele guter Praxis und Umsetzungsschwierigkeiten

Beispiele guter Praxis können impulsgebende Wirkung für die einzelnen Betriebe haben. Vor diesem Hintergrund wurden die interviewten Fachleute nach solchen Beispielen gefragt. Die Expertinnen und Experten skizzierten einige Ansätze guter Praxis, es zeigte sich aber, dass – zumindest unter den angefragten und befragten Fachleute – **bisher nur wenig Beispiele bekannt** sind. Beispiele aus einer guten kleinbetrieblichen Praxis waren im Rahmen der Evaluation noch weniger zu finden. Die im Folgenden aufgezeigten **Beispiele thematisieren einerseits interne Strukturen und Prozesse und andererseits externe Unterstützungsstrukturen und -prozesse**.

So wird in einem Beispiel für ein Engagement betrieblicher Akteurinnen und Akteure bezie-

hungsweise für **innerbetriebliche Strukturen und Prozesse** aufgezeigt, dass eine Frau aus der Leitungsebene die Gespräche mit den Frauen sucht und sich selbst in die anlassbezogene mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung einbringt.

Ein weiteres Beispiel zeigt ein Vorgehen in einem großen Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil auf, in dem basierend auf der anlasslosen mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung im konkreten Fall die anlassbezogene mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung erstellt wird.

Darauf aufbauend findet ein erläuterndes Gespräch zwischen der Sicherheitsingenieurin oder dem Sicherheitsingenieur und der oder dem direkten Vorgesetzten statt. Daran anschließend sucht die oder der direkte Vorgesetzte ein Gespräch mit der schwangeren Frau. Ein weiteres Gespräch findet zwischen der schwangeren Frau und der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt statt. Ziel ist hierbei, der schwangeren Frau Gelegenheit zu geben, auch über Dinge zu sprechen, die sie nicht mit der oder dem Vorgesetzten besprechen möchte. Anschließend wird die anlassbezogene mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung nachjustiert und zum Schluss in einem Online-Portal zur Einsicht

für den Sicherheitsingenieur oder die Sicherheitsingenieurin, den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin oder die direkten Vorgesetzten und die schwangere Frau hochgeladen. Hier ist ein Prozess entstanden, der in dem Unternehmen sehr positiv aufgenommen wurde. Zudem trug dieser Prozess dazu bei, dass Erfahrungen mit Gestaltungsansätzen gesammelt werden konnten und den Beteiligten neue Spielräume aufgezeigt wurden. Insbesondere der Fokus auf die Gespräche wurde sehr positiv aufgenommen.

Ein Beispiel aus der Gesundheitsbranche verweist ebenfalls auf ein strukturiertes Verfahren: In der Organisation ist festgelegt, dass sich die Prüfung der Möglichkeit eines Tätigkeitswechsels immer weiter auf die nächsthöhere Ebene erstrecken soll. Diese Möglichkeit zeigt auch ein weiteres Beispiel auf, hier wurde ein Wechsel zwischen Labor- und verwaltender Tätigkeit initiiert. Das wird inzwischen grundsätzlich so mitgedacht und über einen Personalpool umgesetzt.

Ein Beispiel verweist auf eine Ausdehnung vorhandener Gleitzeitkonten, die es den schwangeren Frauen ermöglichen, freie Phasen, in denen es ihnen nicht so gut geht, zum Beispiel durch einen späteren Arbeitsbeginn zu ermöglichen.

Ebenfalls aus dem medizinischen Bereich gibt es Beispiele, in denen die schwangeren Frauen zu organisationsrelevanten Themen fortgebildet werden. Das entlastet die anderen Beschäftigten und stärkt gleichzeitig die Bindung an den Betrieb.

Beispiele externer Unterstützung verweisen auf Handlungshilfen, die im Rahmen von Projektgruppen für bestimmte Branchen erarbeitet wurden. Sie erleichterten den Umgang mit den neuen Anforderungen und es gelang einer bestimmten Branche, Potenziale für den Wechsel von Tätigkeiten aufzuzeigen, die zuvor so nicht in Betracht gezogen worden waren.

In einem anderen Beispiel wurde nach Absprache der schwangeren Frau und der oder dem direkten Vorgesetzten eine arbeitnehmernahe Einrichtung um Unterstützung gebeten und gemeinsam die Beurteilung der Gefährdungen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen geprüft.

Gute Beispiele beziehen sich weiterhin auf die Rolle der Berufsgenossenschaften. So wird von einem Projekt mit einer Berufsgenossenschaft berichtet, das Schulungen in Ausbildungsstellen ermöglichte. Berufsgenossenschaften, die für Betriebe mit einem hohen Frauenanteil zuständig sind, haben sehr gutes Material für ihre Mitglieder erarbeitet. Eine Handwerkskammer hat eine Checkkarte zum Mutterschutz mit allen wichtigen Informationen für Arbeitgeber entwickelt.

Eine Innung hat Fortbildungen zum Thema angeboten und während dieser Fortbildungen für ein exemplarisches Mitgliedsunternehmen die anlasslose Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Damit wurden in diesem Fall die kleinbetrieblich geprägten Mitgliedsunternehmen an das Thema herangeführt und erhielten gleichzeitig praktische Hinweise für die anlasslose Gefährdungsbeurteilung. Zudem wurde für die teilnehmenden Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, die Gefährdungsbeurteilung gleich vorzunehmen und gegebenenfalls direkt nachzufragen.

In zusammenfassender Betrachtung wird deutlich, dass sich die benannten Beispiele zum einen auf die **Wissensvermittlung als Basis für eine gute Umsetzung** beziehen, zum anderen auf die **konkrete Umsetzungsorganisation** und auf **Beispiele für Wechsel von Tätigkeiten beziehungsweise die Anpassung von Arbeitsbedingungen**. Diese konkreten Beispiele, die möglichst nah an den Rahmenbedingungen der jeweiligen Organisation orientiert sein sollten, schaffen es, den Blick für Gestaltungspotenziale zu öffnen.

Umsetzungshürden aufgrund fehlender Erfahrungen

Aus den Experteninterviews gibt es Hinweise auf hohe Unsicherheiten und fehlendes Vorstellungsvermögen für eine Umgestaltung vor allem in der Anfangszeit. Mit zunehmender positiver Erfahrung werden dann Gestaltungsspielräume sichtbar.

In mehreren Interviews werden die Schwierigkeiten der Betriebe mit der Umgestaltung beziehungsweise der Anpassung von Arbeitsplätzen oder dem Wechsel von Tätigkeiten benannt. Gestaltungsmöglichkeiten sind noch zu wenig bekannt, das Testen und Umgestalten erfordern viel Kreativität, die Mitwirkungsbereitschaft des Kollegiums sowie einen hohen organisatorischen

und zum Teil auch finanziellen Aufwand. Hier haben insbesondere kleine Betriebe sehr begrenzte Möglichkeiten. Es gibt allerdings Bereiche, in denen Fortschritte sichtbar werden. Vereinzelt wird auch berichtet, dass Interessenvertretungen, aufgrund von Unsicherheiten bei der Inanspruchnahme tariflicher Rechtspositionen, gegen Beschäftigungswechsel argumentieren, und es gibt auch Frauen, die für sich Wege ins Beschäftigungsverbot suchen und finden. Auch Fragen der Arbeitszeit, so zum Beispiel bei Schichtarbeit, hemmen vereinzelt in den Betrieben die Umsetzung. Drei Fachleute betonen zudem die Anreizwirkung des U2-Umlageverfahrens für Beschäftigungsverbote.

Zusammenfassung

Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse beschreiben den Stand der Umsetzung des Mutterschutzrechts in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten rund zwei Jahre nach der Reform (Befragungsjahr 2020) des MuSchG. Die Erfahrung mit der Umsetzung von Arbeitsschutzansätzen in den Betrieben zeigt, dass eine vollumfängliche Umsetzung in diesem Zeitraum nicht zu erwarten ist. Da es keine Vergleichszahlen gibt, bilden die Ergebnisse einen Status quo ab.

Einem Drittel der Betriebe liegen vollumfänglich mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor – ein positiver Zusammenhang zwischen der Existenz allgemeiner und mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen

Zwischen der Existenz allgemeiner Gefährdungsbeurteilungen und mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen gibt es einen Zusammenhang: **Je häufiger allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, desto häufiger** wurden auch **mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen** erstellt. Hier wird der Einfluss einer guten Arbeitsschutzorganisation mit der Erfahrung im Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen deutlich.

Allerdings gilt zwei Jahre nach der Reform nur für etwa ein Drittel der Betriebe, dass eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze vorliegt, einem weiteren Drittel liegen sie zum Teil vor.

Der Kontrast zwischen den Branchen „Produzierendes Gewerbe“ sowie „Gesundheit und Soziales“, denen zwar beide zu gleichen Anteilen allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vorliegen (jeweils 73,9 Prozent), aber die im Hinblick auf die Existenz mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen zwei Extrempole (31,1 zu 47,2 Prozent) bilden, kann als Ausdruck unterschiedlich empfundenen Handlungsdrucks aufgrund unterschiedlicher Frauenanteile interpretiert werden.

Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat, umso häufiger wird der Aufwand für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen jeder Art als sehr hoch beschrieben. Die Aussagen der Betriebe unter „Sonstiges“ verweisen darauf, dass die Abstimmung zwischen den verschiedenen Gremien und betrieblichen Ebenen die Aufwandseinschätzung mitbestimmt. Diese Prozesse sind umfangreicher, je größer der Betrieb ist.

Drei Arten des Vorgehens: kombiniertes Vorgehen am weitesten verbreitet

Das Vorgehen bei den mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen der Betriebe verweist auf drei Typen. Eine **Kombination des anlasslosen und anlassbezogenen Vorgehens, zumeist mit Integration in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung**, benennen 47,2 Prozent der Betriebe. Ein knappes Drittel agiert ausschließlich anlassbezogen und weitere 20,3 Prozent ausschließlich anlasslos. Informationen zu den mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen werden selten allen Beschäftigten gegeben, es überwiegt eine anlassorientierte Informationspolitik.

Personalabteilung und Betriebsärztin oder Betriebsarzt wichtigste Ansprechpersonen

In der Regel ist die Personalabteilung Ansprechpartner für Frauen in Sachen Mutterschutz. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt sowie der Betriebsrat werden, gemessen an ihrem Vorhandensein im Betrieb, ebenfalls sehr häufig als Ansprechperson genannt. In Kapitel 2 wurde zudem auf die Bedeutung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte für die Information der Betriebe verwiesen – die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten eine besondere Rolle zukommt. Eine Akteursanalyse in Kapitel 5 greift die Verankerung im Betrieb noch einmal als separaten Analyseansatz auf.

Verankerung und Kommunikation in den Betrieben ist ausbaufähig

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe (78,7 Prozent) beschreibt den Mutterschutz als wichtiges Anliegen für die Betriebsleitung. Allerdings steht die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema dahinter zurück. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund der Wirkungen der direkten Vorgesetzten für die gelebte betriebliche Praxis kritisch zu bewerten. Eine breite Implementation des Mutterschutzes kann nur über die **direkten Vorgesetzten** gelingen. Auch die Einschätzung zur Verankerung des Mutterschutzes in den betrieblichen Gremien mit 56,7 Prozent voller Zustimmung verweist auf nicht ausgeschöpfte Implementationspotenziale und unzureichende Sensibilisierung.

Es gibt eine höhere Zustimmung zur Bekanntheit von Ansprechpersonen, an die sich die Frauen wenden können (87,2 Prozent), und eine niedrigere Zustimmung zur ausreichenden Weitergabe von Informationen über ihre Rechte an die Frauen (70,9 Prozent) durch den Betrieb. Dies lässt darauf schließen, dass in einem Teil der Betriebe die betriebsseitige Rolle der Informationsweitergabe weniger aktiv wahrgenommen wird und stärker den Frauen die aktive Informationsbeschaffung zugewiesen wird.

Fokus liegt noch auf dem vollständigen Beschäftigungsverbot

Es gibt einen Unterschied in der Rangfolge der reinen Aufzählung der eingesetzten Maßnahmen und ihrer faktischen Anwendung bezogen auf die schwangeren oder stillenden Frauen. Während in der reinen Aufzählung der betrieblichen Maßnahmen gestalterische Maßnahmen der Arbeitsbedingungen (80,1 Prozent) genauso häufig benannt werden wie das ärztliche Beschäftigungsverbot (80,5 Prozent), wurde das **vollständige Beschäftigungsverbot in der Praxis der letzten zwei Jahre seit der Reform anteilig deutlich häufiger für die schwangeren Frauen im Betrieb** angewendet als die Arbeitsplatzumgestaltung (37,3 Prozent zu 15,2 Prozent). Im Gegensatz dazu wurden Arbeitsplatzwechsel in der faktischen Anwendung mit

9,2 Prozent anteilig seltener genannt. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Betriebe zwar ein gewisses Maßnahmenbündel im Blick haben, aber wenn Maßnahmen ergriffen werden, überwiegt aktuell (noch) das vollständige Beschäftigungsverbot. Besonders deutlich wird dies in der Branche „Gesundheit und Soziales“ mit einem Anteil von 64,2 Prozent vollständiger Beschäftigungsverbote.

Aus den Experteninterviews gibt es Hinweise auf **Unsicherheiten und fehlende gute Beispiele**, die einen **stärker gestalterischen Ansatz hemmen**.

Gering ausgeprägte betriebliche Praxis zu Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Stillpausen

Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen spielen aktuell in den Betrieben eine geringe Rolle. Auch Stillpausen im Betrieb sind zum jetzigen Zeitpunkt eher die Ausnahme.

3.1.3 Umsetzung in den Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen

Die Abfrage unter den Hochschulen und Ausbildungsstellen erfolgte ähnlich der für die Betriebe. An bestimmten Punkten wurde den spezifischen Bedingungen der Hochschulen und Ausbildungsstellen Rechnung getragen.

3.1.3.1 Allgemeine Gefährdungsbeurteilungen

Vier Einrichtungen wussten nicht, ob *allgemeine Gefährdungsbeurteilungen* vorliegen. Von denen, die es wussten, gaben mehr als ein Drittel für *alle* oder *einige Studiengänge* beziehungsweise für *alle* oder *einige Ausbildungsgänge* an,¹²⁸ dass ihnen allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vorliegen (jeweils 35,7 Prozent beziehungsweise fünf Nennungen). An 28,6 Prozent (vier Nennungen) der Hochschulen und Ausbildungsstellen gibt es hingegen *keine allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen*. Damit scheinen allgemeine Gefährdungsbeurteilungen in Hochschulen und Ausbildungsstellen weniger verbreitet zu sein als in den Betrieben.

128 In der Abfrage ist nach Studiengängen bzw. Ausbildungsplätzen/Ausbildungsveranstaltungen/Bildungsgängen gefragt wurden. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden der Begriff „Studien- und Ausbildungsgänge“ verwendet.

In drei Hochschulen beziehungsweise Ausbildungsstellen liegen für *alle Module/Lehrveranstaltungen beziehungsweise Ausbildungsplätze/-veranstaltungen oder Bildungsgänge* allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vor, in einer für 90,0 Prozent, in zwei hingegen nur für 30,0 Prozent der Module/Lehrveranstaltungen beziehungsweise Ausbildungsplätze/-veranstaltungen oder Bildungsgänge.

Durchführung allgemeiner Gefährdungsbeurteilungen in den Ausbildungsstellen

Allgemeine Gefährdungsbeurteilungen werden an den Hochschulen häufig von den *Stabsstellen Arbeits- und Umweltschutz* vorgenommen, gefolgt von den *Modulverantwortlichen, einzelnen Lehrenden* und dem *betriebsärztlichen Dienst*. Aber auch die *Fakultätsverwaltung, beispielsweise das Dekanat, das Studiendekanat oder die Prüfungsämter* sowie die *zentrale Universitätsverwaltung* (zum Beispiel Immatrikulationsamt oder Personalamt) sind mitunter für die Erstellung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung zuständig. Aufgrund der geringen Fallzahl lassen sich an dieser Stelle für die Ausbildungsstellen nur vorsichtige Aussagen treffen. In den befragten Ausbildungsstellen nehmen die Schulleitung beziehungsweise Geschäftsführung, die Mitglieder des Arbeitsschuttsausschusses sowie die *Fachkraft für Arbeitssicherheit* die allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen vor.

Aufwandsbeurteilung und Schwierigkeiten

Eine Mehrheit von 66,7 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen schätzt den *Aufwand für die Erstellung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen* als *eher hoch* ein, nur ein Drittel empfindet den Aufwand als *eher nicht hoch*. Damit wird der Aufwand – im Vergleich zu den Betrieben – etwas seltener als *hoch* eingeschätzt.

Drei Hochschulen, die allgemeine Gefährdungsbeurteilungen für ihre Studiengänge vorweisen können, berichten über **Schwierigkeiten** bei deren Erstellung. Allen fehlte es an *personellen und zeitlichen Ressourcen* für die Durchführung, vereinzelt wurde auch ein zu geringes Wissen über geeignete Instrumente und Verfahren benannt sowie eine *externe Unterstützung benötigt, aber nicht gefunden*. Die Aussagen ähneln in ihrer Rangfolge der Rangfolge der Betriebe (siehe Kapitel 3.1.2.1).

3.1.3.2 Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen

Drei antwortende Einrichtungen wussten nicht, ob mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vorliegen. Von den Einrichtungen, die es wussten, gaben 40,0 Prozent für *alle Studien- beziehungsweise Ausbildungsgänge mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen* an, weitere 46,7 Prozent von ihnen zumindest für *einige Studien- beziehungsweise Ausbildungsgänge*. In mehr als einer von zehn Hochschulen beziehungsweise Ausbildungsstellen (13,3 Prozent) existieren *keine mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen* für die Studien- beziehungsweise Ausbildungsgänge. Damit liegen nach Angaben der antwortenden Einrichtungen mehr mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen als in den Betrieben vor. Dies ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, die geringen Fallzahlen und der Fakt, dass sich Einrichtungen den Fragebogen angeschaut, aber nicht beantwortet haben, lassen darauf schließen, dass hier eine stärkere Positivselektion, im Sinne einer Beteiligung an der Befragung bei positiver Einschätzung des Themas, vorliegt als bei den Betrieben, die direkt telefonisch kontaktiert wurden. Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen liegen im Mittel für 61,7 Prozent der Module beziehungsweise Lehrveranstaltungen beziehungsweise der Ausbildungsplätze/Ausbildungsveranstaltungen/Bildungsgänge vor.

Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen in den Ausbildungsstellen

Die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen werden in den befragten Ausbildungsstellen von der *Schulleitung beziehungsweise Geschäftsführung* oder der *Fachkraft für Arbeitssicherheit* durchgeführt (jeweils eine Nennung). In den Hochschulen ist zumeist die *Fakultätsverwaltung* zuständig, gefolgt von der *Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz* und den *einzelnen Lehrenden*. An dritter Stelle rangieren der *betriebsärztliche Dienst*, die jeweiligen *Modulverantwortlichen* und die *zentrale Universitätsverwaltung*. Eine Hochschule gibt die *Gleichstellungsbeauftragte* als zuständige Person für die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung an.

Aufwandsbeurteilung

Der Aufwand für die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen wird von 23,1 Prozent der antwortenden Hochschulen und Ausbildungsstellen als *sehr hoch* empfunden, 46,2 Prozent stufen ihn als *eher hoch* ein. Die Einschätzung liegt höher als die der Betriebe. Mit 30,8 Prozent wird der Aufwand für die Erstellung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen von den Hochschulen und Ausbildungsstellen ähnlich oft als *eher nicht hoch* eingeschätzt, wie jener für die allgemeine Gefährdungsbeurteilung.

Art der Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen

Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen werden in den Hochschulen und Ausbildungsstellen – ähnlich wie in den Betrieben – zumeist im Falle einer *konkret bekannten Schwangerschaft* durchgeführt, das ist in 84,6 Prozent der Einrichtungen so.

Jeweils 30,8 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen geben an, mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen sowohl im *Falle einer konkreten Schwangerschaft oder Stillphase* als auch *unabhängig von einer konkret bekannten Schwangerschaft beziehungsweise Stillphase* durchzuführen. In jeweils 23,1 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen erfolgen mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen *integriert im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung* beziehungsweise *im Verlaufe der Schwangerschaft auch mehrmals*. Die Integration der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung wird von den Betrieben am zweithäufigsten benannt, aber es gibt in den Betrieben auch einen höheren Anteil an allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen (siehe Kapitel 3.1.2.1).

Zielgruppe und Art der Information zur anlasslosen mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung

Über die Ergebnisse der anlasslosen mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung werden am häufigsten die *Ausbildungs- beziehungsweise Modulverantwortlichen* informiert (drei von

13 Einrichtungen). In zwei Einrichtungen werden *alle Studierenden beziehungsweise Schülerinnen und Schüler, Referendarinnen und Referendare sowie Rehabilitandinnen und Rehabilitanden* informiert. Zwei weitere Ausbildungsstellen beziehungsweise Hochschulen informieren *schwangere und stillende Frauen, Lehrkräfte und Lehrende* sowie *Prüfungsämter*. Eine Ausbildungsstelle beziehungsweise Hochschule gibt an, dass *niemand* über die Ergebnisse der anlasslosen mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung informiert wird. Insgesamt werden damit die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen eher punktuell bekannt gegeben und nicht breit gestreut.

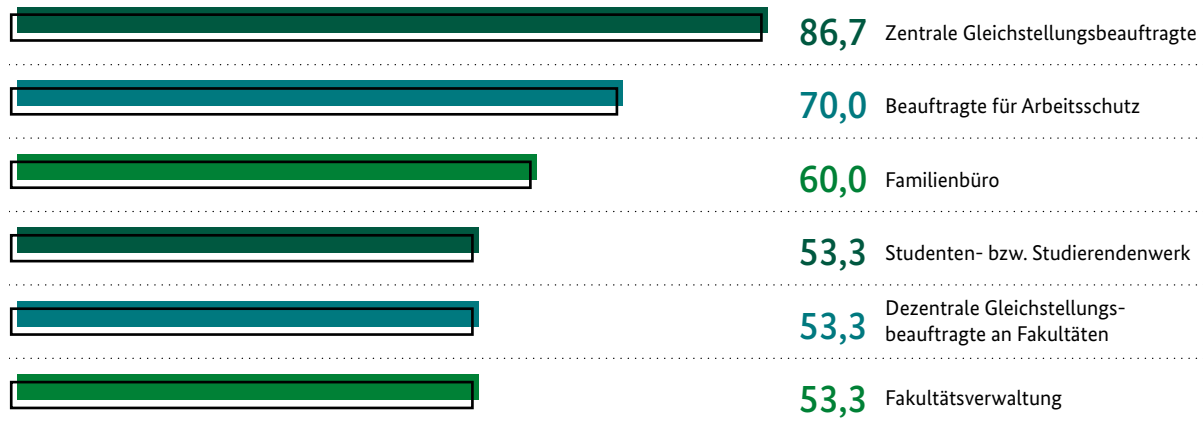
Die meistgewählten **Informationswege** für mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen an den Hochschulen und Ausbildungsstellen sind *Rundmails* und *persönliche Mitteilungen* (jeweils drei von sieben Einrichtungen). *Informierende Akteure* sind meist die *Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz* (vier von sieben Nennungen), der *betriebsärztliche Dienst* und das *Familienbüro* (jeweils drei von fünf Nennungen).

Ansprechpersonen

Grundsätzlich haben Studentinnen beziehungsweise Schülerinnen, Referendarinnen und Rehabilitandinnen vielfältige Anlaufstellen in den Hochschulen und Ausbildungsstellen bei Fragen und Problemen rund um den Mutterschutz.

Als Ansprechpersonen wurden am häufigsten die *Gleichstellungsbeauftragten* sowie die *Arbeitschutzbeauftragten* angegeben. Aber auch *Mitarbeitende im Familienbüro* sind wichtige Ansprechpersonen. Die *Fakultätsverwaltung* sowie das *Studenten- beziehungsweise Studierendenwerk* gaben mehr als die Hälfte der Hochschulen als potenzielle Ansprechpartner an.

Abbildung 12: „An wen können sich Frauen bei Fragen und Problemen rund um den Mutterschutz in Ihrer Hochschule wenden?“ (n = 20, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Hochschulen, eigene Berechnungen

Etwas seltener wurden die *studentische Interessenvertretung* (zum Beispiel Fachschaft, Studierendenrat), *Lehrende beziehungsweise die Lehrkräfte*, der *betriebsärztliche Dienst*, die *allgemeine Sozialberatung*, das *Rektorat beziehungsweise die zentrale Universitätsverwaltung* sowie die *Personalabteilung* genannt. Vereinzelt können aber auch der *Personal- beziehungsweise Betriebsrat*, die *Auszubildendenvertretung* sowie die *Antidiskriminierungsstelle* zum Mutterschutz angesprochen werden. In der offenen Antwortkategorie wurden weiterhin das *Studierendensekretariat*, das *Studiendekanat* der Fakultät, *Beauftragte für den Mutterschutz für Studentinnen*, *spezielle Ansprechpersonen in den Fakultäten* sowie *Studienfachberatungen* genannt.

In den Ausbildungsstellen werden vorrangig auch die *Schul- beziehungsweise Einrichtungsleitung* genannt.

Festlegung der zu beurteilenden Tätigkeiten

Da Gefährdungsbeurteilungen tätigkeitsbezogen erfolgen, wurden die Hochschulen und Ausbildungsstellen gefragt, wonach die zu beurteilenden Tätigkeiten festgelegt werden. An den **Ausbildungsstellen** geschieht dies nach *Ausbildungsplätzen*, *(Aus-)Bildungsgängen* sowie nach *Art der Ausbildungsveranstaltung*, zum Beispiel *Praktika* oder *Exkursionen*. An zwei Dritteln der befragten

Hochschulen werden die Tätigkeiten in erster Linie *nach Art der Lehrveranstaltung* von den einzelnen Lehrverantwortlichen festgelegt, in jeweils mehr als der Hälfte der Fälle aber auch *nach Modulen* beziehungsweise *nach Modulbeschreibungen* sowie *nach Praktika und Exkursionen*.

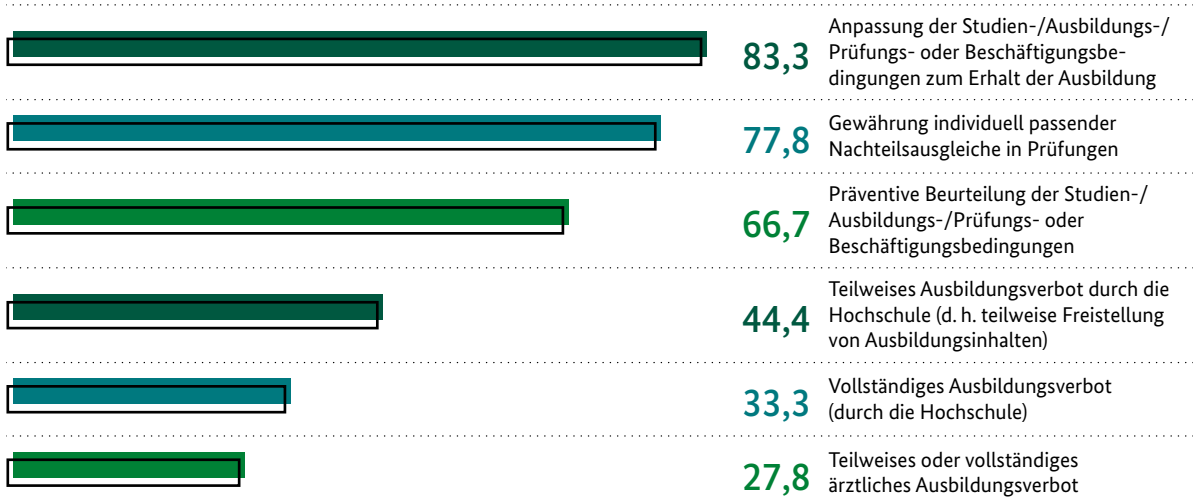
Bereitstellung finanzieller Mittel als Nachteilsausgleich an den Hochschulen

Teilweise werden an den Hochschulen als *Nachteilsausgleich* für die schutzbedürftigen Studierenden finanzielle Mittel bereitgestellt, um gefährdende Tätigkeiten, zum Beispiel Experimente mit gefährdenden Stoffen, von Assistenzkräften durchführen zu lassen. Zwei Hochschulen gaben an, dass *finanzielle Mittel*, also zum Beispiel *Haushaltsmittel* oder *Frauenfördermittel*, für solche mutterschutzbedingten Kompensationen bereitgestellt seien. In 68,8 Prozent ist dies nicht der Fall und in 18,8 Prozent der Fälle wussten es die Befragten nicht.

Reaktionen auf Schwangerschaft und Stillphasen

Die Hochschulen und Ausbildungsstellen wurden gebeten, eingesetzte Schutzmaßnahmen anzugeben und in ihrer Geeignetheit zu beurteilen. Abgebildet sind nachfolgend die umgesetzten Maßnahmen, die Einschätzung der Geeignetheit wird ohne Abbildung beschrieben.

Abbildung 13: „Welche der folgenden Maßnahmen werden an Ihrer Hochschule/in Ihrer (Aus-)Bildungseinrichtung umgesetzt, um Studentinnen beziehungsweise Schülerinnen/Referendarinnen/Rehabilitandinnen und deren Kinder bei Schwangerschaft, Stillphase oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen?“ (n = 18, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Ausbildungsstellen und Hochschulen, eigene Berechnungen

Um Studentinnen beziehungsweise Schülerinnen, Referendarinnen oder Rehabilitandinnen und deren Kinder bei Schwangerschaft, in der Stillphase oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden.

Am häufigsten (83,3 Prozent) werden in den Hochschulen und Ausbildungsstellen die *Studien- beziehungsweise Ausbildungs-, Prüfungs- beziehungsweise Beschäftigungsbedingungen angepasst*. Dies ist auch die Maßnahme, die die Antwortenden als am geeignetsten einschätzen. In dieser Einschätzung gleichen sich die Hochschulen sowie Ausbildungsstellen und die Betriebe.

Mehr als drei Viertel der Hochschulen und Ausbildungsstellen gewähren *individuell passende Nachteilsausgleiche in Prüfungen*. Auch hier deckt sich der Rangplatz mit der Einschätzung der Eignung. Zwei Drittel der Ausbildungsstellen und Hochschulen *beurteilen die Studien- beziehungsweise Ausbildungs- und Prüfungs- beziehungsweise Beschäftigungsbedingungen präventiv*, ein Drittel der Befragten hält diese Maßnahme zum Schutz der Schwangeren und Stillenden für geeignet. Diese Einschätzung kann aus der Erfahrung resultieren, dass eine präventive Beurteilung nicht

ausschließt, dass zu einem späteren Zeitpunkt oder in einer konkreten Situation ergänzende Bewertungen vorgenommen werden müssen, die zu einer Neujustierung von Maßnahmen führen können. *Ausbildungsverlängerungen* gibt es in der Hälfte der Hochschulen und Ausbildungsstellen. Die Hälfte der Befragten hält *teilweise Ausbildungsverbote durch die Hochschule beziehungsweise Ausbildungsstellen*, etwa in Form von teilweisen Freistellungen von Ausbildungsinhalten, für den am besten geeigneten Gesundheitsschutz für Schwangere, Stillende und deren Kinder, allerdings werden diese etwas seltener (44,4 Prozent) auch tatsächlich umgesetzt. *Teilweise Ausbildungsverbote* ermöglichen einerseits eine individuellere Anpassung an die jeweiligen Schutzbedarfe der Frau und sind dadurch aber möglicherweise aufwendiger in der Entwicklung, Gestaltung und Umsetzung.

Vollständige Ausbildungsverbote durch die Hochschule oder Ausbildungseinrichtung kommen mit einem Drittel der Fälle noch etwas häufiger zum Einsatz als *ärztliche Ausbildungsverbote* (27,8 Prozent). Jeweils ein Viertel der Befragten hält die Verlängerung der Ausbildungsdauer sowie *vollständige Ausbildungsverbote durch die Hochschule oder Ausbildungseinrichtung* für am besten geeignete Gesundheitsschutzmaßnahmen für Mutter

und Kind. *Ärztliche Beschäftigungsverbote* werden im Ausbildungsbereich als wenig geeignet eingeschätzt (16,7 Prozent).

Befragt nach den tatsächlich eingesetzten Maßnahmen in den letzten zwei Jahren, benennen die sechs antwortenden Hochschulen im Durchschnitt in 43,5 Prozent der Fälle bekannt gewordener Schwangerschaften die *mutterschutzgerechte Umgestaltung der Studien- oder Prüfungsbedingungen*. Die Spannweite reicht dabei von einer Hochschule, in der dies in einem Prozent der Fälle geschah, bis hin zu einer Hochschule, in der dies bei allen bekannt gewordenen Fällen umgesetzt wurde.

In den antwortenden Ausbildungsstellen wurden seit der Reform nach eigenen Angaben hingegen *keine* Ausbildungsplätze, Prüfungs- oder Ausbildungsbedingungen mutterschutzgerecht umgestaltet, obwohl es Schwangerschaften gab.

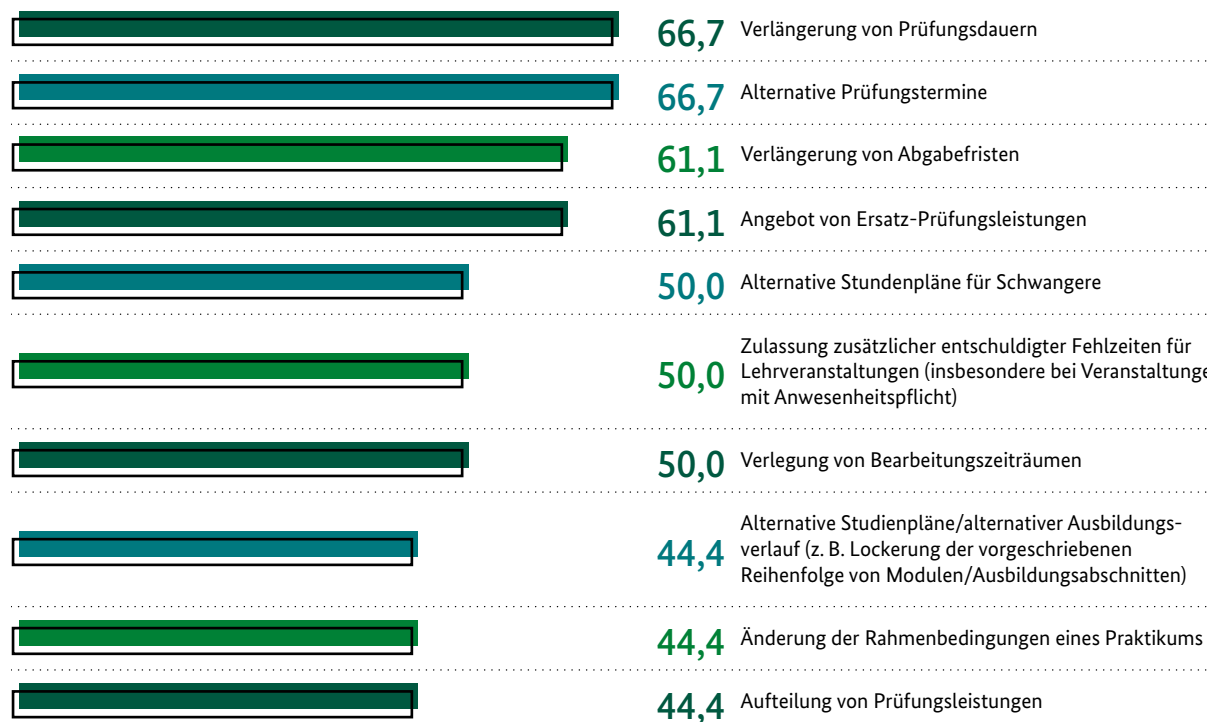
Eine der befragten Hochschulen gab an, dass in schätzungsweise fünf Prozent der Fälle seit Anfang 2018 im Falle einer bekannt gewordenen Schwangerschaft oder Stillphase umgehend ein *vollständiges Ausbildungsverbot* ausgesprochen wurde. In den Ausbildungsstellen wurden einmal in 25,0 und einmal in 30,0 Prozent der Fälle *vollständige Ausbildungsverbote* ausgesprochen.

Schutzmaßnahmen und Kompensationsangebote

An allen befragten Hochschulen gibt es *Schutzmaßnahmen oder Kompensationsangebote* für schwangere oder stillende Studentinnen. Dies ist bei den Ausbildungsstellen nicht der Fall.

In unten stehender Abbildung sind die Maßnahmen oder Angebote mit einer Nennung über 20,0 Prozent abgebildet.

Abbildung 14: „Welche der folgenden Schutzmaßnahmen oder Kompensationsangebote für schwangere oder stillende Studentinnen oder Schülerinnen/Referendarinnen/Rehabilitandinnen gibt es an Ihrer Hochschule beziehungsweise (Aus-)Bildungseinrichtung? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende.“ (n = 18, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Ausbildungsstellen und Hochschulen, eigene Berechnungen

An jeweils zwei Dritteln der befragten Hochschulen und Ausbildungsstellen sind die *Verlängerung von Prüfungsdauern* sowie *alternative Prüfungstermine* möglich. Die *Verlängerung von Abgabefristen* und das *Angebot von Ersatz-Prüfungsleistungen* existieren als Kompensationsangebot an je 61,1 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen.

In jeweils der Hälfte der befragten Einrichtungen gibt es *alternative Stundenpläne für Schwangere*, werden *zusätzliche entschuldigte Fehlzeiten für Lehrveranstaltungen* (insbesondere bei Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht) zugelassen und ist die Möglichkeit der *Verlegung von Bearbeitungszeiträumen* für schwangere oder stillende Studentinnen beziehungsweise Schülerinnen, Referendarinnen oder Rehabilitandinnen gegeben. *Alternative Studienpläne beziehungsweise Ausbildungsverläufe* in Form einer Lockerung der eventuell vorgeschriebenen Reihenfolge von Modulen beziehungsweise Ausbildungsabschnitten, die *Änderung von Rahmenbedingungen eines Praktikums* und die *Aufteilung von Prüfungsleistungen* sind in jeweils 44,4 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen möglich.

Nicht abgebildet, weil vergleichsweise selten benannt, sind die *Reservierung von Platzkontingenzen* für Studierende beziehungsweise Schülerinnen/Referendarinnen/Rehabilitandinnen mit Kindern für Ausbildungsveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkung oder Alternativveranstaltungen (27,8 Prozent der Ausbildungsstellen und Hochschulen), die *digitale Dokumentation der Ausbildungsveranstaltungsinhalte und -ergebnisse* (zum Beispiel auf Online-Lehrplattformen, mit E-Learning- oder Blended-Learning-Angeboten), die *Anerkennung von Teilleistungen*, der *Wechsel des Prüfungsorts*, die *Unterstützung durch Hilfskräfte beziehungsweise eine Hilfsperson*, zum Beispiel bei Experimenten mit Gefahrstoffen oder bei gefährlichen Tätigkeiten, sowie ein *früherer Beginn der Anmeldefristen für Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen*. *Praktikumssimulationen* als Kompensationsangebot für Schwangere oder

Stillende gibt es nur an einer der befragten Hochschulen beziehungsweise Ausbildungsstellen.

Die Frage an die **Hochschulen**, für welchen Anteil der Module beziehungsweise Lehrveranstaltungen derartige Kompensationsangebote existieren, wurde von der Hälfte der befragten Hochschulen nicht beantwortet, da es nicht erfasst wird. Die angegebenen Anteilswerte reichen von 20 Prozent über 98 Prozent bis hin zu 100 Prozent. Der Mittelwert liegt bei 79,5 Prozent, der Median hingegen bei 99 Prozent. Eine vergleichbare Frage gab es für die Ausbildungsstellen nicht.

Beurlaubung im Studium und Studienabbruch

Die **Hochschulen** wurden zudem nach der Häufigkeit von Beurlaubungen während einer Schwangerschaft beziehungsweise dem Abbruch des Studiums während oder nach einer Schwangerschaft befragt.

Tabelle 24: „Wie häufig haben sich Studentinnen wegen Schwangerschaft beurlauben lassen? Bitte geben Sie hier die Zahl der Fälle für die Jahre 2016, 2017, 2018 und 2019 an.“

	2016	2017	2018	2019
n	5	5	6	6
Mittelwert	89,8	87,6	69,2	64,0
Minimum	2	1	2	2
Maximum	227	218	205	201

Quelle: Befragung der Hochschulen, eigene Berechnungen

Während sich 2016 und 2017 im Durchschnitt 89,8 Studentinnen an den antwortenden Hochschulen wegen Schwangerschaft beurlauben ließen, waren es 2018 und 2019 durchschnittlich 69,2 beziehungsweise 64,0 Studentinnen.

Wie häufig Studentinnen das Studium während oder im Anschluss an eine Schwangerschaft abgebrochen haben, wussten etwa ein Drittel der befragten Hochschulen nicht. In mehr als vier von zehn

Fällen wird diese Information *nicht erfasst*. Drei Hochschulen gaben geschätzte Anteilswerte zwischen zwei und 15 Prozent der Schwangerschaften an. Eine Ausbildungseinrichtung gab an, dass es in schätzungsweise 25 Prozent der Fälle seit der Reform zu einem Abbruch der Ausbildung während oder im Anschluss an eine Schwangerschaft kam.

Nacharbeit, Arbeit beziehungsweise Lehrveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen und Stillen in den Ausbildungsstellen

Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit beziehungsweise die Unterrichtung in den betreffenden Zeiten von Schwangeren und Stillenden waren in den Hochschulen und Ausbildungsstellen offenbar die absolute Ausnahme. An *Lehrveranstaltungen zwischen 20 und 22 Uhr* nahmen Schwangere und Stillende lediglich an einer der befragten Hochschulen seit der Reform in etwa einem Prozent der Fälle teil.

Lehrveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen wurden laut Angaben der Hochschulen und Ausbildungsstellen, die sich an der Umfrage beteiligten, im abgefragten Zeitraum (seit Anfang 2018) von den mutterschutzrelevanten Personen gar nicht besucht.

Auch *Stillende* spielen in der Wahrnehmung in den Hochschulen und Ausbildungsstellen – wie auch in den Betrieben – eine eher geringe Rolle. Insbesondere an den Hochschulen fehlt den Teilnehmenden der Befragung häufig der Überblick über Stillende unter den Studierenden. An zwei der fünf beteiligten Ausbildungsstellen gab es stillende Frauen, welche ihr *Recht auf Stillpause* einmal in 25 Prozent der Fälle sowie einmal in allen Fällen wahrnahmen. An den Hochschulen wurden *Stillpausen* jeweils einmal in fünf Prozent, in zehn Prozent sowie in 100 Prozent der Fälle wahrgenommen.

An allen der befragten Ausbildungsstellen und Hochschulen, die diese Frage beantworteten, haben stillende Mütter grundsätzlich die *Möglichkeit, zu stillen*. Am häufigsten sind dabei *Räumlichkeiten*

vorhanden, die zum Stillen genutzt werden können. Die Möglichkeit des *direkten Stillens am Ausbildungsplatz beziehungsweise in den Hörsälen und Seminarräumen* ist eher die Ausnahme, *extra eingerichtete Stillräume* gibt es in fast der Hälfte der Hochschulen und Ausbildungsstellen.

3.1.3.3 Einschätzung der Kommunikation

Zusätzlich wurden die Hochschulen und Ausbildungsstellen gebeten, die Kommunikation zwischen den betreffenden Akteurinnen und Akteuren bezüglich einer Schwangerschaft/Stillphase von Studierenden oder Auszubildenden einzuschätzen. In der Mehrheit schätzen die befragten Hochschulen und Ausbildungsstellen die *Kommunikation zwischen den Akteurinnen beziehungsweise Akteuren* als *gut* ein, etwas mehr als ein Drittel jedoch als *mittelmäßig*. Eine antwortende Einrichtung bewertet die Kommunikation hingegen als *sehr gut*. Akteurinnen und Akteuren an den Hochschulen können *Studierende, Lehrende, das Dekanat oder das Prüfungsamt* sein. An den Ausbildungsstellen sind dies die *Schülerinnen und Lehrkräfte, die Schule, der Ausbilder oder die Ausbilderin*, aber gegebenenfalls auch *der Ausbildungsbetrieb, Eltern, der hoheitliche Träger beziehungsweise die Schulverwaltung oder die Kammern*.

3.1.3.4 Zusammenfassung

Die Aussagen der Ausbildungsstellen sind aufgrund der geringen Fallzahl eher als Einblick in die Praxis zu interpretieren. Eine Generalisierung der Ergebnisse ist nicht möglich.

Allgemeine Gefährdungsbeurteilungen sind in den Ausbildungsstellen weniger verbreitet als in den Betrieben, wohingegen der **Anteil mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen etwas höher** als von den Betrieben angegeben wird. Der Aufwand für die Erstellung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen wird höher eingeschätzt, als es unter den Betrieben der Fall war. Auch in den Ausbildungsstellen bietet die **konkrete Schwangerschaft am häufigsten den Anlass** zur Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung.

Aufgrund der besonderen Struktur der Hochschulen kommt den Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Rolle als Ansprechperson zu, sie wird häufiger benannt als der oder die Beauftragte für Arbeitsschutz und das Familienbüro.

Die **Anpassung der Ausbildungs- und Studienbedingungen** wird – ähnlich den Betrieben – als Maßnahme **am häufigsten benannt** und auch als **am geeignetsten eingeschätzt**.

Alle antwortenden Hochschulen, aber nicht alle antwortenden Ausbildungsstellen benannten Schutzmaßnahmen und Kompensationsangebote.

Die Nutzung von Nacharbeit beziehungsweise Lehrveranstaltungen zwischen 20 und 22 Uhr, Sonn- und Feiertagsarbeit beziehungsweise Veranstaltungen an Sonn- und Feiertagen sowie von Stillpausen wird nur in Einzelfällen benannt.

3.1.4 Umsetzung aus der Perspektive der Aufsichtsbehörden

Nach Einschätzung der Aufsichtsbehörden werden die *mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen* sowohl in den Betrieben als auch in den Ausbildungsstellen am häufigsten im Falle einer *konkreten Schwangerschaft oder Stillphase* durchgeführt. Das spiegelt auch die Ergebnisse der Betriebsbefragung. Im Unterschied zu der Einschätzung der betrieblichen Situation sowie auch im Unterschied zur Selbsteinschätzung benennen die Aufsichtsbehörden für Ausbildungsstellen häufiger die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung *unabhängig von einer konkreten Schwangerschaft oder Stillphase*.

Tabelle 25: „Wie führen die Betriebe/Ausbildungsstellen die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen durch? Bitte nennen Sie nur die häufigste Kategorie.“

	Angaben in Prozent	
	„Ja“ der Betriebe (n = 24)	„Ja“ der Ausbildungsstellen (n = 23)
Integriert im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung	4,2	4,3
Unabhängig von einer konkret bekannten Schwangerschaft/Stillphase	4,2	30,4
Im Falle einer konkret bekannten Schwangerschaft/Stillphase	91,7	65,2
Im Verlaufe einer Schwangerschaft auch mehrmals	0,0	0,0
Ich kenne keine Betriebe/Ausbildungsstellen, die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen durchführen.	0,0	0,0

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Für die Ausbildungsstellen schätzen 42,4 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden ein, dass die *Schulleitungen beziehungsweise Einrichtungsleitungen* über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen informiert werden, 24,2 Prozent schätzen ein, dass die *schwangeren oder stillenden Frauen* informiert

werden. Damit findet nach Angaben der Aufsichtsbehörden **keine breite Information in den Ausbildungsstellen** statt. Diese Einschätzung spiegeln auch die Aussagen der Ausbildungsstellen und Hochschulen. Für die Praxis in den Betrieben wurde die Frage nicht gestellt.

Beratungs- oder Handlungsbedarfe bei den Betrieben

Zur Einschätzung der Umsetzungsprozesse wurden die Aufsichtsbehörden zunächst gebeten, besondere Beratungs- oder Handlungsbedarfe zu benennen. Diese Abfrage bezog sich ausschließlich auf die **Betriebe**.

Befragt, ob sie einen besonderen *Handlungsbedarf* in bestimmten Branchen sehen, gibt ein Drittel der

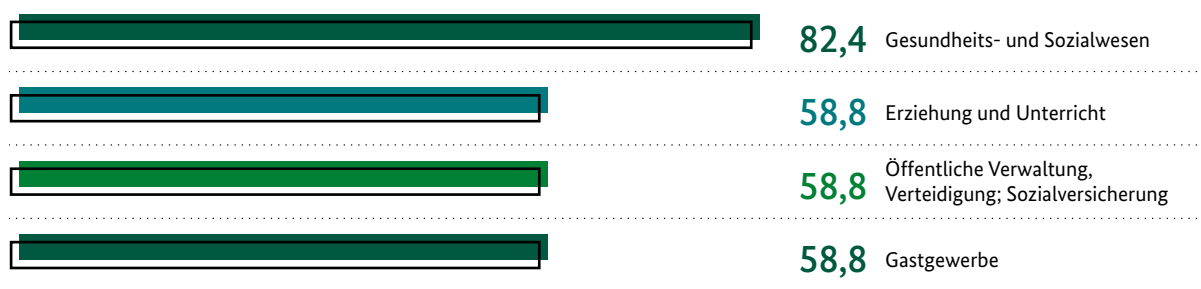
Aufsichtsbehörden an, dass dieser *branchenunabhängig* bestehe.

60,7 Prozent sehen eine *Branchenabhängigkeit*. Dass es in *keiner Branche* einen besonderen Handlungsbedarf gibt, benennen nur wenige antwortende Aufsichtsbehörden.

Nachfolgende Abbildung 15 zeigt die Rangfolge der Einschätzung der Aufsichtsbehörden auf.

Abbildung 15: „Sehen Sie in bestimmten Branchen einen besonderen Handlungsbedarf?“

(n = 17, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent, Abbildung enthält die vier am häufigsten genannten Branchen)



Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

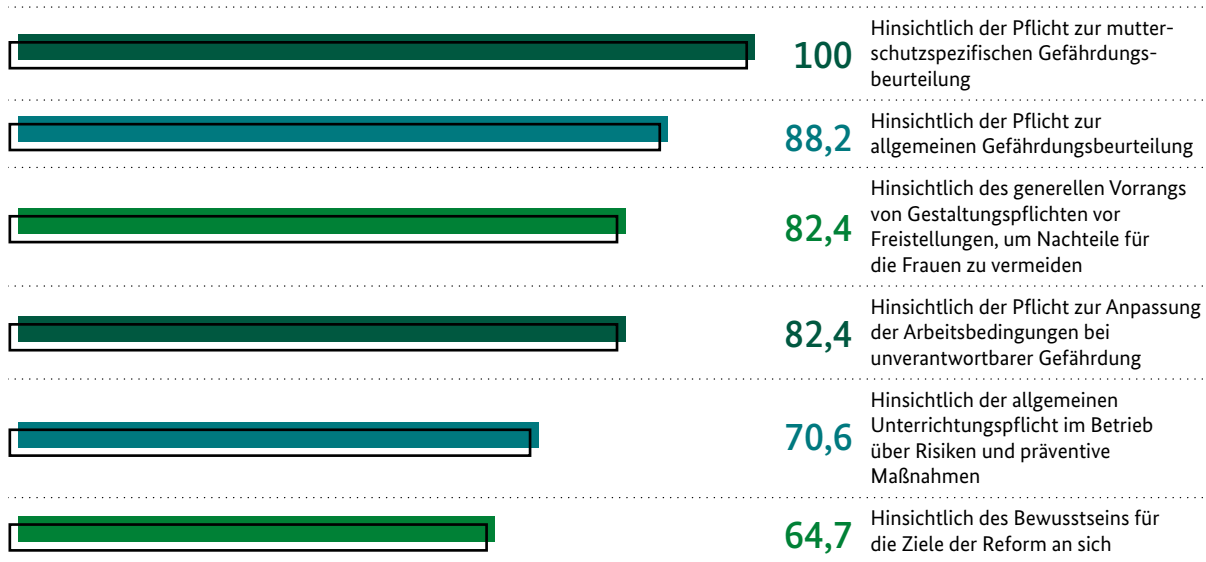
Am häufigsten wird mit 82,4 Prozent ein besonderer Handlungsbedarf in der Branche *Gesundheits- und Sozialwesen* angegeben. Dann folgen die Branchen *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung* sowie *Erziehung und Unterricht* und das *Gastgewerbe* mit jeweils 58,8 Prozent der Nennungen. Die Branchen *Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen* sowie *Verarbeitendes Gewerbe* werden von mehr als einem Drittel der antwortenden Aufsichtsbehörden benannt. Auffallend ist der große Anteil von Branchen mit einem hohen Frauenanteil. Dies lässt darauf schließen, dass sich die **Einschätzung des Handlungsbedarfs aktuell stark an konkreten Fällen orientiert** und möglicherweise eher weniger auf eine breite betriebliche Umsetzung gerichtet ist. Dies kann sich in der Ressourcenausstattung sowie dem Wissen und den Erfahrungen begründen. Eine **indirekte Wirkung** wäre, dass sogenannte beruf-

liche Männerdomänen aktuell nicht im Blick sind und sich verfestigen, womit wichtige Präventionspflichten für Frauen zum Einstellungshindernis werden können.

Fast zwei Drittel der antwortenden Aufsichtsbehörden sehen einen *besonderen Unterstützungsbedarf für kleine und mittlere Unternehmen*, etwas mehr als ein Drittel gibt an, dass der *Unterstützungsbedarf größenunabhängig* besteht. Dies zeigt, dass seitens der Aufsichtsbehörden eine Sensibilität für die Möglichkeiten und Grenzen der kleinen und mittleren Unternehmen in Sachen Mutter-schutz besteht.

Die Frage nach den Themen, zu denen Unterstützungsbedarf bei kleinen und mittleren Unternehmen besteht, ergibt folgendes Bild:

Abbildung 16: „Wenn ja, worin liegt der besondere Unterstützungsbedarf für kleine und Kleinstunternehmen Ihrer Einschätzung nach?“ (n = 17, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Folgende Themen werden als besonders unterstützungsbedürftig benannt: Die *mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen* werden von allen Aufsichtsbehörden und damit am häufigsten genannt, aber auch die *allgemeine Gefährdungsbeurteilung* wird von fast allen Aufsichtsbehörden benannt. Dies zeigt die enge Verflechtung beziehungsweise die Abhängigkeit der Umsetzung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen von der bisherigen Arbeitsschutzpraxis in den Betrieben. An dritter Stelle werden gleich häufig die *Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung* und der *Vorrang von Gestaltungspflichten vor Freistellungen* benannt. 70,6 Prozent der Aufsichtsbehörden sehen in der *allgemeinen Unterrichtungspflicht im Betrieb über Risiken und präventive Maßnahmen* Unterstützungsbedarfe sowie 64,7 Prozent bei der *Bewusstseinsförderung für die Ziele der Reform* an sich. Auch die Betriebe verweisen am häufigsten auf Unterstützungsbedarf bei der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung und der Anpassung der Arbeitsbedingungen (siehe Kapitel 3.2.1). Hier decken sich die Einschätzungen.

Meldungen der Betriebe und Ausbildungsstellen

Wie viele *Meldungen* der Betriebe es in den Jahren 2018 und 2019 gab, zeigt nachfolgende Tabelle. Abgebildet sind jeweils der Durchschnitt der gemeldeten Zahlen über alle antwortenden Aufsichtsbehörden sowie das Minimum und das Maximum, um die Breite der gemeldeten Fälle einschätzen zu können.

Tabelle 26: Wie viele schwangere und wie viele stillende Frauen wurden Ihnen 2018 und 2019 angezeigt?

		2018	2019
Meldung schwangerer Frauen (n = 21)	Minimum	1.546	1.621
	Maximum	21.000	23.750
	Durchschnitt	5.976	6.422
Meldung stillender Frauen (n = 10)	Minimum	0	0
	Maximum	50	50
	Durchschnitt	9	10

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Die **Betriebe** haben im Jahr 2019 mit durchschnittlich 6.422 Meldungen mehr Schwangerschaften als im Jahr 2018 (5.976) angezeigt. Bedingt einordnen kann man diese Entwicklung über die Zahl der Geburten: Hier zeigt sich ein umgekehrter Trend, es gab weniger Geburten im Jahr 2019 als 2018,¹²⁹ auch wenn diese Entwicklung mit steigenden Zahlen in Bayern und Baden-Württemberg regional unterschiedlich verlief. Diese Ergebnisse decken sich mit den Zahlen der Krankenkassen, auch hier war zwischen 2018 und 2019 eine **Zunahme der Fälle** zu verzeichnen. Auffällig ist, dass **die Meldung stillender Frauen sehr selten** ist.

Die Gründe hierfür können sowohl aufseiten der Frauen durch eine betriebsferne Organisation des Stillens als auch aufseiten der Betriebe durch eine geringe Sensibilität liegen.

Tabelle 27: „In wie vielen Fällen wurden Sie von Ausbildungsstellen in den Jahren 2018 und 2019 darüber informiert, dass eine Frau schwanger ist beziehungsweise dass eine Frau stillt? Bitte geben Sie die Anzahl der Fälle für jedes Jahr separat an.“

		2018	2019
Meldung schwangerer Frauen (n = 17–18)	Minimum	5	11
	Maximum	8.905	10.256
	Durchschnitt	897,5	983,1
Meldung stillender Frauen (n = 8–9)	Minimum	0	0
	Maximum	16	10
	Durchschnitt	4,4	3,7

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Auch die Zahl der *Meldungen von Schwangerschaften* durch die **Ausbildungsstellen** ist von 2018 zu 2019 **angestiegen**, allerdings ist die Zahl der Meldungen stillender Frauen im Durchschnitt leicht gesunken. Die Meldungen sind zudem deutlich seltener.

Schutzmaßnahmen in den Betrieben

Tabelle 28: „Welche der folgenden Maßnahmen werden nach Ihren Beobachtungen in den Betrieben umgesetzt, um Frauen und deren Kinder bei Schwangerschaft, Stillzeit oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende. Sofern Sie keine Maßnahmenumsetzung in den Betrieben beobachten, wählen Sie bitte nur diese Antwortoption aus.“

	n	Angaben in Prozent „Ja“
Realisierung von teilweisen Beschäftigungsverboten durch die Arbeitgeber	26	96,2
Realisierung von vollständigen Beschäftigungsverboten durch die Arbeitgeber	26	92,3
Umsetzung von ärztlich verordneten Beschäftigungsverboten	26	88,5
Anpassung der Arbeitsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung	26	84,6
Präventive Beurteilung der Arbeitsbedingungen	26	57,7
Nach meinen Beobachtungen werden in den Betrieben keine Maßnahmen umgesetzt.	26	0,0

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

¹²⁹ 2018: 790.553 Geburten insgesamt, 2019: 781.270 Geburten insgesamt (Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/lebendgeborene-gestorbene.html>).

Auf die Frage, welche *Schutzmaßnahmen* ihrer Beobachtung nach in den Betrieben eingesetzt werden, benennen die Aufsichtsbehörden den Einsatz von *teilweisen* oder *vollständigen Beschäftigungsverboten durch die Arbeitgeber* an erster Stelle, gefolgt von *ärztlich verordneten Beschäftigungsverboten*. Ein hoher Anteil benennt auch die *Anpassung der Arbeitsbedingungen*. Dies spiegelt auch die Schätzung der Anteile der betrieblichen

Maßnahmen an den gemeldeten Schwangerschaften oder Stillphasen.

Auch die Aufsichtsbehörden wurden gebeten zu schätzen, für welchen Anteil der ihnen bekannten Schwangerschaften oder Stillphasen in den **Betrieben** die Schutzmaßnahmen umgesetzt wurden.

Tabelle 29: „Wie häufig wurden nach Ihrer Beobachtung in den Betrieben seit Anfang 2018 im Falle einer bekannt gewordenen Schwangerschaft oder Stillphase ...? Bitte schätzen Sie den Anteil an allen schwangeren oder stillenden Frauen in diesem Zeitraum.“

	n	Mittelwert geschätzter Anteil in Prozent
Arbeitsplätze mutterschutzgerecht umgestaltet?	15	24,0
Frauen auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt?	15	14,4
Umgehend ein vollständiges Beschäftigungsverbot ausgesprochen?	16	29,9

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

In der **Reihenfolge** der Anteile sind die **Schätzungen der Aufsichtsbehörden gleich den Schätzungen der Betriebe**, auch wenn sie im Mittelwert abweichen (siehe Kapitel 3.1.2.2). Ein *vollständiges Beschäftigungsverbot* entfiel auf den größten Anteil schwangerer oder stillender Frauen, gefolgt von der *Arbeitsplatzumgestaltung* und der *Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz*.

Schutzmaßnahmen in den Ausbildungsstellen

Nach Beobachtung der antwortenden Aufsichtsbehörden werden in den **Ausbildungsstellen** am häufigsten die *Ausbildungs- und Prüfungsbedingungen für den Erhalt der Ausbildung* angepasst (57,7 Prozent), gefolgt von der Umsetzung von *ärztlich verordneten Beschäftigungsverboten* (53,8 Prozent).

Tabelle 30: „Welche der folgenden Maßnahmen werden nach Ihren Beobachtungen in den Ausbildungsstellen umgesetzt, um Frauen und deren Kinder bei Schwangerschaft, Stillzeit oder direkt nach der Entbindung vor Gesundheitsrisiken zu schützen? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende. Sofern Sie keine Maßnahmenumsetzung in den Ausbildungsstellen beobachten, wählen Sie bitte nur diese Antwortoption aus.“

	n	Angaben in Prozent „Ja“
Anpassung der Ausbildungs- und Prüfungsbedingungen zum Erhalt der Ausbildung	26	57,7
Umsetzung von ärztlich verordneten Beschäftigungsverboten	26	53,8
Realisierung von teilweisen Ausbildungsverböten durch die Ausbildungsstelle	26	46,2
Präventive Beurteilung der Ausbildungs- und Prüfungsbedingungen	26	38,5
Realisierung von vollständigen Ausbildungsverböten durch die Ausbildungsstelle	26	30,8
Empfehlung der Beurlaubung vom Studium	26	23,1
Nach meinen Beobachtungen werden in den Ausbildungsstellen keine Maßnahmen umgesetzt.	26	3,8

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Die Realisierung von *teilweisen Ausbildungsverböten durch die Ausbildungsstelle* (46,2 Prozent) wird am dritthäufigsten benannt.

Auch für die Ausbildungsstellen wurden die geschätzten Anteile der umgesetzten Schutzmaßnahmen erhoben.

Tabelle 31: „Wie häufig wurden nach Ihrer Beobachtung in den Ausbildungsstätten seit Anfang 2018 im Falle einer bekannt gewordenen Schwangerschaft oder Stillphase ...? Bitte schätzen Sie den Anteil an allen schwangeren oder stillenden Frauen in diesem Zeitraum.“

	n	Angaben in Prozent	
		Nie	Mittelwert geschätzter Anteil
Ausbildungsplätze mutterschutzgerecht umgestaltet?	7	14,3	41,5
Umgehend ein vollständiges Ausbildungsverbot ausgesprochen?	7	42,9	27,5

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Gestützt wird die Einschätzung in Tabelle 30 durch die Schätzung, dass in den Ausbildungsstätten im Durchschnitt für 41,5 Prozent der schwangeren oder stillenden Frauen *Ausbildungsplätze mutterschutzgerecht umgestaltet* worden sind. 42,9 Prozent verneinen ein umgehend ausgesprochenes *vollständiges Ausbildungsverbot*, es wurde im Durchschnitt bei 27,5 Prozent der gemeldeten schwangeren oder stillenden Frauen eingesetzt.

Nacharbeit beziehungsweise Sonn- und Feiertagsarbeit in den Betrieben

Eine Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Frauen an *Sonn- und Feiertagen* wurde mit einem geschätzten durchschnittlichen Anteil von unter zehn Prozent der gemeldeten Fälle selten von **Betrieben** angezeigt.

Tabelle 32: Anzeige Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen an Sonn- und Feiertagen oder Beantragung der Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr durch Betriebe

	n	Mittelwert geschätzter Anteil in Prozent
Wie häufig wurde Ihnen seit Anfang 2018 von Betrieben angezeigt, dass Schwangere oder Stillende an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden?	19	8,95
Wie häufig wurde seit Anfang 2018 von Betrieben die Genehmigung beantragt, Schwangere oder Stillende zwischen 20 und 22 Uhr zu beschäftigen?	20	3,10

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Noch seltener wurde die Genehmigung einer *Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr* von den Betrieben beantragt (3,1 Prozent).

Nacharbeit beziehungsweise Sonn- und Feiertagsarbeit in den Ausbildungsstellen

Die **Ausbildung** schwangerer oder stillender Frauen an *Sonn- und Feiertagen* oder zwischen *20 und 22 Uhr* wurde gegenüber vier beziehungsweise acht der antwortenden Aufsichtsbehörden angezeigt.

Tabelle 33: Anzeige Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen an Sonn- und Feiertagen oder Beantragung der Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr durch Ausbildungsstellen

	Angaben in Prozent			
	n	Nie	Angezeigt	Mittelwert geschätzter Anteil
Wie häufig wurde Ihnen seit Anfang 2018 von Ausbildungsstellen angezeigt, dass Schwangere oder Stillende an Sonn- und Feiertagen ausgebildet werden?	13	69,2	30,8	14,5
Wie häufig wurde seit Anfang 2018 von Ausbildungsstellen angezeigt, dass Schwangere oder Stillende zwischen 20 und 22 Uhr ausgebildet werden?	16	50,0	50,0	2,8

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Wenn, dann wurde im Mittel für 14,5 Prozent der Schwangeren oder Stillenden Ausbildung an *Sonn- und Feiertagen* angezeigt und für im Mittel 2,8 Prozent der Schwangeren oder Stillenden *Ausbildung zwischen 20 und 22 Uhr*.

Stillpausen in den Betrieben und Ausbildungsstellen

Das *Recht auf Stillpause* in den **Betrieben** wurde nach Beobachtung der sechs antwortenden Aufsichtsbehörden von im Mittel 3,2 Prozent der Fälle in Anspruch genommen. Weitere sechs Aufsichtsbehörden gaben an, dass bisher keine Fälle bekannt seien.

Tabelle 34: Wahrnehmung des Rechts auf Stillpausen

	Angaben in Prozent				
	n	Bisher keine Fälle bekannt	Nie	Angabe Anteil	Mittel Prozent der Fälle
Bitte schätzen Sie, wie häufig stillende Frauen in den Betrieben das ihnen zustehende Recht auf Stillpause wahrnehmen? Bitte schätzen Sie den Anteil an allen stillenden Frauen seit Anfang 2018.	12	50,0	0,0	50	3,2
Bitte schätzen Sie, wie häufig stillende Frauen in den Ausbildungsstellen das ihnen zustehende Recht auf Stillpause wahrnehmen? Bitte schätzen Sie den Anteil an allen stillenden Frauen seit Anfang 2018.	11	91,0	9,0	0,0	0,0

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

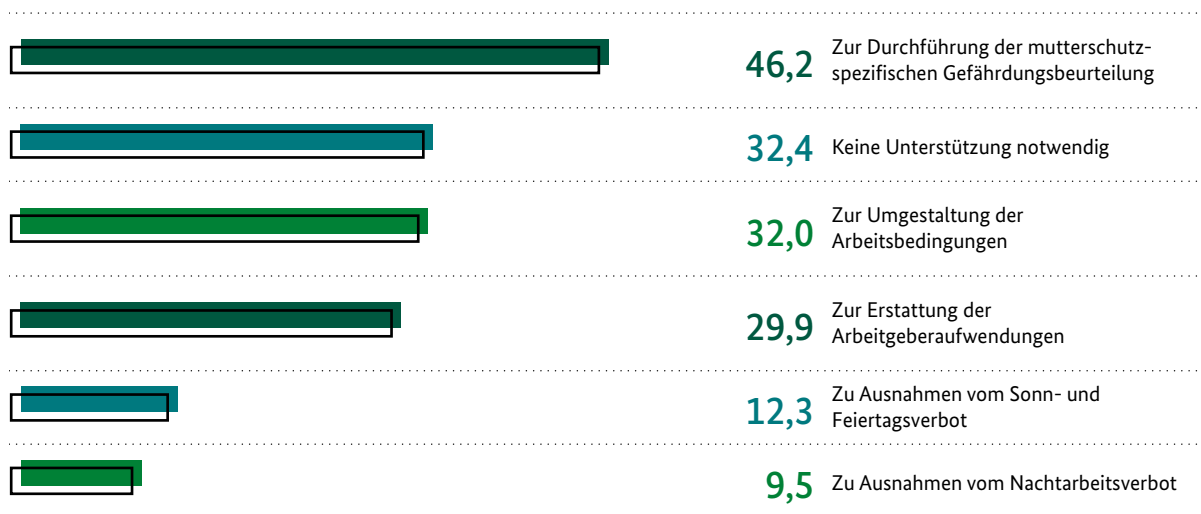
Aus den **Ausbildungsstellen** sind in der überwiegenden Mehrzahl keine Fälle bekannt; wenn Fälle bekannt sind, wurde das Recht auf Stillpause nicht wahrgenommen.

3.2 Unterstützungsbedarfe

3.2.1 Unterstützungsbedarfe der Betriebe

Fast ein Drittel der befragten Betriebe gibt an, keine weitere Unterstützung zum Thema „Mutterschutz und MuSchG“ zu benötigen.

Abbildung 17: „Zu welchen Themen des Mutterschutzgesetzes wünschen Sie sich in Ihrer Funktion mehr Unterstützung?“ (n = 945, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

In den Betrieben, die einen Unterstützungsbedarf benennen, ist dies vor allem hinsichtlich der *Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung* der Fall (46,2 Prozent). Zur *Umgestaltung der Arbeitsbedingungen* wünschen sich 32,0 Prozent der Befragten mehr Unterstüt-

zung, 29,9 Prozent hingegen zur *Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen*. Deutlich seltener wird Unterstützungsbedarf hinsichtlich der *Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot* (12,3 Prozent) sowie zu den *Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot* (9,5 Prozent) von den Betrieben angegeben.

3.2.2 Unterstützungsbedarfe der Hochschulen und Ausbildungsstellen

Die antwortenden **Ausbildungsstellen** sehen für sich **keine weiteren Unterstützungsbedarfe** zu Themen des Mutterschutzes.

Unter den **Hochschulen** ist dies anders: Mit 38,9 Prozent wünschen sich die Hochschulen am häufigsten zur *Gewährung von Nachteilsausgleichen beziehungsweise zu Kompensationsangeboten* mehr Unterstützung. Die Hochschulen wünschen sich zudem mehr Unterstützung zu *sinnvollen Wegen der Kommunikation über ermittelte Gefährdungen*. Dies kann sich in der Komplexität der Hochschulstrukturen und den damit verbundenen Zuständigkeitsfestlegungen und ihrer Sichtbarkeit begründen und schließt Aspekte der zeitlichen Erreichbarkeit der Studierenden, der Form der Erreichbarkeit der Studierenden oder der Festlegung einer „geeigneten Stelle“ im Sinne des § 26 Absatz 1 MuSchG zum Aushang des MuSchG für Studierende ein.

Ein Drittel der Antwortenden äußert zur *Umgestaltung der Studien- beziehungsweise Ausbildungs- und Prüfungsbedingungen* Unterstützungsbedarf. Zu den *Prioritäten beim Angehen des komplexen Themas* sowie zur *Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung* wünscht sich jeweils etwas mehr als jede vierte antwortende Hochschule mehr Unterstützung. Keine der antwortenden Hochschulen äußerte Unterstützungsbedarf zur *Durchführung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung*, zur *Anpassung von Bildungsgängen*, zu *Ausnahmen vom Nacht- sowie zum Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot*, zur *finanziellen Absicherung der Frauen infolge verzögerter/unterbrochener Ausbildungen* und zur *Erstattung von Mehraufwendungen der (Aus-)Bildungseinrichtung für mutterschutzbedingte Anpassungen*.

3.2.3 Erkenntnisse aus den Experteninterviews zu Unterstützungsbedarfen

Mehrere Expertinnen und Experten betonen, dass praktische, umsetzungsbezogene Fragen der Betriebe, Hochschulen und Ausbildungsstellen, zum Beispiel zur Konkretisierung, was unverantwortbar ist, mehr Unterstützung bedürften. Bei den Gefährdungsbeurteilungen scheint es in vereinzelter Wahrnehmung weniger Anleitungsbefehl zur anlasslosen als zur anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung zu geben. Kurze, prägnante Informationen in möglichst einfacher, wenn auch juristisch exakter Sprache werden als hilfreich eingeschätzt. Schließlich schlagen zwei Fachleute vor, dass eine Bündelung aller Informationen an einer (Ansprech-)Stelle oder auf einer Internetseite die betriebliche und ausbildende Praxis unterstützen könnte. Es sei keine Frage von zu wenig Informationen, sondern eher ein Zuviel in unterschiedlicher Qualität.

3.2.4 Zusammenfassung

Ein Drittel der befragten Betriebe sieht keinen Unterstützungsbedarf. Werden Bedarfe benannt, richten sich diese vor allem auf die Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung. Dies wird auch von einzelnen Fachleuten bestätigt, die Bedarf vor allem bei den anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilungen anmerken. Die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen wird – vermutlich vor dem Hintergrund der Unsicherheiten im Umgang mit der unverantwortbaren Gefährdung – von etwa einem Drittel der Betriebe benannt.

Aber auch die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen ist für knapp 30 Prozent der Betriebe unterstützungsbedürftig. In Kapitel 2.2.2.2 wurde deutlich, dass die bestehenden Regelungen nicht allen Betrieben bekannt sind. Hier wird noch einmal die Bedeutung des Wissens um die Regelungen für die betriebliche Anwendung deutlich. Dieser aufgezeigte Unterstützungsbedarf könnte ein Indikator für eine zunehmende

Auseinandersetzung mit den Gestaltungsmöglichkeiten und den dadurch aufgedeckten Wissenslücken sein.

Während die Ausbildungsstellen keine Unterstützungsbedarfe benennen, thematisieren die Hochschulen vor allem Nachteilsausgleiche und Kompensationsangebote, Kommunikationswege und Umgestaltung von Studien- und Prüfungsbedingungen.

3.3 Fazit: Viele Hürden in der Umsetzung

Mit Blick auf die Umsetzung der Neuerungen des MuSchG sind folgende Fragen zu beantworten: Wie werden die Neuerungen des MuSchG in der ausführenden Praxis umgesetzt? Was wird bereits gut umgesetzt, was wird weniger gut umgesetzt? Am Ende dieses Kapitels werden die Ergebnisse zum Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilungen und zu einzelnen Neuregelungen sowie zur Einbindung des Mutterschutzes in den Betrieb oder die Ausbildungsstelle und die Beratungsbedarfe zusammengeführt.

Der Umsetzungsstand der Neuregelungen in der ausführenden Praxis ist unterschiedlich ausgeprägt.

3.3.1 Gefährdungsbeurteilungen

Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen sind in 37,6 Prozent der Betriebe und 40,0 Prozent der Hochschulen und Ausbildungsstellen bereits für alle Arbeitsplätze, Studiengänge oder Ausbildungsplätze erarbeitet. Ein ähnlich großer Teil der Betriebe, Hochschulen und Ausbildungsstellen gibt an, dass mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen teilweise existieren. Allerdings ist insbesondere unter den Betrieben der Anteil derjenigen ohne mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen mit im Durchschnitt 27,2 Prozent recht hoch.

Die Branche „Gesundheit und Soziales“ – mit ihrem hohen Frauenanteil – verzeichnet im Branchenvergleich einen fortgeschrittenen Umsetzungsstand, die Dienstleistungsbranche einen weniger fortgeschrittenen. Der **Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Frauenanteil und dem Vorhandensein mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen** wird in den Experteninterviews unterstrichen.

Dieser Umsetzungsstand ist im Zusammenhang mit dem Umsetzungsstand der **allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen** zu bewerten: Auch hier liegen noch nicht in allen Betrieben, Hochschulen oder Ausbildungsstellen Gefährdungsbeurteilungen vor. Allerdings ist dieser Anteil – vor allem in den Betrieben – niedriger als der Anteil an Betrieben, die keine mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt haben.

Die **Perspektive der Aufsichtsbehörden** unterstreicht diesen Umsetzungsstand: Die antwortenden Aufsichtsbehörden geben am häufigsten an, zur allgemeinen und mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung zu beraten. Auch bei den kleinen und mittleren Unternehmen sehen sie hier den höchsten Beratungsbedarf. Sie ordnen sowohl in den Betrieben als auch in den Ausbildungsstellen als Maßnahmen in Reaktion auf konkret angezeigte Schwangerschaften oder Stillphasen die Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen an. Im Vergleich von Beratung und Anordnung ordnen weniger Aufsichtsbehörden diese Maßnahme an. Häufiger wird die Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung als Beratungsthema benannt. Dies kann als Indiz gewertet werden, dass die Umsetzung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen voranschreitet. Sie bildet aber auch die Basis für die Ableitung des betrieblichen Vorgehens im Falle einer Schwangerschaft oder Stillphase und ist daher essenziell für einen guten Mutterschutz.

Die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben wird **am häufigsten in Kombination mit der anlasslosen und anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung** vorgenommen

und dabei erfolgt überwiegend eine Integration in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung. Aber es gibt auch zwei Gruppen, die entweder ausschließlich anlasslos oder ausschließlich anlassbezogen vorgehen, wobei die anlassbezogene Gruppe größer ist. Insgesamt überwiegen die anlassbezogenen mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen. Dies schätzen auch die Hochschulen und Ausbildungsstellen so ein. Die Perspektive der Aufsichtsbehörden bestätigt das. In mehreren Experteninterviews wird ebenso auf die noch fehlende Koppelung zwischen Arbeitsschutz und Mutterschutz in der betrieblichen und ausbildenden Praxis hingewiesen. Zudem wurde thematisiert, dass die Arten der Gefährdungsbeurteilungen noch zu wenig bekannt seien und die Praxis bis zur Reform sehr wahrscheinlich ausschließlich anlassbezogen agiert habe. Dementsprechend findet sich die Integration in den allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz noch seltener als ein konkretes Vorgehen.

Die Integration der mutterschutzspezifischen in die allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen wird durch die Praxis zum Teil als **zeit- und kostenintensiv** bewertet. Ein Grund laut einem Experteninterview in der Praxis vor der Reform, wenn überhaupt, nur die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen.

Die **allgemeine Unterrichtspflicht** wird noch nicht in breitem Maße umgesetzt. So wie sich die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen stark an den konkreten Fällen orientieren, so werden in den Betrieben auch vorrangig schwangere und stillende Frauen informiert. Nur ein Viertel der Betriebe gibt an, alle Beschäftigten zu informieren. In den Hochschulen und Ausbildungsstellen erfolgt die Information eher an die Ausbildungs- und Modulverantwortlichen beziehungsweise an die Schulleitungen und Einrichtungsleitungen – hier wird eher punktuell informiert. Das bestätigt auch die Perspektive der Aufsichtsbehörden. Die Einschätzungen der Expertinnen und Experten unterstreichen diese Ergebnisse. Sie betonen, dass der Sinn und Mehrwert eines partizipativen Mutterschutzes noch nicht hinreichend verstanden und verinnerlicht sei.

Als **Ansprechstelle für die Frauen** wird in den Betrieben mit 97,8 Prozent am häufigsten die Personalabteilung benannt, gefolgt von der Betriebsärztin beziehungsweise dem Betriebsarzt mit 85,4 Prozent und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. In den Hochschulen sind es – aufgrund der spezifischen Rahmenbedingungen – vor allem die Gleichstellungsbeauftragten, aber auch die Arbeitsschutzbeauftragten und das Familienbüro.

Grundsätzlich gibt es in der überwiegenden Mehrheit mehrere Ansprechpersonen. Das ist einerseits positiv für die Ratsuchenden zu bewerten, kann aber auch zu Schnittstellenproblemen und Umsetzungsverzögerungen im konkreten Fall führen.

3.3.2 Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen

Sowohl die befragten Betriebe als auch die antwortenden Hochschulen und Ausbildungsstellen setzen nach eigener **Einschätzung in der Gestaltung sehr stark auf die Anpassung der Arbeits-, Studien- beziehungsweise Ausbildungsbedingungen und die präventive Beurteilung der Risiken an Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplätzen**. Diese beurteilen sie auch am häufigsten als geeignete Maßnahme zum Schutz der Frauen. Allerdings benennen die Betriebe **in hohem Maße auch das ärztliche Beschäftigungsverbot** als geeignete Schutzmaßnahme. Die Wahrnehmung der Aufsichtsbehörden entspricht dem. So beobachten die Aufsichtsbehörden die Umsetzung der verschiedenen Formen der Beschäftigungsverbote in den Betrieben am häufigsten. Für die Ausbildungsstellen schätzen die Aufsichtsbehörden die Anpassung der Ausbildungsbedingungen als am häufigsten umgesetzt ein, am zweit- und dritthäufigsten die Umsetzung ärztlicher und teilweiser betrieblicher Beschäftigungsverbote.

Auf die **konkreten Fälle seit 2018** bezogen, zeigen die Selbsteinschätzungen durch die betriebliche und ausbildende Praxis und die Fremdeinschätzungen durch die Aufsichtsbehörden nahezu ein konsistentes Bild. In den Betrieben wurde, **wenn konkrete Maßnahmen** getroffen wurden, **am**

häufigsten ein vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot (im Mittel in 37,3 Prozent der Fälle laut Aussagen der Betriebe und 29,9 Prozent der gemeldeten Fälle laut Aussagen der Aufsichtsbehörden) umgesetzt. Eine **Anpassung der Arbeitsbedingungen** erfolgte nach Aussagen der Betriebe in 15,2 Prozent der Fälle und damit **seltener**, nach Aussagen der Aufsichtsbehörden in 24,0 Prozent der Fälle. Damit schätzen die Betriebe den Anteil der schwangeren Frauen mit einem vollständigen Beschäftigungsverbot im Vergleich zum Anteil der Anpassung der Arbeitsbedingungen deutlich höher ein als die Aufsichtsbehörden. Es ist zu vermuten, dass die befragten Personen, die in den Betrieben vornehmlich aus den Personalabteilungen kamen, die Beschäftigungsverbote stärker wahrnehmen, da sie in jedem Fall direkt Aktivitäten der Personalabteilung nach sich ziehen. Ein **Wechsel des Arbeitsplatzes** wurde demgegenüber **noch seltener** angegeben (in 9,2 Prozent der Fälle nach Aussagen der Betriebe und in 14,4 Prozent der gemeldeten Fälle nach Aussagen der Aufsichtsbehörden).

Die **ausbildende Praxis** benennt in 43,5 Prozent der Fälle die Anpassung der Ausbildungsplätze und Studienbedingungen, die Aufsichtsbehörden schätzen den Anteil auf 41,5 Prozent.

Ein **Ausbildungsverbot** wurde **deutlich seltener** benannt, auch die Aufsichtsbehörden geben zu einem hohen Anteil an, dass sie nie vollständige Ausbildungsverbote registriert haben.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die **Betriebe für die Prüfung der Anpassung von Arbeitsbedingungen oder des Wechsels von Arbeitsplätzen sensibilisiert** sind. In der **Praxis** scheint das **Beschäftigungsverbot noch stärker ausgeprägt**. Das kann in den **Umsetzungsschwierigkeiten** durch den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung oder auch in der noch fehlenden Praxis der Umgestaltung von Arbeitsbedingungen oder dem Zuschnitt geeigneter Arbeitsplätze begründet liegen, wie auch die Experteninterviews aufzeigen. Vereinzelt wird auf die Anreizwirkung des U2-Umlageverfahrens für Beschäftigungsverbote verwiesen.

3.3.3 Meldezahlen

Positiv ist zu bewerten, dass die Meldezahlen der Schwangerschaften bei den Aufsichtsbehörden von 2018 zu 2019 gestiegen sind bei eher rückläufiger Geburtenentwicklung. Auch dies ist ein Zeichen für ein stärkeres Verantwortungsbewusstsein der betrieblichen und auszubildenden Praxis.

Die Zahl der Meldungen stillender Frauen hingegen ist leicht gesunken. Dies könnte ein Effekt der sehr niedrigen Fallzahlen sein.

Allerdings verweisen die Ergebnisse insgesamt darauf, dass stillende Frauen entweder noch sehr selten in der betrieblichen und auszubildenden Praxis vorkommen oder aber sie nicht mit der gleichen Aufmerksamkeit wahrgenommen werden. Hieraus könnten sich in der Folge diskriminierende Effekte aufgrund der fehlenden Sensibilität ergeben.

3.3.4 Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr

Auch Arbeit beziehungsweise Ausbildung an Sonn- und Feiertagen sowie Arbeit beziehungsweise Ausbildung zwischen 20 und 22 Uhr wird von der ausführenden Praxis selten angegeben. Nicht alle Betriebe, die Schwangere oder Stillende zwischen 20 und 22 Uhr beschäftigen, stellten einen Antrag bei der Aufsichtsbehörde.

3.3.5 Gesamtbewertung

Eine vergleichende Einordnung des Umsetzungsstands ist aufgrund fehlender Referenzdaten nicht möglich, vielmehr beleuchtet die Evaluation den aktuellen Iststand. Dennoch wird deutlich, dass die betriebliche und ausbildende Praxis eine Umsetzung des Vorrangs der Weiterbeschäftigung vor Beschäftigungsverboten anstrebt, allerdings aufgrund der bisher gelebten Maßnahmenroutine, der Zeit, die die Erarbeitung und Umsetzung neuer Maßnahmen braucht, und aufgrund der Unsicherheiten über den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung noch starke Umsetzungshemmnisse zu verzeichnen sind.

Akzeptanz



Die Umsetzung der Reform ist stark von der Akzeptanz in den Betrieben und Ausbildungsstellen abhängig. Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Evaluation auch Faktoren der Akzeptanz abgefragt. Diese richten sich insbesondere auf die Aufwandsbeurteilung der Umsetzung des Mutterschutzes als Indikator für die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelungen in der Praxis sowie die Auswirkungen im Betrieb beziehungsweise der Ausbildungsstelle und auf die Frauen.

4.1 Untersuchte Faktoren der Akzeptanz

Akzeptanzfaktoren wurden in der Befragung über die Bewertung von Statements erhoben. Die Statements richteten sich dabei auf eine Aufwands- beziehungsweise Machbarkeitseinschätzung sowie die Einschätzung von Effekten des Mutterschutzes in den Betrieben und Ausbildungsstellen.

Der erste Block von Statements zur Aufwands- und Machbarkeitseinschätzung richtet sich auf die Priorisierung im betrieblichen Alltag, eine Bewertung der Leistbarkeit der Anforderung des Mutterschutzes in der Betriebsorganisation, eine allgemeine Aufwandseinschätzung sowie eine spezifische, auf die Wünsche der Frauen im Betrieb bezogene Aufwandseinschätzung. Diese Merkmale beschreiben die Handhabbarkeit des Gesetzes.

Die Effekte des Mutterschutzes – als zweiter Block von Statements – in den Betrieben und Ausbildungsstellen werden über die Bewertungen der Vorteile für den Betrieb sowie für die Frauen und auch über die Einschätzung des Verständnisses im Kollegium abgefragt. Sie lassen einen Schluss auf die Einschätzung der Auswirkungen des Gesetzes auf die Betriebe und Frauen zu.

In den offenen Angaben der Betriebe und den Experteninterviews kristallisiert sich mit der Rechtsunsicherheit im Hinblick auf den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung ein weiterer auf die Akzeptanz der Reform wirkender Aspekt heraus. Auf diesen wird ebenfalls näher eingegangen.

4.2 Akzeptanz in Betrieben

4.2.1 Aufwand für die Umsetzung des Mutterschutzes

Die Akzeptanz für die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und damit auch ihre Implementation wird auch durch den empfundenen Aufwand im Sinne der Handhabbarkeit geprägt. Tabelle 35 bildet hierzu einige Statements ab.

Tabelle 35: Aufwandsbeurteilungen

Aussage	n	Angaben in Prozent			
		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Mutterschutz ist für uns ein wichtiges Thema, geht in unserem Betriebsalltag aber oft unter.	941	10,7	21,9	24,5	42,8
Mutterschutz ist für uns Teil der Betriebsorganisation und gut leistbar.	941	60,7	30,6	6,0	2,8
Der betriebliche Aufwand für den Mutterschutz ist für uns zu hoch.	947	2,2	8,3	22,3	67,2
Mutterschutz wird überschätzt. Frauen wollen in der Schwangerschaft nicht arbeiten.	930	2,7	6,5	17,8	73,0

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Dass *Mutterschutz wichtig ist, aber oft im Alltag des Betriebs untergeht*, lehnen 42,8 Prozent der befragten Betriebe ab, nur etwa jeder zehnte Betrieb äußert sich *voll und ganz* zustimmend. Ein etwa gleich großer Anteil an Betrieben äußert sich jeweils verhaltener zustimmend oder ablehnend. Dies verweist auf unterschiedliche Fähigkeiten der Betriebe, die Aufmerksamkeit für diese Aufgabe im Alltag hoch zu halten.

Dennoch gibt die Mehrheit der Betriebe an, dass *Mutterschutz Teil der Betriebsorganisation und gut leistbar* sei. Der Anteil der Betriebe, die diese Aussage *eher oder vollständig ablehnen*, liegt bei unter zehn Prozent. Damit einher gehen die Zustimmung beziehungsweise Ablehnung der Aussage, dass der *betriebliche Aufwand zu hoch* sei. Zwei von drei Betrieben stimmen dieser Aussage *überhaupt nicht* zu, etwa jeder zehnte Betrieb *stimmt* dieser Aussage zu. Dass *Mutterschutz überschätzt wird und Frauen in der Schwangerschaft nicht arbeiten wollen*, lehnen fast drei von vier Betrieben ab.

Die Beurteilung des betrieblichen Aufwands an dieser Stelle geht hochsignifikant einher mit der Aufwandsbeurteilung für die Durchführung der beiden Gefährdungsbeurteilungen – auch sie wird häufiger als hoch benannt.

Es liegen aber im Vergleich nicht weniger mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor. In den Betrieben, die der Aussage, *der betriebliche Aufwand sei zu hoch*, *voll und ganz* zustimmen, ist der Anteil der schwangeren Frauen der letzten Jahre etwas höher. Damit liegt die Zahl der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen höher und hat sich unter Umständen auch nachhaltig eingepreßt.

Eine Zustimmung zu der Aussage, dass *Mutterschutz wichtig ist, aber im Betriebsalltag häufig untergeht*, erfolgt häufiger von den kleinen als von den großen Betrieben. Dementsprechend stimmen die befragten kleinen Betriebe bis 99 Beschäftigte seltener *voll und ganz* zu, dass *Mutterschutz ein Teil der Betriebsorganisation und gut leistbar* ist. Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten stimmen leicht häufiger der Aussage zu, dass

Mutterschutz überschätzt wird und Frauen in der Schwangerschaft nicht arbeiten wollen, beziehungsweise lehnen diese Aussage seltener *voll und ganz* ab. Branchenspezifische Unterschiede zeigen sich in zweierlei Hinsicht.

Es gibt sehr signifikante Unterschiede zwischen den Branchen. Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe geben häufiger an beziehungsweise lehnen weniger häufig die Aussage ab, dass *Mutterschutz wichtig ist, aber im Arbeitsalltag oft untergeht*. Hingegen lehnen Betriebe aus der Branche „Gesundheit und Soziales“ diese Aussage überdurchschnittlich häufig ab. Allerdings lehnen Betriebe aus dieser Branche die Aussagen, *der betriebliche Aufwand sei zu hoch* beziehungsweise *der Aufwand lohne sich nicht, weil die schwangeren Frauen nicht arbeiten wollen*, am seltensten ab. Letztere Aussage weist hochsignifikante Unterschiede zwischen den Branchen auf. Hier zeigt sich eine gewisse Ambivalenz der Aussagen. Grundsätzlich schätzen die Betriebe aus der Dienstleistungsbranche am häufigsten – aber nicht signifikant häufiger – ein, dass *Mutterschutz Teil der Betriebsorganisation und gut leistbar* ist. Zudem lehnen sie die Aussagen, *der Aufwand sei zu hoch* beziehungsweise *der Aufwand lohne sich nicht, weil die schwangeren Frauen nicht arbeiten wollen*, am häufigsten ab.

4.2.2 Einschätzung der Vorteile des Mutterschutzes und des breiten Verständnisses

Welche Vorteile sehen die Betriebe in einer guten Gestaltung des Mutterschutzes? Diese Frage ist für die Evaluation wichtig, da, so zeigen es auch Studien zum betrieblichen Gesundheitsschutz, Betriebe, die sich noch wenig im Bereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ engagieren, keinen Mehrwert oder Nutzen für sich erkennen (Bechmann et al. 2010).

In nachfolgender Tabelle wird deutlich, dass die betrieblichen Vorteile weniger vollumfänglich gesehen werden als die Vorteile für die Mitarbeiterinnen.

Tabelle 36: Einschätzungen der Vorteile und des Verständnisses

Aussage	n	Angaben in Prozent			
		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Eine gute Umsetzung des Mutterschutzes hat auch Vorteile für unseren Betrieb (z. B. Vermeidung schwangerschaftsbedingter Fluktuation, Stärkung der Arbeitgeberattraktivität).	925	63,1	23,1	8,4	5,3
Eine gute Umsetzung des Mutterschutzes erleichtert unseren Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	942	79,0	16,2	3,0	1,8
Im Kollegium gibt es Verständnis, wenn bestimmte Tätigkeiten aus mutterschutzrechtlichen Gründen von anderen Kolleginnen und Kollegen übernommen werden müssen.	936	69,7	26,5	3,3	0,5

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Stimmen 79,0 Prozent der Betriebe der Aussage zu, dass *den Mitarbeiterinnen durch einen guten Mutterschutz die Vereinbarkeit erleichtert wird*, so sind es mit 63,1 Prozent der Betriebe anteilig weniger, die der Aussage, dass daraus *Vorteile für den Betrieb entstehen*, voll und ganz zustimmen.

Die großen Betriebe mit 1.000 Beschäftigten und mehr stimmen häufiger als die Betriebe der anderen Größenklassen zu, dass aus einer *guten Umsetzung des Mutterschutzes Vorteile für den Betrieb und für die Mitarbeiterinnen entstehen*, aber auch sie betonen die Vorteile für die Mitarbeiterinnen stärker als die Vorteile für den Betrieb. Die Unterschiede zwischen den Betrieben verschiedener Größe sind nicht signifikant.

Betriebe des produzierenden Gewerbes stimmen deutlich seltener zu, dass aus einer *guten Umsetzung des Mutterschutzes Vorteile für den Betrieb entstehen*, als die Betriebe der Branche „Gesundheit und Soziales“. Dies ist im Zusammenhang mit dem Frauenanteil zu betrachten, der in den Betrieben des produzierenden Gewerbes eher gering ist und womöglich damit einhergeht, dass es entweder zu wenig Erfahrung mit einer guten Gestaltung gibt oder aber die Wirkungen weniger spürbar sind. Die Einschätzung der *Vorteile für die Mitarbeiterinnen* hingegen divergiert nicht.

In Betrieben, die *voll und ganz* zustimmen, ihre *Führungskräfte seien für das Thema Mutterschutz sensibilisiert*, geht das Thema weniger oft im Alltag unter (53,6 Prozent stimmen nicht zu, im Vergleich zu 30,0 Prozent Nichtzustimmung zu der Aussage in Betrieben mit nicht sensibilisierten Führungskräften). Sie sehen den Mutterschutz häufiger als gut leistbar an und sehen auch häufiger Vorteile sowohl für den Betrieb als auch für die Frauen. Alle Unterschiede sind hochsignifikant. Allerdings überwiegen auch hier die Einschätzungen zu den Vorteilen für die Frauen gegenüber den Einschätzungen zu den betrieblichen Vorteilen.

Diese Aussagen gelten auch für Betriebe, die *voll und ganz* einer *breiten betrieblichen Verankerung* zustimmen (sehr signifikant) sowie angeben, dass Mutterschutz für die *Betriebsleitung ein wichtiges Anliegen ist und die Frauen aktiv unterstützt werden* (hochsignifikant).

Dies unterstreicht die Wichtigkeit der Verankerung in den Gremien, der Sensibilisierung der Führungskräfte und des Commitments der Betriebsführung.

4.2.3 Verständnis für Mutterschutz im Kollegium

Dass es *Verständnis im Kollegium für die Übernahme von Tätigkeiten aus Mutterschutzgründen* gibt, bejahen fast 70 Prozent der befragten Betriebe. Ein weiteres Viertel stimmt dem *eher zu*. Dies lässt auf eine breit empfundene Akzeptanz seitens der Belegschaft schließen.

4.2.4 Auswertung und Interpretation

Zusammengefasst lassen die Ergebnisse auf unterschiedliche Wirkungen der Akzeptanzfaktoren „Aufwandsbeurteilung“ und „Effekte“ schließen. Die Einschätzung der Aufwandsfaktoren legt nahe, dass ein Teil der Betriebe den Aufwand hoch einschätzt und es ihnen (noch) nicht gelingt, den Mutterschutz ausreichend im betrieblichen Alltag zu verankern. Dies sind eher Umsetzungshürden, die auf eine geringe Prioritätensetzung oder aber fehlendes Wissen und mangelnde Ressourcen verweisen.

Einfluss auf die Akzeptanz kann der Einschätzung der Betriebe zu den Wirkungen eines gut umgesetzten Mutterschutzes unterstellt werden. Die Betriebe bewerten die Vorteile für die Frauen höher als die Vorteile für den Betrieb. Trifft diese Einstellung auf eine hohe Aufwandswahrnehmung beziehungsweise auf hohe Umsetzungshürden, so kann dies die Handlungsdringlichkeit und Handlungsbereitschaft beeinflussen.

4.2.4.1 Erkenntnisse aus den Experteninterviews

Dies wird auch durch die Ergebnisse aus den Experteninterviews gestützt.

Die **grundsätzliche Akzeptanz** der Betriebe ist laut Einschätzungen der Fachleute **gegeben**, allerdings wird die Notwendigkeit des Handelns durch Aufwandsbeurteilungen, hier vor allem auch mit Blick auf den Frauenanteil, und die nicht in allen Betrieben direkt wahrgenommene Bedeutung für den Betrieb beurteilt. Damit wird das **Thema noch zu stark frauenzentriert** und zu wenig präventionsfokussiert aufgenommen und umgesetzt.

Allerdings ist dies **nicht gleichzusetzen mit der Akzeptanz der einzelnen Neuregelungen**, darauf verweisen nach Ansicht einiger Expertinnen und Experten die nicht vollständig vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen und die Reaktionen von Betrieben, wenn die Anpassung von Arbeitsbedingungen angeordnet beziehungsweise gefordert wird.

Das Thema sei in den Betrieben noch nicht hinreichend priorisiert. Insbesondere in den **männergeprägten Bereichen** gibt es **Akzeptanzprobleme** bezüglich der Pflichten.

Zum Teil drücken Betriebe aber auch ihren Unmut darüber aus, dass sie nun für alle Arbeitsplätze, auch für jene, die als ungefährlich bekannt sind, eine Beurteilung vornehmen müssen. Die **Dokumentationspflicht erhöht den Aufwand** und das **Bürokratieempfinden**. An diesen Stellen ist noch Überzeugungsarbeit notwendig. Eine interviewte Person verweist darauf, dass nach eigener Beobachtung in Bereichen mit Arbeitskräftemangel eine höhere Aufmerksamkeit und Akzeptanz für die Reform des MuSchG vorhanden seien.

4.3 Akzeptanz in den Ausbildungsstellen

Die Abfrage der Akzeptanzaspekte bei den Ausbildungsstellen erfolgte in Anlehnung an die Abfrage bei den Betrieben. Den Besonderheiten der Einrichtungen (Hochschulen und sonstige Ausbildungsstellen) wird durch einzelne abweichende Fragen Rechnung getragen.

4.3.1 Aufwand für die Umsetzung des Mutterschutzes

In Anlehnung an die Auswertung der Betriebe stehen in nachfolgender Tabelle zunächst Aufwandsbewertungen, die Einfluss auf die Akzeptanz haben, im Vordergrund.

Tabelle 37: Aufwandsbewertungen der Hochschulen und Ausbildungsstellen

	Angaben in Prozent				
	n	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimmt überhaupt nicht zu
Mutterschutz ist für uns ein wichtiges Thema, geht in unserem Hochschulalltag/Ausbildungsalltag aber oft unter.	17	5,9	17,6	23,5	52,9
Mutterschutz ist für uns Teil der Hochschul-/Ausbildungsorganisation und gut leistbar.	16	25,0	56,3	12,5	6,3
Der organisatorische Aufwand für den Mutterschutz (zugunsten der Studierenden) ist für uns zu hoch.	18	5,6	11,1	50,0	33,3
Mutterschutz wird überschätzt. Frauen wollen in der Schwangerschaft nicht studieren/keine Ausbildung absolvieren.	18	0	0	5,6	94,4
Abgesehen von Naturwissenschaften sind mutterschutzspezifische Gesundheitsrisiken im Studium kaum vorstellbar und Mutterschutz deshalb nicht nötig.	15	0	6,7	20,0	73,3

Quelle: Befragung der Hochschulen und Ausbildungsstellen, eigene Berechnungen

Die Aussage, dass *Mutterschutz ein wichtiges Thema sei, aber im Hochschul- beziehungsweise Ausbildungsalltag oft untergehe*, lehnen mehr als drei Viertel der antwortenden Einrichtungen ab.

Entsprechend schätzen über 80 Prozent der antwortenden Hochschulen und Ausbildungsstellen ein, dass *Mutterschutz als Teil der Hochschul- und Ausbildungsorganisation gut leistbar sei*.

Während die Ablehnung des ersten Statements stärker ausgeprägt ist als bei den Betrieben (76,4 Prozent zu 67,3 Prozent), wird doch von den Hochschulen und Ausbildungsstellen seltener als von den Betrieben eingeschätzt, dass *Mutterschutz in der Organisation gut leistbar sei* (81,3 Prozent zu 91,3 Prozent). Dies betrifft vor allem die vollständige Zustimmung. Unter den Betrieben stimmen 10,5 Prozent der Aussage, dass der *Aufwand für den Mutterschutz zu hoch sei*, eher oder voll zu, unter den Hochschulen und Ausbildungsstellen sind es 16,7 Prozent. Diese, im Vergleich zu den Betrieben, ambivalenten Einschätzungen können Ausdruck einer vermutlich neuen Praxis des Mutterschutzes in den Hochschulen und Ausbildungsstellen sein,

die aktuell noch nicht einfach zu bewältigen ist, aber mit zunehmender Erfahrung einfacher zu bewältigen sein wird.

Für eine hohe Sensibilität der Hochschulen und Ausbildungsstellen spricht die hohe Ablehnung des Statements: *Mutterschutz wird überschätzt. Frauen wollen in der Schwangerschaft nicht studieren beziehungsweise keine Ausbildung absolvieren*. Die absolute Ablehnung ist höher als unter den Betrieben.

Nicht auszuschließen ist allerdings, dass sich – aufgrund der Befragungsform Online – hier eine stärkere Beteiligung von Einrichtungen, die sich selbst als gut aufgestellt in Sachen Mutterschutz einschätzen, niederschlägt. Die antwortenden Hochschulen lehnen überwiegend die Aussage, dass *abgesehen von Naturwissenschaften mutterschutzspezifische Gesundheitsrisiken im Studium kaum vorstellbar seien und Mutterschutz deshalb nicht nötig sei*, eindeutig ab. Es gibt dennoch Hochschulen, die sich hier eher ablehnend oder in einem Fall auch eher zustimmend äußern. Den Ausbildungsstellen wurde die Frage nicht gestellt.

4.3.2 Einschätzung der Vorteile des Mutterschutzes

Hinsichtlich der Wirkungen ähneln sich die Einschätzungen der Hochschulen beziehungsweise

Ausbildungsstellen und der Betriebe. Vorteile für die Hochschule oder Ausbildungseinrichtung durch eine gute Umsetzung des Mutterschutzes werden weniger häufig zustimmend gesehen als die Vorteile für die Studentinnen und Auszubildenden (siehe Tabelle 38).

Tabelle 38: Einschätzungen der Wirkungen der Hochschulen und Ausbildungsstellen

	Angaben in Prozent				
	n	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimmt überhaupt nicht zu
Eine gute Umsetzung des Mutterschutzes (für Studierende) hat auch Vorteile für unsere Hochschule/Ausbildungseinrichtung (z. B. Vermeidung schwangerschaftsbedingter Fluktuation, Stärkung der [Hochschul-]Attraktivität; Anerkennung in Audit-/Zertifizierungsverfahren).	18	44,4	33,3	16,7	5,6
Eine gute Umsetzung des Mutterschutzes erleichtert unseren Studentinnen/Schülerinnen/Referendarinnen/Rehabilitandinnen die Vereinbarkeit von Studium/Ausbildung und Familie.	18	72,2	22,2	5,6	0,0
Die Ausübung von Mutterschutzrechten stößt auf Verständnis unter den Lehrenden und Prüfungsverantwortlichen bzw. im Kollegium.	14	21,4	78,6	0,0	0,0

Quelle: Befragung der Hochschulen und Ausbildungsstellen, eigene Berechnungen

Die Unterschiede zwischen den voll zustimmenden Antworten auf beide Statements sind größer als bei den Betrieben.

4.3.3 Verständnis für Mutterschutz beim ausbildenden Personal

Verständnis unter den Lehrenden und Prüfungsverantwortlichen beziehungsweise im Kollegium für die Ausübung von Mutterschutzrechten wird von allen Hochschulen und Ausbildungsstellen eher beziehungsweise voll zustimmend bewertet, allerdings liegt der Anteil der eher zustimmenden Einrichtungen deutlich über dem der voll zustimmenden. Hier haben sich die Betriebe eindeutiger positioniert – allerdings ist auch hier die kürzere Dauer der Geltung des MuSchG für Studierende und Auszubildende zu berücksichtigen.

In einem Experteninterview wurde auf Barrieren durch die Übertragung von Pflichten an die Professorinnen und Professoren verwiesen, die sich mit Berufung auf die Wissenschaftsfreiheit gegen zu viele Verwaltungstätigkeiten wehren.

4.3.4 Auswertung und Interpretation

Die schlaglichtartigen Ergebnisse zeigen, dass sowohl der Aufwand als auch die Effekte von den Hochschulen und Ausbildungsstellen in der Tendenz der Bewertung der Betriebe folgen, aber die **Bewertungen aufwandsbezogen etwas höher** und **effektbezogen etwas niedriger** liegen. Diese Unterschiede können aus der **kürzeren Geltungsdauer des Mutterschutzes für Ausbildungsstellen** und der damit einhergehenden Umsetzungserfahrung im Vergleich zu den Betrieben resultieren.

Höher als der Anteil unter den Betrieben liegt nur die Ablehnung des Statements *Mutterschutz wird überschätzt. Frauen wollen während der Schwangerschaft nicht studieren beziehungsweise keine Ausbildung absolvieren*. Dies könnte sowohl Ausdruck einer höheren Sensibilität aufgrund des erweiterten Geltungsbereichs Ausbildungsstätten sein oder wiederum als Effekte der Beteiligung an der Befragung im Sinne der bereits beschriebenen Positivselektion interpretiert werden.

4.4 Rechtsunsicherheit, insbesondere im Hinblick auf den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung

Sowohl in den **Experteninterviews** als auch in den **offenen Angaben der Betriebe** wird auf die Schwierigkeiten der Praxis im Umgang mit dem Begriff der unverantwortbaren Gefährdung verwiesen, die sich auch auf die Akzeptanz der Reform auswirken. Mit dem **Begriff der unverantwortbaren Gefährdung** sollen Gesundheitsschutz und Diskriminierungsschutz miteinander in Einklang gebracht werden.¹³⁰ Ansatzpunkt ist, dass ein zu strenger Schutz einer diskriminierungsfreien Erwerbsbeteiligung von schwangeren und stillenden Frauen kontraproduktiv gegenübersteht.¹³¹ Arbeitgeber haben also im konkreten Fall die Gefährdungen abzuwägen und Maßnahmen zur Vermeidung einer gegebenenfalls unverantwortbaren Gefährdungslage zu ergreifen. Diese Verantwortung trifft in der Praxis auf unterschiedliche Entscheidungsmentalitäten und verschiedene Strukturen der Entscheidungsfindung.

Aufgrund der Unsicherheit im Umgang mit dem unbestimmten Begriff scheinen die Arbeitgeber in der **betrieblichen Praxis eher übervorsichtig zu sein**. So berichteten Expertinnen und Experten aus verschiedenen Branchen, dass Arbeitgebern die Auslegung, wann Gefährdungen unverantwortbar sind und wann nicht, sehr schwerfalle. Sie haben keine Erfahrung mit diesem neuen Begriff und **fürchten, haftbar** für Schäden bei Mutter und/oder Kind **gemacht zu werden**. Im medizinischen, chemischen und pharmazeutischen Bereich führt dies häufig dazu, dass sich die Fachausbildung beschäftigter schwangerer oder stillender Frauen dann verzögert, weil Beschäftigungsverbote erteilt werden. Zum Teil werden angehende junge Ärztinnen selbst aktiv und setzen eigene Gefährdungsbeurteilungen für ihre Arbeitsplätze um.¹³²

In den Experteninterviews vermittelte Beispiele aus der betrieblichen Praxis verweisen **zudem** auf einen **unterschiedlichen Umgang mit gleichen Sachverhalten**. In diesem Zusammenhang wurde von einem Betrieb berichtet, der mehrere Niederlassungen in Deutschland hat und in dem es an den meisten Standorten problemlos möglich und von den Frauen auch so gewünscht ist, dass Schwangere mit dem Dienstwagen zu externen Terminen reisen. Eine Aufsichtsbehörde legte dies jedoch als unzumutbar aus und verwies auf die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, die im ländlichen Raum deutlich beschwerlicher für die Schwangere sein kann als die Nutzung eines Autos. Insbesondere unter der Prämisse, dass schwangere Frauen auch mit dem Privatauto zur Arbeit kommen, stößt eine solche Praxis auf wenig Verständnis. Das Beispiel zeigt, dass auch die Aufsichtsbehörden unterschiedlich mit dieser Abwägung umgehen; das verunsichert die betriebliche Praxis zusätzlich.

An den **Hochschulen** gibt es in den praktischen Forschungsbereichen das Problem, dass teilweise mit unbekannten Stoffen, Strahlen und so weiter gearbeitet wird, deren **Gefährdungsgrad nicht bekannt** und damit **nicht zu beurteilen** ist.

Mehrere der im Rahmen der Evaluation befragten Fachleute merkten an, dass sich allgemein die Idee der Teilhabe von Schwangeren am Berufsleben noch weiter durchsetzen müsse, weg von der gesamtgesellschaftlich geläufigen, meist unberechtigt stark schonenden Behandlung von Schwangeren. Andererseits kann es aufgrund mangelnder Richtwerte oder Kriterien zu Fehleinschätzungen beziehungsweise **falscher Auslegung der Begrifflichkeit** kommen, sodass **eine eigentlich nicht zu verantwortende Gefährdung als solche verkannt** und dadurch letztlich das Wohl von Mutter und Kind (unwissentlich) gefährdet wird. Die dadurch entstehende Angst vor der Haftung wirkt sich – so die Einschätzung von einzelnen Fachleuten – akzeptanzschmälernd aus.

Nicht umsonst zählt die Phase 3 der Gefährdungsbeurteilung zur „heikelste[n] Phase des ganzen

130 BT-Drs. 18/8963, S. 38.

131 Beetz (2018).

132 Vgl. Beerheide (2020).

Prozesses“ (dazu oben, Kapitel 1.3.2 [6]). Laut § 30 Absatz 3 MuSchG zählen zu den gesetzlich festgelegten Hauptaufgaben des Ausschusses für Mutterschutz, „1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen“ sowie „2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen“. Die umsetzende Praxis würde mit einer solchen Hilfestellung wesentliche Unterstützung erfahren. **Beispiele könnten die Unsicherheit nehmen.**

4.5 Weitere Erkenntnisse aus den Experteninterviews

Die interviewten Fachleute sehen das Thema Mutterschutz als noch **nicht hinreichend in der Praxis priorisiert**. Insbesondere in den männergeprägten Bereichen gibt es Akzeptanzprobleme bezüglich der Pflichten. Dies zeigen auch die Ergebnisse zum Umsetzungsstand. Zudem sehen die betriebliche und auch die ausbildende Praxis den Mehrwert eines guten Mutterschutzes häufiger bei den Frauen und seltener bei der eigenen Organisation.

Zu den **akzeptanzmindernden Faktoren** zählen nach Einschätzungen der Expertinnen und Experten in einigen Bereichen die **Beurteilung aller Arbeitsplätze** und die dazugehörigen **Dokumentationspflichten**, was den Eindruck überhoher Bürokratie verfestigt, sowie die **Angst vor der Haftung** und damit dem Umgang mit dem Begriff der unverantwortbaren Gefährdung. Unterstützungs- und Beratungsstrukturen – dies ist ebenfalls ein Ergebnis aus den Experteninterviews – greifen bisher erst langsam.

Gleichzeitig, und das gilt für alle Aussagen der Fachleute, wird unterstrichen, dass **keine generellen Einschätzungen möglich** seien, da vieles auch von der **jeweiligen Betriebskultur abhängig** sei.

Oft gehe es mehr um Bewusstseins- und Mentalitätsfragen sowie um Rollenbilder als um die tatsächlichen Hürden. In einem der Interviews wird darauf verwiesen, dass nach ihrer Beobachtung in Bereichen mit Arbeitskräftemangel eine höhere Aufmerksamkeit und Akzeptanz vorhanden seien.

Als akzeptanzmindernd wird in einigen Experteninterviews festgehalten, dass **Schwangerschaften** in unserer Gesellschaft noch zu sehr **durch die Brille „Krankheit“** betrachtet würden, dies werde gefördert durch die Einbindung der Krankenkassen und präge das Denken von Ansätzen und Maßnahmen. Hier sei flankierend eine gesellschaftliche Weiterentwicklung notwendig.

Zu diesem Aspekt zählt aber auch die **Einstellung der Frauen**, die in den Experteninterviews ebenfalls Thema war. Die Fachleute zeichnen hier ein ambivalentes Bild. So wird in mehr als der Hälfte der Interviews von Frauen berichtet, die in ihrer Schwangerschaft weiterbeschäftigt sein wollen, sich durch die Reform bestärkt fühlen und sich gegen Teilhabebeschränkungen wehren. Gleichzeitig berichten aber auch zehn Fachleute davon, dass Frauen gern ein Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft wollen. Dies sind aus der Perspektive der Expertinnen und Experten vornehmlich Frauen auf Arbeitsplätzen mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen und einer vergleichsweise niedrigen Bezahlung. Diese Frauen suchen dann auch aktiv nach Möglichkeiten, ein Beschäftigungsverbot zu erhalten. Der Leitbildwechsel erzeugt bei diesen Frauen auch Irritationen und Unzufriedenheit, weil die Frauen zum Teil einen anderen Umgang mit Beschäftigungsverboten vor 2018 beobachtet haben.

In mehreren Interviews wird auch beschrieben, dass Frauen ihre Schwangerschaft erst spät melden. Dies hängt meist mit der Angst vor den Maßnahmen und Ausbildungsnachteilen zusammen. In Einzelfällen wird auch eine Zunahme der späten Meldungen beschrieben. Netzwerke für die Frauen könnten eine unterstützende Rolle spielen.

4.6 Akzeptanz in den Aufsichtsbehörden

Auch die Aufsichtsbehörden wurden um ihre Einschätzung zu bestimmten Statements gebeten.

4.6.1 Haltung der Aufsichtsbehörden zu den Zielen des MuSchG

Zu drei Statements gibt es in der überwiegenden Mehrheit eindeutig zustimmende Aussagen.

Tabelle 39: Einschätzungen der Aufsichtsbehörden: „Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“

	Angaben in Prozent				
	n	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Mutterschutz wird am besten durch schnell greifende Beschäftigungsverbote gewährleistet.	28	25,0	3,6	53,6	17,9
Trotz ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit in der Schwangerschaft, kurz nach der Entbindung und in der Stillzeit haben Frauen ein Recht auf berufliche Teilhabe und Sicherung ihrer Ausbildung.	28	60,7	32,1	7,1	0,0
Schwangere und Stillende haben ein Recht auf Anpassung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.	28	71,4	28,6	0,0	0,0
Mutterschutz ist Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes.	28	100	0,0	0,0	0,0
Die Aufsichtsbehörde kann dazu beitragen, dass Mutterschutz in den Betrieben diskriminierungsfrei gestaltet wird.	26	38,5	38,5	19,2	3,8
Die Aufsichtsbehörde kann dazu beitragen, dass Mutterschutz in den Ausbildungsstellen diskriminierungsfrei gestaltet wird.	26	42,3	34,6	23,1	0,0

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Das schließt mit leichten Einschränkungen das Statement *Trotz ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit in der Schwangerschaft, kurz nach der Entbindung und in der Stillzeit haben Frauen ein Recht auf berufliche Teilhabe und Sicherung ihrer Ausbildung* ein und bezieht sich noch eindeutiger auf die Statements *Mutterschutz ist Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes.* und *Schwangere und Stillende haben ein Recht auf Anpassung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.* Zudem lehnt die Mehrheit die Aussage ab, dass *Mutterschutz am besten durch schnell greifende Beschäftigungsverbote gewährleistet wird.* Aber es gibt doch einen Anteil an Antwortenden, die dem Gegenpol der Skala zuzuordnen sind.

4.6.2 Selbsteinschätzung der Aufsichtsbehörden zum eigenen Einfluss auf die gute Umsetzung des Mutterschutzes

Bei den drei anderen Statements sind die Aussagen ambivalenter. Dies sind vor allem die Einschätzungen zur *Wirkung der Arbeit der Aufsichtsbehörde auf eine diskriminierungsfreie Gestaltung des Mutterschutzes sowohl in den Betrieben als auch in den Ausbildungsstätten*, als auch zur *Geeignetheit von Beschäftigungsverboten*. Zwar ist bei diesen Aussagen auch eine Tendenz erkennbar – die Mehrheit gibt an, dass die *Aufsichtsbehörde dazu beiträgt, dass Mutterschutz diskriminierungsfrei gestaltet wird* – ein nennenswerter Anteil der Befragten stimmt allerdings der Aussage *eher nicht zu*.

4.6.3 Auswertung und Interpretation

Dies lässt darauf schließen, dass auch in den Aufsichtsbehörden auf den verschiedenen Funktionsebenen noch Aufklärungsarbeit zu Zielen, Wirkungen und Gestaltungspotenzialen des Mutterschutzes geleistet werden muss.

4.7 Fazit: Grundsätzliche Akzeptanz, allerdings keine ausreichende Priorisierung des Themas

Akzeptanz hat Prozesscharakter. Sie entsteht nach Luhmann (1993), wenn Entscheidungen als Prämissen des Handelns anerkannt werden. Voraussetzung dafür ist ein Lernprozess, der Änderungen von Prämissen beinhaltet, nach denen Ereignisse oder Erlebnisse verarbeitet und Handlungen ausgewählt werden. Auch Bentele et al (2015) sehen Akzeptanz als Ergebnis eines komplexen, sich permanent über den Lebenszyklus eines Akzeptanzobjekts erstreckenden Kommunikations- und Handlungsprozesses, der auch Aushandlungsprozesse beinhaltet.

Nimmt man dies als Basis für die zusammenfassende Akzeptanzbetrachtung, so zeigt sich in den Akzeptanzaussagen eher der Stand im Akzeptanzprozess. **Grundsätzlich besteht Akzeptanz** für Mutterschutz. Dies legen die Experteninterviews nahe und dies verdeutlicht auch die Aussage der Betriebe, dass Akzeptanz ein wichtiges Anliegen der Betriebsführung sei.

Die Aufwandsbeurteilungen für die Umsetzung eines guten Mutterschutzes zeigen, dass in der Praxis noch getestet und probiert wird. Es liegen

noch zu wenige betriebliche Erfahrungen und generalisierbare veränderte Handlungsweisen nach der Reform vor. Zudem werden die Vorteile des Mutterschutzes für die schwangeren und stillenden Frauen höher eingeschätzt als die Vorteile für die Betriebe oder Hochschulen und Ausbildungsstellen. Dies ist zum Teil dem Evaluationszeitraum geschuldet. Zwei bis zweieinhalb Jahre nach Beginn der Reform können sich **in der Praxis aufgrund des Implementierungsstands kaum spürbare Effekte** zeigen.

Die Bewertung des Verständnisses im Kollegium oder unter den Lehrenden verweist auf einen akzeptanzbildenden Prozess, der noch vorangetrieben werden muss. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung aber auch, dass **eine breite Verankerung in den Gremien, die Sensibilisierung der Führungskräfte und das Commitment der Betriebsführung einhergehen mit einer höheren Akzeptanz durch das Kollegium.**

Zum jetzigen Zeitpunkt verweisen die Ergebnisse der Befragungen und der Experteninterviews auf mehrere Faktoren, die sich akzeptanzverzögernd oder -mindernd auswirken: Dazu zählen unter anderem die Beurteilung aller Arbeitsplätze und die dazugehörigen Dokumentationspflichten sowie die Angst vor der Haftung und damit dem Umgang mit dem Begriff der unverantwortbaren Gefährdung.

Die Wirkungsforschung zeigt ausdrücklich, dass längere Erfahrungs- und Beobachtungszeiträume gebraucht werden, um Vorteile im Sinne von positiven Wirkungen zu registrieren oder auch messen zu können. Diesen akzeptanzbildenden Erfahrungsprozess können Faktoren wie Zeit und Sicherheit beeinträchtigen. Dazu zählt auch, dass die Aufsichtsbehörden ihre Gestaltungswirkung noch nicht auf allen Ebenen sehen, aber auch die Unsicherheiten im Umgang mit dem Begriff der unverantwortbaren Gefährdung.

Akteursanalyse als Indikator für Gelingsbedingungen



5.1 Einflussfaktoren für einen gelingenden Mutterschutz

5.1.1 Literatur zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: Einflussfaktoren und Gelingensbedingungen

Gemäß dem Auftrag der Evaluation stehen in diesem Kapitel Gelingensbedingungen für die Umsetzung eines guten Mutterschutzes im Vordergrund. Da es aktuell sehr wenig Forschungsliteratur zu den Gelingensbedingungen des Mutterschutzes gibt, wird im Folgenden der Fokus zunächst auf Erkenntnisse zu Einflussfaktoren auf eine betriebliche Arbeitsschutz- und Präventionskultur gerichtet. Dazu wurden Studien und Forschungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz herangezogen.

5.1.2 Verweise auf betriebsstrukturelle Einflussfaktoren

Es gibt Verweise auf strukturelle Einflussfaktoren. Sowohl in den Untersuchungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung als auch zum Arbeitsschutz wird auf das Strukturmerkmal der *Betriebsgröße* verwiesen (Beck et al. 2012; Linnan et al. 2008). Größere Betriebe setzen demnach Präventions- und Schutzmaßnahmen besser um. So hält die Dachevaluation der ersten Phase der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie fest, dass die zentralen Handlungsformen im Arbeitsschutz, vor allem die Gefährdungsbeurteilung, in den kleineren Unternehmen noch in geringerem Umfang beachtet werden. Allerdings sind die Unterschiede ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten zwar noch beobachtbar, aber weniger gravierend (Lißner et al. 2014, Seite 67). Vergleichbare Hinweise können aus der vorliegenden Evaluation bedingt gezogen werden. Diese setzte erst bei einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten an, dennoch wird der Einfluss der Betriebsgröße an mehreren Stellen deutlich.

5.1.3 Innerbetriebliche Einflussfaktoren

Der Blick auf **innerbetriebliche Einflussfaktoren** verweist auf die Bedeutung der Organisationskultur. Diese ist unter anderem geprägt durch

- die Rolle der Führungskräfte,
- die Partizipation der Beschäftigten sowie
- die breite Einbindung von Fachleuten sowie Akteurinnen und Akteuren und
- die kulturellen Merkmale eines Betriebs beziehungsweise einer Organisation.

Neben dem Commitment der Unternehmensleitung (Kliche, Kröger, Meister 2010 und Beck et al. 2012), das vor allem in der Kommunikation zur Bedeutung von Gesundheits- und Arbeitsschutz, aber auch als explizites Unterstützungsbekenntnis deutlich wird, ist die *Rolle der Führungskräfte*, hier vor allem der mittleren Führungsebene beziehungsweise der direkten Vorgesetzten, ein wesentlicher Einflussfaktor. Sie sind wichtige Mittler der Organisationskultur (Clarke 2013) und können auf der Umsetzungsebene das Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern oder blockieren (Piccolo et al. 2012). Kliche, Kröger, Meister (2010) haben als Barrieren im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Desinteresse der Vorgesetzten für das Thema, eine geringe Unterstützung in der Führungsmannschaft generell, geringes Fachwissen sowie fehlendes Wissen bezüglich geeigneter Maßnahmen und potenzieller Ansprechpersonen herauskristallisiert. Ähnlich argumentieren auch Kramer, Oster, Blum (2015) im iga.Report 29, wenn sie auf Umsetzungsschwierigkeiten beim Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ in der Praxis verweisen, die auch auf Handlungsunsicherheiten der Führungskräfte zurückzuführen sind (Seite 77).

Fehlende Kenntnisse und Handlungsmuster halten auch Kohte und Kaufmann (2019) fest. Das Review von Gregersen et al. (2011) verweist auf Forschungsergebnisse, die den Schluss nahelegen, dass ein Führungsstil, der die beiden Dimensionen „Aufgabenorientierung“ und „Mitarbeiterorientierung“ möglichst umfassend realisiert, den

Gesundheitsschutz der Beschäftigten einschließlich der Prävention psychischer Störungen und Erkrankungen am ehesten fördert.

Die Bedeutung der *Partizipation der Beschäftigten* sowohl für den Gesundheitsschutz als auch für den Arbeitsschutz ist in mehreren Studien (Burke et al. 2011; Conn et al. 2009; Nielsen et al. 2010) als Basisstrategie zur Förderung von Akzeptanz und Wirksamkeit beschrieben. Die betrieblichen Interessenvertretungen können hier eine Mittlerrolle einnehmen, ihre Wirkung ist allerdings abhängig vom verfügbaren Wissen und dem sozialpartnerschaftlichen Klima im Betrieb. So zeigen Beck et al (2012) im Rahmen einer WSI-Betriebsrätebefragung auf, welche Hürde fehlendes Wissen über das Wie und die Qualifikation für die Einbeziehung psychischer Belastungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen bilden (Seite 117). Ebenso erschweren festgefahrene Konfliktstrukturen der Sozialpartner die Implementation.

Die Sifa-Langzeitstudie (Trimpop et al. 2013) verweist auf die hohe Bedeutung der *Fachkräfte für Arbeitssicherheit* für die Gefährdungsbeurteilungen. Der überwiegende Teil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmert sich in einer *Expertenrolle* aktiv darum (Seite 535). Das Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagements und ein guter Kontakt zur Geschäftsführung stärken die Intensität der Fachkräfte. Dennoch wird im Ergebnis der Studie etwa einem Drittel der Fachkräfte für Arbeitssicherheit insgesamt eine geringe Wirksamkeit zugesprochen.

Die breite Einbeziehung von *Akteurinnen und Akteuren* und die Schaffung von Unterstützungsstrukturen sind wichtige Einflussfaktoren. So rechnen Welte et al. (2010) zu den fördernden Faktoren für ein betriebliches Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen stabile Organisationsbeziehungen, die sich durch die Existenz von Ansprechpersonen auszeichnen, sowie die Verbindung zu Netzwerken, mit denen die verschiedenen Herausforderungen (von der Arbeitsplatzgestaltung bis zur persönlichen Beratung) bewältigt werden können.

Elke et al. (2015) bestätigen mit ihrer Metaanalyse diese innerbetrieblichen Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Einführung und Umsetzung von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung (Seite 254). Sie verweisen zudem auf den – in vielen Studien beschriebenen – förderlichen Einfluss eines systematischen Vorgehens und der Evaluation der Prozesse in den Betrieben. Dies beinhaltet auch eine evaluatorische Bewertung der getroffenen Maßnahmen. Schließlich halten sie im Rahmen ihrer Metastudie fest, dass nicht alle Aspekte aus der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Arbeitsschutz deckungsgleich sind. So ist im Arbeitsschutz die große, in vielen Studien beschriebene Herausforderung die Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen.

Grundsätzlich wird in der Wirkungsforschung zu Arbeits- und Gesundheitsschutzförderung zunehmend darauf abgestellt, *kulturelle Merkmale der Unternehmen* stärker in die Wirkungslogik einzubeziehen. Damit gewinnen die hemmenden und fördernden Faktoren des Istzustands mehr Aufmerksamkeit (Schmitt-Howe und Hammer 2019, Seite 23). Hierbei spielt die Kommunikationskultur, aber auch die Präventionskultur eine wesentliche Rolle.

Gut aufgestellte Unternehmen kommunizieren einerseits mehr über diese Themen; sie schaffen andererseits auch feste Kommunikationsstrukturen durch die Festlegung entsprechender Tagesordnungspunkte (Elke 2001; Elke und Zimolong 2001).

Schmitt-Howe und Hammer (2019) verweisen mit Blick auf die Präventionskultur in deutschen Unternehmen auf drei Sinndimensionen:

- die Gefährdungsrahmung,
- den Interaktionsfokus und
- das Arbeitsschutzverständnis (Seite 53 folgende).

Die *Gefährdungsrahmung* beschreibt die im Betrieb vorherrschende Einschätzung zur Beherrschbarkeit von Gefahren und bestimmt die Strategie im Umgang mit Gefährdungen. Drei Dimensionen der Gefährdungsrahmung werden beschrieben:

- a. dynamisch im Sinne permanenter Analyse und permanenten Lernens,
- b. fragmentarisch, das heißt, gesehen wird nur eine begrenzte Zahl von Ansatzpunkten für Prävention, der Rest ist nicht beherrschbar, und
- c. entlang persönlicher Eignung, das heißt, Gefährdungen werden durch persönliche Kompetenz beherrschbar.

Die erste Dimension ließ sich im Rahmen durchgeführter Fallstudien ausschließlich in Großbetrieben beobachten, letztere ausschließlich in Kleinbetrieben (Seite 53 folgende).

Der *Interaktionsfokus* als zweite Sinndimension kann entweder intern auf dem intensiven Austausch mit den Beschäftigten oder extern und damit auf der Adaption an relevante Umwelten, zum Beispiel Gesetze und diese vermittelt über Forderungen der Aufsichtsdienste, liegen.

Das *Arbeitsschutzverständnis* als dritte Sinndimension kann

- a. fast ausschließlich technisch geprägt sein,
- b. technische, organisatorische und personenbezogene Aspekte umfassen,
- c. sich auf Fragen des persönlichen Verhaltens beziehen oder
- d. sich umfassend über den Arbeitsschutz auf den umfassenden Gesundheitsschutz bis hin zur betrieblichen Gesundheitsförderung erstrecken.

Schmitt-Howe und Hammer leiten daraus *fünf Typen* ab (Seite 135):

1. Die „Standardsetzer“ sind durch eine dynamische Gefährdungsrahmung, die Sicherheit und Gesundheit als stetig zu erarbeitend unterstellt, erweiterte Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten sowie eine Standardsetzung, die über das Geforderte hinausgeht, charakterisiert.
2. Die „Systematiker“ handeln auf Basis einer fragmentierten Gefährdungsrahmung. Gelebt werden eine basale Partizipation der Beschäftigten sowie eine starke Orientierung an und ein formales Verständnis von Arbeitsschutz.

3. Eine ebenfalls fragmentarische Gefährdungsrahmung ist Merkmal der „Fehlervermeider“, Gefahren werden als prinzipiell unvermeidbar gesehen. Gelebt wird eine partizipative Mitarbeiterfürsorge, wobei das Leitbild unternehmerischer Souveränität mit geringer Neigung zur Adaption an gesetzliche Vorgaben prägend ist. Arbeitsschutz richtet sich in dieser Perspektive auf das Verhalten der Beschäftigten.

4. Für die „Techniker“ ist Arbeitsschutz primär eine Frage der technischen Ausstattung. Die Partizipation ist eher basal zu bewerten. Es gibt eine strenge Orientierung an Vorschriften. Darunter fallen zwei Typen: „Musterschüler“ bewerten Vorschriften und Regelwerk durchweg positiv, „Kritiker“ empfinden Vorschriften und Regeln zum Teil als widersprüchlich und wenig harmonisiert mit anderen.

5. Die „Do-it-yourselfer“ setzen weniger auf Prävention als vielmehr auf die Kompetenzen der Führung und Beschäftigten. Sie antizipieren kaum Gefährdungen, sondern gehen vielmehr davon aus, kritische Situationen abwenden zu können. Arbeitsschutz ist in ihrem Verständnis eher eine Frage des Verhaltens, das entweder durch die gute Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch ihre Kreativität und Flexibilität bestimmt wird. Hierunter fallen vor allem Kleinbetriebe mit flachen Hierarchien und erweiterten Partizipationsmöglichkeiten mit einer externen Adaption an Arbeitsschutzexpertinnen und -experten.

Das Autorenteam Schmitt-Howe und Hammer verweist darauf, dass bis auf den fünften kleinbetrieblich geprägten Typ eine Zuordnung von Branchen und Größenklassen nicht plausibel möglich ist, die Typen finden sich in allen Branchen und allen Größenklassen. Auch in der Evaluation finden sich Hinweise auf innerbetriebliche Einflussfaktoren, wie zum Beispiel die Einbindung in den Betrieb und den Einbezug betrieblicher Akteurinnen und Akteure. Die Akteursanalyse gibt Hinweise auf den Einfluss kultureller Merkmale.

5.1.3 Potenzielle Einflussfaktoren für einen gelingenden Mutterschutz

Aus der Literatur zum Arbeitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung können auch **potenzielle Einflussfaktoren für einen gelingenden Mutterschutz** abgeleitet werden. Es ist davon auszugehen, dass gewisse **betriebsstrukturelle** Merkmale, wie beispielsweise die Betriebsgröße, einen Einfluss haben. Diese betriebsstrukturellen Merkmale sind in den Kapiteln 2 bis 4 mit aufgenommen. Für die folgende Akteursanalyse sind die **betriebskulturellen** Aspekte erkenntnisleitend.

Aus der Literatur lassen sich drei potenzielle betriebskulturelle Faktoren ableiten.

Partizipation und die organisationale Verankerung in den Betrieben verweisen als erster Faktor auf die fördernden Auswirkungen der Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Bedeutung des Involvements von Führungskräften der verschiedenen Ebenen und eine breite Verankerung der Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb sowie auf die Potenziale von unterstützenden Strukturen im Sinne von Steuerungsgruppen und externen Akteurinnen und Akteuren.

Der zweite Faktor „**Betriebliche Kommunikation und Interaktion**“ schließt das Commitment – das klare Bekenntnis – der Betriebsleitung zu bestimmten Aufgaben und Anliegen ebenso ein wie die Kultur des betrieblichen Miteinanders mit Blick auf Art und Organisation von Kommunikationswegen, die Herleitung und Art betrieblicher Prioritätensetzung sowie den Führungsstil.

Der **betriebskulturelle Umgang mit Facetten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** als dritter Faktor umfasst die Art der Antizipation von Gefährdungen und Schutzaufgaben – aus der Literatur als Gefährdungsrahmung rezipiert – und schließlich die Umsetzung gestaltender und schützender Maßnahmen im Sinne einer Schutz- und Präventionskultur.

5.2 Akteure der Umsetzung der Reform

Wie bereits in Kapitel 1 angeführt, sind neben innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteuren, wie betrieblichen Interessenvertretungen, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten auch solche außerhalb der Betriebe wichtig für die Umsetzung. Für die folgenden Analysen wird der Fokus einerseits auf das Zusammenspiel der innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure und andererseits auf die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz, die Beratung der Krankenkassen sowie die Arbeit der Arbeitsschutzbehörde als außerbetriebliche Institutionen und Akteure gelegt.

5.3 Zusammenspiel der innerbetrieblichen Akteure

Die in Kapitel 5.1 aufgeführten Forschungen zur Verankerung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen verweisen auf betriebliche Unterschiede im Zusammenspiel verschiedener betrieblicher Akteurinnen und Akteure und damit einhergehender Wirkungen.

Um akteursbezogene Erkenntnisse mit Blick auf die Umsetzung des MuSchG in den Betrieben zu gewinnen, wurde mittels Clusteranalyse mit einer vorgeschalteten Faktorenanalyse eine Typisierung der Akteurinnen und Akteure in den Betrieben vorgenommen. Dabei war nicht maßgeblich, welche Akteurinnen und Akteure im Betrieb vorhanden sind, sondern welche von ihnen Ansprechpersonen für die Frauen in Angelegenheiten des Mutterschutzes sind.

Zur Beantwortung der Frage, an welche Akteurinnen und Akteure sich Frauen in ihrem Betrieb in Mutterschutzangelegenheiten wenden können, konnten folgende innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure benannt werden:

- die Geschäftsführung,
- die Personalabteilung,
- Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses,
- der Betriebsrat oder andere betriebliche Interessenvertretungen,
- der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit und
- der oder die Gleichstellungsbeauftragte.

In Kapitel 3.1.2.2 wurden die potenziellen Ansprechpersonen im Hinblick auf das Vorhandensein der betrieblichen Institutionen diskutiert.

5.3.1 Betriebstypen bei der Umsetzung des Mutterschutzes

Gebildet wurden vier Typen, die im Folgenden näher skizziert werden:

5.3.1.1 Personalwirtschaftlich orientierte Mutterschutzumsetzung

Typ 1 umfasst Betriebe, in denen die Personalabteilung als Ansprechpartner dominiert, alle anderen Akteurinnen und Akteure (Geschäftsführung, Betriebsrat, Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkraft für Arbeitssicherheit) sind deutlich unterrepräsentiert. Dabei sind in der Hälfte der Betriebe ein Betriebsrat, ein Arbeitsschutzausschuss und in etwa drei Vierteln der Betriebe ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit vorhanden. Einzig ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine Gleichstellungsbeauftragte ist selten existent. 334 Betriebe werden diesem Typ zugeordnet. Das entspricht 35 Prozent der Betriebe.

Betriebe dieses Typs verteilen sich entsprechend dem Durchschnitt über die Größenklassen und auch über die Branchen. Er wird im Folgenden als „personalwirtschaftlich orientiert“ bezeichnet.

5.3.1.2 Geschäftsführungsorientierte Mutterschutzumsetzung

In den Betrieben des Typs 2 dominiert die Geschäftsführung als Ansprechpartner, alle anderen Funktionen sind deutlich unterrepräsentiert. Er ist der kleinste Typ mit nur 39 Betrieben (4,1 Prozent). In etwas weniger als der Hälfte der Betriebe gibt es einen Betriebsrat, einen Arbeitsschutzausschuss in knapp einem Drittel. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin gibt es in der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe, Gleichstellungsbeauftragte hingegen kaum. Diesem Typ sind in der deutlichen Mehrzahl kleine Betriebe, das heißt mit weniger als 100 sowie 100 bis 249 Beschäftigten, zuzuordnen. Betriebe aus der Branche „Gesundheit und Soziales“ sind überdurchschnittlich häufig in diesem Typ vertreten, Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe unterdurchschnittlich häufig. Überdurchschnittlich häufig wurde in diesen Betrieben das Interview mit der Geschäftsführung geführt. Während die Verteilung der Frauenanteilstypen in allen anderen Typen als durchschnittlich zu beschreiben ist, ist bei Typ 2 ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben mit einem hohen Frauenanteil festzuhalten. Allerdings zählen die Betriebe dieses Typs überdurchschnittlich häufig zu den Betrieben mit einem niedrigen Schwangerschaftsanteil. Dies könnte in der Altersstruktur begründet liegen. Er wird im Folgenden als „geschäftsführungsorientiert“ bezeichnet.

5.3.1.3 Arbeitsschutztechnisch orientierte Mutterschutzumsetzung

Typ 3 umfasst 321 Betriebe (33,6 Prozent), in denen die Ansprechbarkeit für Fragen zum Mutterschutz breit verankert ist. In diesen Betrieben kommt dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine wichtige Rolle zu. Alle Betriebe in dieser Gruppe haben neben der Personalabteilung diese beiden Funktionen als ansprechbar benannt. Gleichstellungsbeauftragte gibt es sehr selten, einen Arbeitsschutzausschuss hingegen in drei Vierteln der Betriebe. Auch dieser Typ weist keine Besonderheiten hinsichtlich der Größenklassen der Betriebe auf, verzeichnet aber

den höchsten Anteil an Betrieben aus dem produzierenden Gewerbe. Er wird im Folgenden als „arbeitsschutztechnisch orientiert“ bezeichnet.

5.3.1.4 Partizipationsorientierte Mutterschutzumsetzung

Eine ebenso sehr breite Verankerung der Ansprechpersonen für Mutterschutz wie Typ 3 weisen die 260 Betriebe des Typs 4 auf (27,3 Prozent). Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Betrieben dieses Typs Ansprechperson. Während Betriebsrat und Mitglieder des Arbeitsschuttsausschusses in diesem Typ häufiger als in Typ 3 benannt werden, spielen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit zwar auch eine große, aber nicht so stark ausgeprägte Rolle wie in den Betrieben des Typs 3. Auffällig ist in diesem Typ, dass die Geschäftsführung als Ansprechpartner im Vergleich zu Typ 3 etwas zurücktritt. Betriebe dieses Typs finden sich seltener in der Größenklasse mit bis zu 99 Beschäf-

tigten und unterdurchschnittlich in der Größenklasse 100 bis 249 Beschäftigte. Mehr als die Hälfte der zugeordneten Betriebe hat 250 und mehr Beschäftigte, die Branchenverteilung entspricht dem Durchschnitt. Er wird als „partizipationsorientiert“ bezeichnet.

Dies zusammengefasst verweist auf einen Ausnahmetypus, nämlich Typ 2, mit Besonderheiten in der Betriebsdemografie. Die anderen drei Typen weisen demgegenüber wenig betriebsdemografische Besonderheiten auf und können damit als Indiz einer spezifischen Betriebskultur interpretiert werden. Die Akteurstypen werden nachfolgend hinsichtlich der drei Komplexe Wissen, Umsetzung und Akzeptanz analysiert. Dabei werden diejenigen Merkmale, in denen sich die vier Akteurstypen unterscheiden, aufgeführt. Nachfolgende Übersicht skizziert die Typen vergleichend.

Übersicht 2: Übersicht zu den Betriebstypen

	Personalwirtschaftlich-orientiert	Geschäftsführungs-orientiert	Arbeitsschutztechnisch orientiert	Partizipationsorientiert
n	334	39	321	260
Hauptansprechpartner/-in	Personalabteilung	Geschäftsführung	Personalabteilung, Betriebsärztin/-arzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat, Mitglieder ASA
Andere Ansprechpartner/-in	Unterrepräsentiert	Unterrepräsentiert	Betriebsrat, Mitglieder ASA	Betriebsärztin/-arzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit
Betriebsgröße	Durchschnittlich	Mehr kleinere Betriebe bis 249 Mitarbeitende	Durchschnittlich	Weniger kleine Betriebe bis 249 Mitarbeitende
Branche	Durchschnittlich	Gesundheit und Soziales überdurchschnittlich, produzierendes Gewerbe unterdurchschnittlich	Produzierendes Gewerbe höchster Anteil	Durchschnittlich
Frauenanteil	Durchschnittlich	Überdurchschnittlich	Durchschnittlich	Durchschnittlich
Schwangerschaftsanteil	Durchschnittlich	Unterdurchschnittlich	Durchschnittlich	Durchschnittlich

5.3.2 Wissen, Umsetzung, Akzeptanz und Unterstützungsbedarfe der Betriebstypen

5.3.2.1 Betriebstypbezogene Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung

Tabelle 40 bietet einen Überblick über verschiedene Merkmale der Kenntnis, des Wissens um Neuregelungen und der Wissensgenerierung.

Tabelle 40: Akteurstypen und Kenntnis, Wissen und Wissensgenerierung

		Angaben in Prozent			
		Typ 1 (personalwirtschaftlich orientiert), n = 334	Typ 2 (geschäftsführungsorientiert), n = 39	Typ 3 (arbeitsschutztechnisch orientiert), n = 321	Typ 4 (partizipationsorientiert), n = 260
Wissen	Kenntnis der Reform***	79,9	69,2	89,3	85,7
	Mittelwert der benannten Neuregelungen	4,2	3,8	4,0	4,1
	Informiert zur Reform „ja“	57,8	44,4	60,1	63,1
Informationskanäle	Aufsichtsbehörden	13,8	0,0	22,5	21,4
	Arbeitgeberverbände***	30,3	0,0	40,8	50,7
	Betriebsarzt/-ärztin***	26,3	58,3	53,3	40,7
Sachdienlichkeit	Persönliche Beratung	58,0	57,1	65,8	64,5
	Broschüren, Fachpublikationen	49,5	40,0	50,0	59,0
	Podcasts, Erklärfilme, Online-Beratung*	56,3	nicht genutzt	20,0	28,6

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Kenntnis von der Reform haben am häufigsten Betriebe des Typs der arbeitsschutztechnischen Orientierung (Typ 3) angegeben. Die Unterschiede sind weniger stark zum partizipationsorientierten Typ 4 und sehr deutlich zu den Typen 1 und 2. Sie sind hochsignifikant. Allerdings weisen Betriebe des personalwirtschaftlich orientierten Typs 1 mit 4,2 den höchsten Mittelwert an *benannten Neuregelungen* auf, gefolgt von den Betrieben des Typs 4 mit durchschnittlich 4,1 benannten Neuregelungen. Betriebe des Typs 2 geben im Durchschnitt leicht weniger Neuregelungen an. Diese Unterschiede sind nicht signifikant. Die *aktive Information* über die Reform benannten die Betriebe des Typs 4 am häufigsten und Betriebe des Typs 2 am seltensten. Diese Unterschiede sind nicht signifikant.

Mit Blick auf die **Informationsquellen** zeigte sich in Kapitel 2.2.3.2 die hohe Bedeutung der Krankenkassen, noch vor der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt und den Arbeitgeberverbänden sowie den Angeboten des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Aufsichtsbehörden, die Unfallversicherung sowie die Kammern spielten hingegen eine geringere Rolle. Die Betriebstypen unterscheiden sich hier in der Nutzung der Aufsichtsbehörden, Arbeitgeberverbände und des Betriebsarzts oder der Betriebsärztin. So nutzt der eher personalwirtschaftlich orientierte Typ 1 die Aufsichtsbehörde seltener als die Typen 3 und 4 zur Information. Von den geschäftsführungsorientierten Betrieben des Typs 2 werden sie gar nicht benannt. Diese Unterschiede sind nicht signifikant. Sehr signifikant

unterscheiden sich die vier Betriebstypen mit Blick auf die Rolle der *Arbeitgeberverbände*. Betriebe des Typs 4 informieren sich mehr über die Arbeitgeberverbände als die anderen Betriebstypen. Wiederum spielt dieser Informationskanal in Betrieben des Typs 2 keine Rolle. Hochsignifikant ist der unterschiedliche Grad der Nutzung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte. Sie werden von den geschäftsführungsorientierten Betrieben des Typs 2 am häufigsten genutzt, häufiger noch als von den Betrieben des arbeitsschutztechnisch orientierten Typs 3, in denen *der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin* immer zu den Ansprechpersonen für die Frauen zählt.

Auch für die Bewertung der **Sachdienlichkeit** der Informationen sind nur die Merkmale abgebildet, in denen sich die Typen unterscheiden, die Merkmale „Informationen“ oder „Abbildungen im Internet und Informationsveranstaltungen“, „Fort- oder Weiterbildungen“ sind entsprechend nicht aufgeführt. *Persönliche Beratungen* werden von den Betrieben des Typs 3 und 4 häufiger als von den anderen Typen als hilfreich beschrieben. Typ 4 hebt sich zudem in seiner positiven Bewertung der Information aus *Broschüren und Fachpublikationen* hervor. *Podcasts, Erklärfilme und Online-Beratung* wurden insgesamt selten zur Information genutzt, aber wenn sie genutzt wurden, so werden sie von Betrieben des Typs 1 deutlich häufiger als sehr hilfreich bewertet. Diese Unterschiede sind nicht signifikant.

Zusammengefasst weisen die vier Betriebstypen folgende Spezifika auf:

Der **personalwirtschaftlich orientierte Typ 1** hat seltener Kenntnis von der Reform und hat sich auch seltener aktiv informiert. Dennoch hat er den höchsten Mittelwert richtig erkannter Neueregungen. Informationskanäle wie Arbeitgeberverbände, Aufsichtsbehörden und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte nutzt er seltener. Die Sachdienlichkeit der Informationsformate Podcast, Erklärfilme, Online-Beratung bewerten Betriebe dieses Typs überdurchschnittlich häufig gut.

Betriebe des **geschäftsführungsorientierten Typs 2** gaben weniger häufig Kenntnis der Reform an, weisen im Mittelwert die wenigsten richtig erkannten Neueregungen auf und haben sich

seltener aktiv informiert. Während Aufsichtsbehörden und Arbeitgeberverbände keine Informationskanäle darstellen, werden die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte am häufigsten benannt. Podcasts, Erklärfilme und Online-Beratungen werden als Informationsquellen nicht genutzt, die beiden anderen Informationsquellen in ihrer Sachdienlichkeit weniger gut bewertet.

Der **arbeitsschutztechnisch orientierte Typ 3** hat am häufigsten Kenntnis von der Reform und hat sich leicht häufiger informiert. Der Mittelwert der richtig benannten Neueregungen liegt leicht niedriger als bei Typ 1 und 4. Aufsichtsbehörden nutzt er häufiger als die anderen Typen zur Informationsbeschaffung, aber auch die Arbeitgeberverbände und die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte spielen eine größere Rolle. Persönliche Beratung wird im Typenvergleich am häufigsten als sachdienlich bewertet, Podcasts, Erklärfilme und Online-Beratung hingegen am seltensten.

Betriebe des Typs 4 mit Partizipationsorientierung haben am zweithäufigsten Kenntnis von der Reform und haben sich am häufigsten aktiv informiert. Im Vergleich der Mittelwerte richtig erkannter Neueregungen liegen sie an zweiter Stelle. Während Arbeitgeberverbände im Typenvergleich am häufigsten als Informationskanal und Aufsichtsbehörden am zweithäufigsten benannt werden, werden Betriebsärztinnen und Betriebsärzte seltener genutzt. Die Sachdienlichkeit von Broschüren und Fachpublikationen bewerten sie am höchsten, am zweithöchsten die persönliche Beratung.

5.3.2.2 Betriebstypbezogene Umsetzung

Für die betriebstypbezogene Umsetzung werden zunächst die Differenzen mit Blick auf die Gefährdungsbeurteilungen sowie die Einbindung in den Betrieb herausgearbeitet und anschließend Unterschiede zwischen den Betriebstypen mit Blick auf einzelne Schutzmaßnahmen aufgezeigt.

5.3.2.2.1 Unterschiede mit Blick auf die Gefährdungsbeurteilungen

Nachfolgende Tabelle 41 gibt einen Überblick über Unterschiede zwischen den Betriebstypen hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilungen sowie der Einbindung in den Betrieb.

Tabelle 41: Akteurstypen und Umsetzung bezüglich Gefährdungsbeurteilungen und Einbindung in den Betrieb

		Angaben in Prozent			
		Typ 1 (personalwirtschaftlich orientiert), n = 334	Typ 2 (geschäftsführungsorientiert), n = 39	Typ 3 (arbeitsschutztechnisch orientiert), n = 321	Typ 4 (partizipationsorientiert), n = 260
Allgemeine Gefährdungsbeurteilungen	„Ja, für alle“	65,0	75,0	79,3	75,4
Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen***	„Ja, für alle“	28,3	25,7	44,5	42,8
	„Nein“	34,0	17,1	22,7	25,4
Durchführung spezifischer Gef.-Beurteilungen	Nur anlassbezogen	39,9	37,0	30,2	25,1
	Kombination und Integration	35,0	40,7	42,6	46,8
Information über spezifische Gef.-Beurteilungen**	Alle Beschäftigten	13,0	22,2	22,7	24,4
	Schwangere und Stillende	66,2	48,1	45,9	41,9
Informationswege über spezifische Gef.-Beurteilungen	Aushang**	7,3	22,2	15,7	19,6
	Information im Intranet***	14,6	22,2	27,4	39,3
	Möglichkeit der Einsicht***	56,1	66,7	79,1	77,4
Schwangere und Stillende werden ausreichend zum Mutterschutz informiert**	Stimme voll und ganz zu	67,4	75,7	70,4	75,2

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Allgemeine Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze oder Tätigkeiten liegen bei Betrieben des Typs 3 am häufigsten vor, am seltensten bei den Betrieben des Typs 1. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze beziehungsweise Tätigkeiten liegen in den Betrieben des Typs 3 am häufigsten vor, gefolgt von Betrieben des Typs 4. Während die eher geschäftsführungsorientierten Betriebe des Typs 2 ähnlich häufig wie Typ 3 und Typ 4 angeben, dass ihnen allgemeine Gefährdungsbeurteilungen für alle vorliegen, ist der Anteil der *mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen* für alle drei Typen der niedrigste. Der unterdurchschnittliche Schwangerschaftsanteil könnte hierfür einen Erklärungsansatz bieten. Typ 1 weist ebenso einen niedrigeren Anteil *mutterschutzspezifischer*

Gefährdungsbeurteilungen für alle auf und zudem den höchsten Anteil an Betrieben, die angeben, dass noch *keine mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen* vorliegen. Das ist ein Drittel der Betriebe dieses Typs. Die Unterschiede sind hochsignifikant.

In den weiteren Merkmalen zeigen sich die Nähe der Typen 3 und 4 mit einigen Graduierungen untereinander und dazu die Distanz der Typen 1 und 2. So geben die Typen 3 und 4 und in gewissem Maß auch Typ 2 häufiger an, die mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen als *Kombination der anlasslosen und anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung* sowie *integriert in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung* durchzuführen, als Typ 1. Typ 4 führt am seltensten *ausschließlich anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen* durch.

Auch in der Informationspolitik sind Unterschiede zu verzeichnen: Betriebe des Typs 1 informieren sehr signifikant seltener *alle Beschäftigten*, dafür häufiger *Schwangere und Stillende*, auch die verschiedenen *Informationskanäle* werden seltener genutzt. Aushänge werden von den geschäftsführungsorientierten Betrieben des Typs 2 sehr signifikant häufiger genannt als von den anderen Betriebstypen. Das *Intranet* als Kommunikationsplattform spielt in den Betrieben des Typs 4 im Vergleich die größte Rolle (hochsignifikant). Die Möglichkeit der *Einsicht in die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung* wird häufiger von Typ 3 und 4 benannt. Diese Unterschiede sind hochsignifikant.

Unter den verschiedenen Merkmalen der Einbindung in den Betrieb weist die *aktive Information Schwangerer und Stillender durch den Betrieb* Unterschiede zwischen den Betriebstypen auf. Betriebe des Typs 1 stimmen seltener voll und ganz zu, dass die *Schwangeren und Stillenden ausreichend zum Mutterschutz informiert* seien. Diese Unterschiede sind nicht signifikant.

Zusammengefasst weisen die vier Betriebstypen folgende Spezifika auf:

Dem **personalwirtschaftlich orientierten Typ 1** liegen im Typenvergleich am seltensten für alle allgemeine und mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor. Er führt sie am häufigsten nur anlassbezogen und weniger kombiniert oder integriert durch. Die Informationen richteten sich deutlich häufiger nur an Schwangere und Stillende und entsprechend seltener an alle, die Betriebe greifen auch seltener auf die verschiedenen Kommunikationswege zurück. In der Selbsteinschätzung wird seltener resümiert, dass Schwangere und Stillende ausreichend zum Mutterschutz informiert werden. Dabei verfügen Betriebe des Typs 1 über das meiste Wissen zu den Neuregelungen.

Der **geschäftsführungsorientierte Typ 2** gibt ebenfalls in hohem Maße das Vorliegen allgemeiner Gefährdungsbeurteilungen an, mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen liegen allerdings am seltensten für alle Arbeitsplätze vor. In den Betrieben könnte der unterdurchschnittliche

Schwangerschaftsanteil zu einer eher auf konkrete Anlässe wartenden Haltung führen. Das anlassbezogene sowie das kombinierte und integrierte Vorgehen halten sich in etwa die Waage. In der Informationspolitik unterscheiden sich diese Betriebe wenig von Typ 3 und 4, Gleiches gilt für die Informationswege. In der Selbsteinschätzung stimmen Betriebe dieses Typs häufiger voll und ganz zu, dass Schwangere und Stillende ausreichend zum Mutterschutz informiert seien. Diese vergleichsweise stark ausgeprägte Zustimmung könnte in der Wahrnehmung der Geschäftsführung begründet sein, aber auch in der eher kleinen Betriebsgröße.

Dem **arbeitsschutztechnisch orientierten Typ 3** liegen am häufigsten für alle Arbeitsplätze allgemeine und mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vor. Letztere führt er vergleichsweise häufig in Kombination und integriert in die allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen durch. Die Informationen richtet er ähnlich oft wie die Typen 2 und 4 an alle Beschäftigten. In den Betrieben wird am häufigsten die Möglichkeit der Einsichtnahme gegeben. Dass Schwangere und Stillende ausreichend zum Mutterschutz informiert sind, wird etwas verhaltener als von den Typen 2 und 4 benannt. Es kann vermutet werden, dass die gut implementierten Prozesse der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung gut mit den Anforderungen an die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung zusammengeführt wurden.

Betrieben des **partizipationsorientierten Typs 4** liegen ebenfalls in hohem Maße allgemeine Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze vor und sie weisen den zweithöchsten Anteil mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen auf. Eine kombinierte und integrierte Durchführung der spezifischen Gefährdungsbeurteilung wird am häufigsten benannt, es werden zudem am häufigsten – wenn auch nur leicht häufiger – alle Beschäftigten informiert, wobei Informationen im Intranet am häufigsten und die Möglichkeit der Einsichtnahme ebenso im Vergleich häufig genutzt werden. Die Betriebe schätzen die ausreichende Information der Schwangeren und Stillenden zum Mutterschutz ähnlich positiv ein wie die Betriebe des Typs 2. Es ist anzunehmen, dass in diesen

Betrieben sowohl die breite Einbeziehung von Akteurinnen und Akteuren als auch die Betriebsgröße mit entsprechend einhergehenden Ressourcen einen umsetzungsförderlichen Einfluss hat.

5.3.2.2.2 Betriebstypbezogene Unterschiede mit Blick auf die Maßnahmen der Umsetzung

Der grundsätzliche Einsatz und die Bewertung der eingesetzten Schutzmaßnahmen werden in Tabelle 42 vergleichend dargestellt.

Tabelle 42: Akteurstypen und Maßnahmen der Umsetzung

		Angaben in Prozent			
		Typ 1 (personalwirtschaftlich orientiert), n = 334	Typ 2 (geschäftsführungsorientiert), n = 39	Typ 3 (arbeitsschutztechnisch orientiert), n = 321	Typ 4 (partizipationsorientiert), n = 260
Präventive Beurteilung der Arbeitsbedingungen	Genutzt*	69,3	65,5	79,1	78,8
	Am besten geeignet	46,1	26,9	45,0	48,3
Anpassung der Arbeitsbedingungen	Genutzt**	75,0	69,0	82,4	85,1
	Am besten geeignet**	61,4	42,3	61,2	71,0
Wechsel des Arbeitsplatzes	Genutzt**	60,0	51,7	70,6	71,8
	Am besten geeignet	41,0	42,3	47,8	47,5
Teilweises Beschäftigungsverbot	Genutzt***	45,0	34,5	58,4	63,1
	Am besten geeignet**	12,6	11,5	20,1	24,4
Vollständiges Beschäftigungsverbot	Genutzt	70,0	82,8	75,0	73,9
	Am besten geeignet	33,4	34,6	28,7	28,2
Betriebliches Beschäftigungsverbot	Genutzt*	30,3	37,9	41,9	39,8
	Am besten geeignet	13,7	19,2	15,6	11,3
Ärztliches Beschäftigungsverbot	Genutzt***	74,0	62,1	83,8	86,7
	Am besten geeignet	33,8	34,6	43,6	40,8

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)
Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Jenseits der *Beschäftigungsverbote* setzen die Betriebe aller vier Typen am häufigsten auf die *Anpassung der Arbeitsbedingungen*, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Typ 3 und 4 geben das sehr signifikant häufiger an als Typ 1. Am seltensten benennt das Typ 2. Auch die *präventive Beurteilung des Arbeitsplatzes* nutzen Typ 3 und 4 signifikant häufiger als die beiden anderen Typen, Typ 1 und 2 nutzen dies etwa gleich häufig. Einen *Wechsel des Arbeitsplatzes* benennen die Betriebe des Typs 2 am seltensten, aber hier sind die Möglichkeiten aufgrund der geringeren Betriebsgröße sehr wahrscheinlich am geringsten ausgeprägt. Typ 3 und 4 nennen auch dieses Merkmal

am häufigsten. Diese Unterschiede sind sehr signifikant.

Die Nutzung eines *teilweisen Beschäftigungsverbots* geben die Betriebe des Typs 4 am häufigsten an, Typ 1 und Typ 2 im Vergleich zu der Häufigkeit von Typ 4 und Typ 3 deutlich seltener. Die Unterschiede sind hochsignifikant. In den Experteninterviews ist mit Blick auf den Umgang mit dem teilweisen Beschäftigungsverbot auf Unsicherheiten vor allem in den mittleren und kleinen Betrieben hingewiesen worden. Dies könnte eine Erklärung für die Nutzung durch Betriebe des Typs 2 sein. Das *vollständige Beschäftigungsverbot* wird am häufigsten von Betrieben des Typs 2 genutzt. Die Nutzung

eines *betrieblichen Beschäftigungsverbots* nennen Betriebe des Typs 1 deutlich seltener. Die Unterschiede sind signifikant.

Die Nutzung des *ärztlichen Beschäftigungsverbots* unterscheidet sich hochsignifikant unter den vier Betriebstypen. Betriebe des Typs 2 nutzen es am seltensten. Betriebe des partizipationsorientierten Typs 4 geben am häufigsten ärztliche Beschäftigungsverbote an. Hier zeigt sich eine gewisse Ambivalenz. In Typ 3 und 4 werden die innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure stärker eingebunden, sie setzen stärker auf gestalterische Maßnahmen als die beiden anderen Typen, es gibt aber auch in hohem Maße ärztliche Beschäftigungsverbote. Die Nutzung der ärztlichen Beschäftigungsverbote wird außerhalb der Betriebe von den Frauen und ihren Frauenärztinnen oder Frauenärzten festgelegt. Einflussfaktoren für die Einstellung der Frauen zum ärztlichen Beschäftigungsverbot konnten im Rahmen der Evaluation nicht untersucht werden. Denkbar ist unter anderem ein Einfluss von Arbeitsbedingungen, aber auch ein Einfluss fehlender Sichtbarkeit unterschiedlicher Gestaltungen von Schwangerschaft und Stillphasen in den Betrieben. Für die Auflösung dieser Ambivalenz könnte den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten eine Schlüsselrolle zukommen.

In der Bewertung der besten Schutzwirkung der Maßnahmen sind die Differenzen zwischen den vier Typen etwas geringer. Die *Anpassung der Arbeitsbedingungen* wird von den Betrieben aller Typen am häufigsten als *am besten geeignet* beschrieben, jedoch sind dies sehr signifikant mehr Betriebe in Typ 4 als in den anderen Typen. Die Häufigkeit der Bewertung ist bei Typ 1 und Typ 3 etwa gleich, Typ 2 benennt dies deutlich seltener.

In der Häufigkeit der Bewertung, dass ein *Wechsel des Arbeitsplatzes am besten geeignet* sei, unterscheiden sich die Typen nicht voneinander.

Die *präventive Beurteilung des Arbeitsplatzes* zählen die Betriebe der Typen 1, 3 und 4 etwa gleich häufig zu den drei *am besten geeigneten* Maßnahmen.

Das *teilweise Beschäftigungsverbot* wird sehr signifikant häufiger von den Betrieben des Typs 3 und Typ 4 als geeignet bewertet.

Typ 2 hingegen benennt an dritter Stelle der am besten geeigneten Maßnahmen gleichauf das *vollständige* und das *ärztliche Beschäftigungsverbot*.

Zusammengefasst weisen die vier Betriebstypen folgende Spezifika auf:

Der **personalwirtschaftlich orientierte Typ 1** setzt gleichermaßen auf die Anpassungen der Arbeitsbedingungen wie auf das ärztliche Beschäftigungsverbot, im Vergleich allerdings nicht am häufigsten. Das vollständige Beschäftigungsverbot und die präventive Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden demgegenüber seltener genutzt. Seltener werden zudem ein Wechsel des Arbeitsplatzes, das betriebliche und das teilweise Beschäftigungsverbot angegeben. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird seltener als geeignet eingeschätzt.

Betriebe des **Typs 2 mit einer Geschäftsführungsorientierung** setzen am stärksten auf das vollständige Beschäftigungsverbot und auch recht häufig auf das betriebliche Beschäftigungsverbot. Alle anderen Maßnahmen werden deutlich seltener genutzt. Die Beurteilung der Geeignetheit folgt diesem Bild, das vollständige und betriebliche Beschäftigungsverbot werden am häufigsten als geeignet beurteilt, alle anderen Maßnahmen weniger oft.

Der **arbeitsschutztechnisch orientierte Typ 3** setzt alle Maßnahmen in höherem Maß ein. Dabei bleibt das Verhältnis der gestaltenden Maßnahmen zu den Beschäftigungsverboten im Vergleich zu Typ 1 und 4 in etwa gleich. Die Betriebe bewerten die Geeignetheit des ärztlichen Beschäftigungsverbots am besten.

Partizipationsorientierte Betriebe des Typs 4 nutzen gestaltende Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel und Anpassung der Arbeitsbedingungen im Typenvergleich am häufigsten. Das ärztliche und vor allem das teilweise Beschäftigungsverbot werden im Betriebstypenvergleich ebenfalls am häufigsten angegeben. Möglicherweise ist die stärkere Nutzung des teilweisen Beschäftigungsverbots – es wird auch häufiger als geeignet eingeschätzt – ein Indiz für das Ausprobieren der verschiedenen Möglichkeiten, das vollständige

Beschäftigungsverbot wird in diesen Betrieben seltener genutzt. Die Betriebe dieses Typs sind etwas größer und beziehen viele Akteurinnen und Akteure ein – dies könnte das Testen und Ausprobieren stärken.

5.3.2.3 Betriebstypbezogene Unterstützungsbedarfe

Unterschiede zwischen den Akteurstypen finden sich auch mit Blick auf Unterstützungsbedarfe (siehe Tabelle 43).

Tabelle 43: Akteurstypen und Unterstützungsbedarfe

Unterstützungsbedarfe zu...	Angaben in Prozent			
	Typ 1 (personalwirtschaftlich orientiert), n = 334	Typ 2 (geschäftsführungsorientiert), n = 39	Typ 3 (arbeitsschutztechnisch orientiert), n = 321	Typ 4 (partizipationsorientiert), n = 260
Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot	12,0	21,6	10,7	13,2
Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen	41,9	43,2	47,8	50,4
Umgestaltung der Arbeitsbedingungen	28,3	24,3	32,4	37,2
Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen	25,3	27,0	33,6	31,8

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

So benennen Betriebe des Typs 2 häufiger *Unterstützungsbedarfe bei Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot*. Betriebe des Typs 1 geben seltener und Betriebe des Typs 4 am häufigsten *Unterstützungsbedarf bei der Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen* an. *Unterstützungsbedarf bei der Umgestaltung von Arbeitsbedingungen* benennt wiederum Typ 4 am häufigsten und Typ 2 am seltensten. Die Betriebe des Typs 2 nutzen diese Maßnahmen – sehr wahrscheinlich betriebsgrößenbedingt – aber auch seltener.

Unterstützung bei der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen brauchen Betriebe des Typs 1 seltener und Betriebe des Typs 3 am häufigsten.

Zusammengefasst weisen die vier Betriebstypen folgende Spezifika auf:

Personalwirtschaftlich orientierte Betriebe des Typs 1 sehen in fast allen Merkmalen vergleichsweise geringe Unterstützungsbedarfe. Dies kann sich darin begründen, dass die Wissensbasis in den Betrieben gut ist. Es ist aber eher zu vermuten,

dass die Umsetzung der Reform in den Betrieben noch nicht sehr weit fortgeschritten ist. Ein Indiz dafür ist der vergleichsweise geringe Anteil mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen.

Die **geschäftsführungsorientierten Betriebe des Typs 2** benennen in Vergleich am häufigsten Unterstützungsbedarfe mit Blick auf die Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot. Da in diesem Typ überdurchschnittlich viele Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens stecken, ist dies vermutlich ein branchenbezogener Unterstützungsbedarf. Zudem sind die Betriebe etwas kleiner.

Die **arbeitsschutztechnisch orientierten Betriebe des Typs 3** sehen in der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen den höchsten Unterstützungsbedarf. Auch die Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen sowie die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen werden häufiger benannt. Es kann angenommen werden, dass die Umsetzungsbemühungen dieser Betriebe fehlendes Wissen und Unterstützungsbedarfe aufzeigen.

Betriebe des partizipationsorientierten Typs 4 benennen im Vergleich der Betriebstypen am häufigsten Unterstützungsbedarf bei der Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen sowie der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Aber auch die anderen Bedarfe werden häufig benannt. Ähnlich wie bei Typ 3 ist davon auszuge-

hen, dass dies ein Indikator umfänglicher Umsetzungsbemühungen ist.

5.3.2.4 Betriebstypbezogene Akzeptanz

Abschließend erfolgt noch ein Blick auf Aspekte der Akzeptanz. Aufgeführt werden wiederum nur die Aussagen, zu denen sich die Einschätzungen der Betriebe unterscheiden (siehe Tabelle 44).

Tabelle 44: Akteurstypen und Akzeptanzaspekte

		Angaben in Prozent			
		Typ 1 (personalwirtschaftlich orientiert), n = 334	Typ 2 (geschäftsführungsorientiert), n = 39	Typ 3 (arbeitschutztechnisch orientiert), n = 321	Typ 4 (partizipationsorientiert), n = 260
Mutterschutz ist wichtig, geht aber im Betriebsalltag oft unter.	Stimme voll und ganz zu	13,0	13,5	10,1	8,2
	Stimme überhaupt nicht zu	37,9	43,2	43,8	47,9
Mutterschutz wird überschätzt, Frauen wollen in der Schwangerschaft nicht arbeiten.	Stimme voll und ganz zu	3,4	5,6	2,2	2,0
	Stimme überhaupt nicht zu	72,3	63,9	73,2	75,1
Im Kollegium gibt es Verständnis.	Stimme voll und ganz zu	72,7	87,2	65,3	68,5

Signifikanzniveau: *: $p < 0,05$ (signifikant); **: $p < 0,01$ (sehr signifikant); ***: $p < 0,001$ (hochsignifikant)

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnungen

Dass *Mutterschutz wichtig ist, aber im betrieblichen Alltag oft untergeht*, dieser Aussage stimmen insgesamt wenig Betriebe *voll und ganz* zu, wobei Betriebe des Typs 1 und 2 dies etwas häufiger angeben. Der Blick auf den Gegenpol *Stimme überhaupt nicht zu* zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die dieser Aussage nicht zustimmen, in Typ 4 am höchsten ist und in Typ 1 am niedrigsten. Dies lässt darauf schließen, dass die vier Typen Unterschiede in der Balance zwischen betrieblichem Alltag und Mutterschutzaufgaben aufweisen. Der Aussage, dass *Mutterschutz überschätzt wird und Frauen in der Schwangerschaft eher nicht arbeiten wollen*, stimmen die Betriebe des Typs 2 *eher voll und ganz* zu beziehungsweise sie lehnen diese Aussage deutlich seltener ab.

Dass es *Verständnis im Kollegium für eine schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Aufgabenübernahme* gibt, wird von den Betrieben des Typs 3 und 4 etwas seltener angegeben.

Zusammengefasst weisen die vier Betriebstypen folgende Spezifika auf:

Die Aussagen der **personalwirtschaftlich orientierten Betriebe des Typs 1** lassen darauf schließen, dass Mutterschutz weniger Priorität hat. Es geht im Arbeitsalltag im Vergleich der Betriebstypen öfter unter. Dies unterstützt die Vermutung einer zögerlichen Umsetzung. Das Verständnis im Kollegium ist im Typenvergleich etwas größer.

Mit Blick auf die Akzeptanz der **geschäftsführungsorientierten Betriebe des Typs 2** fallen die leicht höheren Zustimmungswerte für die Aussage *Mutterschutz wird überschätzt. Frauen wollen in der Schwangerschaft nicht arbeiten* auf. Deutlicher werden die Unterschiede noch bei der vollständigen Ablehnung der Aussage. In diesen Betrieben werden das vollständige und das betriebliche Beschäftigungsverbot im Typenvergleich am häufigsten genutzt. Da in diesen Betrieben der Schwangerschaftsanteil seit der Mutterschutzreform eher niedriger lag, ist anzunehmen, dass sich in dieser Aussage weiter zurückliegende Erfahrungen spiegeln und aufgrund geringerer aktueller Erfahrungen fortsetzen.

Für die Betriebe des **arbeitsschutztechnisch orientierten Typs 3** lassen auch die Aussagen zur Akzeptanz den Schluss einer guten Priorisierung zu. Allerdings wird seltener dem Verständnis im Kollegium zugestimmt. Dies könnte ein Brancheneffekt sein, in diesem Typ finden sich mehr Betriebe des verarbeitenden Gewerbes.

Die **partizipationsorientierten Betriebe des Typs 4** weisen schwächere Zustimmungswerte bei dem Merkmal „Verständnis im Kollegium“ auf. Die beiden anderen Aussagen zeichnen ein vergleichsweise positives Bild. Denkbar wäre, dass die stärkere Nutzung des teilweisen Beschäftigungsverbots mit einer speziellen Verständnisanforderung im Kollegium einhergeht. Ein konkreter Begründungszusammenhang kann im Rahmen der Evaluation nicht hergestellt werden.

5.3.2.5 Unterschiedliche Gestaltungsansätze der vier Betriebstypen

Bei zusammenführender Betrachtung der vier Betriebstypen verstärkt sich die Vermutung, dass neben wenigen betriebsdemografischen Merkmalen vor allem ein unterschiedlicher Umgang mit den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hervortritt.

In den Betrieben, in denen vor allem die Personalabteilung Ansprechpartner für Mutterschutz ist (**Typ 1**), scheint eher ein verwaltender denn ein gestaltender Schutzansatz vorzuherrschen. Das Thema Mutterschutz scheint (noch) wenig über

den Umgang mit konkreten Fällen hinaus im Betrieb verankert zu sein, obwohl im Mittelwert das Wissen um die Neuregelungen am größten ist. Gestaltende Maßnahmen werden im Vergleich zu den Typen 3 und 4 seltener genutzt, obwohl – bis auf den Wechsel des Arbeitsplatzes – die präventive Gefährdungsbeurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrer Geeignetheit ähnlich gut bewertet werden wie von den Betrieben der anderen beiden Typen. Allerdings wird auch das vollständige Beschäftigungsverbot seltener als Maßnahme angegeben. Dennoch liegt die Einschätzung der Geeignetheit eines vollständigen Beschäftigungsverbots etwas höher. Die weniger häufig ablehnende Aussage zur Positionierung der Mutterschutzaufgaben gegenüber dem betrieblichen Alltag kann als Indiz gewertet werden, dass es den Personalabteilungen in diesen Betrieben ohne weitere zur Seite gestellte Akteurinnen und Akteure weniger gut gelingt, hier eine Balance zu finden. Auch die Aussage, dass die Schwangeren und Stillenden zum Mutterschutz ausreichend informiert würden, wird zurückhaltender beantwortet.

Typ 2, anteilmäßig der kleinste Typ und charakterisiert durch eine enge Kopplung der Mutterschutzaufgaben an die Geschäftsführung, weist betriebsdemografische Besonderheiten auf, die darauf schließen lassen, dass der Typ eine gewisse betriebliche Praxis in eher kleineren Betrieben und der Branche „Gesundheit und Soziales“ spiegelt. Damit kann ausdrücklich nicht auf die Gesamtheit der eher kleinen Betriebe geschlossen werden, die nicht im Fokus der Befragung standen. Dennoch liefert der schwach besetzte Typ Indizien einer eher kleinbetrieblich anmutenden Praxis. Eine aktive Information zu den Neuregelungen wurde im Vergleich zu den anderen Typen seltener benannt, wobei in diesen Betrieben der Stellenwert von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten als Informationskanälen gewichtiger ist als bei den anderen Typen. Liegen allgemeine Gefährdungsbeurteilungen in gleichem Maße wie bei den Typen 3 und 4 vor, so liegt doch der Anteil der Betriebe mit mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen deutlich darunter. Trotz eines leicht höheren Frauenanteils ist seltener ein hoher Schwangerschaftsanteil zu verzeichnen. Vermutlich agieren diese Betriebe stärker entsprechend

ihrer Antizipation von Eintrittswahrscheinlichkeiten. Sie schöpfen die Bandbreite der zur Verfügung stehenden Maßnahmen weniger aus, setzen aber mit Abstand am häufigsten auf ein vollständiges Beschäftigungsverbot. Dies geht einher mit einer weniger deutlichen Ablehnung der Aussage, dass Frauen während der Schwangerschaft nicht arbeiten wollen.

Typ 3 und 4 sind sich auf den ersten Blick ähnlich, liefern aber Aufschlüsse darüber, welche Wirkung eine noch breitere Verankerung von Ansprechpersonen für Mutterschutz in der Umsetzung der Reform haben kann. Typ 3 setzt stark auf die Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes, während Typ 4 die Bandbreite der denkbaren betrieblichen Akteurinnen und Akteure vollumfänglicher einsetzt. Die Verzahnung von Mutterschutz und Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in beiden Typen ausgeprägter als in den Betrieben der anderen Typen, noch etwas stärker aber in Typ 4. Allerdings benennen Betriebe des Typs 3 leicht häufiger die Existenz von Gefährdungsbeurteilungen sowohl allgemein als auch mutterschutzspezifisch für alle Arbeitsplätze. Die Bandbreite der Maßnahmen, bis auf das vollständige Beschäftigungsverbot, wird von beiden Typen häufiger genutzt und zumeist am häufigsten von den Betrieben des Typs 4.

In den Betrieben beider Typen wird häufiger auf ein teilweises Beschäftigungsverbot gesetzt und dies auch in seiner Geeignetheit besser bewertet. Dennoch spielen das betriebliche und das ärztliche Beschäftigungsverbot eine größere Rolle als bei Betrieben des Typs 1. Mutterschutz wird in den Typen 3 und 4 etwas weniger häufig dem Betriebsalltag untergeordnet. Allerdings geben Betriebe beider Typen etwas seltener an, dass das Kollegium mit Verständnis reagiere. Unterstützungsbedarfe bei mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen, der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen werden häufiger benannt, von Betrieben des Typs 4 am häufigsten. Dies könnte ein Signal eines intensiven gestalterischen Auseinandersetzens mit dem Mutterschutz sein. Im Rahmen der Evaluation war es nicht möglich, die Personalarbeit der Betriebe insgesamt in den Blick zu nehmen.

Erkenntnisse dazu können mehr Aufschlüsse über die Gestaltung der betrieblichen Strukturen und Prozesse der jeweiligen Typen bieten. Denkbar ist, dass diese beiden Typen für Betriebe mit unterschiedlicher Orientierung auf ihre Beschäftigten stehen. Möglicherweise steht der Typ 3 für Betriebe, die aufgrund technischer Anlagen und risikoreicher Prozesse einen stark sicherheitsgeprägten Fokus haben, wohingegen Betriebe des Typs 4 einen stärkeren Fokus auf Einbindung, Motivation und Entwicklung ihrer Beschäftigten richten. Dies könnte sich unter anderem aus ihrer wirtschaftlichen Ausrichtung und dem wettbewerblichen Umfeld ergeben.

In den Experteninterviews – als weiterer Erkenntnisquelle – werden als wichtigste umsetzungstreibende Akteurinnen und Akteure neben der Geschäftsführung und den direkten Vorgesetzten die Personalabteilungen und die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte genannt. Sie sind nach Wahrnehmung einzelner Fachleute wichtigere treibende Kräfte als die Sicherheitsingenieurinnen und Sicherheitsingenieure sowie die Sicherheitsfachkräfte.

Die Ergebnisse der Akteursanalyse sowie der Analyse der betrieblichen Ansprechpersonen in Kapitel 3.1.2.2 lassen zwei Faktoren als Gelingensbedingungen für die Umsetzung des Mutterschutzes erkennen. Zum einen finden sich in Betrieben, die betriebliche Institutionen der Mitbestimmung und Partizipation auch als Ansprechpersonen für Mutterschutz benennen, Hinweise auf eine stärkere gestalterische Auseinandersetzung mit dem Mutterschutz. Diese Potenziale sind in dem Teil der Betriebe, in dem diese Institutionen vorhanden sind, aber nicht als Ansprechpersonen benannt sind, nicht ausgeschöpft. Zum anderen wird die Wichtigkeit einer breiteren Verankerung des Mutterschutzes deutlich. Das verweist auf die Herausforderungen für kleine Betriebe, die zumeist nicht über diese Vielfalt an innerbetrieblichen Institutionen verfügen. Externen Unterstützungsstrukturen kommt insbesondere für die Umsetzung in den kleinen Betrieben eine besondere Bedeutung zu.

5.4 Die Rolle der außerbetrieblichen Akteure

Im folgenden Kapitel wird die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz aus Sicht der befragten Fachleute bewertet sowie die Wahrnehmung, aber auch die beratende Rolle der Krankenkassen und der Aufsichtsbehörden in die Evaluation einbezogen.

5.4.1 Die Rolle des Ausschusses für Mutterschutz

Der Ausschuss für Mutterschutz hat gemäß § 30 Absatz 3 folgende Aufgaben:

- Ermittlung und Begründung von Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen,
- Aufstellung sicherheitstechnischer, arbeitsmedizinischer und arbeitshygienischer Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes sowie
- Beratung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen.

Im Ausschuss sind folgende Akteure und Institutionen durch geeignete Personen vertreten: Arbeitgeber, Ausbildungsstellen, Gewerkschaften, Studierendenvertretungen und Landesbehörden sowie die Wissenschaft.

Die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz wird aus der Perspektive der interviewten Fachleute bewertet, darunter sind auch einige, die im Ausschuss für Mutterschutz mitwirken.

5.4.1.1 Organisation und Zusammenarbeit

Es besteht die übereinstimmende Wahrnehmung, dass sich der Ausschuss gut strukturiert und organisiert hat und die Zusammenarbeit im Ausschuss gut läuft.

5.4.1.2 Besetzung des Ausschusses

Die Besetzung des Mutterschutzausschusses wird in der Mehrheit von den Expertinnen und Experten als gut empfunden. Sowohl in den Unteraus-

schüssen als auch in den Arbeitskreisen wurde auf eine ausgewogene Interessenvertretung geachtet. Vier Fachleute gaben an, dass die Unfallversicherungsträger beziehungsweise die Berufsgenossenschaften wichtige, noch in den Ausschuss einzubeziehende Institutionen seien, in den Arbeitskreisen und Unterausschüssen sind sie inzwischen eingebunden. Es gab eine Anmerkung, dass eine punktuelle Einbindung der betrieblichen oder ausbildenden Praxis wichtig wäre.

5.4.1.3 Ehrenamtliche Arbeit

Die Mitglieder werden als sehr motiviert beschrieben und bringen größtenteils langjährige Praxiserfahrung mit. Es wird zum Teil aufgrund der guten Expertise der Mitglieder die Gefahr vieler anderer Verpflichtungen gesehen, wodurch die Ausschussarbeit oft hintangestellt wird, was wiederum zu Verzögerungen der Ausschussarbeit führen kann. Dies sei aber ein grundsätzliches Problem von Ausschussarbeit allgemein und kein alleiniges Phänomen des Ausschusses für Mutterschutz.

5.4.1.4 Zusammenarbeit mit arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen

Als förderlich für die Ausschussarbeit schätzen mehrere Expertinnen und Experten eine **stärkere Anbindung an die Ausschüsse des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** sowie gegebenenfalls gemeinsame Sitzungen mit diesen. Bisher gibt es nach Wahrnehmung der Fachleute allerdings wenig Zusammenarbeit.

5.4.1.5 Arbeitsthemen und -ergebnisse

Die Mehrheit der befragten Fachleute wünscht sich vom Ausschuss Konkretisierungen der unverantwortbaren Gefährdung und Hilfen für die Praxis.

Dies wurde von einem Teil der Expertinnen und Experten vor allem für die Anfangszeit erwartet, um die Umsetzung in der betrieblichen und auszubildenden Praxis zu unterstützen. Vereinzelt wird relativiert, dass dies mit dem Ausschuss für Mutterschutz, so wie er aufgestellt ist, nicht zu leisten sei. Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen an den Ausschuss und seiner Organisation. Vereinzelt wird dabei auf Erfahrungen aus den Ausschüssen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hingewiesen: Ausschussarbeit brauche Zeit, vor allem in der Abstimmung über alle Ebenen.

Positiv angemerkt wird von vielen Fachleuten, dass der Ausschuss gut und zügig auf die Herausforderungen durch SARS-CoV-2 reagiert habe.

Im Übrigen gibt es bisher kaum inhaltliche Ergebnisse. Als mögliche Gründe dafür werden angeführt:

- die **Taktung der Ausschusssitzungen** mit zwei Treffen pro Jahr, die eine schnellere Selbstorganisation nicht möglich gemacht hat,
- die schwierige **Suche nach Fachleuten sowie Spezialistinnen und Spezialisten**,
- das **Fehlen von Daten und Studien** für eine valide wissenschaftliche Bewertung sowie
- ein **komplexes Abstimmungsverfahren**, unter anderem mit den Arbeitsschutzausschüssen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das sehr viel Zeit in Anspruch nimmt.
- Zudem macht die ausgeprägte **Branchenspezifik des Mutterschutzes** eine Abwägung zwischen den Möglichkeiten der differenzierten oder generellen Erarbeitung von Hilfen und Konkretisierungen einerseits sowie eine enge Kopplung mit den Arbeitsschutzausschüssen andererseits notwendig.
- Hinzu kamen die **organisatorischen Herausforderungen durch die infektionsschutzrechtlichen Einschränkungen wegen der SARS-CoV-2-Pandemie**, die die Arbeit des Ausschusses in einer Phase des Übergangs von der Selbstorganisation zur inhaltlichen Arbeit stark beeinträchtigt haben.

Einige Fachleute beschreiben eine **konsensbildende Wirkung des Ausschusses** durch die Besetzung mit Mitgliedern mit unterschiedlichen Interessenlagen und Perspektiven, die erst einmal in ein einheitliches Verständnis zusammengeführt werden müssen. Auch das nehme Zeit in Anspruch.

5.4.1.6 Wirkung nach außen

Die lange Implementationsphase des Ausschusses verstärkt in der Wahrnehmung einzelner Expertinnen und Experten die **Verunsicherungen der betrieblichen und ausbildenden Praxis**.

Dies wiederum führt zu einer **stärkeren Nutzung von Beschäftigungsverboten** und entspricht dem

Gegenteil der durch die Reform gewünschten Entwicklung. Einige Expertinnen und Experten, die Einsichten aus der Praxis wiedergeben, bestätigten eine betriebliche Wahrnehmung (und auch durch die Ausbildungsstellen/Hochschulen), mit den Umsetzungs Herausforderungen vor allem zu Beginn allein gewesen zu sein.

5.4.1.7 Zusammenfassung

Der Ausschuss für Mutterschutz ist nach Einschätzung der Expertinnen und Experten in Besetzung und Arbeitsorganisation gut implementiert. Es hat sich ein konsensuales Verständnis herausgebildet, das als wichtige Grundlage für die Arbeit des Ausschusses gesehen werden kann.

Allerdings seien in der beobachteten Zeitspanne wenige Arbeitsergebnisse im Hinblick auf die Konkretisierungsbedarfe entstanden. Ihr Fehlen führt nach Einschätzungen der Fachleute zu einer Verunsicherung bei der Umsetzung in der betrieblichen Praxis und in den Ausbildungsstellen. Entsprechend würden als vermeintlich sicherste Strategien Beschäftigungsverbote eingesetzt. In einer Kooperation mit den Arbeitsschutzausschüssen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden Potenziale für den Ausschuss für Mutterschutz gesehen.

5.4.2 Die Rolle der Aufsichtsbehörden

Hier soll der Fokus auf der beratenden und kontrollierenden Arbeit der Aufsichtsbehörden liegen. Für die **Arbeitsschutzaufsicht ist ihre beratende Funktion ausdrücklich verankert** (§ 29 Absatz 3 Satz 2 MuSchG). Die Aufsichtsbehörden spielen für den Vollzug des Arbeitsschutzes und damit auch des Mutterschutzes eine herausragende Rolle (siehe Kapitel 1.2.5).¹³³

5.4.2.1 Beratungsauftrag

Die Arbeitsschutzbehörden haben gegenüber den Arbeitgebern einen umfassenden Beratungsauftrag in Sachen Mutterschutz als Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Das ergibt sich sowohl aus § 21 Absatz 1 Satz 2 ArbSchG als auch aus § 29

133 Vgl. nur Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz), BR-Drs. 426/20, S. 1.

Absatz 4 MuSchG. Die Beratungspflicht zugunsten der Beschäftigten ist in § 29 Absatz 4 MuSchG zudem ausdrücklich geregelt. Vom Beratungsauftrag der Aufsichtsbehörden ausdrücklich ausgenommen sind die Leistungen nach §§ 18–22 MuSchG, also die Regelungen zu Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss dazu und damit auch die in der Praxis doch sehr relevanten Fragen der Kostenerstattung im Wege der Umlage gemäß dem AAG, vergleiche § 29 Absatz 4 2. Halbsatz MuSchG. Diesbezüglich sieht der Gesetzgeber die Krankenkassen allein in der Beratungspflicht, ohne dass dies noch einmal gesetzlich niedergelegt worden ist.¹³⁴

5.4.2.2 Beratungstätigkeit

Zunächst werden Auslöser für eine Beratung und Beratungsinhalte mit Blick auf die Betriebe und anschließend mit Blick auf die Ausbildungsstellen betrachtet.

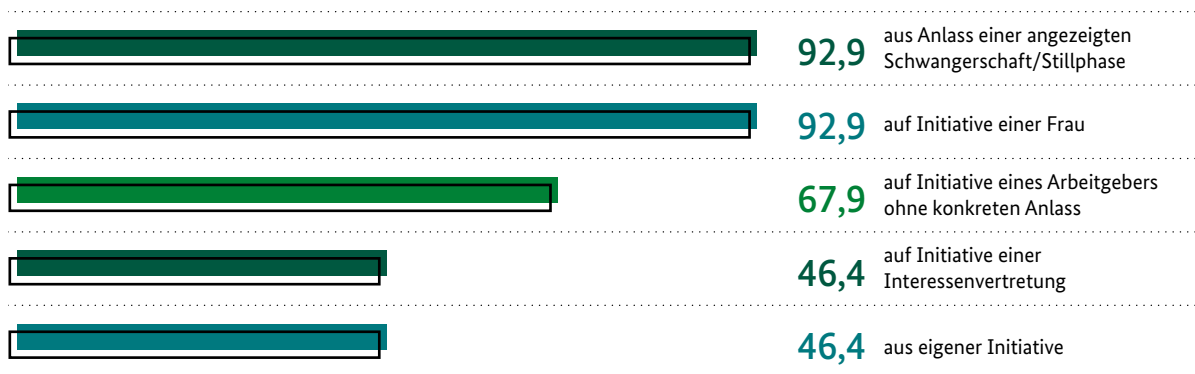
5.4.2.3 Beratung von Betrieben

Auslöser für eine Beratung der Aufsichtsbehörden von Betrieben sind überwiegend

- die Meldung der Schwangerschaften und Stillphasen durch den Arbeitgeber an die Aufsichtsbehörde sowie die
- Initiative der Frau – jeweils 92,9 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden geben diese zwei Auslöser an.
- Zwei Drittel (67,9 Prozent) benennen die Initiative eines Arbeitgebers ohne konkreten Anlass,
- weniger als die Hälfte benennen die Initiative einer Interessenvertretung als Auslöser oder
- die eigene Initiative der Aufsichtsbehörde.

Dies macht deutlich, dass die Beratung der Betriebe durch die Aufsichtsbehörden am häufigsten durch Anfragen und Anzeigen von betrieblichen Akteurinnen und Akteuren oder den Frauen angestoßen wird. Aber auch Anfragen ohne konkreten Anlass werden in nennenswertem Umfang an die Aufsichtsbehörden gerichtet. Keine Aufsichtsbehörde gab an, dass es *keine Beratungen* gegeben habe.

Abbildung 18: „Was waren Auslöser für eine Beratung von Betrieben zum Mutterschutz? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende.“ (n = 28, Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

¹³⁴ BT-Drs. 18/8963, S. 117.

5.4.2.3.1 Beratungsthemen in den Betrieben

Die Beratungsthemen sind vielfältig. Am häufigsten benannt werden die Themen der Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung (an erster Stelle), die Bedeutung und Auslegung der Kategorie der unverantwortbaren Gefährdung sowie die Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und Wegfall einzelner Tätigkeiten (an zweiter Stelle) und Gesundheitsschutz durch Beschäftigungsverbote sowie die Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und veränderte Pausenzeiten an dritter Stelle.

Tabelle 45: „Worüber haben Sie die Betriebe beraten? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende. Über ...“ (n = 28, Mehrfachangaben möglich, Abbildung beinhaltet nur Nennungen über 80 Prozent)

	n	Angaben in Prozent „Ja“
... die Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung	28	96,4
... die Bedeutung und Auslegung der Kategorie der unverantwortbaren Gefährdung	28	92,9
... den Gesundheitsschutz durch Beschäftigungsverbote	28	89,3
... die Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und konkret veränderte Arbeitszeiten	28	89,3
... die Pflicht zur allgemeinen Gefährdungsbeurteilung	28	85,7
... den generellen Vorrang von Gestaltungspflichten vor Freistellungen, um Nachteile für die Frauen zu vermeiden	28	82,1

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Dabei erfolgt die Beratung überwiegend *telefonisch* und *durch Betriebsbesuche* sowie *persönliche Mitteilungen*. Durch die Beratung angesprochen

beziehungsweise erreicht werden vor allem die *Geschäftsführung* beziehungsweise die *Personalabteilungen*. Aber auch der *betriebsärztliche Dienst*, die *Sicherheitsfachkraft* und die *Arbeitsschutzverantwortlichen* werden von mehr als 70 Prozent der Aufsichtsbehörden angesprochen beziehungsweise erreicht.

Es gibt **Zusammenhänge zwischen dem Beratungsanlass und den Themen der Beratung**. Wird auf die **Anzeige einer konkreten Schwangerschaft** hin beraten, so wird vor allem die Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen – und hierunter insbesondere zum Weglassen einzelner Tätigkeiten, zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes – sowie zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung und zum generellen Vorrang von Gestaltungspflichten vor Freistellungen beraten. Die Beratung auf **Initiative des Arbeitgebers** ohne konkreten Anlass weist einen Zusammenhang zu dem Thema „Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen“ – und hier speziell zur Verringerung des Arbeitstempos – auf. Wird auf **Initiative einer Frau** reagiert, so gibt es einen Zusammenhang zum Thema „Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung“ sowie zur Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen konkret mit Blick auf die Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

5.4.2.4 Beratung von Hochschulen und Ausbildungsstellen

5.4.2.4.1 Beratungsanlässe

Auch im Hinblick auf Hochschulen und andere Ausbildungsstellen sind

- *angezeigte Schwangerschaften oder Stillphasen* die häufigsten *Auslöser für eine Beratung*,
- dann folgt die *Initiative der Ausbildungsstelle ohne konkreten Anlass* oder die *Initiative einer Frau*.
- Aus *eigener Initiative der Aufsichtsbehörden* werden seltener Beratungen ausgelöst.

Eine Aufsichtsbehörde gab an, dass es *keine Beratungen* von Ausbildungsstellen gegeben habe.

Insgesamt wurden die *Initiative der Frau* oder die *eigene Initiative* seltener als Auslöser benannt, als dies bei den Betrieben der Fall war. Gründe dafür könnten die geringeren Fallzahlen und auch ein geringeres Bewusstsein der Zielgruppe sein.

Tabelle 46: „Worüber haben Sie die Ausbildungsstellen beraten? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende. Über ...“ (n = 26, Mehrfachangaben möglich, Abbildung beinhaltet nur Nennungen über 70 Prozent)

	n	Angaben in Prozent „Ja“
... die Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung	26	96,2
... auf Schülerinnen und Studentinnen erweiterten Anwendungsbereich des Gesetzes	26	84,6
... die Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und Wegfall einzelner Tätigkeiten	26	80,8
... die Pflicht zur allgemeinen Gefährdungsbeurteilung	26	76,9
... den Gesundheitsschutz durch Ausbildungsverbote	26	73,1

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

5.4.2.4.2 Beratungsthemen

- Die *Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung* wird auch für die Ausbildungsstellen als häufigstes Beratungsthema benannt.
- An zweiter Stelle folgt der *erweiterte Anwendungsbereich des Gesetzes auf Schülerinnen und Studentinnen* und
- an dritter Stelle die *Pflicht zur Anpassung der Ausbildungsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und Wegfall einzelner Tätigkeiten*.

Dies zeigt, dass die Beratung der Ausbildungsstellen häufig auch eine Grundsatzberatung ist, was auf einen Sensibilisierungsbedarf hinweist.

Die Beratungen erfolgen am häufigsten *telefonisch* und *durch Betriebsbesuche* sowie *persönliche Mitteilungen* und richten sich vor allem an *Personalabteilungen*, *Hochschulleitungen*, *Schulämter* und *Sicherheitsfachkräfte*.

5.4.2.5 Anordnung von Maßnahmen in den Betrieben

Auch mit der Anzeige einer Schwangerschaft oder Stillphase durch einen Betrieb oder eine Ausbildungsstelle können die Aufsichtsbehörden kontrollierend tätig werden.

Tabelle 47: „Welche der folgenden Maßnahmen haben Sie nach einer konkret angezeigten Schwangerschaft oder Stillphase seit Anfang 2018 zum Schutz von Mutter und Kind vor Gesundheitsrisiken in den Betrieben angeordnet? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende. Sofern Sie keine Maßnahmen in den Betrieben angeordnet haben, wählen Sie bitte nur diese Antwortoption aus.“ (n = 26, Mehrfachangaben möglich)

	n	Angaben in Prozent „Ja“
Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung	26	57,7
Anpassung der Arbeitsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung	26	46,2
Anordnung eines teilweisen Beschäftigungsverbots	26	42,3
Anordnung eines vollständigen Beschäftigungsverbots	26	42,3
Unterrichtung der betroffenen Frau über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung	26	42,3
Wir haben nichts konkret angeordnet.	26	30,8

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Etwa 31 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden gaben an, seit 2018 *keine konkreten Maßnahmen nach einer konkret von einem Betrieb angezeigten Schwangerschaft oder Stillphase angeordnet* zu haben. Am häufigsten wurde die *Anordnung der Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung* benannt (57,7 Prozent), dann folgte mit 46,2 Prozent die *Anordnung der Anpassung der Arbeitsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung*. Die *Anordnung eines teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverbots* benannten jeweils 42,3 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden.

5.4.2.6 Anordnung von Maßnahmen in den Ausbildungsstellen und Hochschulen

Tabelle 48: „Welche der folgenden Maßnahmen haben Sie nach einer konkret angezeigten Schwangerschaft oder Stillphase seit Anfang 2018 zum Schutz von Mutter und Kind in den Ausbildungsstellen vor Gesundheitsrisiken angeordnet? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende. Sofern Sie keine Maßnahmen in den Ausbildungsstellen angeordnet haben, wählen Sie bitte nur die Antwortoption aus.“ (n = 26, Mehrfachangaben möglich)

	n	Angaben in Prozent „Ja“
Wir haben nichts konkret angeordnet.	26	46,2
Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung	26	38,5
Anpassung der Ausbildungs- bzw. Prüfungsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung	26	30,8
Anordnung eines teilweisen Ausbildungsverbots	26	30,8
Unterrichtung der betroffenen Frau über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung	26	23,1
Anordnung eines vollständigen Ausbildungsverbots	26	19,2

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Fast die Hälfte der antwortenden Aufsichtsbehörden hat in den Ausbildungsstellen *keine konkreten Maßnahmen* angeordnet (46,2 Prozent). Am häufigsten wurde die *Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung* angeordnet (38,5 Prozent), gefolgt von der *Anpassung der Ausbildungs- beziehungsweise Prüfungsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung* und der *Anordnung eines teilweisen Ausbildungsverbots* mit jeweils 30,8 Prozent Nennungen.

5.4.2.7 Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit in den Betrieben

Eine *Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Frauen an Sonn- und Feiertagen* wurde selten von **Betrieben** angezeigt, noch seltener wurde eine *Genehmigung auf Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr* von den Betrieben beantragt. Alle antwortenden Aufsichtsbehörden gaben an, auf die Anfragen *reagiert* zu haben. Im Durchschnitt der Fälle wurde

am häufigsten mit einer *Aufforderung zur Vorlage der Bereitschaftserklärung der Frau* reagiert (48,1 Prozent der gemeldeten Fälle) und *ausdrücklich genehmigend nach weiteren Anforderungen/ Nachfragen* (46,5 Prozent der Fälle).

Aber auch mit der *Anforderung eines ärztlichen Zeugnisses*, wonach nichts gegen die Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr spreche, sowie der *Anforderung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung* wurde in jeweils mehr als 40 Prozent der gemeldeten Fälle reagiert. Eine *gesonderte Prüfung, inwieweit die ausdrücklich erklärte Bereitschaft der Frau frei von unzulässiger Einflussnahme des Betriebs* war, erfolgte nach Aussage von 60 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden nicht. Wenn geprüft wurde, dann teils durch *Rückfragen bei der Frau* und teils durch *Rückfragen beim Betriebsrat*.

Die Ausbildung schwangerer oder stillender Frauen an Sonn- und Feiertagen oder zwischen 20 und 22 Uhr wurde ebenfalls selten angezeigt. Zwei Aufsichtsbehörden haben *nicht reagiert*, drei gaben an, für die meisten Fälle die *Bereitschaft der Frau abgefordert* zu haben, und fünf Aufsichtsbehörden forderten für etwa die Hälfte der Fälle die *mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung* an.

Von acht antwortenden Aufsichtsbehörden prüften zwei zum Teil, inwieweit die ausdrücklich erklärte *Bereitschaft der Frau frei von unzulässiger Einflussnahme* der Ausbildungsstelle erfolgt war.

5.4.2.8 Prüfung der Vorbereitung einer Kündigung

Bei knapp einem Drittel der antwortenden Aufsichtsbehörden wurde die *Vorbereitung einer Kündigung im Zeitraum des Kündigungsverbots* geprüft. In 14 von 15 antwortenden Aufsichtsbehörden wurde seit Anfang 2018 die *Erlaubnis zur Kündigung* einer durch das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot geschützten Frau *beantragt*, geschätzt betraf dies im Mittel 8,1 Prozent der Fälle. In über 50 Prozent der beantragten Fälle wurde die *Erlaubnis erteilt*.

5.4.2.9 Beratungsverantwortung der Aufsichtsbehörden

Eine besondere *Beratungsverantwortung der Aufsicht über den diskriminierungsfreien Mutterschutz seit der Reform* sehen 30,8 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden, 57,7 Prozent

sehen hier *keine* Veränderung im Vergleich zu der Beratungsverantwortung vor der Reform, 11,5 Prozent sehen *keine besondere Beratungsverantwortung*. Stellt man diese Einschätzung den 74,1 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden gegenüber, die den Vorrang von Gestaltungspflichten vor Freistellungen, um Nachteile für die Frauen zu vermeiden, als Neuheit der Reform benennen, so scheint die Mehrzahl der antwortenden Aufsichtsbehörden daraus keine Änderung des Beratungsauftrags abzuleiten.

Etwa zwei Drittel der antwortenden Aufsichtsbehörden haben den Betrieben die *Leitlinien der Europäischen Kommission zum Mutterschutz*¹³⁵ nicht bekannt gegeben, obwohl dies gemäß Artikel 3 RL 92/85/EWG verpflichtend ist.

Tabelle 49: „Haben Sie den Betrieben beziehungsweise Ausbildungsstellen die Leitlinien der Europäischen Kommission zum Mutterschutz bekannt gegeben?“

	n	Angaben in Prozent		
		Ja, immer	Ja, in bestimmten Fällen	Nein
Den Betrieben	24	4,2	29,2	66,6
Den Ausbildungsstellen	23	4,3	17,4	78,3

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

Nur vereinzelt werden diese *immer* bekannt gegeben, etwa 30 Prozent der Aufsichtsbehörden geben diese *in bestimmten Fällen* bekannt. In den Ausbildungsstellen werden die Leitlinien seltener bekannt gegeben als in den Betrieben. Gemäß Artikel 3 der Mutterschutzrichtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Leitlinien bekannt zu machen. Diese Vorgabe wird bisher in Deutschland nur sehr begrenzt umgesetzt. Es fehlt hier an der Formulierung von Handlungszielen für die Aufsichtsbehörden.

5.4.2.10 Erwartete Unterstützung durch den Ausschuss für Mutterschutz

Unterstützung durch den Ausschuss für Mutterschutz erwarten alle antwortenden Aufsichtsbehörden zur näheren Bestimmung der unverantwortbaren Gefährdung für spezielle Beschäftigungen, jeweils über 80 Prozent erwarten gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung sowie praxistaugliche Empfehlungen für eine integrierte mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung. Praxistaugliche Empfehlungen zum Mutterschutz in Ausbildungsstellen erwarten über 60 Prozent der antwortenden Aufsichtsbehörden.

Tabelle 50: „Zu welchen Fragen erwarten Sie Unterstützung durch den Ausschuss für Mutterschutz? Bitte nennen Sie ALLES Zutreffende.“ (n = 26, Mehrfachangaben möglich)

	n	Angaben in Prozent „Trifft zu“
Nähere Bestimmungen der unverantwortbaren Gefährdung für spezielle Beschäftigungen	26	100
Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung	26	84,6
Praxistaugliche Empfehlungen für eine integrierte mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung	26	84,6
Praxistaugliche Empfehlungen zum Mutterschutz in Ausbildungsstellen	26	61,5

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden, eigene Berechnungen

5.4.2.11 Zusammenfassung

Zusammenfassend sind mehrere Punkte festzuhalten. Die **Aufsichtsbehörden werden zumeist anlassbezogen** tätig. Das ist mit Blick auf die Ressourcenausstattung der Aufsichtsbehörden sicherlich der effizienteste Weg, der Kontrollfunktion gerecht zu werden. Die am häufigsten benannten hauptsächlichen Beratungsthemen unterscheiden sich nicht so stark zwischen Betrieben und

135 Leitlinien der Kommission, KOM(2000) 466 endg.

Ausbildungsstellen. Bei den Ausbildungsstellen liegt ein zusätzlicher Beratungsschwerpunkt auf dem auf Schülerinnen und Studentinnen erweiterten Anwendungsbereich des Gesetzes.

Tabelle 51: Vergleich der häufigsten Beratungsthemen

Betriebe	Ausbildungsstellen
Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung	Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung
Bedeutung und Auslegung der Kategorie der unverantwortbaren Gefährdung, Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und Wegfall einzelner Tätigkeiten	Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gesetzes auf Schülerinnen und Studentinnen
Gesundheitsschutz durch Beschäftigungsverbote, die Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und veränderte Pausenzeiten	Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen bei unverantwortbarer Gefährdung und Wegfall einzelner Tätigkeiten

Quelle: Befragung der Aufsichtsbehörden

Wenn **Maßnahmen** angeordnet wurden, dann waren dies, der Logik der Beratungsthemen folgend, **vor allem die Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen**, gefolgt von den Anpassungen der Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen. Hier zeigt sich, dass sowohl die Beratung als auch die Anordnung der Aufsichtsbehörden an erster Stelle auf die Basis für eine gute Umsetzung des Mutterschutzes in den Betrieben und Ausbildungsstellen abzielen. Eine breite Implementation der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen kann als förderliche Rahmenbedingung für einen präventiv gestaltenden Mutterschutz angesehen werden. Diese Implementation wird durch die Aufsichtsbehörden mit vorangetrieben. Gleichzeitig zeigen die Einschätzungen aber auch, dass hier **noch viel Basisarbeit notwendig** ist. Nach Ansicht einiger

Fachleute wirken die unterschiedlichen Auslegungen des MuSchG durch die Aufsichtsbehörden und Landesprüfungsämter umsetzungserschwerend.

Auf Anzeigen der Betriebe zur Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Frauen an Sonn- und Feiertagen oder zwischen 20 und 22 Uhr haben alle antwortenden Aufsichtsbehörden reagiert, auf die gleich gelagerten Anzeigen der Ausbildungsstellen haben nicht alle Aufsichtsbehörden reagiert. Dies kann als Ausdruck unterschiedlicher Achtsamkeit gewertet werden. Knapp ein Drittel der antwortenden Aufsichtsbehörden prüft die Vorbereitung einer Kündigung im Zeitraum des Kündigungsverbots. Ein **stärkeres Prüfgeschehen** könnte hier **mehr Schutzwirkung** erzielen.

Die europäische Vorgabe zur breiten Bekanntgabe der Leitlinien der Europäischen Kommission zum Mutterschutz wird nicht konsequent in allen antwortenden Einrichtungen umgesetzt. Über die Gründe dafür können keine Aussagen getroffen werden, möglicherweise fehlt es an einer umsetzungstärkenden Untersetzung des Leitziels mit Handlungszielen.

5.4.3 Die Rolle der Krankenkassen

Die Rolle der Krankenkassen ist in zweierlei Hinsicht für die Evaluation interessant:¹³⁶

- Zum einen wird durch die Befragung ein Einblick in die **Beratungen durch die Krankenkassen** gegeben. Insgesamt haben sich 28 Krankenkassen an der Umfrage beteiligt. Darunter sind sowohl größere als auch kleinere Kassen vertreten.
- Zum anderen entscheiden die Krankenkassen über die **Erstattung nach dem U2-Umlageverfahren** nach dem AAG. Das sich daraus ergebende Rollenverständnis der Krankenkassen wird in Kapitel 6.1 thematisiert.

¹³⁶ Zudem konnten durch die Einbeziehung der Krankenkassen in die Befragung wertvolle Hinweise auf die Entwicklung der mutterschutzbezogenen Erstattungsanträge nach dem AAG (U2-Umlageverfahren) vor und nach der Evaluation gewonnen werden, die in Kapitel 7 vorgestellt werden.

5.4.3.1 Beratung zum Gesundheitsschutz durch die Krankenkassen

5.4.3.1.1 Beratungsauftrag

Eine spezielle **Pflicht der Krankenkassen zur Beratung über einen diskriminierungsfreien Mutterschutz** ist gesetzlich nicht geregelt.

Damit bleibt die einfache Pflicht zur Beratung im Rahmen ihrer Leistungspflicht gemäß § 24i SGB V beziehungsweise ihrer Erstattungspflicht gemäß § 1 Absatz 2 AAG.¹³⁷ In einigen Fällen¹³⁸ wird das Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Absatz 2 MuSchG vom **Bundesamt für Soziale Sicherung** (zuvor: Bundesversicherungsamt)¹³⁹ erbracht.

Die Krankenkassen sind damit zwar Ansprechpartner für die Unternehmen; nach der Konzeption des MuSchG sind sie allerdings nicht als Akteure für die Umsetzung des MuSchG vorgesehen. Hierauf wird angesichts der Wechselwirkungen zwischen Freistellung und Entgeltsicherung zurückzukommen sein.

5.4.3.1.2 Beratungstätigkeit

23 Krankenkassen haben die Frage beantwortet, ob sie *Betriebe zu Fragen des Mutterschutzes beraten*. 16 Krankenkassen gaben an zu beraten, vier Krankenkassen verneinten dies und weitere drei Krankenkassen wussten es nicht.

Die differenzierende Nachfrage nach der **Zahl der Betriebe** beantwortete keine der Krankenkassen. Entweder wird diese Zahl nicht erfasst oder aber sie liegt nicht in aggregierter Form vor.

5.4.3.1.3 Beratungsthemen

- Die am häufigsten benannten Beratungsthemen betreffen den *Mutterschutzlohn* und den *Zuschuss zum Mutterschaftsgeld*.
- Zum *betrieblichen Beschäftigungsverbot* wird – wenig überraschend – häufiger beraten als zum *ärztlichen Beschäftigungsverbot*.
- Fünf Krankenkassen benannten als eines der fünf hauptsächlichen Beratungsthemen die *präventive Beurteilung der Arbeitsbedingungen* und zwei die *Anpassung der Arbeitsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung*.

Tabelle 52: „Was waren die hauptsächlichen Themen Ihrer Beratung in den vergangenen zwei Jahren? Bitte kreuzen Sie die fünf wichtigsten Themen an.“

Hauptsächliche Themen der Beratung in den vergangenen zwei Jahren	Zahl der Nennungen (n = 16)
Erstattung des Mutterschutzlohns	11
Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG)	9
Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld	9
Berechnung des Mutterschutzlohns (§ 18 MuSchG, d.h. bei Beschäftigungsverboten/Arbeitsplatzwechsel)	8
Teilweises/vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot	8
Präventive Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)	5
Teilweises/vollständiges ärztliches Beschäftigungsverbot	5
Anpassung der Arbeitsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung	2

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Das Beratungsgeschehen der antwortenden Krankenkassen zeigt, dass sich die Beratung vornehmlich auf den Mutterschutzlohn und das Mutterschaftsgeld erstreckt. Aus der Betriebsbefragung ist festzuhalten, dass mehr als die Hälfte der Betriebe (52,3 Prozent) sich zu bestimmten Punkten der Neuheiten des Mutterschutzes bei den Krankenkassen informiert. Dies ist die häufigste benannte Informationsquelle. Etwa 30 Prozent der Betriebe benennen als Beratungsbedarfe die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen, die sich explizit an die Krankenkassen richten. Damit könnte eine Beratung der Krankenkassen zu weiteren Themen des Mutterschutzes über den Fokus der Leistungen hinaus durchaus breite Wirkung auf die Umsetzung des Mutterschutzes in der Praxis erzielen.

137 BT-Drs. 18/8963, S. 117.

138 Und zwar dann, wenn die Frau nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist oder wenn das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Abs. 2 MuSchG durch Kündigung endet, vgl. § 19 Abs. 2 MuSchG.

139 Entsprechend geändert durch Art. 57 Abs. 8 des Gesetzes zur Regelung des Sozialen Entschädigungsrechts vom 12. Dezember 2019 (BGBl. 2019 I S. 2652).

5.4.3.1.4 Zusammenfassung

Die angegebenen Beratungsaktivitäten der Krankenkassen zielen vor allem auf den Mutterschutzlohn und das Mutterschaftsgeld. Diesen Bedarf äußert auch ein Teil der befragten Betriebe. Während aber die Betriebe am häufigsten Beratungsbedarf zur Gefährdungsbeurteilung angeben, spielt dieses Thema in den Beratungen der Krankenkassen eine untergeordnete Rolle.

Es ist davon auszugehen, dass eine intensivere Beratung der Krankenkassen an dem Punkt eine hohe Reichweite erzielen könnte. Dies setzt allerdings ein umfassendes Wissen über die Präventionsinstrumente des MuSchG voraus.

5.4.3.2 Erstattung nach dem U2-Umlagverfahren durch die Krankenkassen

Die **Krankenkassen** leisten als Versicherungsleistung das Mutterschaftsgeld (§§ 19 MuSchG, 24i SGB V) und sie erstatten den Arbeitgebern im Rahmen des Umlageverfahrens U2 nach § 1 Absatz 2 **Aufwendungsausgleichsgesetz** (AAG) deren Arbeitgeberleistungen nach §§ 18, 20 MuSchG (Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) aus den für diesen Zweck treuhänderisch verwalteten Mitteln für den Ausgleich (vergleiche § 8 AAG, dazu oben, Kapitel 1.2.4, 1.2.5.3, 1.3.3.1.1).

Damit spielen die Krankenkassen **personalwirtschaftlich** eine wichtige Akteursrolle. Aus Sicht der Unternehmen belastet Mutterschutz wegen des organisatorischen Aufwands und zugleich monetär, wenn für nicht vertragsgemäß erbrachte Arbeit Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt werden müssen.

Eine solche, dem einzelnen Arbeitsverhältnis zuordenbare Kostenlast wurde allerdings durch eine Gesetzesänderung im Jahr 2005 beseitigt. Mit dem AAG in seiner jetzigen Fassung ist der Gesetzgeber einem Gesetzgebungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts zur **gleichstellungsgerechten Regelung des Mutterschaftsgelds** nachgekommen.¹⁴⁰ Die von den Krankenkassen treuhänderisch verwaltete **Umlage** ist ein wichtiges Element, um den Mutterschutz im jeweils einzelnen Arbeitsver-

hältnis möglichst kostenneutral zu halten. Die Krankenkassen sind damit aus Unternehmenssicht wichtige Ansprechpartner.¹⁴¹

5.4.4 Die Rolle der Frauenärztinnen und Frauenärzte sowie der Hebammen und Entbindungspfleger

Das MuSchG selbst weist den (Frauen-)Ärztinnen und (Frauen-)Ärztinnen sowie Hebammen und Entbindungspflegern verschiedene Aufgaben zu. Die Berechnung der vor- und nachgeburtlichen Schutzfrist gemäß § 3 MuSchG basiert typischerweise auf einem (frauen-)ärztlichen Zeugnis oder dem einer Hebamme beziehungsweise eines Entbindungspflegers. Gleiches gilt für den Nachweis der Schwangerschaft gemäß § 15 MuSchG. Das in § 16 MuSchG normierte ärztliche Beschäftigungsverbot setzt ein (frauen-)ärztliches Zeugnis voraus, ebenso die behördliche Erlaubnis der Nacharbeit gemäß § 28 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 MuSchG. Vermittelt über die sozialrechtlichen Leistungsansprüche bei Schwangerschaft und Mutterschaft gemäß § 24d SGB V spielen die genannten Berufsgruppen eine zentrale Rolle während der Schwangerenvorsorge und Betreuung nach der Entbindung.

Das Mutterschutzgesetz selbst illustriert den Beitrag der Gynäkologinnen und Gynäkologen sowie Hebammen und Entbindungspfleger zum diskriminierungsfreien Mutterschutz nur äußerst schwach. Auch das ärztliche Beschäftigungsverbot spricht nur von einem Zeugnis, nicht von Kommunikation, Verantwortung und Mitgestaltung.

Erste Hinweise auf die Mitverantwortung der genannten Berufsgruppen für den betrieblichen Mutterschutz ergeben sich aus den Vorgaben der Mutterschafts-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA), die die sozialrechtlichen Leistungsansprüche gemäß § 24d SGB V näher ausgestalten. In der Mutterschafts-Richtlinie heißt es schlicht, dass die „Arbeits- und Sozialanamnese“ Teil der zu erbringenden Leistungen sei.

¹⁴⁰ BVerfG, 18. November 2003, 1 BvR 302/96, BVerfGE 109, 64–96.

¹⁴¹ Ausführlich Hoffer, SR 2021, 17 ff.

Darüber hinaus wird allerdings weder in der Mutterschafts-Richtlinie des G-BA noch im SGB V auf ein weiterführendes beziehungsweise konkretisiertes Handeln der behandelnden (Fach-)Ärztinnen hinsichtlich der Arbeits-/Beschäftigungssituation der schwangeren Frau und einer möglichen abgestimmten Zusammenarbeit mit betrieblichen Akteurinnen und Akteuren hingewiesen.

Die Berufsgruppe der Frauenärztinnen und Frauenärzte sieht sich als wichtigster Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Schwangerschaft, auch und vor allem dann, „wenn Schwangere Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz haben, die Arbeitsbedingungen sich für die Schwangere oder das ungeborene Kind gefährlich darstellen, der Arbeitgeber die Mutterschutzvorschriften am Arbeitsplatz nicht beachtet oder die Schwangere auffordert, sich doch besser gleich bis zum Beginn des Mutterschutzes ein Beschäftigungsverbot vom Frauenarzt oder der Frauenärztin geben zu lassen“. Seitens der Ärztinnen und Ärzte wird empfohlen, sich bei diesen und anderen Themen als Erstes an den Frauenarzt oder die Frauenärztin zu wenden.¹⁴²

Ungeachtet der mit dem vorherigen Zitat einhergehenden Kritik an der betrieblichen Mutterschutzpraxis deckt sich das fachliche Selbstverständnis unzweifelhaft mit den Vorgaben des partizipativen und kommunikativen Mutterschutzes nach der RL 92/85/EWG. In den auf Artikel 3 RL 92/85/EWG basierenden Leitlinien der Kommission¹⁴³ wird mehrfach und sehr plastisch die Bedeutung ärztlicher beziehungsweise medizinischer Beratung, Begutachtung und Dokumentation für den präventiven Mutterschutz erläutert.

Unter „Besondere Hinweise“ heißt es auf Seite 9 der Leitlinien:

„Bei der medizinischen Beratung, Begutachtung und Dokumentation sollten die Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Von besonderer Bedeutung ist dies im Zusammenhang mit bestimmten Symptomen (zum Beispiel morgendliches Erbrechen, verstärkte Empfindlichkeit gegenüber Gerüchen wie Tabakrauch und Ähnlichem), die streng vertraulich zu behandeln sind. Die Verschwie-

genheitspflicht muß auch beinhalten, daß der Arbeitgeber keine Dritten über die Schwangerschaft unterrichtet, wenn die Frau dies nicht wünscht oder dem nicht zustimmt. Es könnte sich ansonsten eine erhebliche psychische Belastung für Frauen ergeben, die bereits eine oder mehrere Fehlgeburten hinter sich haben. Unter bestimmten Umständen kann es sich erforderlich machen, Schritte zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit sowie des Wohlergehens der Frau zu ergreifen (wozu auch die Unterrichtung eines begrenzten Personenkreises gehört), doch sollte dies nach entsprechender Rücksprache mit ihrer Zustimmung erfolgen. Bei Risikobeurteilungen sind der ärztliche Rat und die Belange der betreffenden Frau gebührend zu berücksichtigen.“

Im Detail wird dann zu einzelnen Risiken beziehungsweise Schutzmaßnahmen wiederum auf das ärztliche Urteil verwiesen, so zum Beispiel:

- Seite 13 zum Risiko „Geistige und körperliche Ermüdung und Arbeitszeit“: „Lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Nacharbeit können erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit von Wöchnerinnen und Schwangeren sowie auf das Stillen haben. Nicht alle Frauen sind in gleicher Weise betroffen, und die damit verbundenen Risiken differieren in Abhängigkeit von der Art der Arbeit, den Arbeitsbedingungen und den individuellen Gegebenheiten. **Dies ist hauptsächlich eine Frage der gesundheitlichen Betreuung.** In der Regel kommt es aber während der Schwangerschaft und nach der Entbindung aufgrund der verschiedenen physiologischen und sonstigen Veränderungen zu einer verstärkten geistigen und körperlichen Ermüdung.“
- Seite 14 zum Risiko „Berufsbedingter Stress und Beispiel für vorbeugende Maßnahmen“: „Veränderungen der wirtschaftlichen Lage können zu finanzieller, emotionaler und beruflicher Unsicherheit führen, besonders wenn sich dies in der betrieblichen Kultur niederschlägt. Bei der Festlegung von Maßnahmen muss der Arbeitgeber bekannte Stressfaktoren (zum Beispiel Schichtrhythmus, Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitspensum und so weiter) **sowie die speziellen medizinischen und psychosozialen**

142 Halstrick, Arbeitsunfähigkeit – Leidige Krankenkassenanfragen zu Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft.

143 Zu deren rechtlicher Verbindlichkeit oben, Kapitel 1.3.2 (6).

Faktoren, die sich auf die einzelne Frau auswirken, in Betracht ziehen.“

- Seite 31 zum Risiko „Bewegungen und Körperhaltungen“: „Bei der Rückkehr ins Berufsleben nach einer Entbindung mit **medizinischen Komplikationen** wie Schnittentbindung oder tiefer Venenthrombose können sich zusätzliche Komplikationen ergeben.“

Diese Details belegen exemplarisch, dass die Gynäkologinnen und Gynäkologen eine Schlüsselfunktion für den wirksamen Mutterschutz einnehmen.

5.5 Mutterschutz als kooperative Gestaltungsaufgabe

Eine gute Umsetzung des Mutterschutzes kann durch ein Zusammenspiel unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure innerhalb und außerhalb der Betriebe und Ausbildungsstellen befördert werden. Dies zeigen auch die Ergebnisse des Literaturreviews zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Verantwortung dafür liegt in erster Linie bei den Arbeitgebern, Ausbildungsstellen und Hochschulen. Hier zeigen die Ergebnisse der Akteursanalyse in den Betrieben, dass eine breite Implementierung im Betrieb unter breitem Einbezug betrieblicher Akteurinnen und Akteure eine gute Basis für einen gestaltenden Mutterschutz schafft. Gleichzeitig zeigen sie auf, dass eine Sensibilisierung aller betrieblichen Akteurinnen und Akteure für Ziele und Anliegen der Mutterschutzreform wichtig ist, damit keine Umsetzungsblockaden entstehen.

Die außerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure schaffen in ihrer wissensvermittelnden, beratenden und auch kontrollierenden Rolle vor allem eine Grundlage für die Umsetzung in der Praxis. Der neu eingerichtete Ausschuss für Mutterschutz hat explizit zum Ziel, die Gesetzes Einführung zu begleiten und zu konkretisieren. Damit ist eine gewisse Erwartungshaltung seitens der betrieblichen und außerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure entstanden, die zum Zeitpunkt der Evaluation als noch nicht erfüllt zu beschreiben ist. Dies liegt zum einen daran, dass sich der Ausschuss

erst einmal in seiner Zusammensetzung und Arbeit organisieren musste, bevor er in die inhaltliche Arbeit einsteigen konnte. Zum anderen ist an dieser Stelle aber auch die Auswirkung der Erwartungshaltungen zu hinterfragen. Eine abwartende Haltung der Betriebe und Ausbildungsstellen und ein Rückzug auf haftungssichere Maßnahmen sind aufgrund der Unsicherheiten nachvollziehbar, entsprechen aber nicht dem gesetzlichen Auftrag. Gleichwohl sind Arbeitsergebnisse des Ausschusses für die weitere Umsetzung begleitend wichtig.

Die Aufsichtsbehörden haben ausdrücklich beratende Funktion, die sie zum Zeitpunkt der Evaluation mit Blick auf die Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage für einen guten Mutterschutz intensiv erfüllen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Prüfgeschehen sich zwischen den Betrieben und Ausbildungsstellen unterscheidet, dies könnte zu Schutzlücken in den Ausbildungsstellen führen. Zudem scheinen zum Zeitpunkt der Evaluation schwangere Frauen stärker Beachtung zu finden als stillende Frauen, auch hieraus könnten sich Schutzlücken ergeben.

Schließlich haben die Aufsichtsbehörden auch eine Beratungsfunktion hinsichtlich der Ziele und Grundsätze der Reform. Diese wird aktuell noch wenig umgesetzt.

Die Krankenkassen selbst haben keine explizite Beratungsfunktion zur diskriminierungsfreien Gestaltung des Mutterschutzes, sie sind aber wichtige Ansprechpartner bei den Entgeltregelungen. Die Ergebnisse verweisen auf entsprechende Beratungsbedarfe der Betriebe und Ausbildungsstellen. Gleichzeitig verweisen auch einige Krankenkassen auf Beratungen zu gestaltenden Maßnahmen jenseits der vollständigen Beschäftigungsverbote. Werden diese Angebote ausgebaut, könnten die Krankenkassen eine breite Wirkung erzielen.

Die Frauenärzte und Frauenärztinnen sind wichtige Ansprechpersonen für die Frauen in allen Aspekten von Schwangerschaft und Geburt. Damit sind sie ebenfalls wichtige Akteurinnen und Akteure, die vor allem die individuellen Bedingungen der Frauen kennen und Schutzmaßnahmen aus dieser individuellen Perspektive beurteilen können. Sie nehmen zudem die individuellen Positionen und Einstellungen der Frauen zur Beschäftigung während Schwangerschaften und Stillzeiten wahr.

Auswirkungen der Reform



6.1 Auswirkungen der Reform in der Erstattungspraxis der Krankenkassen nach dem AAG (U2-Umlageverfahren)

Zunächst wird zur Einordnung der Zahlen die Entwicklung der Fälle, in denen Betriebe die Erstattung ihres gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 1 AAG im Rahmen des U2-Umlageverfahrens beantragt haben, betrachtet. Hierbei werden – wie auch in den nachfolgenden Tabellen – nicht die jeweiligen Zahlen dargestellt, sondern die prozentuale Entwicklung der Zahlen im Jahresvergleich. Diese sind als Durchschnittswert der prozentualen Entwicklung sowie als Minimum, als Wert der geringsten prozentualen Entwicklung, beziehungsweise als Maximum, als Wert der höchsten prozentualen Entwicklung, angegeben.

Tabelle 53: Entwicklung der Fallzahlen Erstattung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 1 AAG im Rahmen des U2-Umlageverfahrens (2016–2019) (n = 21–23)

		Angaben in Prozentpunkten		
		2017	2018	2019
Entwicklung bezogen auf das Referenzjahr 2016	Mittelwert	+5,8	+12,2	+16,1
	Minimum	–8,6	–18,2	–20,7
	Maximum	+24,92	+46,9	+55,5
Entwicklung bezogen auf das Vorjahr	Mittelwert	+5,8	+5,6	+3,3
	Minimum	–8,56	–14,2	–11,7
	Maximum	+24,92	+25,2	+21,1

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Die Zahlen der Fälle, für die in den Jahren 2016 bis 2019 eine Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 1 AAG im Rahmen des U2-Umlageverfahrens beantragt wurde, haben zugenommen. Basierend auf dem Referenzjahr 2016 sind die Fallzahlen im Jahr 2019 um 16,1 Prozentpunkte gestiegen.

Im Vergleich der Fallzahlenentwicklung zum jeweiligen Vorjahr zeigt sich, dass die Zunahmen im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 sowie im Jahr 2018 im Vergleich zum Jahr 2017 prozentual höher ausfielen als die Zunahme der Fallzahlen im Jahr 2019 im Vergleich zum Jahr 2018. Das heißt, die Fallzahlen sind gestiegen, wenn auch nicht linear. Die Frauenerwerbstätigkeit hat in dem Zeitraum ebenfalls zugenommen, allerdings mit einer Zunahme von 2016 zu 2019¹⁴⁴ um 3,5 Prozentpunkte nicht in dem Umfang wie die Entwicklung der Fallzahlen für die Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Im gleichen Zeitraum ist zudem die Zahl der Geburten um 1,8 Prozentpunkte¹⁴⁵ gesunken.

Etwa die Hälfte der antwortenden Krankenkassen hat für die Jahre 2016 bis 2019 auch angegeben, wie sich die Beträge, die als Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 1 AAG an die Arbeitgeber erstattet wurden, entwickelt haben.

144 Im Jahr 2016 17.764.000 abhängig beschäftigte Frauen und 2019 18.387.000 (Quelle: Destatis 2020: Tabelle: Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsumfang, Geschlecht, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-0011#abreadcrumb>).

145 Im Jahr 2016 795.055 lebend oder tot geborene Kinder und 2019 781.270 (Quelle: Destatis 2020, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/lebendgeborene-gestorbene.html>).

Tabelle 54: Entwicklung der den Arbeitgebern erstatteten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 1 AAG (2016–2019) (n = 11–12)

		Angaben in Prozentpunkten		
		2017	2018	2019
Entwicklung bezogen auf das Referenzjahr 2016	Mittelwert	+5,8	+11,2	+19,0
	Minimum	+1,0	+2,0	+4,7
	Maximum	+5,8	+27,9	+53,3
Entwicklung bezogen auf das Vorjahr	Mittelwert	+5,8	+4,5	+6,5
	Minimum	+1,0	–1,1	+1,0
	Maximum	+5,8	+15,6	+33,9

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Die den Arbeitgebern erstatteten Zuschüsse der Krankenkassen steigen zwischen 2016 und 2019 mit einem Wert von 19 Prozentpunkten ebenfalls an. Der Anstieg fällt höher aus als der Anstieg der Fallzahlen. Von 2017 zu 2018 ist der Anstieg etwas geringer (4,5 Prozentpunkte), von 2018 zu 2019 ist ein stärkerer Anstieg zu verzeichnen (6,5 Prozentpunkte). Der unterschiedliche Verlauf der Anstiege der Fallzahlen und der erstatteten Zuschüsse erklärt sich dadurch, dass das Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG in Verbindung mit § 24i SGB V seit Jahren bei 13 Euro pro Tag festgesetzt ist, der Arbeitgeber aber mit dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld die Differenz zwischen diesem und dem durchschnittlichen Lohn beziehungsweise Gehalt zahlt, § 20 Absatz 1 MuSchG, der beziehungsweise das in den letzten Jahren im Durchschnitt ebenfalls angestiegen ist.

Hinweise auf die Bewertung des Umsetzungsstands der Reform des MuSchG können die Fallzahlen geben, die die Krankenkassen zur Erstattung der Entgeltfortzahlung im Falle eines Beschäftigungsverbots (Mutterschutzlohn gemäß § 18 MuSchG) und zur Erstattung der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG im Rahmen des U2-Umlageverfahrens für die Jahre 2016 bis 2019 gemacht haben.

6.1.1 Zur Erstattung des Mutterschutzlohns

Tabelle 55: Entwicklung der Fallzahlen Erstattung der Entgeltfortzahlung im Falle eines Beschäftigungsverbots (Mutterschutzlohn) und der die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG im Rahmen des U2-Umlageverfahrens (2016–2019) (n = 18–21)

		Angaben in Prozentpunkten		
		2017	2018	2019
Entwicklung bezogen auf das Referenzjahr 2016	Mittelwert	+6,0	+11,8	+18,7
	Minimum	–15,3	–24,6	–31,7
	Maximum	+18,7	+45,6	+59,0
Entwicklung bezogen auf das Vorjahr	Mittelwert	+6,0	+4,8	+7,3
	Minimum	–15,3	–13,0	–19,8
	Maximum	+18,7	+22,9	+36,3

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Die Fallzahlen der Erstattungen im Falle eines Beschäftigungsverbots sind von 2016 zu 2019 angestiegen, und das mit 18,7 Prozentpunkten etwas stärker als die Fallzahlen der Erstattung der Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld mit 16,1 Prozentpunkten. Im Vergleich zu den Fallzahlen der Erstattung der Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld verläuft die Fallzahlenentwicklung der einzelnen Jahre mit Blick auf das Vorjahr etwas anders: So ist der Anstieg von 2017 zu 2018 mit 4,8 Prozentpunkten weniger hoch als der Anstieg von 2018 zu 2019 mit 7,3 Prozentpunkten. Bei der Interpretation der Zahlen ist allerdings zu beachten, dass auch Krankenkassen geantwortet haben, die ein Absinken der Fallzahlen verzeichnen, dies zeigt sich in den negativen Minimumwerten. Die geringste verzeichnete Entwicklung geht mit einem Absinken der Fallzahlen einher.

Tabelle 56: Entwicklung der an die Arbeitgeber geleisteten Erstattungen gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG (für Entgeltfortzahlung/ Mutterschutzlohn und hierauf entfallende Arbeitgeberbeiträge) im Falle eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots (2016–2019) (n = 13–14)

		Angaben in Prozentpunkten		
		2017	2018	2019
Entwicklung bezogen auf das Referenzjahr 2016	Mittelwert	+6,8	+11,7	+13,5
	Minimum	+1,6	+1,5	–25,2
	Maximum	+31,8	+58,9	+47,4
Entwicklung bezogen auf das Vorjahr	Mittelwert	+6,8	+4,2	+2,1
	Minimum	+1,6	–0,7	–30,9
	Maximum	+31,8	+19,9	+10,5

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Die an die Arbeitgeber geleisteten Erstattungen gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG (für Entgeltfortzahlung/Mutterschutzlohn und hierauf entfallende Arbeitgeberbeiträge) im Falle eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots sind im Verlauf der Jahre ebenfalls gestiegen, von 2016 zu 2019 um 13,5 Prozentpunkte. Sie sind damit nicht in gleichem Maß gestiegen wie die Fallzahlen. Die Anstiege der Fallzahlen und der an die Arbeitgeber geleisteten Erstattungen verlaufen nicht linear, da die Anstiege der Arbeitgebererstattungen bezogen auf das jeweilige Vorjahr abflachen. So beträgt der Anstieg von 2018 zu 2019 2,1 Prozentpunkte, von 2016 zu 2017 beträgt er 6,9 Prozentpunkte.

Zu beobachten ist also ein Anstieg der Fallzahlen, der im Jahr 2018 weniger und im Jahr 2019 deutlicher ausgeprägt ist, wobei im gleichen Zeitraum die jahresbezogenen Anstiege der an die Arbeitgeber geleisteten Erstattungen gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG (für Entgeltfortzahlung/ Mutterschutzlohn und hierauf entfallende Arbeitgeberbeiträge) im Falle eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots deutlich abflachen. Dies könnte als ein Hinweis darauf gewertet werden, dass die Zeiträume, für die Erstattungen geleistet werden müssen, kürzer werden.

6.1.2 Zu Umfang und Dauer von Beschäftigungsverboten

Die Krankenkassen wurden gebeten, nach der Angabe der allgemeinen Fallzahlen die Fallzahlen der Beschäftigungsverbote stärker zu differenzieren. Hier haben vier bis sieben Krankenkassen geantwortet. Die Zahl der antwortenden Krankenkassen schwankt zwischen den Jahren. Das bedeutet, es gab Krankenkassen, die die Zahlen nur für zwei oder drei der abgefragten Jahre eingetragen haben.¹⁴⁶ Abgefragt wurde ebenso die Zahl der Fälle mit einer entgeltrelevanten Veränderung der Arbeitsbedingungen und mit einer Versetzung von Nacht- auf Tagschicht. Keine der antwortenden Krankenkassen hat dafür Fälle angegeben. Entweder werden diese Fälle nicht in einem aggregierten Zustand erfasst oder sie werden unter einer anderen Kategorie erfasst.

¹⁴⁶ Erfahrungen mit anderen Befragungen zeigen, dass sich dies manchmal mit Umstellungen im Erfassungssystem begründet und eine Vergleichbarkeitsprüfung mit einem hohen Aufwand verbunden ist oder aber eine zusammenführende Kennzahlenerfassung erst ab einem bestimmten Jahr vorgenommen wurde.

Tabelle 57: Prozentuale Entwicklung der Fälle mit folgenden Maßnahmen vor Beginn der Schutzfrist (2016–2019)

	Angaben in Prozentpunkten			
	2016–2017	2017–2018	2018–2019	2016–2019
Vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot (n = 4–7)	+3,4	+0,1	+8,2	+6,3
Vollständiges ärztliches Beschäftigungsverbot (n = 4–7)	–0,6	–2,5	–2,8	–5,3
Teilweises betriebliches Beschäftigungsverbot (n = 4–6)	+5,1	–18,4	–8,4	–16,9
Teilweises ärztliches Beschäftigungsverbot (n = 4–6)	+2,9	–8,5	–0,9	–6,0

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Auffällig ist, dass ausschließlich die Zahl der Fälle mit einem *vollständigen betrieblichen Beschäftigungsverbot* steigt: Von 2016 zu 2019 beträgt der Zuwachs insgesamt 6,3 Prozentpunkte. Eine Interpretation beziehungsweise Einordnung der Entwicklungen mit Blick auf die Fallzahlen insgesamt ist aufgrund der niedrigen Zahl der diese Frage beantwortenden Krankenkassen nicht möglich. Für alle anderen Formen der Beschäftigungsverbote ist unter den wenigen antwortenden Krankenkassen ein Absinken der Fälle von 2016 zu 2019 zu verzeichnen. Diese Entwicklung tritt mit Blick auf die *teilweisen betrieblichen* wie auch *ärztlichen Beschäftigungsverbote* erst ab dem Jahr 2018 ein.

Mit aller gebotenen Vorsicht scheint die Tendenz der Aussprache von vollständigen betrieblichen Beschäftigungsverboten zuzunehmen. Dahingegen sind vollständige ärztliche Beschäftigungsverbote sowie teilweise Beschäftigungsverbote seltener. Möglicherweise wird der Rückgang der Fälle vollständiger ärztlicher Beschäftigungsverbote und teilweiser betrieblicher Beschäftigungsverbote durch vollständige betriebliche Beschäftigungsverbote kompensiert. Die Entwicklung zwischen den einzelnen Jahren schwankt. Aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums und der geringen Fallzahl werden diese nicht interpretiert.

Die Frage, über welchen Zeitraum sich die *vollständigen Beschäftigungsverbote aller Fälle beziehungsweise*

weise Schwangerschaften in den einzelnen Jahren erstreckten, wurde von drei Krankenkassen so beantwortet, dass die Entwicklung in Relation zu den Fallzahlen gesetzt werden konnte und einen Vergleich der Jahre zuließ. Bei diesen drei Krankenkassen ist die durchschnittliche Zahl der Tage, wie auch der Median, leicht angestiegen. Damit ist für die Fälle dieser Krankenkassen von einer Ausweitung der Tage des vollständigen betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots auszugehen.

Tabelle 58: „Über welchen Zeitraum erstreckten sich die vollständigen Beschäftigungsverbote aller Fälle beziehungsweise Schwangerschaften in den einzelnen Jahren?“ (Angabe in Tagen)

	Durchschnitt der Tage der vollständigen Beschäftigungsverbote			
	2016	2017	2018	2019
KK 1	114	114	117	117
KK 2	95	94	95	98
KK 3	89	89	90	92

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Vergleichbare und auswertbare Angaben für die *Dauer der teilweisen Beschäftigungsverbote* haben zwei Krankenkassen gegeben. Diese sind abgebildet, können aber aufgrund der geringen Fallzahlen nicht verlässlich interpretiert werden.

Tabelle 59: „Über welchen Zeitraum erstreckten sich die teilweisen Beschäftigungsverbote aller Fälle beziehungsweise Schwangerschaften in den einzelnen Jahren?“ (Angabe in Tagen)

	Durchschnitt der Tage der teilweisen Beschäftigungsverbote			
	2016	2017	2018	2019
KK 2	98	98	102	99
KK 3	50	49	49	51

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Die Frage nach der *Dauer der Schutzfristen* haben insgesamt zehn Krankenkassen für das Jahr 2016 und elf Krankenkassen für die Jahre 2017 bis 2019 beantwortet. Nach Prüfung der Datengrundlage kann für diese Frage für fünf Krankenkassen ein valider Durchschnittswert angegeben werden. Bei einer Krankenkasse ist die Anzahl der Tage der Dauer der Schutzfristen seit 2017 im Durchschnitt leicht angestiegen, bei den anderen Krankenkassen liegt sie eher auf dem gleichen Niveau.

Tabelle 60: „Über welchen Zeitraum erstreckten sich die Schutzfristen aller Fälle beziehungsweise Schwangerschaften in den einzelnen Jahren?“ (Angabe in Tagen)

	Durchschnitt der Tage der Schutzfristen			
	2016	2017	2018	2019
KK 1	111	111	114	114
KK 2	99	99	99	99
KK 3	95	94	95	95
KK 4	101	101	99	101
KK 5	103	103	103	103

Quelle: Befragung der Krankenkassen, eigene Berechnungen

Damit lassen die Zahlen der Krankenkassen keine valide Interpretation einer Entwicklung zu. Mehrere Begründungszusammenhänge sind denkbar. Es könnten erstens Unsicherheiten hinsichtlich der „verantwortbaren Beschäftigung“

im Sinne des Ausschlusses einer unverantwortbaren Gefährdung durch länger dauernde gänzliche Freistellungen umgangen werden. Es könnten aber auch zweitens Zeiten, in denen die Gefährdungsbeurteilung noch nicht erstellt ist, durch vollständige Freistellungen überbrückt worden sein. Möglich wäre aber auch, dass Arbeitgeber durch das Informationsverhalten der Krankenkassen noch stark in die Richtung einer Freistellung mit der Folge der Leistungserstattung gelenkt werden. Denn wenn die Arbeitgeber Informationen über die Erstattungsmöglichkeiten erhalten, nicht aber über beschäftigungserhaltende Gestaltungsmöglichkeiten, kann dies dazu führen, dass die Arbeitgeber eher die vollständige Freistellung wählen.

Dennoch könnte die regelmäßige Erhebung von Angaben bei den Krankenkassen die Evaluation der Umsetzung der Mutterschutzreform ermöglichen. Allerdings zeigt das Antwortverhalten der Krankenkassen, dass es bisher keine einheitliche Erfassung beziehungsweise Aufbereitung der Meldungen gibt. Dies war bisher auch nicht notwendig.

6.1.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Fallzahlen der Erstattung der Entgeltfortzahlung im Falle eines Beschäftigungsverbots (Mutterschutzlohn) sowie der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und 3 AAG im Rahmen des U2-Umlageverfahrens in den Jahren 2016 bis 2019 bei den Krankenkassen stärker zunehmen als die an die Arbeitgeber geleisteten Erstattungsbeträge. Differenziert betrachtet steigt die Zahl der Fälle mit einem vollständigen betrieblichen Beschäftigungsverbot von 2016 zu 2019 an, während die Zahl der Fälle mit den anderen Formen der Beschäftigungsverbote im Beobachtungszeitraum abnimmt.

Aus der Abfrage zur Dauer der Beschäftigungsverbote und Schutzfristen lassen sich aufgrund der wenigen auswertbaren Antworten keine Schlussfolgerungen ziehen.

6.2 Analyse der Wirkungen des Umsetzungsstands für ausgewählte Neuregelungen

Zwei der Neuregelungen waren für die Evaluation besonders wichtig: das besondere Genehmigungsverfahren für die Zeit zwischen 20 und 22 Uhr und die Regelung zur Sonn- und Feiertagsarbeit. Nachfolgend werden ausgehend vom Umsetzungsstand mögliche Wirkungen dieser beiden Neuregelungen diskutiert.

6.2.1 Besonderes Genehmigungsverfahren für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr

Mit der Reform des MuSchG wurde die bereits bestehende Genehmigungspflicht für Nachtarbeit für den Zeitraum zwischen 20 und 22 Uhr vereinfacht. Dieser Aspekt der Reform wurde bereits in der parlamentarischen Anhörung vor der Verabschiedung des MuSchG kritisiert (siehe Kapitel 1.2.2). Das vereinfachte Genehmigungsverfahren wurde von mehr als der Hälfte der Betriebe (53 Prozent), die Aussagen zu den Neuregelungen des MuSchG getroffen haben, als Neuregelung benannt. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass knapp die Hälfte der Betriebe diese Neuregelung nicht erkannt hat. Zieht man in Betracht, dass nicht alle befragten Betriebe Kenntnis von der Reform hatten, so liegt der Anteil der Betriebe, die nicht um diese Neuregelung wissen, noch höher. In der Praxis der befragten Betriebe spielt Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr nur eine marginale Rolle. Nur 56 Betriebe gaben für schwangere und/oder stillende Beschäftigte Nachtarbeit in diesem Zeitraum an. Davon hat die Hälfte einen Antrag auf Genehmigung gestellt. Diese kamen vor allem aus der Branche „Gesundheit und Soziales“ und zählen eher zu den größeren Betrieben (Kapitel 3.1.2.2). Diese Ergebnisse werden von den befragten Aufsichtsbehörden bestätigt, die

schätzungsweise bei drei Prozent der Schwangeren oder Stillenden ein Verfahren zur Genehmigung von Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr registrierten (Kapitel 3.1.4). Etwa jeder zehnte Betrieb wünscht sich zu diesem Thema mehr Unterstützung.

Auf ein ähnliches ausnahmegeprägtes Bild lassen die Aussagen der Ausbildungsstellen (Kapitel 3.1.3.3) sowie der Aufsichtsbehörden zu den Ausbildungsstellen (Kapitel 3.1.4) schließen. Keine der antwortenden Ausbildungsstellen sieht an diesem Punkt einen Unterstützungsbedarf.

Aus dem Umsetzungsstand können mehrere Schlüsse gezogen werden. Für einen Teil der Betriebe wird aufgrund der Arbeitszeitsysteme Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr keine Relevanz haben. Für die Betriebe und Branchen, in denen Nachtarbeit Relevanz hat, wie zum Beispiel im Gesundheitssektor, können zwei Annahmen getroffen werden. Zum einen kann, basierend auf den im Evaluationszeitraum beobachteten eher auf Beschäftigungsverboten orientierten Umsetzungsansätzen, davon ausgegangen werden, dass Nachtarbeit für schwangere und stillende Beschäftigte durch den Einsatz von Beschäftigungsverboten de facto ausgeschlossen wird. Zum anderen ist anzunehmen, dass es Betriebe gibt, die auch ohne den Einsatz von Beschäftigungsverboten keine Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr einsetzen oder sie nicht beantragen. Wie hoch der jeweilige Anteil der Betriebe ist, darüber kann mit den Ergebnissen der Evaluation keine Auskunft gegeben werden. Die benannten Beratungsbedarfe der Betriebe lassen darauf schließen, dass die Zahl der Betriebe mit einem auch Nachtarbeit einschließenden Arbeitszeitsystem höher liegt als die bisherige Zahl der nutzenden Betriebe. Gründe für die Vermeidungsstrategien können einerseits in den Unsicherheiten des Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung oder andererseits in vermuteten beziehungsweise erlebten Hürden des Genehmigungsverfahrens liegen. Der Gesetzgeber selbst schätzte eher eine dreistellige Zahl an Beantragungen pro Jahr (siehe Kapitel 1.2.2) und damit die Nutzung verhalten ein.

6.2.2 Genehmigungsfreie Sonn- und Feiertagsarbeit

Der Wegfall der behördlichen Genehmigung für Sonn- und Feiertagsarbeit mit der Reform des MuSchG ist in den Betrieben nur wenig bekannt. Bereits im Diskussionsprozess der Reform wurde die beeinflussungsfreie Zustimmung der betroffenen Frau als Voraussetzung für Sonn- und Feiertagsarbeit kritisch reflektiert. Jeder vierte Betrieb benannte diese Neuregelung richtig (Kapitel 2.2.2.1). 67 Betriebe gaben an, ihre schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen auch sonn- und feiertags zu beschäftigen. Sie nutzten dies in etwa bei einem Drittel ihrer schwangeren oder stillenden Beschäftigten. Auch in den Ausbildungsstellen spielen Ausbildung oder Lehrveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen kaum eine Rolle (Kapitel 3.1.3.3).

Der Anteil der bei den Aufsichtsbehörden angezeigten Sonn- und Feiertagsarbeit liegt bei etwa neun Prozent der Betriebe und knapp 15 Prozent der Ausbildungsstellen (Kapitel 3.1.4). Während die Aufsichtsbehörden bei den Betrieben in allen Fällen die Zustimmung der Frauen prüfen, erfolgt dies nach eigenen Angaben in den Ausbildungsstellen nicht in jedem angezeigten Fall.

Etwa zwölf Prozent der Betriebe, aber keine der befragten Ausbildungsstellen zeigen zu diesem Thema Unterstützungsbedarf auf.

Offen bleibt an diesem Punkt, wie umfassend das Anzeigeverhalten der Betriebe und Ausbildungsstellen ist beziehungsweise ob der tatsächliche Bedarf höher liegt. Der Umstand, dass von den Aufsichtsbehörden die beeinflussungsfreie Zustimmung der Frauen nicht vollumfänglich geprüft wird, kann zu Schutzlücken führen.

6.3 Mögliche Schutzlücken

6.3.1 Berücksichtigung von vor Kurzem entbundenen Frauen

Mutterschutz lässt sich nur dann diskriminierungsfrei gestalten, wenn weder stereotype Rollenverständnisse noch unerforschte Annahmen unreflektiert fortgeschrieben werden. Die Annahme, nach der Entbindung bestünde kein Grund für einen besonderen Gefährdungsschutz für Mutter und Kind, widerspricht per se dem umfassenden Präventionsauftrag des betrieblichen Arbeitsschutzes (vergleiche dazu Kapitel 1.3.2 [8], 1.3.3.3). Eine pauschale Ausnahme dieser Gruppe vom grundsätzlichen Gebot der Risikominimierung bedürfte einer besonders substanziellen Begründung. Diese allein darauf zu stützen, dass Frauen typischerweise nachgeburtlich nicht beschäftigt werden (wegen der Schutzfristen und anschließender Elternzeit), ist eine diskriminierende Annahme.¹⁴⁷ Die Arbeitsschutzpflicht allein durch das ärztliche Beschäftigungsverbot als erfüllt anzusehen, widerspricht ebenfalls den Grundprinzipien des Arbeitsschutzes (dazu oben, Kapitel 1.3.2 [8], 1.3.3.3).

§ 17 Absatz 1 Satz 1 MuSchG erfasst ausdrücklich den Begriff „Fehlgeburt“. Damit will der Gesetzgeber Frauen in dieser Situation – unabhängig von der Gewichtsgrenze des Kindes (§ 31 der Personenstandsverordnung), in der sie einer besonderen (psychischen) Belastungssituation ausgesetzt sein können, schützen. Darüber hinausgehende gesetzliche Änderungen sind nicht geplant. Es wird derzeit angenommen, dass der Begriff der Entbindung in § 3 Absatz 2 MuSchG Fehlgeburten grundsätzlich nicht erfasst. Ist eine Fehlgeburt mit psychischen und körperlichen Belastungen verbunden, die eine Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Frau zur Folge haben, wird dann auf die Regelungen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beziehungsweise zum Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung verwiesen¹⁴⁸. Damit bleibt Frauen

¹⁴⁷ Solche einseitigen Rollenzuschreibungen werden die politisch angestrebte und unions- sowie verfassungsrechtlich vorgegebene stärkere partnerschaftliche Verantwortungsteilung, dazu Nebe/Gröhl/Thoma, ZESAR, 2021, unnötig behindern.

¹⁴⁸ vgl. Gebhart, Anhörung vom 19. Juli 2021, in BT-Drs. 19/31710, S. 46.

nach einer Fehlgeburt zwar nun ein besserer Kündigungsschutz, aber ein diskriminierungsfrei gestalteter Mutterschutz bliebe ihnen vorenthalten. Erfährt ein Arbeitgeber von einer Fehlgeburt, müsste er die Pflichten der §§ 9 folgende MuSchG erfüllen. Ein Verweis auf die Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall ist noch schlechter als ein Beschäftigungsverbot, nicht nur hinsichtlich der Umlagefinanzierung, sondern auch wegen des Rückfalls auf Krankengeld (nur 70 Prozent).

6.3.2 Reproduktionsspezifischer Mutterschutz

Der Schutz vor Reproduktionsrisiken lässt sich nicht strikt vom betrieblichen Mutterschutz trennen. Die Leitlinien der Kommission nehmen auch auf den Reproduktionsschutz Bezug. So heißt es schon bei den „Besonderen Hinweisen“: „In Wirtschaftszweigen, in denen mit einer Reproduktions- oder Schwangerschaftsgefährdung zu rechnen ist, ist es erforderlich, alle Arbeitnehmer über die potenziellen Risiken zu unterrichten.“ Bezüglich der Gefährdung durch Mitosehemmstoffe (zytotoxische Substanzen) ist zu lesen: „Frauen mit Kinderwunsch sowie werdende und stillende Arbeitnehmerinnen sollten umfassend über die bestehende Reproduktionsgefährdung unterrichtet werden.“¹⁴⁹

In § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 MuSchG ist der Schutz vor reproduktionstoxischen Risiken, und dies umfasst den Schutz sowohl vor fruchtschädigenden als auch Fruchtbarkeitsverändernden Stoffen einschließlich der Wirkungen auf oder über die Laktation,¹⁵⁰ systematisch klar verankert. Eine eklatante Schutzlücke ergäbe sich allerdings dann, wenn die Präventionspflichten erst bei tatsächlich eingetretener oder gar erst nach mitgeteilter Schwangerschaft ausgelöst würden. Beides wäre mit Blick auf die besondere Verletzlichkeit gerade zu Beginn einer Schwangerschaft unzulänglich (siehe Kapitel 1.3.2 [6]).

6.3.3 Individuelle Faktoren im betrieblichen Gesundheitsschutz

Die Diskussion über die Berücksichtigung individueller Gesundheitsrisiken wird nicht nur im Mutterschutz, hier aber besonders intensiv geführt. Der Gesetzgeber meinte, das ärztliche Beschäftigungsverbot sei das geeignete Instrument, vor individuellen Belastungssituationen ausreichend Schutz zu gewähren.¹⁵¹ Der EuGH hat mehrfach ausdrücklich dargelegt, dass eine Gefährdungsbeurteilung ohne Rücksicht auf die individuellen Besonderheiten nicht richtlinienkonform ist und dass unzureichende Schutzinstrumente im Falle des Mutterschutzes eine unzulässige Diskriminierung darstellen (siehe Kapitel 1.3.2 [6]).

6.4 Besonders zu schützende Personenkreise

6.4.1 Schülerinnen und Studentinnen

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Mutterschutzgesetzes auf Schülerinnen und Studentinnen mit der Reform des Mutterschutzgesetzes ist sowohl unter den Betrieben und insbesondere in den Ausbildungsstellen bekannt. Damit ist ein erster Baustein für eine gute Schutzwirkung gelegt. Die Ergebnisse der Befragung der Ausbildungsstellen deuten – bei aller Vorsicht angesichts der Fallzahlen – darauf hin, dass der Umsetzungsstand sehr unterschiedlich ist und die Prozesse und Verfahren noch in der Implementierungsphase sind. Allgemeine und mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen sind in den Ausbildungsstellen noch nicht vollumfänglich vorhanden. Schutzmaßnahmen beziehungsweise Kompensationsangebote richten sich an den Hochschulen besonders auf die Phase der Prüfungen. Insbesondere Hochschulen geben Unterstützungsbedarfe an. In den Experteninterviews wird auf den Arbeitskreis der Hochschulen verwiesen,

149 Leitlinien, S. 27.

150 Dies ist erforderlich, weil bestimmte Auswirkungen auf das Stillen bereits durch Gefahrstoffeinwirkungen während der Schwangerschaft ausgelöst werden können, vgl. BT-Drs. 18/8963, 73.

151 BT-Drs. 18/8963, S. 48.

der für die Hochschulen einen Handlungsleitfaden erarbeitet hat.

Nach Einschätzung der Aufsichtsbehörden werden die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen in den Ausbildungsstellen nicht sehr breit kommuniziert und in der Umsetzung wird der Fokus eher auf Beschäftigungsverbote gelegt. Zudem gibt es mehr Meldungen schwangerer Frauen – hier auch mit einer leichten Zunahme – als stillender Frauen. Allerdings liegt auch der Fokus der Tätigkeit der Aufsichtsbehörden etwas stärker auf den schwangeren Frauen.

Dies hält auch Röse (2018) in ihrer Masterarbeit an den untersuchten Hochschulen fest. Zudem sieht sie den Schutzaspekt mit Blick auf Studentinnen wenig im Führungsverständnis der Professorinnen und Professoren verankert.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Schutzwirkung nach der Reform des MuSchG bezogen auf den Kreis der Schülerinnen und Studentinnen noch nicht in gutem Maße erzielt wird. Durch den Fokus auf die Schwangerschaften besteht die Gefahr, dass die Stillphasen zu wenig Berücksichtigung finden.

6.4.2 Frauen mit Behinderungen und anderen besonders geschützten Merkmalen

Mutterschutz ist als Teil des Antidiskriminierungsrechts Querschnittsaufgabe (vergleiche oben, Kapitel 1.1 und 1.2.5.2). Ist das (werdende) Kind von einer Beeinträchtigung betroffen oder die (werdende) Mutter selbst beeinträchtigt, dann ist zudem die besondere Verletzlichkeit wegen einer Behinderung zu beachten. Auch der Schutz vor Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen ist eine wichtige Querschnittsaufgabe. Treffen die mehrfachen Benachteiligungsrisiken (wegen des Geschlechts und wegen einer Behinderung) zusammen, dann droht das Risiko der mehrdimen-

sionalen Diskriminierung (vergleiche § 4 AGG). Mit der Reform hat der Gesetzgeber einige Bedarfe umgesetzt, zum Beispiel durch die verlängerte Schutzfrist bei Geburt eines Kindes mit Behinderung oder mit der Einbeziehung der Werkstätten für behinderte Menschen und Rehabilitationseinrichtungen in den Geltungsbereich des MuSchG (Kapitel 1.2.5.2). Dies muss bei allen Maßnahmen (Wissen, Umsetzung und Akzeptanz) besonders berücksichtigt werden. In Bezug auf Frauen, die z. B. wegen fehlender Gebärmutter oder anderer Beeinträchtigungen ihrer Fortpflanzungsfähigkeit selbst keine Kinder gebären können und denen deswegen die Schutzwirkungen des MuSchG trotz vergleichbarer Bedarfslage, zum Beispiel bei Adoption oder Annahme eines Kindes, versagt werden, droht bei solchem Ausschluss die intersektionelle Benachteiligung.¹⁵²

6.4.3 Frauen in prekären Beschäftigungssituationen

Mit dem MuSchG werden elementare Grundrechte verwirklicht. Deshalb hat der Reformgesetzgeber den Geltungsbereich auch erheblich erweitert (dazu oben, Kapitel 1.2.2). Die sich wandelnde Arbeitswelt erschwert dabei mitunter die normative Wirkung, zum Beispiel dadurch, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen der Sonderkündigungsschutz und bei nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen der Entgeltsschutz mangels sozialer Absicherung ins Leere laufen kann. Beide Schutzwirkungen sind auch bei neuen Erwerbsformen, zum Beispiel Plattformbeschäftigten, nur unzureichend gewährleistet.¹⁵³ In der Literatur werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten diskutiert, um gerade auch Menschen in prekären Beschäftigungssituationen einen effektiven Mutterschutz zuteilwerden zu lassen.¹⁵⁴ Je nach individueller Situation können sich lange Schutzzeiträume mit weitreichendem Kündigungs- und Entgeltsschutz, aber auch gänzliche Leerläufe ergeben (vergleiche dazu oben, Kapitel 1.3.3.1.1).

152 Deutlich Brose, NZA 2016, 604–608; anders wohl Brose/Weth/Volk/Weth, MuSchG § 3 Rn. 41–44.

153 Vgl. BMFSFJ, Dritter Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 19/30750, S. 133.

154 Dazu Nebe in Festschrift für Bepler, S. 439, 449.

Ergebnisse



Die Evaluation erfasst den erreichten Stand der **Umsetzung** des MuSchG in der betrieblichen Praxis sowie in der Praxis von Ausbildungsstellen zwei Jahre nach der Reform und identifiziert **Unterstützungsbedarfe** seitens der Betriebe und Ausbildungsstellen.

Vor dem Hintergrund des durch die Reform angestrebten Leitbildwechsels des MuSchG zu einem benachteiligungsfreien Gesundheitsschutz (Kapitel 1) wurde der Schwerpunkt auf die Untersuchung der **Umsetzung wichtiger Präventionselemente** wie mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen und Gestaltung der Schutzmaßnahmen gelegt (Kapitel 3). Daneben war es notwendig, das **Wissen** über das neue Mutterschutzgesetz und die **Wissensgenerierung** (Kapitel 2) sowie die **Akzeptanz** der Reform (Kapitel 4) zu untersuchen. Denn ohne Wissen und Akzeptanz kann sich eine wirkungsvolle Umsetzung des MuSchG kaum erzielen lassen. Ein Kernstück der Evaluation bildet die Analyse der Akteurinnen und Akteure des Mutterschutzes, anhand deren sich **Gelingsbedingungen** für eine bessere Umsetzung des Mutterschutzgesetzes ermitteln lassen (Kapitel 5). Zuletzt nahm die Evaluation **Auswirkungen der Reform und Schutzlücken** im Mutterschutzrecht in den Blick (Kapitel 6).

Diese Aspekte wurden hauptsächlich im Rahmen einer Feldstudie untersucht. Dabei lag der **Schwerpunkt der Evaluation auf einer Befragung von Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten**. 954 Betriebe haben sich vollständig an der telefonischen Befragung beteiligt. Ergänzend wurden – in erheblich kleinerem Umfang – die Perspektiven der Ausbildungsstellen als umsetzende Akteure sowie der Aufsichtsbehörden und Krankenkassen als reformbegleitende Akteure einbezogen (siehe Kapitel 2–6). Zudem wurden umsetzungsbegleitende Expertinnen und Experten zur Mutterschutzreform und ihren Auswirkungen befragt. Parallel dazu wurde das neue Mutterschutzgesetz am Maßstab der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und des EuGH zur Durchsetzung eines diskriminierungsfreien (Frauen-)Arbeitsschutzes untersucht (Kapitel 1, 6).

Für die Bewertung des **Umsetzungsstands in der Praxis** ist zu berücksichtigen, dass der Zeitraum der Umsetzungsbeobachtung mit zwei Jahren doch recht kurz ist. Die Evaluation erhebt erstmals einen Umsetzungsstand, sodass keine vergleichende Bewertung möglich ist. Es ist an dieser Stelle erneut darauf hinzuweisen, dass die Feldphase in die SARS-CoV-2-Pandemie fiel. Dies hat insbesondere zu Verzögerungen in der Durchführung der Feldstudie geführt, wobei Verzerrungseffekte auch nicht völlig auszuschließen sind. So könnte bereits die lange Befragungsdauer Verzerrungen verursacht haben, weil die Befragungen in unterschiedlichen Zeiträumen stattfinden mussten. Zudem hat das Thema Arbeitsschutz in der Coronapandemie eine höhere Aufmerksamkeit erlangt. Es lässt sich nicht ausschließen, dass dies die Einschätzungen von Befragten beeinflusst haben könnte.

Die Ergebnisse der verschiedenen Perspektiven zusammenführend ist für den Umsetzungsstand zwei Jahre¹⁵⁵ nach der Einführung der Reform Folgendes festzuhalten.

7.1 Umsetzungsdefizite und Unterstützungsbedarfe

Die Evaluation zeigt, dass die Präventionspflichten und -instrumente noch nicht hinreichend Eingang in die betriebliche Praxis gefunden haben.

7.1.1 Eine noch lückenhafte Umsetzung

Erstellung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen (§ 10 MuSchG)

Die Feldstudie verweist bei der Erstellung von mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen auf Defizite:

- Zunächst gibt es Betriebe **ohne mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen**. Der

.....
155 Die Befragungen endeten im letzten Quartal 2020.

Anteil der befragten Betriebe ohne mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen für alle Tätigkeiten und Arbeitsplätze beträgt 27,2 Prozent (siehe Kapitel 3, Tabelle 18).

- Zudem führen einige Betriebe **mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen nicht vollständig** durch:
 - Die Evaluation zeigt einen bedeutsamen Anteil von Arbeitgebern – etwa knapp ein Drittel der befragten Betriebe – auf, die **nur anlassbezogen** vorgehen (Kapitel 3, Tabelle 20). Defizite im Umgang mit § 10 Absatz 1 MuSchG werden damit deutlich. § 10 Absatz 1 MuSchG verpflichtet den Arbeitgeber zu einer anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung, um über den Gesundheitsschutz hinaus Diskriminierungen entgegenzuwirken beziehungsweise eine geschlechtsneutrale Besetzung der Arbeitsplätze zu gewährleisten.¹⁵⁶
 - Zudem gehen 20,3 Prozent der Betriebe **ausschließlich anlasslos** vor. Damit zeigen sich auch Defizite im Umgang mit § 10 Absatz 2 MuSchG, der – ohne es ausdrücklich zu normieren – eine Anpassung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung individueller Faktoren erfordert.

Auch die Aussagen der Aufsichtsbehörden verweisen auf einen nennenswerten Anteil dieser fehlenden präventiven Grundlage (Kapitel 3, Tabelle 25).

Insgesamt zeigt sich ein **positiver Zusammenhang** zwischen der Existenz allgemeiner Gefährdungsbeurteilungen und der Existenz mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen. So wie nicht in allen Betrieben, Hochschulen und sonstigen Ausbildungsstellen allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, so liegen **noch nicht in allen Betrieben, Hochschulen und sonstigen Ausbildungsstellen mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen** vor. Anders formuliert: Arbeitgeber, die allgemeine Gefährdungsbeurteilungen erstellen, erstellen häufiger mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen (Kapitel 3, Tabelle 18).

Dabei hat sich die Betriebsbefragung auf die mittleren und größeren Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten konzentriert. Gemäß den Erfahrungen aus der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist davon auszugehen, dass der Anteil von Betrieben ohne mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen unter den kleinen und Kleinstbetrieben höher liegt. Darauf verweist auch der hochsignifikante Zusammenhang zur Betriebsgröße: Größere Betriebe geben häufiger an, bereits alle mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt zu haben (Kapitel 3, Tabelle 18).

Informationspflicht des Arbeitgebers (§ 14 MuSchG)

Die **allgemeine Unterrichtungspflicht** wird noch **nicht in breitem Maße umgesetzt**. Nur ein Viertel der befragten Betriebe gab an, alle Beschäftigten zu informieren (Kapitel 3, Abbildung 8).

Rangfolge der Schutzmaßnahmen – Beschäftigungsverbot als Ultima Ratio? (§ 13 MuSchG)

Ein diskriminierungsfreier Mutterschutz lässt sich langfristig nur erzielen, wenn Beschäftigungsverbote tatsächlich nur als letztes Mittel genutzt werden. Die Evaluation zeigt, dass dies in der Praxis noch nicht der Fall ist. Zwar legen die allgemeinen Einschätzungen der betrieblichen und ausbilden- den Praxis nahe, dass die Anpassung von Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen beziehungsweise ein Wechsel von Tätigkeiten als geeignete Schutzmaßnahmen angesehen werden. Dennoch ist nach den Schätzungen der Befragten der **Anteil an Beschäftigungsverboten höher als der Anteil der gestaltenden Maßnahmen** (Kapitel 3, Tabelle 23). Auch die Expertinnen und Experten verweisen auf Schwierigkeiten der Betriebe mit der Umgestaltung beziehungsweise Anpassung von Arbeitsplätzen oder dem Wechsel von Tätigkeiten. Zu beachten ist allerdings, dass die Betriebe im Rahmen einer allgemeinen Abfrage über die umgesetzten Schutzmaßnahmen ärztliche Beschäftigungsverbote deutlich häufiger nennen als betriebliche Beschäftigungsverbote (Kapitel 3, Abbildung 10).

156 BT-Drs. 18/8963, S. 69.

Der – begrenzte – Einblick in die Fallzahlen der Krankenkassen scheint ebenfalls zu belegen, dass Beschäftigungsverbote in der Praxis noch häufig ausgesprochen werden (Kapitel 6).

Diskriminierungsfreier Mutterschutz: Rezeption des Leitbildwechsels in der Praxis

Nach den Untersuchungsergebnissen ist davon auszugehen, dass der angestrebte **Leitbildwechsel zu einem diskriminierungsfreien Mutterschutz nicht hinreichend vollzogen** worden ist. Vereinzelte Berichte aus den Experteninterviews über Frauen, die ihre Mutterschutzrechte aus Angst vor Diskriminierung nicht wahrnehmen (Kapitel 4), unterstreichen das einerseits. Dem gehen zumeist Erfahrungen im betrieblichen Umgang mit anderen schwangeren Frauen voraus. Andererseits lassen die Zahlen der Meldungen aus den Aufsichtsbehörden darauf schließen, dass mehr Schwangerschaften gemeldet werden – das ist ein positiver Trend und spricht für ein **höheres Meldebewusstsein** (Kapitel 3).

Die Umsetzung eines guten Mutterschutzes in der betrieblichen und ausbildenden Praxis hängt nicht nur vom Angebot der Maßnahmen durch die Betriebe und Ausbildungsstellen ab, sondern auch von der **Inanspruchnahme durch die Frauen**. Das zeigen insbesondere die Ergebnisse zum Stillen. Insgesamt geben lediglich 67 Betriebe die Nutzung von Stillpausen an (siehe Kapitel 3.1.2.2), obwohl eine Mehrzahl der Betriebe über dafür nutzbare Räumlichkeiten verfügt (Kapitel 3, Abbildung 11).

Beide Faktoren – Angebot und Inanspruchnahme – wirken wechselseitig aufeinander ein. Die Erfahrungen der Betriebe und Ausbildungsstellen werden auch geprägt durch die Einstellungen der Frauen und umgekehrt wirken die Erfahrungen in der Ausbildung und der Arbeit auch auf die Einstellungen der Frauen zur Wahrnehmung des Mutterschutzes. Eine breite Implementation der anlasslosen mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung und eine breite Information im Betrieb würden den Leitbildwechsel verstärken.

7.1.2 Unterstützungsbedarfe

Unterstützungsbedarfe werden von einem Drittel der Betriebe benannt und richten sich vor allem auf:

- die Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung,
- die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und
- die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen.

Seitens der Ausbildungsstellen sehen Hochschulen Unterstützungsbedarfe

- zu Nachteilsausgleichen und Kompensationsangeboten,
- zu sinnvollen Wegen der Kommunikation über ermittelte Gefährdungen, das heißt vor allem Maßnahmen, die eine sichtbare und wahrnehmbare Information innerhalb der komplexen Hochschulstrukturen ermöglichen,
- zur Umgestaltung der Studien- beziehungsweise Ausbildungs- und Prüfungsbedingungen
- sowie zur Prioritätensetzung beim Angehen des komplexen Themas beziehungsweise zur Durchführung der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung.

Dies deckt sich mit den Beratungsthemen der Aufsichtsbehörden zu den mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilungen und zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen sowie zur zwingenden Reihenfolge von Schutzmaßnahmen (vorrangige Gestaltungsaufgaben) einerseits und der Krankenkassen zu den Arbeitgeberaufwendungen andererseits.

7.2 Mögliche Ursachen

Die Evaluation liefert Erkenntnisse zum Wissens- und Akzeptanzstand zwei Jahre nach der Reform, die vorhandene Umsetzungsdefizite erläutern können.

7.2.1 Lückenhaftes Wissen

Eine allgemeine Kenntnis der Reform des MuSchG ist in der betrieblichen und ausbildenden Praxis **vorhanden**. In der überwiegenden Mehrheit haben die Betriebe und die Ausbildungsstellen die Reform wahrgenommen, ein erheblicher Teil hat sich aktiv informiert (Kapitel 2, Tabelle 7).

Eine Kenntnis der Reform ist nicht mit dem Wissen über die Neuregelungen gleichzusetzen. Im **Detail ist das Wissen über die einzelnen Neuerungen unterschiedlich ausgeprägt**. Das wird aus den Befragungen deutlich und durch die Experteninterviews unterstrichen (Kapitel 2, Abbildung 1 und Tabelle 8):

- Eine große Mehrheit der befragten Betriebe hat die Einführung der Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung als Neuregelung benannt (79 Prozent).
- Dies gilt auch für die Verpflichtung der Arbeitgeber, vor Erteilung eines Beschäftigungsverbots die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung zu prüfen (75,1 Prozent).

Damit zeigt die Evaluation, dass neu gefasste Altregelungen den Betrieben möglicherweise nicht bekannt waren (dazu Kapitel 2.2.2.1.3).

Wenn bisherige Regelungen zur vorrangigen Pflicht zu gestaltenden Maßnahmen nicht allen Betrieben bekannt waren, dann liegt es nahe, dass die Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG) aus Unkenntnis nicht beachtet wird. Diese Annahme wird auch gestützt durch das Ergebnis zum **Wissen über einige bereits seit längerem bestehende Regelungen zum Einkommenschutz und Erstattungsrecht**, die auch im AAG festgeschrieben sind. Die Evaluation zeigt, dass das **Wissen über die Regelungen zum Einkommenschutz und Erstattungsregelungen lückenhaft** ist.

79,1 Prozent der befragten Betriebe wissen, dass Arbeitgeber von den Entgeltkosten für eine schwangere/stillende Frau entlastet werden, wenn die Frau gänzlich von der Arbeit freigestellt wird. Im Vergleich sind es lediglich 14,4 Prozent, die wissen, dass eine Entlastung von den Entgeltkosten ebenfalls besteht, wenn die Frau ihre Beschäftigung wechselt (Kapitel 2, Abbildung 2). Dieses

lückenhafte Wissen könnte den Arbeitgeber dazu verleiten, die aus seiner Sicht einzig kostenneutrale Schutzmaßnahme zu wählen und dabei die Rangfolge des § 13 MuSchG zu missachten.

Insgesamt verweisen die Einschätzungen der Expertinnen und Experten auf ein noch gering ausgeprägtes Bewusstsein der Arbeitgeber mit Blick auf den angestrebten Leitbildwechsel. Dass die Hintergründe und Wirkungen eines partizipativen Mutterschutzes zu wenig bekannt sind, kann erläutern, warum Umsetzungsdefizite vorhanden sind. Dies gälte etwa für die Umsetzung der allgemeinen Unterrichtungspflicht: Einige Expertinnen und Experten betrachten die noch sehr eng ausgelegte Informationsstrategie der Betriebe zu den anlasslosen Gefährdungsbeurteilungen (vergleiche Kapitel 3, Abbildung 8, Tabelle 21) als Indiz für ein noch fehlendes Verständnis des partizipativen Ansatzes des Mutterschutzes.

7.2.2 Mangelnde Akzeptanz

Eine **Akzeptanz** für den Mutterschutz ist zwar grundsätzlich gegeben.

- So geben 60,7 Prozent der Betriebe an, dass Mutterschutz Teil der Betriebsorganisation und gut leistbar ist.
- Dennoch schätzt ein Drittel der Betriebe ein, dass Mutterschutz wichtig ist, aber im Betriebsalltag oft untergeht (siehe Kapitel 4, Tabelle 35).

Es zeigt sich ein Zusammenhang zur Anzahl der Frauen in den Betrieben und auch zu den Erfahrungen aufgrund von Schwangerschaften oder Stillphasen seit der Reform. Bei einem höheren Frauen- oder Schwangerschaftsanteil ist die Achtsamkeit für den Mutterschutz höher.

Die Ausbildungsstellen bewerten die Leistbarkeit des Mutterschutzes in der Hochschul- beziehungsweise Ausbildungsorganisation deutlich verhaltener, dem stimmten nur 25 Prozent voll zu (Kapitel 4, Tabelle 37).

Wirkungen und Vorteile einer guten Umsetzung des Mutterschutzes werden gesehen – stärker allerdings für die Frauen als für die Betriebe und Ausbildungseinrichtungen. Das beeinflusst die Akzeptanz. Sehen 79 Prozent der Betriebe eine

Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Frauen, so sind es 63,1 Prozent, die Vorteile für den Betrieb wahrnehmen (Kapitel 4, Tabelle 36). Die Akzeptanzwerte liegen höher, je stärker die Führungskräfte für das Thema sensibilisiert sind und das Commitment der Betriebsführung ist.

Durch die Reform sowie die damit verbundene Debatte und Öffentlichkeitsarbeit hat sich nach Einschätzungen der Expertinnen und Experten eine grundsätzliche Akzeptanz des Mutterschutzes eingestellt.

Allerdings ist dies nicht gleichzusetzen mit der Akzeptanz einzelner Neuregelungen. Darauf verweisen die Aussagen der Betriebe, Hochschulen und sonstiger Ausbildungsstellen zum Aufwand und zu der Wahrnehmung von Wirkungen, aber auch die Einschätzungen der Expertinnen und Experten.

Die diskrepanten Aussagen der Betriebe zur praktischen Umsetzung und zur (theoretischen) Eignung von Schutzmaßnahmen lassen auf eine gewisse **Unsicherheit in der gestaltenden Umsetzung** schließen. Dabei ist hervorzuheben, dass die meisten der befragten Betriebe das vollständige Beschäftigungsverbot unter den im Betrieb umgesetzten Schutzmaßnahmen nennen, die Geeignetheit des vollständigen Beschäftigungsverbots aber seltener als eine Geeignetheit anderer Maßnahmen angegeben wird (Kapitel 3.1.2.2, Abbildung 10). Auch die Expertinnen und Experten berichten über **große Ängste im Hinblick auf die Haftung und im Umgang mit dem Begriff der unverantwortbaren Gefährdung** (Kapitel 4). Diese Unsicherheiten sind sowohl bei den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten als auch bei der Geschäftsführung zu beobachten. Sie wirken nicht nur hemmend, zum Teil werden auch kontraproduktive Wirkungen, im Sinne einer Übervorsichtigkeit, beschrieben. Die offenbar bestehende Erwartung, dass der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung zeitnah durch die Praxis und die zuständigen Institutionen konkretisiert wird, hat vermutlich die Umsetzung verzögert. Dies könnte akzeptanzmindernd wirken und sogar zu einer stärkeren Nutzung von Beschäftigungsverboten geführt haben.

7.3 Gelingensbedingungen (vor allem Akteursanalyse)

Die Evaluation macht die Notwendigkeit deutlich, der **Schaffung von Grundlagen in den Betrieben und Ausbildungsstellen weiterhin großes Gewicht** beizumessen.

Gelingensbedingungen oder **förderliche und hemmende Rahmenbedingungen** sind einerseits für die innerbetriebliche beziehungsweise innerorganisatorische Situation festzuhalten und andererseits auf Einflüsse der die Reform begleitenden oder überwachenden Akteurinnen und Akteure zurückzuführen.

Die Evaluation lässt erkennen, dass ein **breiter Einbezug der relevanten Akteurinnen und Akteure förderlich** für einen guten Mutterschutz ist (siehe hierzu ferner Kapitel 8). Die Evaluation identifiziert die umsetzungsfördernden Akteurinnen und Akteure (Kapitel 2, 5). Dabei wurden strukturelle und kulturelle Aspekte zur Untersuchung herangezogen (jedenfalls für die Betriebe, Kapitel 5), die Handlungspotenziale offenbaren.

7.3.1 Umsetzungsfördernde Akteure des Mutterschutzes identifizieren

Umsetzungsfördernde Akteurinnen und Akteure wurden vor allem in Bezug auf die Betriebe analysiert. Für die Ausbildungsstellen konnten Tendenzen ermittelt werden.

7.3.1.1 Betriebe

Innerbetriebliche Akteurinnen und Akteure

Die Evaluation lenkt die Aufmerksamkeit vor allem auf folgende innerbetriebliche Akteurinnen und Akteure:

- Die **Betriebsärztinnen und Betriebsärzte**
 - sind in den Betrieben die häufigsten **Wissenspromotorinnen und Wissenspromotoren** (Kapitel 2, Abbildung 3; vergleiche Experteninterviews zur Wissensvermittlungsfunktion der betrieblichen Arbeitsschutzstrukturen);

- sind wichtige **umsetzungsfördernde Akteurinnen und Akteure** (neben der Geschäftsführung und den Personalabteilungen) (vergleiche Akteursanalyse des Kapitels 5 und Experteninterviews).
- Sowohl in der Literatur als auch in den Experteninterviews wird zudem die Rolle der oder des **direkten Vorgesetzten** betont.

Die Akteursanalyse des Kapitels 5 setzt an dem Merkmal der **Ansprechbarkeit der Akteurinnen und Akteure** an, die einen Schluss auf die Organisation der Mutterschutzaufgaben im Betrieb zulässt. Im Ergebnis zeigt sich allgemein, dass die arbeitsteilige Organisation der Ansprechbarkeit (mehr Akteurinnen und Akteure) im Betrieb zu mehr Gestaltungsansätzen führt.

Die Evaluation konnte die Art der Zusammenarbeit im Arbeitsschutz nicht näher beleuchten, aber es kann vermutet werden, dass ein gut aufgestellter Arbeitsschutz mit guter Praxis, das heißt ein Arbeitsschutz, der auf eine Zusammenarbeit der relevanten Akteurinnen und Akteure setzt, eine Grundlage für eine zügige Umsetzung der Neuerungen der Reform bietet.

Die Gelingensbedingung eines gut aufgestellten Arbeitsschutzes stellt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen eine hohe Hürde dar, da es ihnen zum Teil nicht möglich ist, dieses Unterstützungspotenzial, zum Beispiel durch die Bestellung eines Betriebsarzts oder einer Betriebsärztin, extern zu aktivieren, und sie es intern nicht realisieren können.

Außerbetriebliche Akteurinnen und Akteure

Die Evaluation offenbart eine unterschiedliche Gewichtung folgender außerbetrieblicher Akteurinnen und Akteure bei der Beratung der Betriebe:

- Die **Aufsichtsbehörden** in ihrer überwachenden und beratenden Funktion werden in den Betrieben vor allem im Rahmen ihrer überwachenden Funktion beratend tätig. Dies kann erklären, warum lediglich 20,6 Prozent der befragten Betriebe die Aufsichtsbehörden als Informationsquelle nennen (Kapitel 2, Abbildung 3). Die Ergebnisse der Befragung der Aufsichtsbehörden zeigen aber einen hohen Beratungsbedarf bei den Gefährdungsbeurtei-

lungen (Kapitel 3, Abbildung 16). In ihrer Funktion unterstützen die Aufsichtsbehörden aktuell die **grundlagenschaffenden** Prozesse in den Betrieben und wirken damit umsetzungsfördernd. Aber auch die **konkrete** Gestaltung beziehungsweise Anpassung der Arbeitsbedingungen sind wichtige Maßnahmen, die von den Aufsichtsbehörden angeordnet werden. Die Potenziale, die in der Beratung zu den Zielen und Grundsätzen der Reform liegen, werden aktuell wenig genutzt.

- Die **Krankenkassen** werden von den Betrieben am häufigsten als Informationsquellen genutzt (Kapitel 2, Abbildung 3). Mit einer umfänglichen Beratung zu Entgeltersatzregelungen jenseits der Beschäftigungsverbote könnten sie die Wahrnehmung der gestalterischen Instrumente durch die Arbeitgeber unterstützen. Zudem könnte mit über Entgeltfragen hinausgehender Beratung eine breitere Wirkung erzielt werden. Erste Indizien aus der Krankenkassenbefragung verweisen darauf, dass einige Kassen bereits zu einem größeren Themenspektrum beraten (Kapitel 5, Tabelle 52).
- Die **Arbeitgeberverbände** haben ebenfalls eine wichtige Informationsrolle für die Betriebe (Kapitel 2, Abbildung 3). Sie verfügen zudem bedingt durch ihre Struktur über ein hohes Branchenwissen, wodurch sie sehr nah an den praktischen Gegebenheiten der einzelnen Branchen informieren und Wissen vermitteln können. Da zudem vermutet werden kann, dass die Betriebe eher den Kontakt zu den Arbeitgeberverbänden als zu den Aufsichtsbehörden suchen, könnte eine Stärkung der Arbeitgeberverbände in ihrer wissensvermittelnden Funktion eine erhebliche Wirkung haben.
- Die **Berufsgenossenschaften** sind eher selten als Informationsquellen von den Betrieben benannt worden (Kapitel 2, Abbildung 3). Ihnen wird von den Fachleuten ein noch nicht genutztes Potenzial in der Information und Wissensverbreitung zugesprochen. Sie haben durch ihre hohe Präsenz in den Betrieben zudem erhebliches Wissen über spezifische Arbeitsschutzanforderungen in den einzelnen Branchen. Bisher haben sie aber für den Mutterschutz keine ausdrückliche Zuständigkeit.
- Die **Frauenärzte und Frauenärztinnen** sowie **Hebammen und Entbindungspfleger** sind vor allem für die Frauen wichtige Akteurinnen und Akteure, stellten aber keinen Schwerpunkt der

Evaluation dar. Sie haben eine wichtige Informationsfunktion für die Frauen und kennen die individuellen Risiken der Frauen sehr gut. In dieser Schlüsselfunktion für die Frauen strahlen sie auch auf einen wirksamen Mutterschutz aus.

Im Ergebnis ist festzuhalten:

- Für die Betriebe sind **Krankenkassen** und **Arbeitgeberverbände** die ersten Informationsquellen.
- **Aufsichtsbehörden, Krankenkassen** und **Berufsgenossenschaften** könnten bei umfassender Beratung in größerem Maße fördernd wirken (vergleiche Kapitel 8, Empfehlung 2).

7.3.1.2 Ausbildungsstellen

Für die Ausbildungsstellen zeichnen sich folgende Tendenzen ab (vergleiche Kapitel 2.3.3.2):

- Die **Aufsichtsbehörden** nennen mehr als die Hälfte der befragten Ausbildungsstellen als Informationsquelle. Hochschulen nutzen sie häufiger zur Wissensgenerierung als Betriebe.
- **Betriebsärztinnen und Betriebsärzte** nennen 41,2 Prozent der befragten Ausbildungsstellen als Informationsquelle, also häufiger als die zentralen Gleichstellungsbeauftragten (37,5 Prozent).

7.3.2 Betriebsstrukturelle und -kulturelle Aspekte wahrnehmen

Schwerpunkt der Evaluation ist die Betriebsbefragung. Betriebsstrukturelle Aspekte (Betriebsgröße, Branchen, Frauenanteil) ermöglichen eine differenzierte Interpretation einiger Ergebnisse (Kapitel 2–4). Die Akteursanalyse des Kapitels 5, die an dem Merkmal der Ansprechbarkeit der Akteurinnen und Akteure ansetzt (vergleiche Kapitel 7.3.1.1), geht einen Schritt weiter. Sie nimmt betriebskulturelle Kriterien (Arbeitsorganisation, Anspruch, Commitment) stärker in den Blick, die die „Betriebstypen“ beschreiben. Damit überlagert die kulturelle Dimension zum Teil die strukturelle. Ziel ist es, durch eine feinere Analyse der ansprechbaren innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure im Bereich Mutterschutz differenzierte Handlungspotenziale sichtbar zu machen.

Branchenunterschiede

Zunächst lenkt die Evaluation die Aufmerksamkeit auf markante Branchenunterschiede. Zwei **Branchen**, die sich stark durch ihren Frauenanteil unterscheiden, können als gegensätzlich beschrieben werden:

- Die Betriebe des **Gesundheits- und Sozialwesens** – charakterisiert durch einen hohen Frauenanteil – haben am häufigsten von der Reform des MuSchG gehört, informierten sich am häufigsten aktiv über die Neuregelungen. Im Vergleich aller Branchen dienten die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte (55,9 Prozent) und Aufsichtsbehörden (26,0 Prozent) im Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten als Informationsquelle. Persönliche Beratung wurde in dieser Branche als Informationsformat am häufigsten genutzt. Das Gesundheits- und Sozialwesen weist den höchsten Anteil an Betrieben auf, in denen für alle Arbeitsplätze mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen vorliegen (Kapitel 3, Tabelle 18), und benennt für die Gefährdungsbeurteilungen am häufigsten einen sehr hohen Aufwand und Schwierigkeiten. In dieser Branche wurden am häufigsten vollständige Beschäftigungsverbote ausgesprochen, aber auch etwas häufiger Arbeitsplätze umgestaltet.
- Die Betriebe des **produzierenden Gewerbes**, die mit Blick auf den niedrigeren Frauenanteil einen Gegenpol zum Gesundheits- und Sozialwesen bilden, informierten sich insgesamt am seltensten aktiv zu den Neuregelungen. Als informierende Akteurinnen und Akteure wurden die Krankenkassen und Arbeitgeberverbände häufiger genutzt. Die Branche verweist auf einen hohen Anteil allgemeiner Gefährdungsbeurteilungen und einen höheren Anteil an Betrieben, die die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung in Kombination beider Vorgehensweisen (anlasslos und anlassbezogen) und integriert durchführen. In der Praxis setzen sie die Schutzmaßnahmen in durchschnittlichen Anteilen ein. Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe geben häufiger an beziehungsweise lehnen weniger häufig die Aussage ab, dass Mutterschutz wichtig sei, aber im Arbeitsalltag oft untergehe. Sie stimmen am seltensten der Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Mutterschutz zu und sehen seltener Vorteile für den Betrieb durch eine gute Umsetzung des Mutterschutzes.

Betriebstypen

Vier im Rahmen der Evaluation herausgearbeitete Betriebstypen verweisen auf die Prägung eher betriebskultureller Merkmale, festgemacht an dem Einbezug verschiedener betrieblicher Akteurinnen und Akteure (dazu Kapitel 5.3).

- In den Betrieben des **Typs 1** ist vor allem die Personalabteilung Ansprechpartner für Mutterschutz, obwohl in der Hälfte der Betriebe ein Betriebsrat, ein Arbeitsschutzausschuss und in etwa drei Vierteln der Betriebe eine Betriebsärztin oder eine Betriebsärztin sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit vorhanden sind. Er weist keine betriebsdemografischen Besonderheiten auf. Es scheint eher ein operativ-verwaltender denn ein gestaltender Schutzansatz vorzuherrschen; gestaltende Instrumente werden seltener genutzt. Der Typ kann als eher „**personalwirtschaftlich orientiert**“ beschrieben werden.
- In **Typ 2** sind Betriebe der Branche „Gesundheit und Soziales“ sowie kleinere Betriebe überdurchschnittlich häufig vertreten. Er ist zahlenmäßig der kleinste Typ. Mutterschutzaufgaben sind in den Betrieben dieses Typs eng an die Geschäftsführung gekoppelt. Er wird als „**geschäftsführungsorientiert**“ beschrieben und könnte für eine kleinbetriebliche Praxis stehen. Auch Betriebe dieses Typs nutzen gestaltende Instrumente seltener. Vollständige Beschäftigungsverbote kommen bei den Betrieben dieses Typs am häufigsten vor, seltener sind ärztliche Beschäftigungsverbote zu verzeichnen (Kapitel 5, Tabelle 42).

Diese zwei Typen unterscheiden sich deutlich von den Typen 3 und 4, die auf eine breite Verortung der Mutterschutzansprechbarkeit setzen.

- **Typ 3**, mit dem höchsten Anteil an Betrieben des produzierenden Gewerbes, nutzt die Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes, vor allem der Betriebsärztin oder die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, als Ansprechperson. Er wird als „**arbeitsschutztechnisch orientiert**“ bezeichnet.
- **Typ 4** bezieht darüber hinaus die gesamte Bandbreite betrieblicher Akteurinnen und Akteure ein. Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat und Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sind

hier am häufigsten als Ansprechpersonen benannt. Die Branchenverteilung der Betriebe dieses Typs ist durchschnittlich. Er umfasst seltener Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten. Dieser Typ wird als „**partizipationsorientiert**“ beschrieben.

Beide Typen nutzen die gestalterischen Instrumente in höherem Maße als die Typen 1 und 2, gleichwohl ärztliche und – schwächer ausgeprägt – betriebliche Beschäftigungsverbote ebenfalls eine große Rolle spielen. In den Typen 3 und 4 wird das teilweise Beschäftigungsverbot häufiger eingesetzt. Allgemeine und auch mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen liegen etwas häufiger als bei den beiden anderen Betriebstypen vor.

7.3.3 Wissen als Umsetzungsbasis

Die Befragung zeigt unterschiedlich bevorzugte Wege der Wissensvermittlung in den Betrieben und in den Ausbildungsstellen auf (ob über einen persönlichen Kontakt oder über Informationsmaterialien, Kapitel 2).

Gute **Netzwerke** und hier auch die Begleitung durch Kammern, Arbeitgeberverbände, Innungen und so weiter **unterstützen** die ausführende Praxis **beim Wissenserwerb** und auch in der **Umsetzung**. Erhöht wird die Wirkung, wenn externe Netzwerke sowohl für die Betriebe und Ausbildungseinrichtungen als auch für die Frauen vorhanden sind.

Als Ideenträger wirken Praxisbeispiele zur Abwägung und Gestaltung von Maßnahmen, die im Betrieb oder der Ausbildungsstelle entstehen oder aber in Form von Beratung oder Fortbildung übertragbar für die jeweilige Organisation aufbereitet sind.

Die aus den Interviews zusammengetragenen Beispiele guter Praxis (Kapitel 3.1.2.2) unterstreichen die Gelingensbedingungen. Sie verweisen einerseits auf das Engagement der betrieblichen Akteurinnen und Akteure – vor allem der Führungskräfte und Vorgesetzten sowie der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte –, andererseits aber auch auf externe Unterstützungsstrukturen.

7.4 Sonstige Erkenntnisse

7.4.1 Allgemein

Der **Reform des MuSchG** kann **eine aktivierende Wirkung** mit Blick auf bereits bestehende Regelungen unterstellt werden. Dies zeigen die Ergebnisse der Abfrage zu potenziellen Neuregelungen durch die Reform. Ein erheblicher Teil der Betriebe hat einige bereits bestehende Regelungen als neu angegeben. Dahinter können sich zwei Erklärungsmuster verbergen: Die Betriebe wussten, dass es diese Regelungen außerhalb des MuSchG bereits gab, oder aber sie schätzten sie als tatsächliche Neuerung ein. Hier entfaltet sich die aktivierende Wirkung.

7.4.2 Anwendungsbereich

Mit der Reform hat sich der Anwendungsbereich des MuSchG erweitert (§ 1 Absatz 2 MuSchG). So wurden etwa Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen. In § 1 Absatz 4 MuSchG wird darüber hinaus verankert, dass das MuSchG für jede Person gilt, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt.

Durch den aktuellen Umsetzungsstand – insbesondere mit Blick auf die Durchführung mutterschutzspezifischer Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben und Ausbildungsstellen – können dennoch **Schutzlücken** entstehen. Schutzlücken können

- für vor Kurzem entbundene Frauen aufgrund der Ausnahme dieser Gruppe vom grundsätzlichen Gebot der Risikominimierung (darunter auch Frauen, die eine Fehlgeburt hatten),
- für den reproduktionsspezifischen Mutterschutz bei Auslösung der Präventionsaufgaben erst nach Kenntnis einer Schwangerschaft oder mit Blick auf die fehlende Berücksichtigung individueller Faktoren und Gesundheitsrisiken entstehen (dazu Kapitel 6.3).

Zudem sind vor allem

- Schülerinnen und Studentinnen,
- Frauen mit Behinderung
- und Frauen in prekären Beschäftigungssituationen

als besonders zu schützende Personengruppen zu identifizieren (dazu Kapitel 6.4).

7.4.3 Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr und Sonn- und Feiertagsarbeit

Das Wissen über Neuregelungen zur **Sonn- und Feiertagsarbeit** ist **wenig verbreitet**. Das Wissen über Neuregelungen zur **Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr** ist zwar breiter, aber dennoch **weniger ausgeprägt** als über andere Themen (Kapitel 2, Abbildung 1). Diese Regelungen haben aktuell auch in der Umsetzung eine geringe Relevanz für die Betriebe und Ausbildungsstellen. In der Praxis werden die **Regelungen zu Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie zu den Stillpausen** zum Zeitpunkt der Evaluation **selten genutzt** (Kapitel 3). Da diese Instrumente den gestaltenden Instrumenten zuzuordnen sind, liegt die geringe Nutzung sehr wahrscheinlich in der noch bestehenden Dominanz von Beschäftigungsverboten begründet. Der Gesetzgeber selbst schätzte die Nutzung eher niedrig, nur im dreistelligen Umfang ein.¹⁵⁷ Auch der bürokratische Aufwand und die damit verbundenen Kosten können hier eine Rolle spielen.

7.4.4 Ausschuss für Mutterschutz

Der Ausschuss für Mutterschutz hat seine Implementationsphase abgeschlossen. Diese prägte im Wesentlichen den Beobachtungszeitraum der Evaluation, sodass nach Einschätzungen der Expertinnen und Experten wenig Ergebnisse mit Blick auf die Konkretisierungsbedarfe entstanden sind. Dieses Fehlen führt zur Manifestation von Unsicherheiten bei der Umsetzung in der betrieblichen Praxis und den Ausbildungsstellen. Potenziale könnten in einer Kooperation mit den Arbeitsschutzausschüssen liegen (dazu Kapitel 5.4.1).

Empfehlungen und Regulierungsvorschläge



Aus den Ergebnissen der Evaluation lassen sich folgende allgemeine Handlungsempfehlungen und Regulierungsvorschläge ableiten.

8.1 Allgemeine Empfehlungen und Regulierungsvorschläge

8.1.1 Umsetzungsfördernde Akteure des Mutterschutzes stärker einbeziehen und Austausch aktivieren

(1) Eine zielgruppenspezifische **Informationsaufbereitung** kann die Betriebe und Ausbildungsstellen sowie die innerorganisationalen Strukturen gezielter erreichen und informieren. Dabei sind

- die ressourcenbezogenen Möglichkeiten der Betriebe und Ausbildungsstellen (vergleiche Empfehlung 8),
- präferierte Informationswege auch unter Berücksichtigung der außerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure (vergleiche Empfehlung 2) sowie
- die Funktionen und Rollen der innerorganisationalen Institutionen, wie vor allem die der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als zentrale Akteurinnen und Akteure des Mutterschutzes (vergleiche Empfehlung 3),

zu berücksichtigen.

Es sollte über die Sammlung und Bündelung der Informationen an einer Stelle, zum Beispiel auf einer Webseite, nachgedacht werden. Dies kann nicht allein über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beziehungsweise das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erfolgen.

(2) Die **außerbetrieblichen Akteure** wie Aufsichtsbehörden, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Arbeitgeberverbände sollten (noch) **stärker** für eine breite Informations- und Wissensvermittlung aufgeschlossen werden.

- Die **Aufsichtsbehörden** sollten in ihrer Beratungstätigkeit stärker auf den Leitbildwechsel zu einem gestaltenden, diskriminierungsfreien Mutterschutz eingehen. Für die Arbeitsschutzbehörden ist ein Hinwirken auf dieses neue Leitprinzip elementare Aufgabe. Zudem sollte die Verwaltungspraxis transparent und allen Akteurinnen und Akteuren im Mutterschutz zugänglich gemacht werden und möglichst bundeseinheitlich abgestimmt werden (vergleiche Empfehlung 5).
- **Krankenkassen** sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und damit wie die staatlichen Aufsichtsbehörden gleichermaßen verpflichtet, zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und damit zum Abbau mutterschutzbedingter Nachteile von Frauen beizutragen. Die Krankenkassen tragen eine hohe Verantwortung, das Leitbild des gestaltenden, diskriminierungsfreien Mutterschutzes zu kommunizieren. Sie müssen Betriebe und betroffene Frauen darüber beraten, dass sämtliche Schutzmaßnahmen, allen voran auch umgestaltete Arbeitsbedingungen, den Arbeitgeber finanziell nicht nachteilig treffen. Die Krankenkassen müssen darüber informieren, dass die umlagefinanzierte Erstattung aus jedem Anlass greift (das heißt bei jedem entgeltrelevanten Tätigkeitswechsel beziehungsweise jeder Arbeitszeitreduktion) und nicht nur bei einer vollständigen Befreiung der Frau von sämtlicher Arbeitsleistung. Auch die einzelnen Frauen müssen ebenso darüber informiert werden, dass sich ein Beschäftigungsverbot finanziell für sie nicht günstiger auswirkt als eine fortgesetzte Beschäftigung. Die Krankenkassen können damit über die bloßen monetären Fragen des Mutterschutzes hinaus maßgeblich über die präventiven, gestaltenden Maßnahmen, die Rangfolge und den Schutz vor Diskriminierungen beraten. Damit können auch die **Krankenkassen** stärker wissensvermittelnd und über ihren Schwerpunkt hinausgehend beratend agieren.

Dies setzt voraus, dass Krankenkassen über umfassendes Wissen über die Instrumente des Mutterschutzes verfügen.

- Die Evaluation hat gezeigt, dass viele Betriebe eher die Arbeitgeberverbände als die Aufsichtsbehörden für die Beratung nutzen. Um diesem Informationsweg besser Rechnung zu tragen, sollte versucht werden, deren Möglichkeiten für eine gute Beratung zu einem wirkungsvollen Mutterschutz zu verbessern. So könnte beispielsweise mit einem ausgewählten Arbeitgeberverband, der Betriebe mit einem hohen Schwangerschaftsanteil vertritt, eine angepasste Informationsaufbereitung entwickelt und getestet werden. Dabei sollte der Arbeitgeberverband in einer Multiplikatorenfunktion angesprochen werden.
- Auch die **Berufsgenossenschaften** sollten stärker eingebunden werden. Damit ist vor allem eine strukturelle Einbindung gemeint (siehe Empfehlung 11).

(3) Die Rolle und Funktion der **Betriebsärzte und Betriebsärztinnen**, die sich nach der Evaluation als wichtige **Akteurinnen und Akteure innerhalb des Betriebs** herausstellen, sollten stärker in den Blick genommen werden. Sie übernehmen eine Schlüsselfunktion im innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Ergebnisse verweisen auf einen ambivalenten Umgang mit dem ärztlichen Beschäftigungsverbot. Information, Dialog und Austausch über betriebliche Gestaltungsansätze und das Aufzeigen von Wirkungen könnten umsetzungsfördernde Wirkungen erzielen. Eine fallstudienorientierte Herangehensweise könnte hierfür notwendiges Detailwissen liefern. Einerseits sind die Betriebsärzte und Betriebsärztinnen verpflichtet, den Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes für einen guten Mutterschutz zu unterstützen und im Rahmen dessen Beschäftigungsverbote möglichst zu vermeiden. Andererseits dürften diese Bemühungen ins Leere laufen, wenn das ärztliche Beschäftigungsverbot seitens des Arbeitgebers oder auch der schwangeren und stillenden Frauen als Instrument toleriert, akzeptiert oder gar gewünscht ist, um den Aufwand für den betrieblichen Gesundheitsschutz zu vermeiden.

(4) Zur Stärkung der Umsetzung in den Betrieben und Ausbildungsstellen sind **Beispiele guter Praxis** unerlässlich. Im Rahmen der Evaluation war es nur punktuell möglich, von Beispielen guter Praxis zu erfahren. Für einen Austausch beziehungsweise die Sammlung von Beispielen guter Praxis mutter-

schutzgerechter Beschäftigung könnten Einrichtungen und Institutionen wie Innungen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften stärker sensibilisiert werden. Bei einer stärkeren Kopplung an den Arbeitsschutz (siehe Empfehlung 10), der nach § 4 Nummer 6 ArbSchG besondere Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen hat, könnten auch hinsichtlich der Sammlung von Beispielen guter Praxis Synergieeffekte entstehen. Unterstützen könnte hier eine Begleitforschung, die Beispiele guter Praxis aufzeigt und analysiert.

(5) Eine bundesweit **abgestimmte Verwaltungspraxis der Aufsichtsbehörden und Landesprüfungsämter** könnte die umsetzende Praxis stärken. Vorbild oder selbst einzubeziehendes Gremium könnte der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (**LASI**) sein.

Eine bundesweite Abstimmung des in der Verantwortung der Länder vollzogenen Arbeitsschutzes und damit auch des Mutterschutzes ist in der Praxis gewünscht, stößt im föderalen System allerdings an Grenzen. Für mehr Einheitlichkeit in der Vollzugspraxis können die Abstimmung in den länderübergreifenden Ausschüssen und die Forschung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sorgen. Ergebnisse der Verwaltungspraxis sollten bundesweit transparent und für die Frauen und die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure des Mutterschutzes, insbesondere die Arbeitgeber, zugänglich gemacht werden. Über einen (fallbezogenen) Erfahrungsaustausch und eine entsprechende laufend zu aktualisierende **Dokumentation der Verwaltungspraxis** könnte das organisiert werden.

(6) Das Aufzeigen von Beispielen guter Praxis sollte auch die **Wirkungen** in den Betrieben und Ausbildungsstellen in den Fokus nehmen. Noch werden Vorteile eher aufseiten der Frauen gesehen, weniger aufseiten der Betriebe und Ausbildungsstellen. Diese Wirkungen und Vorteile müssten branchen- und betriebsgrößenspezifisch aufgearbeitet werden. Formate wie Storytelling können hier eine authentische Aufbereitung unterstützen. Eine Begleitforschung zur Etablierung von mutterschutzspezifischen Angeboten in Unternehmen oder eine explizit wirkungsorientierte Evaluation als Vorher-nachher-Vergleich kann die Sichtbarkeit von Wirkungen deutlich erhöhen.

(7) Über den allgemeinen Austausch hinaus gibt es einen hohen Bedarf an **Dokumentationen** zu spezifischen Problemfeldern: Die Evaluation hat eine **große Verunsicherung** in der Praxis aufgezeigt, dass sich unerkannte Risiken nachträglich als schädigend für Mutter oder Kind herausstellen könnten, obwohl sorgsam geprüft worden ist und die Beschäftigungsbedingungen mit ergriffenen Schutzmaßnahmen für verantwortbar erachtet worden sind. Diese Bedenken sind unbedingt ernst zu nehmen. Gefährdungsschutz darf nicht leichtfertig gehandhabt werden. Umso wichtiger – und als verpflichtend zu empfehlen – sind Dokumentationen, um aus unvermeidbaren Fehlern zu lernen. Auch das ist aus dem betrieblichen Arbeitsschutz bekannt, wie die Debatte über die Dokumentation von „Beinahe-Unfällen“ zeigt, vergleiche den zu engen Wortlaut von § 6 Absatz 2 ArbSchG.

Den ernst zu nehmenden Verunsicherungen muss durch **Transparenz auch in der Erfassung von vermuteten Schädigungen** begegnet werden. Deshalb müssen schon bloß mögliche Zusammenhänge zwischen mutterschutzbedingten Gefährdungen und Schädigungen der Leibesfrucht systematisch erfasst und untersucht werden. Es ist zu untersuchen, ob die bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) geführte Berufskrankheiten-Dokumentation (BK-DOK) mutterschutzbedingte Schädigungen systematisch erfasst und wie hieraus Schlüsse für die Prävention in die Praxis gelangen. Über die Dokumentation der Ursachen eines Versicherungsfalls nach § 12 SGB VII (Schädigung der Leibesfrucht) können die Präventionsinstrumente systematisch nachjustiert werden. Dabei ist sicherzustellen, dass nicht nur anerkannte Fälle erfasst, sondern vor allem auch **angezeigte oder Verdachtsfälle** erfasst werden. Fälle der Schädigung der Leibesfrucht müssen im Zusammenhang mit dem neu einzurichtenden **Expositionskataster** einbezogen werden, auch als Grundlage für die Arbeit im Ausschuss für Mutterschutz. Der infolge der Reform des Berufskrankheitenrechts künftig beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzurichtende „**Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten**“ soll sich systematisch mit mutterschutzspezifischen Schädigungen befassen. Dazu ist dortige Expertise für diese spezifischen Schädigungen sicherzustellen.

gungen befassen. Dazu ist dortige Expertise für diese spezifischen Schädigungen sicherzustellen.

(8) **Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)** haben weniger Ressourcen für den betrieblichen Arbeitsschutz schon im Allgemeinen und damit auch ein weniger ausgeprägtes Netz zur Umsetzung des Mutterschutzes. Wie schon im allgemeinen Arbeitsschutz verdienen damit gerade KMU besondere Aufmerksamkeit bei der Umsetzung der Mutterschutzreform. Sämtliche externe Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes sind dafür zu sensibilisieren, diese fehlenden Ressourcen für KMU auszugleichen.

8.1.2 Bessere systematische Einbettung des Mutterschutzes

(9) Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken müssen den Mutterschutz stärker in den Blick nehmen. Bis zur Geburt des ersten Kindes zeigen sich im Vergleich der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern heute kaum nennenswerte Unterschiede hinsichtlich der Verteilung von Arbeitslohn (Gender Pay Gap) und Arbeitszeit (Gender Time Gap). Die Geburt des ersten Kindes gilt als Retrationalisierungspunkt. Nach der Geburt verschlechtern sich die **Verwirklichungschancen** von Frauen gegenüber Männern erheblich. Unter Zugrundelegung des Konzepts der realisierten Erwerbstätigkeit¹⁵⁸ kann angesichts der weiten Verbreitung von Beschäftigungsverboten die Zeit des „Schwangerwerdens“ als neuralgischer Wendepunkt ausgemacht werden. Das verdeutlicht, dass sämtliche politischen Strategien und Konzepte zur Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben und damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹⁵⁹ den Beitrag eines diskriminierungsfrei gestalteten Mutterschutzes als wesentlichen Bestandteil für Vereinbarkeitslösungen im Sinne größerer Geschlechtergerechtigkeit verstehen müssen. Konzepte über Gestaltungsmöglichkeiten zur Familienfreundlichkeit im Erwerbsleben und zur besseren Vereinbarkeit blenden Mutterschutz meist aus. Die Lebenssituation wird regelmäßig

158 Dazu Kreyenfeld, M./Geisler, E., S. 333 ff.; Keller, M./Kahle, I., S. 54 ff.

159 Der Rat der EU hat am 1. Dezember 2020 einstimmig Ratsschlussfolgerungen für eine gerechte Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern verabschiedet.

erst ab Geburt eines Kindes betrachtet und dann auf Elterngeld und Betreuungsinfrastruktur gesetzt. Damit werden wichtige weichenstellende Fragen zur Gründung einer Familie und demzufolge auch hinderliche Faktoren für ein Familienleben mit Kind für die politische Gestaltung ebenso wie für die rechtliche Bewertung ausgeblendet. Dabei ist zu befürchten, dass Frauen nach schlechten Erfahrungen bei der Geltendmachung ihrer Mutterschutzrechte auch andere Vereinbarkeitskonzepte (zum Beispiel Elternzeit) nur noch verhalten nutzen.

Geschlechtergleichstellungspolitik muss Mutterschutz einbeziehen

Und ebenso muss die **Gesundheitspolitik** den **betrieblichen Mutterschutz einbeziehen**. Die vielfältigen Genderspezifika der Gesundheitsversorgung werden durch die Gesundheitsberichterstattung, wie im ersten Frauengesundheitsbericht des Robert Koch-Instituts (RKI)¹⁶⁰, sehr deutlich. Mutterschutz wird als Risiko für gleiche Teilhabe benannt.¹⁶¹ Allerdings wird im Zusammenhang von Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit Mutterschutz als Gestaltungsfeld nicht einmal stichwortartig erwähnt.¹⁶² Die großen Herausforderungen für die Gesunderhaltung der arbeitenden Schwangeren oder Stillenden sind im Gesundheitsbericht über die Frauen gänzlich ausgeblendet. Damit fehlen Weichenstellungen für den unverzichtbaren interdisziplinären Austausch, um die **Wechselbezüge zwischen Frauengesundheit und Arbeitswissenschaft** zu begreifen und zu gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für Frauen während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während der Stillzeit zu gelangen.

8.1.3 Zuständigkeiten langfristig umdenken

(10) Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass eine stärkere **Kopplung des Mutterschutzes an den Arbeitsschutz** Wissen, Umsetzung und Akzeptanz vorantreiben kann. Das könnte ein Ansatzpunkt auf der Ebene der betrieblichen und ausbildenden

Praxis sein, indem Informationen, Ansprachen und Hilfestellungen diese Verbindung aufzeigen und auf entsprechende Erfahrungen verweisen.

Einen weiteren Ansatzpunkt für eine bessere Verzahnung bietet der Ausschuss für Mutterschutz. Gelingt es, die Arbeit des Ausschusses stärker mit der Arbeit der Arbeitsschutzausschüsse zu verbinden, könnten Synergieeffekte sowohl in inhaltlicher als auch zeitlicher Hinsicht entstehen.

(11) **Die Verantwortung der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) für den betrieblichen Mutterschutz muss im MuSchG transparent niedergelegt werden.** Die Untersuchung hat die Bedeutung vernetzter Arbeit aller relevanten Arbeitsschutzakteure aufgezeigt. Das muss die Träger der Unfallversicherung auf allen Ebenen einschließen. Die schon bei Verabschiedung der Reform geforderte strukturelle Einbindung der GUV in den Mutterschutz muss nachgeholt werden.

(12) **Gynäkologinnen und Gynäkologen** sind in ihrer Rolle für die Frauen noch nicht hinreichend in den betrieblichen Mutterschutz eingebunden. Die genauen Ursachen hierfür sind durch weitere Untersuchungen zu eruieren. Dabei bietet sich ein Vergleich mit anderen **Schnittstellengebieten zwischen betrieblichem Arbeitsschutz und Gesundheitsleistungen** für die Beschäftigten an. So wirken beispielsweise niedergelassene Ärztinnen und Ärzte mit

- bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (vergleiche Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien des G-BA),
- für die Empfehlung einer stufenweisen Wiedereingliederung (vergleiche § 74 SGB V) oder
- für die Bewältigung von Rehabilitationsprozessen (vergleiche dazu § 167 Absatz 2 SGB IX oder §§ 16, 18, 27, 33 Gemeinsame Empfehlung Reha-Prozess).

Die **Kommunikation zwischen den Beteiligten**, das heißt, zwischen der betroffenen Frau, dem Arbeitgeber und der Gynäkologin oder dem

160 RKI, Frauengesundheitsbericht 2020.

161 RKI, a. a. O., S. 175, aber Maßnahmen des reformierten beschäftigungsfördernden Mutterschutzes werden nicht behandelt.

162 RKI, a. a. O., S. 290–297.

Gynäkologen, muss vertiefend untersucht werden. Die wechselseitige Informiertheit über die Gefährdungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel durch Überlassung der dokumentierten Gefährdungsbeurteilungen, und über eventuell ärztlicherseits ermittelte individuelle Risikofaktoren muss sensibel, datenschutzkonform und diskriminierungsfrei ermöglicht werden. Ärztinnen und Ärzte sollten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als „sachkundige“ Personen zu den Voraussetzungen von § 10 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG Stellung nehmen. Dazu sind Empfehlungen zu erarbeiten. Eine Orientierung an der untergesetzlichen Regulierung am Beispiel der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des G-BA ist denkbar, denn auch hier spielen MuSchG und SGB V zusammen. So hat die Schwangere im Rahmen der Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft gemäß § 24d SGB V Anspruch auf Betreuung durch Ärztinnen oder Ärzte sowie Hebammen oder Entbindungspfleger, wobei sich die Leistungen nach den Vorgaben der Mutterschafts-Richtlinie des G-BA bemessen. Darin heißt es schlicht, dass die „**Arbeits- und Sozialanamnese**“ Teil der zu erbringenden Leistungen sei. Darüber hinaus wird weder in der **Mutterschafts-Richtlinie des G-BA** noch im SGB V auf ein weiterführendes beziehungsweise konkretisiertes Handeln der behandelnden (Fach-) Ärztinnen und (Fach-)Ärzte hinsichtlich der Arbeits-/Beschäftigungssituation der schwangeren Frau und eine mögliche abgestimmte Zusammenarbeit mit betrieblichen Akteurinnen und Akteuren hingewiesen. Es muss darauf hingewirkt werden, dass sich der G-BA mit der Kommunikationsverantwortung der Gynäkologinnen und Gynäkologen befasst.

Die notwendige arbeitsmedizinische Fortbildung der Gynäkologinnen und Gynäkologen ist in den Facharztausbildungen verpflichtend zu regeln.

(13) **Überprüfung der getrennten Beratungspflichten.** Von der Beratungspflicht der Aufsichtsbehörden ausgenommen sind die Regelungen gemäß §§ 18–22 MuSchG, also die Beratung über die Leistungen im Mutterschutzfall, vergleiche § 29

Absatz 4 MuSchG. Über diese Leistungen beraten die Krankenkassen im Rahmen ihrer allgemeinen Beratungspflicht. Arbeitgeber haben häufiger Kontakt mit Krankenkassen als mit Aufsichtsbehörden. Die Krankenkassen haben damit Einfluss auf das Verständnis der Arbeitgeber für einen diskriminierungsfrei gestalteten Mutterschutz. Ihre Verantwortung für die Leitziele des MuSchG muss gesetzlich klargestellt werden (siehe Empfehlung 2).

8.2 Besondere Empfehlungen und Regulierungsvorschläge

8.2.1 Notwendige Klarstellungen

(14) **Betrieblicher Gesundheitsschutz.** Mutterschutz ohne fortlaufend angepasste Gefährdungsbeurteilung und ohne Berücksichtigung individueller Faktoren wäre nicht arbeitsschutzkonform. Die Akteurinnen und Akteure des Mutterschutzes brauchen zur Wirksamkeit der Reform transparente Regeln und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Der Ablauf einer **mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung** nach Vorgabe der **Leitlinien der Kommission** (dazu Kapitel 1.3.2 [6]) muss in jedem Einzelfall und fortwährend, also anlassbezogen, beachtet werden. § 10 Absatz 2 MuSchG bedarf der transparenten Abbildung dieser Regeln. Ein ohne Rücksicht auf die individuellen Besonderheiten fixierter Mutterschutz fiele deutlich hinter das Niveau der europäischen Vorgaben und zugleich des allgemeinen Arbeitsschutzes zurück; dies im Zusammenhang mit dem besonders sensiblen Mutterschutz wäre dann zudem eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, vergleiche § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG.¹⁶³

(15) **Ärztlicher Gesundheitsschutz.** Das ärztliche Beschäftigungsverbot muss transparent in die Präventionsstrukturen des MuSchG eingebettet

werden. Das ärztliche Beschäftigungsverbot spielt eine ambivalente Rolle. Es ist in einzelnen Fällen unverzichtbar. Die Praxis zeigt allerdings, dass es entweder zum Schutz der Frauen ersatzweise für einen unzureichenden betrieblichen Gefährdungsschutz gewählt wird oder dass es vorschnell ausgesprochen wird, um Unsicherheiten hinsichtlich der unverantwortbaren Gefährdung zu umgehen. Dem muss mit der weiteren Stärkung der Präventionsinstrumente und der Befähigung der Akteurinnen und Akteure in deren Anwendung begegnet werden.

Die isolierte systematische Verortung des § 16 MuSchG in einem eigenen Unterabschnitt „Ärztlicher Gesundheitsschutz“ erschwert es, das ärztliche Votum in die Abläufe des betrieblichen Mutterschutzes einzubeziehen. Ungeachtet dessen hat die ärztlich attestierte Gefährdung wie jede andere durch Gefährdungsbeurteilung ermittelte Gefährdung zur Folge, dass der Arbeitgeber die Schutzmaßnahmen gemäß §§ 9, 13 MuSchG ergreifen muss, denn der Arbeitgeber ist für die Prävention der individuell begründeten Gefährdungen ebenfalls verantwortlich. Weder sperrt § 16 MuSchG die §§ 9, 13 MuSchG, noch sind die individuellen Besonderheiten der schwangeren, stillenden oder jüngst Mutter gewordenen Frau allein über das ärztliche Beschäftigungsverbot gemäß § 16 MuSchG zu berücksichtigen. Der integrative Ansatz des MuSchG wäre bei einer solchen isolierten Wirkung des § 16 MuSchG von vornherein torpediert. Eine solche Restriktion in der Gesetzesanwendung liefe nicht nur dem Unionsrecht und dem allgemeinen Arbeitsschutzrecht, sondern selbst dem erklärten Ziel des MuSchG (vergleiche § 1 MuSchG) zuwider. Der Gesetzgeber sollte klarstellen, dass § 16 MuSchG die §§ 9 folgende MuSchG gerade nicht ausschließt.

Ein konkreter Vorschlag könnte dahin gehen: § 16 MuSchG erhält eine neue Überschrift: „Ärztlich attestierte Gefährdungen“. Auch der Inhalt wird neu gefasst: Bescheinigt ein ärztliches Attest Gefährdungen infolge der Beschäftigung der schwangeren, stillenden oder jüngst Mutter

gewordenen Frau, treffen den Arbeitgeber die Schutzpflichten gemäß §§ 9, 13 MuSchG. Verlangt das ärztliche Attest die unbedingte und vollständige Arbeitsfreistellung, um die bei fortdauernder Beschäftigung bestehende Gefährdung für die Frau und/oder das Kind zu vermeiden, dann führt dies zur vollständigen Arbeitsbefreiung. Der Arbeitgeber muss der Frau die dokumentierten Gefährdungsbeurteilungen (anlassunabhängige und anlassbezogene) zur ärztlichen Konsultation überlassen. Zugleich hat der Arbeitgeber ein ihm vorgelegtes ärztliches Attest in die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen.

(16) **Einkommensschutz.** Die Gesetzesbegründung hebt zutreffend hervor, dass sämtliche mutterschutzspezifischen Regelungen auf ihren möglichen Anreiz zur mittelbaren Benachteiligung geprüft und gegebenenfalls kompensierend beziehungsweise flankierend weitere Vorkehrungen getroffen werden müssen. Als wichtiges Beispiel wird das AAG genannt. Das AAG war ein wichtiger Fortschritt. Es bezieht alle Arbeitgeber, unabhängig vom Anteil beschäftigter Frauen oder der Betriebsgröße, in die Umlagepflicht ein und führt zu einer 100-prozentigen Erstattung, sodass Mutterschutz nicht zur finanziellen Belastung des einzelnen Arbeitgebers wird.

Am Grundkonzept des AAG ist festzuhalten. Auf Fehlentwicklungen (zum Beispiel Anstieg der Zahl von Beschäftigungsverboten mit vollem Kostenausgleich für die Arbeitgeber) muss reagiert werden. Ursachen möglicher Fehlsteuerungen müssen genauer untersucht werden. Sie können schon in der Regulierung selbst liegen. So suggeriert das AAG mit der Erstattung für bei „Beschäftigungsverboten gezahltes Arbeitsentgelt“ (vergleiche § 1 Absatz 2 Nummer 2 AAG), dass eine Erstattung bei fortgesetzter Beschäftigung, aber veränderten Arbeitsbedingungen nicht möglich ist. Hohe Erstattungsforderungen können zudem daraus resultieren, dass die Vorgaben des § 13 MuSchG in der betrieblichen Praxis nur allmählich umgesetzt werden.

Es sollte untersucht werden, inwieweit das AAG im Sinne des Leitbilds der Reform fortzuentwickeln ist. Damit die Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile haben, werden sie im Wege der umlagefinanzierten Erstattung von den Lohnfortzahlungskosten bei mutterschutzbedingtem Arbeitsausfall entlastet (dazu Kapitel 1.2.5.3). Der Wortlaut für den Erstattungsanspruch (§ 1 Absatz 2 Nummer 2 AAG) spricht allerdings nur von „bei Beschäftigungsverboten“ gezahltem Arbeitsentgelt. Für Arbeitgeber ist damit nicht hinreichend erkennbar, dass sie auch dann Lohnkosten erstattet bekommen, die sie fortzahlen, wenn die Arbeit schutzbedingt umgestaltet nicht mehr in vollem Umfang erbracht wird (zum Beispiel wenn die schwangere Frau mit niedriger zu vergütenden Tätigkeiten oder mit verkürzten Arbeitszeiten beschäftigt wird). Weil Arbeitgeber auch in diesen Fällen gemäß § 18 MuSchG richtigerweise volles Entgelt fortzahlen müssen, werden sie von den zu viel gezahlten Lohnkosten entlastet. Wissen sie nicht um diese Erstattung auch bei angepassten Arbeitsbedingungen und vermuten, Lohnfortzahlung werde nur bei einem Beschäftigungsverbot erstattet, setzt dieser Irrtum faktische Anreize, als Schutzmaßnahme ein Beschäftigungsverbot mit voller Entgelterstattung zu wählen und hierzu die Frau zum Beschäftigungsverbot zu drängen. Um dies zu verhindern, müssen sämtliche Regelungen, auch die im AAG, den Vorrang der Gestaltungsmaßnahmen vor vollständigen Freistellungen konsequent, auch bei der Kompensation von fortlaufenden Lohnkosten, eindeutig formulieren.¹⁶⁴

Es ist daher unzureichend, wenn die solidarische Kostenerstattung im Gesetzeswortlaut weiterhin allein auf die als Regelbeispiel überkommene Fallgestaltung der Beschäftigungsverbote beschränkt bleibt. Das AAG muss dem neuen Leitbild angepasst werden und Entgeltausgleich für die Arbeitgeber gerade dann gewähren, wenn sie die Frauen nicht automatisch freistellen, sondern

wenn sie ihrer vorrangigen Gestaltungspflicht entsprechen. § 1 Absatz 2 Nummer 2 AAG muss über den Verweis auf § 18 MuSchG hinaus anstelle „Beschäftigungsverbot“ die „Schutzmaßnahmen im Sinne von § 13 MuSchG“ anführen. Zugleich ist eine Klarstellung des Wortlauts des § 18 MuSchG erforderlich, weil das neue MuSchG das Beschäftigungsverbot eng definiert (§ 2 Absatz 3 MuSchG).

Damit sollten mögliche Unsicherheiten in Bezug auf die Anwendung des § 18 MuSchG auf Fälle des § 13 Absatz 1 Nummer 1 und Nummer 2 MuSchG (Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Wechsel des Arbeitsplatzes) behoben werden.¹⁶⁵

Außerdem ist zu prüfen, inwieweit der organisatorische Aufwand der Arbeitgeber, die nicht freistellen, sondern gestaltend anpassen, durch einen Aufschlag belohnt werden kann.

8.2.2 Schutzlücken

(17) Die Erhebung hat Unsicherheiten der Akteurinnen und Akteure vor allem beim Mutterschutz **für Schülerinnen, Auszubildende und Studierende** aufgezeigt. Ein Problem sind unklare Vorgaben hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereichs gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 8 MuSchG. Der Wortlaut spricht vom Mutterschutz nur für „**verpflichtende**“ Teile während der Ausbildung/des Studiums. Streng genommen gibt es in den meisten Studiengängen Anwesenheitspflichten nur bei Prüfungen. Gerade familienfreundliche Hochschulen verzichten auf Anwesenheitspflichten für Lehrveranstaltungen. „Verpflichtend“ darf daher nicht im Sinne von Anwesenheitspflicht verstanden werden. Der Gesetzeswortlaut sollte geändert werden. Mutterschutz muss für alle Phasen einer Ausbildung/eines Studiums, auch für die **Zeiten des Selbststudiums**, greifen (vergleichbar mit dem Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit).

¹⁶⁴ Nebe, jurisPR-ArbR 28/2016 Anm. 1 = STREIT 2016, 170.

¹⁶⁵ Ausführlich Hoffer, SR 2021, 17 ff.

(18) **Im MuSchG müssen die Schutzpflichten nach der Geburt normiert werden.** Der Mutterschutz muss sich auf Frauen vor und nach der Geburt gleichermaßen erstrecken; § 1 Absatz 1 Satz 1 MuSchG ist insoweit eindeutig. Eine Engführung der Praxis auf die Schwangerschaft befördert Stereotype. Schon das Mutterschutzrecht muss Stillen trotz Berufstätigkeit und partnerschaftlich geteilte Sorgearrangements ermöglichen. Nur so können Frauen auch **nach der Geburt von Kindern gleiche Erwerbschancen** gewährt werden. Daher muss mit der überkommenen Vorstellung gebrochen werden, dass sich Mutterschutzfragen nach der Entbindung praktisch selten stellen, da Frauen üblicherweise direkt aus der Schutzfrist in Elternzeit wechseln. Zahlreiche Einzelregelungen stehen diesem Verständnis entgegen, wenn sie zum Beispiel nur an die „stillende Frau“ anknüpfen. In verschiedenen Detailregelungen fehlt die **Frau nach der Geburt**, wie zum Beispiel in § 10 MuSchG oder in § 9 MuSchG. Ein lückenloser Schutz muss insbesondere für jene Frauen gewährt werden, die ausnahmsweise auch schon zwei Wochen nach der Geburt wieder arbeiten, vergleiche § 3 Absatz 4 MuSchG. Mit der Nichtnennung von Frauen, die jüngst Mutter geworden sind, aber nicht stillen, besteht eine eklatante Schutzlücke. Der Begriff „Wöchnerin“ sollte für die gesetzliche Klarstellung im MuSchG nicht mehr verwendet werden. Dies gilt aber auch für **Frauen nach einer Fehlgeburt**. Ihnen bleibt ein diskriminierungsfrei gestalteter Mutterschutz vorenthalten (vergleiche §§ 9 folgende MuSchG), solange der Begriff der Entbindung in § 3 Absatz 2 MuSchG Fehlgeburten grundsätzlich nicht erfasst (dazu oben, Kapitel 6.3.1).

(19) Der Mutterschutz bis zur Sichtbarkeit/eigenen Bekanntheit einer Schwangerschaft muss verbessert werden. Die Erhebung hat Lücken hinsichtlich der **anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung** in den Betrieben gezeigt. Damit bestehen erhebliche Gesundheitsrisiken vor allem im ersten, meist selbst der Frau noch unbekannten **Trimenon** der Schwangerschaft.

Zur Effektivierung müssen auch die Träger der **Unfallversicherung** in die Durchsetzung des MuSchG aktiv und ausdrücklich einbezogen werden (siehe bereits Empfehlung 11). Der reproduktionsspezifische Gefährdungsschutz¹⁶⁶ ist lückenhaft. Risiken für die Fertilität oder die Frucht ist durch Schutzmaßnahmen weitestmöglich zu begegnen, ohne dass dies vom Vorliegen/Sichtbarwerden einer Schwangerschaft oder möglicherweise auch erst von einer Mitteilung der Frau über das Bestehen einer Schwangerschaft abhängig gemacht wird.

Der reproduktionsspezifische (präkonzeptionelle) Gefährdungsschutz sollte daher im MuSchG verbessert werden. Die Vermeidung beziehungsweise Minimierung möglicher Risiken für die **Fertilität** zählt ausdrücklich zu den allgemeinen Grundpflichten der Arbeitgeber nach dem ArbSchG. Diese Schutzpflicht hat geschlechterunabhängig eine große Bedeutung. Zu dem allgemeinen Präventionsgrundsatz gehören auch die Unterweisung und die Dokumentation. Eine explizite Regelung des **Fertilitätsschutzes im MuSchG** könnte die Sensibilität für geschlechtsspezifische Schutzbestimmungen auch zugunsten von Männern befördern und damit die Akzeptanz für den Reproduktionsschutz sowie den Mutterschutz erhöhen. Der **reproduktionsspezifische Gefährdungsschutz** darf auch nicht schematisch aufgeteilt werden, in Maßnahmen zum Fertilitätsschutz bis Schwangerschaftsbeginn nach allgemeinem Arbeitsschutzrecht und Maßnahmen zur Prävention von Fruchtschädigungen ab Beginn der Schwangerschaft nach dem MuSchG. Eine solche rein formalistische Grenzziehung wird den tatsächlichen Schutzbedarfen und den geltenden Schutzpflichten nicht gerecht. Zudem liefe eine solche Aufteilung dem im Arbeitsschutz verankerten Vorrang der Schutzmaßnahmen zuwider. Danach müssen schon bei einer abstrakten Gefährdung substituierend alternative Stoffe, Verfahren, Abläufe gewählt werden, um die Gefährdungen möglichst von vornherein auszuschließen beziehungsweise zu minimieren. Eine solche Zielrichtung würde verfehlt, wenn substituierende

166 Im geltenden Recht wird der Begriff „Reproduktionstoxizität“ verwendet (vgl. VO 2017/776/EU). „Repro(duktions)toxisch/reproduktionsschädigend“ ist danach eine zusammenfassende Bezeichnung für „fortpflanzungsfähigkeitsbeeinträchtigend“ (Fertilität) und „fruchtschädigend“. Hinweise dazu unter <https://www.bgbau.de/themen/sicherheit-und-gesundheit/gefährstoffe/sicherheitsdatenblatt/reproduktionstoxizitaet/>.

Maßnahmen mit Blick auf eine nur denkbare Schwangerschaft so lange unterlassen werden dürften, bis konkret eine Schwangerschaft besteht, was zudem naturgemäß erst rückwirkend bekannt werden kann. Gesetzgeberisch sollte im MuSchG, und damit für Arbeitgeber und Aufsicht gleichermaßen sichtbar, klargestellt werden, dass sämtlichen Reproduktionsrisiken nach dem „STOP-Prinzip“¹⁶⁷ vorzubeugen ist (siehe auch Erläuterungen zur vorbeugenden Substitution in den Kapiteln 1.3.2 [6] und 6.3.2), unabhängig von einer konkreten Schwangerschaft. Dies schließt eine Sensibilität für eine umfassende Auslegung der Begriffe „Geburt“ und „Entbindung“ ein.

(20) Die Reform zielt auf eine diskriminierungsfreie Praxis des betrieblichen Mutterschutzes. Zudem wurden vielfältige Beschäftigungsverhältnisse in den Geltungsbereich einbezogen, vor allem auch die Rehabilitationseinrichtungen und die Werkstätten für behinderte Menschen (dazu oben, Kapitel 1.2.2). Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Informiertheit aller Akteurinnen und Akteure wichtig für die Wirksamkeit der Reform ist. Für **Frauen mit Behinderungen**, gerade mit geistigen und Lernbeeinträchtigungen, sind **besondere Informationswege** zu erarbeiten. In dieser Untersuchung konnten besondere Risiken von Frauen mit Behinderungen nicht näher fokussiert werden.

Gleichwohl ist der **Schutz vor mehrdimensionaler Diskriminierung** zu gewährleisten, vergleiche § 4 AGG. Frauen mit Behinderungen sind dem erhöhten Risiko intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt. Auch das MuSchG hat hier noch eindeutig identifizierte Regulierungslücken (dazu oben, Kapitel 1.3.2 [2]).¹⁶⁸ Hier besteht Untersuchungsbedarf.

(21) **Die besonderen Risiken von Frauen in prekären Beschäftigungs- und Lebenssituationen.** Im Rahmen dieser Evaluation war keine Gelegenheit, die besonderen Exklusionsrisiken von Frauen in prekären Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Lebenssituationen zu untersuchen. Die verfassungsrechtlichen Hintergründe für die Reform des Mutterschutzrechts gelten aber erst recht für die Frauen, deren Schwangerschaft/Stillzeit in eine Phase zusätzlicher Unsicherheiten fällt. Zu denken ist an Schülerinnen, Studentinnen, Auszubildende, befristet beschäftigte Frauen, Berufseinsteigerinnen, arbeitslose Frauen, geringfügig beschäftigte Frauen, alleinerziehende Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderungen. Ein menschengerecht gestalteter Mutterschutz muss die strukturellen und individuellen Exklusionsrisiken in den Blick nehmen. Hierzu bedarf es langfristiger politischer Anstrengungen, basierend auf validen Erhebungen.

167 Dazu HK-ArbSchR/Blume/Faber, 2. A., § 4 ArbSchG Rn. 52 ff.; allg. zum STOP-Prinzip Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2009, S. 61 (BT-Drs. 17/4300).

168 Vgl. dazu Brose, NZA 2016, 604.

Literaturverzeichnis



- Amler, N., Voss, A., Wischlitzi, E., Quittkat, C., Sedlaczek, S. et al. (2018): Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Status quo, Kenntnisstand und Unterstützungsbedarf in KMU. ASU – Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin, 54, 36 folgende.
- Arbeitskreis Frauengesundheit e.V. (AKF) (2016): Stellungnahme zum Referentenentwurf, Stand 3. März 2016, <http://www.akf-info.de/portal/2016/04/09/stellungnahme-zum-entwurf-des-neuen-mutterschutzgesetzes/>.
- Bauer, J.-H. (2016): Mehr Schatten als Licht. Arbeit und Arbeitsrecht, 2016, 385.
- Beck, D., Richter, G., Ertel, M., Morschhäuser, M. (2012): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Prävention und Gesundheitsförderung, 7(2), 115–119. doi:10.1007/s11553-011-0326-x.
- Beerheide, R. (2020): Operieren in der Schwangerschaft. Weiter keine einheitlichen Regelungen. Deutsches Ärzteblatt, 117(44), A2087–A2090.
- Beetz, C. (2018): Teil 5: Beschäftigungsspezifischer Arbeitsschutz. In W. Kohte, U. Faber, K. Feldhoff (Herausgeber), *Gesamtes Arbeitsschutzrecht: Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft: 1189–1221.
- Blattner, J. (2020): Kündigungsschutz bei Schwangerschaft greift mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Der Betrieb, 2020, 1631.
- Blattner, J. (2017): Bundestag beschließt das neue Mutterschutzgesetz. Der Betrieb, 2017, 1031–1032.
- Blattner, J. (2016): Geplante Neuregelungen des Mutterschutzes – mehr Flexibilität oder reine Bürokratie? Überblick zum Kabinettsentwurf. Der Betrieb, 2016, 2120–2121.
- Blume, A., Faber, U. (2018): § 4 Arbeitsschutzgesetz. In W. Kohte, U. Faber, K. Feldhoff (Herausgeber), *Gesamtes Arbeitsschutzrecht: Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft: 161–214.
- Brose, W. (2016): Die Reproduktionsmedizin und der Mutterschutz – Gedanken zu einem zeitgemäßen Mutterschutzrecht. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2016, 604–608.
- Brose, W., Weth, S., Volk, A. (2020): Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 9. Auflage. München: C. H. Beck Verlag.
- Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) (2019): Empfehlungen zur Stillförderung in Deutschland, Handlungsansätze des Forschungsvorhabens Becoming Breastfeeding Friendly (BBF), ein vom Netzwerk Gesund ins Leben und der Nationalen Stillkommission gemeinsam mit der Yale School of Public Health durchgeführtes Forschungsvorhaben, https://www.gesund-ins-leben.de/fileadmin/resources/import/pdf/bbf_empfehlungen.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 19/30750.
- Burke, M. J., Salvador, R. O., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Smith, A., Sonesh, S. (2011): The dread factor: how hazards and safety training influence learning and performance. The Journal of Applied Psychology, 96(1), 46–70. doi:10.1037/a0021838.
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86(1), 22–49. doi:10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x
- Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M., Lusk, S. L. (2009): Meta-analysis of workplace physical activity interventions. American Journal of Preventive Medicine, 37(4), 330–339.
- Dahl, H. (2019): Bestandteile einer mitbestimmten Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, Anm. zu BAG 13.08.2019, 1 ABR 6/18. juris PraxisReport Arbeitsrecht 49/2019 Anm. 1.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2015): Was heißt denn hier Mutterschutz?!, Broschüre, Februar 2015, <https://frauen.dgb.de/themen/++co++cfad20bad3c-11e4-8716-52540023ef1a>.

Edel, U. (1993): Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Elke, G. (2001): Sicherheits- und Gesundheitskultur I – Handlungs- und Wertorientierung im betrieblichen Alltag. In B. Zimolong (Herausgeber), Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – Die erfolgreichen Strategien der Unternehmen. Wiesbaden: Gabler: 171–200.

Elke, G., Gurt, J., Möltner, H., Externbrink, K. (2015): Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd82.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Elke, G., Zimolong, B. (2001): Erfolg im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch ein ganzheitliches Management. In B. Badura, M. Litsch, C. Vetter (Herausgeber), Fehlzeiten-Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement. Berlin [und andere]: Springer: 114–128.

Faber, U. (2018): §§ 18, 19 Arbeitsschutzgesetz. In W. Kohte, U. Faber, K. Feldhoff (Herausgeber), Gesamtes Arbeitsschutzrecht: Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft: 363–378.

Feldhoff, K. (2018): Unmittelbare Diskriminierung einer stillenden Arbeitnehmerin wegen unzureichender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes, Anm. zu EuGH, 19.10.2017, Rs. C-531/15. STREIT, 36, 51–56.

Gallner, I. (2021): § 16 Bundeselterngeld und -elternzeitgesetz. In R. Müller-Glöge, U. Preis, I. Schmidt (Herausgeber), Erfurter Kommentar, 21. Auflage. München: C. H. Beck Verlag: 833–838.

GFMK (2011): Bericht der Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz“ gemäß Auftrag der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK), vorgelegt zur 21. GFMK am 16./17. Juni 2011, https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/gfmk_bericht2011.pdf.

Glatzel, B. (2019): Beschäftigungsverbot – Stillzeit – Mutterschutzlohn – Rechtsmissbrauch – Auslegung eines Antrags auf „Elternzeit/Teilzeit“, Anm. zu LAG Baden-Württemberg 15.1.2019, 19 Sa 52/18. Neue Juristische Wochenschrift Rechtsprechungs-Report 2019, 398 folgende.

Graue, B. (2018): Das Nachtarbeitsverbot im novellierten MuSchG – Unionsrechtskonformität der Regelungen des reformierten MuSchG unter besonderer Berücksichtigung der Regelungen der §§ 28 und 29 Abs. 3 S. 2 MuSchG Soziales Recht 2018, 16–42.

Gravel, A.-R., Malenfant, R. (2012): Gérer les risques liés au travail durant la grossesse. Vers un nouveau modèle de gestion de la santé et sécurité des travailleuses enceintes. *Perspect Interdiscip Trav Santé*. <https://doi.org/10.4000/pistes.2578>.

Gregersen, S., Kuhnert, S., Zimmer, A., Nienhaus, A. (2011): Führungsverhalten und Gesundheit – Zum Stand der Forschung. *Gesundheitswesen*, 73, 3–12.

Halstrick, C. (2017): Arbeitsunfähigkeit – Leidige Krankenkassenanfragen zu Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft. *Frauenarzt* 2017, 1, 10–13, <https://frauenaerztin-gewelsberg.de/wp-content/uploads/2019/07/Arbeitsunf%C3%A4higkeit.pdf>.

Hartmeyer, E. (2017): Das neue Mutterschutzrecht – zwischen bewährten Regelungen und neuen Erkenntnissen. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik* 2017, 111–117.

Hoffer, M. (2021): Der mutterschutzspezifische Entgeltsschutz im Lichte der jüngsten Mutterschutzreform. *Soziales Recht* 2021, 11, 17–39.

- Hülsemann, J. (2016): Die Reform des Mutterschutzgesetzes – Arbeitsschutzrechtliche Aspekte. *Arbeitsrecht Aktuell* 2016, 568–570.
- Hussy, W., Schreier, M., Echterhoff, G. (2013): *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (2., überarbeitete Auflage). Berlin: Springer.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., Turner, L. A. (2007): Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 111–133.
- Joussen, J. (2020): Kündigungsschutz bei Schwangerschaft, Anm. zu BAG 27.2.2020 – 2 AZR 498/19. *ZMV – Die Mitarbeitervertretung* 2020, 217.
- Keller, M., Kahle, I. (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. WISTA 3/2018, 54 folgende.
- Kellner, R. (2016): Das neue Mutterschutzgesetz – Grundlegende Reform. *DGUV-Forum* 2016, Nummer 9, 25–28.
- Kiel, H. (2021): § 4 Kündigungsschutzgesetz. In R. Müller-Glöge, U. Preis, I. Schmidt (Herausgeber), *Erfurter Kommentar*, 21. Auflage. München: C. H. Beck Verlag: 2332–2349.
- Kliche, T., Kröger, G., Meister, R. (2010). Die Implementation Betrieblicher Gesundheitsförderung in Deutschland: Stand, Hürden und Strategien – ein Überblick. In W. Kirch, M. Middeke, R. Rychlik, C. Hillger (Herausgeber), *Aspekte der Prävention. Ausgewählte Beiträge des 3. Nationalen Präventionskongresses*. Dresden, 27. bis 28. November 2009. Stuttgart: Thieme: 224–235.
- Kohte, W. (2017): Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement, Anm. zu BAG 22.3.2016, 1 ABR 14/14. *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 9/2017 Anm. 2.
- Kohte, W. (2010): Mitbestimmung der Betriebsräte im Arbeitsschutz, Anm. zu LArbG Rostock 11.11.2008, 5 TaBV 16/08. *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 13/2010 Anm. 5.
- Kohte, W. (2009): Einklagbarer Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung vom Bundesarbeitsgericht anerkannt, Anm. zu BAG 12.8.2008, 9 AZR 1117/06, *Gute Arbeit* 2009, 4, 27–29.
- Kohte, W., Beetz, C. (2018): Diskriminierung einer Arbeitnehmerin bei fehlender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes, Anm. zu EuGH, 19.10.2017, C-531/15. *juris Praxis-Report Arbeitsrecht* 6/2018 Anm. 2.
- Kohte, W., Faber, U. (2007): Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/Umsetzungsmaßnahmen, Anmerkung zu EuGH 6.4.2006, C-428/04. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 2007, 6, 39–42.
- Kohte, W., Kaufmann, S. (2019): Niedrigschwellige Beratung – ein erfolgreiches Beispiel aus Hamburg. *WSI-Mitteilungen* 05/2019, 382–386.
- Kommission der Europäischen Union (2000): Leitlinien der Kommission, KOM(2000) 466 endg. <https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/agu/dokumente/schwangerenberatung.pdf>.
- Kordsmeyer, A.-C., Harth, V., Mache, S. (2018): Unterstützungsmöglichkeiten für Schwangere am Arbeitsplatz. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 68, 113–117.
- Kossens, M. (2017): Reform des Mutterschutzes, Gesetzgebung. *Der Personalrat* 2017, 11, 27–30.
- Kramer, I., Oster, S., Blum, M. (2015): Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern – Ergebnisse aus dem Projekt „iga.Radar“. In *iga.Report* 29, <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-29/>.
- Kreyenfeld, M., Geisler, E. (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung*, 18(3), 333 folgende.
- Krief, P., Zellweger, A., Politis Mercier, M.-P., Danuser, B., Wild, P., Zenoni, M. et al (2018): Protection of pregnant women at work in Switzerland: practices, obstacles and resources. A mixed-methods study protocol, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29903801/>.

Linnan, L., Bowling, M. C. J., Lindsay, G., Blakey, C., Pronk, S., Wieker, S., Royall, P. (2008): Results of the 2004 National Worksite Health Promotion Survey. *American Journal of Public Health*, 98(8), 1503–1509.

Lißner, L., Brück, C., Stautz, A. (2014): Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Eine Untersuchung der Kooperationsstelle Hamburg IFE und TNS Infratest; Stand: 27. Juni 2014.

Lojewski, J., Harth, V., Mache, S. (2017): Stressoren für Schwangere am Arbeitsplatz. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 67, 40–43.

Moll, W. (2018): Elternzeit und Massenentlassung. In K. Bepler, K.-S. Hohenstatt, U. Preis, A. Schunder (Herausgeber), *Festschrift für Willemssen*. München: C. H. Beck Verlag: 319 folgende.

Nebe, K. (2020): Diskriminierungsfreier Mutterschutz – größtmöglicher Gesundheitsschutz bei gleichzeitiger Ausbildungs- und Beschäftigungssicherung. *Sozialer Fortschritt*, 69, 529–544.

Nebe, K. (2019): Impulse des EuGH für die aktuelle Reform des Mutterschutzrechts. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 2019, 18, 197–205.

Nebe, K. (2018): Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG 2018). *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 25/2017 Anm. 1.

Nebe, K. (2016): Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts. *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 28/2016 Anm. 1.

Nebe, K. (2015): Beschäftigungsfördernder Mutterschutz – europäische Impulse für ein gleichstellungsgerechtes Mutterschutzgesetz. In S. Devetzi, C. Janda (Herausgeber), *Freiheit – Gerechtigkeit – Sozial(es) Recht*. Festschrift für Eberhard Eichenhofer. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft: 472 folgende.

Nebe, K. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Thema für Tarifvertrags- und Betriebsparteien? In M. Creutzfeldt, G. Thüsing (Herausgeber), *Arbeitsgerichtsbarkeit und Wissenschaft*. Festschrift für Klaus Bepler. München: C. H. Beck Verlag: 439–453.

Nebe, K. (2010): Das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot – Gemeinschaftsrechtliche Anforderungen an einen effektiven Rechtsschutz, Anm. zu EuGH, 29.10.2009, Rs. Pontin. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2010, 383–395.

Nebe, K. (2006): *Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Nebe, K., Gröhl, S., Thoma, N. (2021): Der Diskriminierungsschutz von Sorgeleistenden (Teil I und Teil II), *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 2017, 157–163 und 210–216.

Nebe, K., Schneider, C. (2021): Die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung. *Arbeit und Recht* 2021, 301–305.

Nebe, K., Tschech, A. (2020): Mutterschutzrechtliches Kündigungsverbot gilt auch bei Kündigung vor Dienstantritt. *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 6/2020 Anm. 5.

Nebe, K., Tschech, A. (2019): Diskriminierung einer Arbeitnehmerin bei fehlender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung, Anm. zu EuGH, 19.09.2018, Rs. C-41/17. *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 4/2019, Anm. 2.

Nielsen, K., Randall, R., Holten, A.-L., González, E. R. (2010): Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress*, 24(3), 234–259. doi:10.1080/02678373.2010.515393.

Ohne Autorschaft (2015): *Perceptions and Evidence of the German Maternity Protection Act Related to Pregnant Surgeons – a Health Policy Report*. Dissertation (Master of Sciences), London of Hygiene and Tropical Medicine. Print.

- Oehlschläger, J. (2020): Kündigungsschutz bei Schwangerschaft auch vor Aufnahme der Tätigkeit, Anm. zu BAG, 27.2.2020 – 2 AZR 498/19. jurisPR-ArbR 30/2020 Anm. 1.
- Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E., Judge, T. A. (2012): The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most? The Leadership Quarterly, 23(3), 567–581. doi:10.1016/j.leaqua.2011.12.008.
- Probst, I., Zellweger, A., Politis-Mercier, M.-P., Danuser, B., Krief, P. (2018): Implementation, mechanisms and effects of maternity protection legislation: a realist narrative review of the literature. International Archives of Occupational and Environmental Health, 91, 901–922.
- Rat der Europäischen Union (2020): Ratsschlussfolgerungen für eine gerechte Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Englische Version. Dokument Nummer 13584/20, <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2020/12/02/tackling-the-gender-pay-gap-the-council-approves-conclusions/>.
- Robert Koch-Institut (RKI) (2020): Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, Frauengesundheitsbericht des RKI, https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.html.
- Röse, L.-M. (2018): Diskriminierungsfreier Mutterschutz – größtmöglicher Gesundheitsschutz bei gleichzeitiger Ausbildungs- und Beschäftigungssicherung. Wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des akademischen Grads „Master of Science“ an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Schaks, N. (2017): Das reformierte Mutterschutzgesetz und der Begriff „Entbindung“ – eine rechtsmethodische Betrachtung. Die Sozialgerichtsbarkeit 2017, 675–682.
- Schiefer, B., Baumann, E. (2017): Das neue Mutterschutzgesetz. Der Betrieb 2017, 2929–2937.
- Schlachter, M. (2021): § 17 MuSchG. In R. Müller-Glöge, U. Preis, I. Schmidt (Herausgeber), Erfurter Kommentar, 21. Auflage. München: C. H. Beck Verlag: 2563–2569.
- Schmitt-Howe, B., Hammer, A. (2019): Formen von Präventionskultur in deutschen Betrieben. In Baua:Bericht. Forschung Projekt F2342, Dortmund/Berlin/Dresden, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2342-2.html>.
- Schulke, U. (2017): Mutterschutzgesetz: Grundlegende Änderung in Systematik und Struktur. Personalführung 2017, 7/8,
- Stoye, S., Thoma, N. (2020): Neue EU-Gesetzgebung zur Work-Life-Balance. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige. Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 2020, 10–18.
- Tamm, M. (2017): Änderungen beim Mutterschutz: Die Reform des MuSchG von 2017. Die Personalvertretung 2018, 44–53.
- Temming, F., Haase, K. (2018): Zulässige Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin im Rahmen einer Massenentlassung („Porras Guisado“), Anm. zu EuGH, 22.02.2018 – C-103/16. juris PraxisReport Arbeitsrecht 31/2018 Anm. 5.
- Trimpop, R., Hamacher, W., Lenartz, N., Ruttke, T., Riebe, S., Höhn, K., Kahnwald, N., Kalveram, A. B., Schmauder, M., Köhler, T. (2012): Sifa-Langzeitstudie: Tätigkeiten und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Herausgegeben von U. Winterfeld. Dresden: Technische Universität, https://www.dguv.de/ifa%3b/forschung/projektverzeichnis/ff-fp_0205..
- Von Steinau-Steinrück, R., Kuntzsch, A. (2018): In welchem Maß schützt Schwangerschaft vor Kündigung? Neue Juristische Wochenschrift Spezial 2018, 242–243.
- ver.di (2015): Aktiv und sicher in Schwangerschaft und Beruf, Broschüre, <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++1cbabc4e-3427-11e4-ab73-52540059119e>.

Weg, M., Reuhl, B. (2017): Licht und Schatten: Was ändert sich mit dem neuen Mutterschutzgesetz?, https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Weg-Reuhl_MuSchG_201707_01.pdf.

Welti, F. et al. (2010): Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere des Handwerks – Rechtliche Anforderungen und Voraussetzungen ihrer erfolgreichen Umsetzung. Abschlussbericht. Verein zur Förderung der Rehabilitationsforschung in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein (vffr).

Wenkebach, J. (2021): Tarifvertragliche Bestimmungen zu Kindererziehungsurlaub – Anspruch von Arbeitnehmerinnen auf Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Art. 14 und 18 EGRL 54/2006, Anm. zu EuGH, 18.11.2020, C-463/19 Rs. Syndicat CFTC. Arbeit und Recht 2021, 270 folgende

Wolf, R. (2016): Gesetzesvorhaben zum Mutterschutzrecht muss umfassend korrigiert werden. Betriebs-Berater 2016, 23, I.

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR355

Stand: März 2023, 1. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis Lisa Paus: Laurence Chaperon/Bundesregierung

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

