

Der Ausschuss für Mutterschutz - Impulsgeber für den Mutterschutz

Vortrag anlässlich der Auftaktveranstaltung zur Konstituierung des Ausschusses für Mutterschutz am 03. Juli 2018 im BMFSFJ

Das neue Mutterschutzgesetz markiert den Aufbruch in eine neue Zeit.

Warum so ein großes Wort?

Weil wir das bisher nicht hatten: in den Rechtsvorschriften des Arbeitsschutzes eine ausdrückliche Zielbestimmung, dass das Recht sowohl dem Gesundheitsschutz als auch der beruflichen Gleichstellung von Frauen dient.

Es wurde auch Zeit. Ging es dem Arbeitsschutz doch traditionell eher darum, Frauen von den Berufen und Tätigkeiten fernzuhalten, bei denen die Belastung als "zu hoch" für die als schwächer unterstellte weibliche Konstitution galt - die um so mehr, wenn Frauen schwanger werden und ein Kind zur Welt bringen.

Qua Geschlecht fehl am Platze?

Wir alle wissen aus dem eigenen Umfeld, dass es auch starke, belastbare Frauen und auch eher wenig belastbare Männer gibt - und dass eine Schwangerschaft nicht per se eine Krankheit ist. Aber so differenziert wird nicht hingeschaut, wenn es um die Gestaltung sicherer und gesunder Arbeit geht.

Das neue Mutterschutzgesetz sagt im Vergleich zur vorherigen Rechtslage erstmals **explizit**: Am Arbeitsplatz muss Partizipation, nicht Ausgrenzung die Arbeitsgestaltung bestimmen. Frauen haben einen **Anspruch auf Teilhabe und einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz**. Für den Mutterschutz sind Information und Dialog nötig, nicht (fürsorgliche) Bevormundung!

Das klingt neu und ist für Arbeitsschützer gewöhnungsbedürftig, denn im Arbeitsschutz steckt immer noch einiges vom Patriarchat. Insoweit signalisiert das neue Mutterschutzgesetz wirklich einen Aufbruch.

Allerdings muss daran erinnert werden, dass viele Inhalte nicht neu sind, sondern **in Deutschland schon lange geltendes Recht**, bekräftigt und flankiert durch **europäische Richtlinien** für mutterschutzgerechte, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen. Auch die Vorgabe von *Gender Mainstreaming* für alle Politikbereiche müsste entsprechend wirken¹. Der Arbeitsschutz ist da nicht ausgenommen. Und ein *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* haben wir außerdem.

Eigentlich.

¹ Mitteilungen der Kommission: KOM 67 endgültig vom 21. Februar 1996; KOM 491 endgültig vom 21. September 2010; EU-Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2007-2012 KOM 0062 vom 21. Februar 2007.

Die Bundesregierung hat Gender Mainstreaming als Strategie implementiert:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>

Aber die **Vollzugsdefizite im tatsächlichen Mutterschutz in den Betrieben** sind einfach ein Faktum, seit Jahren bekannt und im Verlauf der Jahre hat sich so gut wie nichts geändert.

Der Grund ist **nicht primär ein Mangel an Erkenntnissen**, wie Mutterschutz geht. Sondern strukturelle Gründe sind hierfür verantwortlich. Zementiert werden sie durch die weit verbreitete Vorstellung, dass eine schwangere Frau und frischgebackene Mutter nicht am Arbeitsplatz die gewohnte Ordnung durcheinander bringen soll. Mit ihren besonderen Schutzbedürfnissen ist sie doch zu Hause am besten aufgehoben.

Dafür, dass sich mit dem neuen Mutterschutzgesetz an diesem tradierten Bewusstsein und dem entsprechenden Handeln im Arbeitsschutz etwas ändert, wird der **Ausschuss für Mutterschutz** eine **Schlüsselfunktion** haben.

Für andere wesentliche Themen und Handlungsfelder des Arbeitsschutzes gibt es die Staatlichen Ausschüsse schon lange².

Im neuen Gesetz ist dieser Ausschuss eine der wichtigsten Neuregelungen. Seine Aufgabe ist es, **Erkenntnisse** zu gewinnen, das **Bewusstsein** zu verändern und die betrieblichen Vorgehensweisen mit **praxistauglichen Empfehlungen und Vorgaben (Regeln) rechtssicher** zu steuern.

D.h., **Impulsgeber** zu sein, dass **Mutterschutz in den Betrieben und am Arbeitsplatz gelebt wird**.

Und zugleich **Impulsgeber** für **effektives, einheitliches Beratungs- und Aufsichtshandeln der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungen** zu sein.

Nicht zu vergessen hat der Ausschuss eine **Beratungsfunktion gegenüber** den involvierten Bundesressorts, insbesondere **dem federführenden BMFSFJ**.

Mutterschutz neu denken.

Ziel der Implementierung des Ausschusses ist es, im Gesamtsystem des betrieblichen Arbeitsschutzes den **Mutterschutz auf gleiche Augenhöhe mit den klassischen Handlungsfeldern** zu bringen.

Der Ausschuss muss die **Zugehörigkeit des Mutterschutzgesetzes zum Gesamtkontext des Arbeitsschutzgesetzes** und der Arbeitsschutz-Verordnungen in das Bewusstsein aller Beteiligten bringen: Mutterschutz ist ein gleichwertiger Bestandteil des allgemeinen Arbeitsschutzes. Er ergänzt diesen um zusätzliche Aspekte für Schwangerschaft und Stillzeiten - nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Es geht um **Bewusstseinsbildung für das doppelte Ziel des Mutterschutzes: Gesundheitsschutz und Frauengleichstellung**.

Den Arbeitsschutz generell und den Mutterschutz im besonderen *teilhabesichernd* umzusetzen, das ist, zurückhaltend gesprochen, dem traditionellen (Frauen)Arbeitsschutz bisher nicht gerade ein Herzensanliegen gewesen³. Würde man in den Fachkreisen des

² <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Arbeitsschutzorganisation/Ausschuesse-fuer-Technischen-Regeln/ausschuesse-fuer-die-ermittlung-von-technischen-regeln.html>

³ Zur Gesamthematik der Genderperspektive im Arbeitsschutz: Berichte und Beschlüsse der 21. und 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK): 1. "Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung"

Arbeitsschutzes nachfragen, bekäme man zu 99 % die Antwort, der Arbeitsschutz sei strikt geschlechtsneutral und für Gleichstellung von Frauen seien nicht sie, sondern die Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständig.

Der Ausschuss muss klarmachen, dass **Gleichstellung** sehr wohl zum **Auftrag des Mutterschutzes in Politik und Praxis** dazugehört und dass **nicht von vorneherein ein Ziieldilemma unterstellt** werden darf oder womöglich sogar geschaffen wird.

Nachholbedarf an Wissen und an konkretem Tun zum Thema Mutterschutz haben **alle Akteure und Betroffenen**: die Arbeitgeber, Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen - die im Betrieb für den Arbeitsschutz Verantwortlichen - die für Beratung und Aufsicht zum Vollzug des Mutterschutzgesetzes zuständigen Behörden - und auch die Frauen selbst sowie die Personen in ihrem persönlichen, sozialen und ärztlichen Umfeld.

Als **Fundament** für eine gute Mutterschutzpraxis müssen **gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse** ausgewertet und kommuniziert werden. Praxisgerechte **Empfehlungen und Regeln** müssen erarbeitet und eine **gute Praxis** muss implementiert werden. An alledem besteht im Mutterschutz noch kein Überangebot.

Damit der Mutterschutz vorankommt, muss der **Erkenntnisstand verbessert** werden: Weder an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen noch in frauentypischen Dienstleistungsberufen sind die Arbeitsbedingungen und -risiken auf ihre mutterschutzspezifische Relevanz hin hinreichend untersucht und mit Schutzmaßnahmen unterlegt.

Die moderne Arbeitswelt verändert sich laufend in vielen Prozessen: Im Wandel der Branchen, Betriebsstrukturen und Technologien entfallen hier und da alte Belastungsfaktoren, zum Beispiel in Branchen der klassischen Industrieproduktion.

Bislang unbeachtete Risiken, zum Beispiel Schichtarbeit oder Stress und psychische Belastungen, werden heutzutage endlich ernstgenommen. Neue Risiken entstehen, nicht nur durch neue Stoffe und Technologien, sondern in größerem Maße durch Entgrenzung von Arbeitszeiten und -orten und durch atypische, vor allem prekäre Beschäftigungsformen. Gerade in Frauenberufen werden Belastungen oft nicht als solche gesehen oder sie werden unterschätzt. Diese Ignoranz trägt dazu bei, dass Schwangerschaft und Mutterschaft zur Sollbruchstelle werden.

Andererseits sind auch neue Chancen zu erkennen, wie Risiken vermieden oder wesentlich gemindert werden können.

Mit **neuen Technologien** kann erreicht werden, dass an manchen traditionellen Risiko-Arbeitsplätzen die Gefahrstoffexposition praktisch kein Thema mehr ist. Gefährliche Arbeitsstoffe können durch neuentwickelte Materialien substituiert werden. In der Anästhesie, wo nicht mehr mit Narkosegasen gearbeitet wird, sondern mit intravenös zu verabreichenden Medikamenten, entfallen Risiken für Fertilität und Entwicklung des ungeborenen Kindes - der Mutterschutz hat ganz andere Optionen.

Digitalisierung hat zwei Gesichter - positiv genutzt kann sie an vielen Dienstleistungs- und Verwaltungsarbeitsplätzen Entlastungen und eine stärker selbstbestimmte Arbeitsgestaltung ermöglichen. Ein anderes Beispiel: Das digitale Röntgen reduziert die Strahlenbelastungen für das Personal praktisch auf Null.

Mit den richtigen **Arbeitszeitmodellen** lässt sich Stress vermeiden oder mindern. Sind dafür die organisatorischen Rahmenbedingungen gegeben, kann zum Beispiel eine schwangere Frau trotz Morgenübelkeit weiterarbeiten: Sie kommt je nachdem, wie es ihr geht, morgens später zur Arbeit und nutzt ihr Arbeitszeit-

konto, solange es ihr im ersten Schwangerschaftsdrittel schlecht geht.

Ob man eigentlich Bekanntes nur umzusetzen braucht oder ob neue Wege gesucht und ausprobiert werden müssen - wenn man erst einmal anfängt nachzudenken, finden sich immer mehr Ansatzpunkte, um die Arbeitsbedingungen mutterschutzgerecht zu verändern.

Aller Anfang im Arbeitsschutz und Mutterschutz ist leicht. Er lautet Prävention.

Die Botschaft, die der Ausschuss in die Köpfe bringen muss, lautet:

Mutterschutz fängt nicht erst an, sobald eine Frau im Betrieb ihre Schwangerschaftsmeldung abgibt! Vielmehr müssen die Fragen von Fertilität, Schwangerschaft, nachgeburtlichem Gesundheitsschutz und Stillzeit bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen mitbehandelt werden.

Prävention ist, wie Katja Nebe es in ihrem Kommentar⁴ genannt hat, das **Herzstück** des neuen Mutterschutzgesetzes!

Indem die allgemeine Gefährdungsbeurteilung auch die mutterschutzrelevanten Fragen mit prüft, erhält man das Fundament für eine **generelle Präventionsstrategie**. Damit können bessere (auch Zeit und Kosten sparende) betriebliche **Lösungen vorausschauend** geplant werden.

Nur so kommen die Risiken rechtzeitig in den Blick. Manche Risiken können schon in den ersten Wochen zum Tragen kommen, bevor der Arzt oder die Ärztin die Schwangerschaft bescheinigt hat. Erst recht wird es kritisch, wenn die Frau dem Arbeitgeber aus Sorge vor einer negativen Reaktion ihre Schwangerschaft so spät wie es nur geht anzeigt.

Wenn erst im konkreten Einzelfall die Gefährdungen für die schwangere Frau und ihr Kind ermittelt werden und dann eine **Ad-Hoc-Lösung** aus dem Ärmel geschüttelt werden soll, klappt das weit schlechter.

Klappt es gar nicht, haben wir weiterhin **das schnelle Beschäftigungsverbot aus vorgeblicher Fürsorge, ohne dass man sich systematisch bemüht hätte**. Hauptsache, der Arbeitgeber ist aus dem Schneider. Da wird das ungeborene Kind mit dem Bade ausgeschüttet!

Mit Prävention gewinnen alle Beteiligten:

der Arbeitgeber und die schwangere Frau, aber auch die Kollegen und Kolleginnen, die im Fall des Beschäftigungsverbotes den Arbeitskraftausfall auffangen müssen.

Alle gewinnen,

- wenn zum Beispiel im **betrieblichen Gesundheitsmanagement** Informationen und Angebote zum Impfschutz für Erzieherinnen und Pflegekräfte oder für Grundschullehrerinnen gibt;
- wenn **Arbeitsschutzämter Präventionskampagnen** zum Beispiel für Prävention von Stichverletzungen oder zu Themen wie Infektionsschutz oder Hebehilfen in der Pflege durchführen, vielleicht gemeinsam mit Unfallversicherungen und Krankenkassen;
- oder wenn mit **betrieblichen Beispielen guter Mutterschutzpraxis** gezeigt wird, wie die schwangere Frau mit flexibleren oder verkürzten Arbeitszeiten oder mit nur punktuell geänderten Aufgabenspektrum weiterarbeiten kann.

Sobald wir im Betrieb **den konkreten Fall einer Schwangerschaft** haben, geht es wie überall im Arbeitsschutz um eine weitere, nämlich **anlassbezogene Gefährdungsbeurtei-**

⁴ Katja Nebe, jurisPR-ArbR 25/2017 Anm. 1.

lung und um darauf aufbauende **abgestufte Schutzmaßnahmen** nach dem **STOP-Prinzip**⁵:

Substitution von gefährlichen Materialien - technische Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minderung von Gefährdungen - organisatorische Maßnahmen - personenbezogene individuelle Maßnahmen.

Die Maßnahmen müssen stufenweise geprüft werden: Sind sie umsetzbar? Sind sie wirksam bei vertretbarem Aufwand? Wenn man das alles geprüft und getan hat, kann möglicherweise trotzdem das Beschäftigungsverbot am Ende unvermeidbar sein, aber wirklich als ultima ratio.

Um solche Herangehensweisen anzustoßen, muss der Ausschuss vielfältige **Impulse für die Mutterschutzbelange in den verschiedenen Branchen, Tätigkeitsfeldern und Betriebsformen** senden.

Zu übergeordneten Themen muss der Ausschuss gemeinsame Grundpositionen erarbeiten.

Daran geht kein Weg vorbei. Wie soll man sich im Konkreten über eine Regel zum Mutterschutz in einem bestimmten Tätigkeitsfeld einigen, wenn man sich nicht auf ein gemeinsames Grundverständnis geeinigt hat!

Das betrifft vor allem die Themen, für die das Mutterschutzgesetz wegen ihrer übergreifenden Bedeutung die Bundesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung ermächtigt (§ 31).

Dringend klärungsbedürftig ist der Begriff der "**unverantwortbaren**" **Gefährdung** (§ 9). **Unverantwortbare** Gefährdungen sind etwas anderes als **unzulässige Arbeitsbedingungen** (§ 11).

Über die "Unverantwortbarkeit" als Abwägungskriterium ist während des Gesetzgebungsverfahrens stark gestritten worden, weil der Arbeitsschutz das so nicht kennt. Im Arbeitsschutz heißt die grundsätzliche Verpflichtung vielmehr "Gefährdungen vermeiden oder minimieren".

Man muss sich das vorstellen: Ausgerechnet bei der besonders schutzbedürftigen Gruppe der Schwangeren, von ihrem Kind ganz zu schweigen, muss der Arbeitgeber bei einem festgestellten Gefährdungsfaktor erst dann irgendetwas tun, wenn die Gefährdung als "unverantwortbar" klassifiziert ist. Bei wie viel Prozent oder Promille oder was auch immer an beobachteter Häufigkeit einer Schwangerschaftskomplikation⁶ oder Fehlgeburt oder Behinderung des Kindes wird das Risiko zum unverantwortbaren Risiko? Müssen wir überhaupt erst abwarten, bis wir empirisch valide Häufigkeitsdaten haben?

Und was ist, wenn die Bewertung lautet, die Gefährdung sei verantwortbar: Muss der Arbeitgeber dann gar nichts tun zur Beseitigung oder Reduzierung dieser Gefährdung, selbst wenn er das mit zumutbarem Einsatz könnte?

Die Arbeitgeber wollen nicht den Schwarzen Peter bekommen, indem sie belastende Arbeitsbedingungen als "verantwortbar" oder "unverantwortbar" bewerten müssen. So lange keine genaueren Klärung des Begriffes und des Vorgehens zur Abwägung fest-

⁵ <https://praevention-aktuell.de/das-stop-prinzip/>

Broschüre "Grundsätze der Gefahrenverhütung" der österreichischen Arbeitsinspektion zum Download: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspe...>

⁶ Muss es eine gravierende Gesundheitsfolge sein? Was betrachten wir als gravierend und was nicht?

gelegt sind, können schwerlich Regeln für die betriebliche Lösung im konkreten Mutterschutz-Fall aufgestellt werden. Wenn als Folge solcher Ungewissheiten das Regelwerk für den Mutterschutz weiterhin so viele Lächer aufweist, ist zu befürchten, dass es bei den bisherigen Beschäftigungsverboten bleibt: als dem einfachsten Ausweg, um einer Haftung aus dem Wege zu gehen.

Weitere Grundsatzfragen sind

- die Festlegung von **Art und Umfang der Gefährdungsbeurteilung**,
- die Methodik zur **Konkretisierung der Rangfolge und Durchführung von Schutzmaßnahmen**⁷.

Es gibt im Arbeitsschutz sehr viel an gut funktionierenden Handlungsschemata, die sich im großen und ganzen bewährt haben und über die Konsens besteht.

Im Hinblick auf den **Mutterschutz in der neuen Arbeitswelt 4.0** reicht *copy and paste* allerdings nicht aus.

Hochflexible Arbeitszeiten, zeitlich, räumlich oder organisatorisch entgrenzte Arbeit, Stress und psychische Belastungen sind leider im Rechtsrahmen des Arbeitsschutzes generell und des Mutterschutzes im Besonderen noch nicht adäquat verankert.

Und bis vor nicht allzu langer Zeit mangelte es noch an Aufmerksamkeit dafür, inwieweit **atypische Beschäftigungsformen** mit besonderen gesundheitlichen Belastungen und Gefährdungen verbunden sind.⁸

Zum Beispiel Stress in befristeten Arbeitsverhältnissen aufgrund des besonderen Arbeitsdruckes und weil mit Vertragsende die Mutterschutzfrist und der Kündigungsschutz wegfallen - das Allein-auf-sich-Gestellt-Sein einer Solo-Selbstständigen, einer Propandagistin im Kaufhaus oder einer mit Werkvertrag beschäftigten Frau - oder das höhere Unfallrisiko von Leiharbeitsbeschäftigten. Zudem sind atypisch Beschäftigte in das betriebliche Arbeitsschutzsystem weniger oder gar nicht eingebunden und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, der Arbeitsschutzausschuss begegnen ihnen u.U. gar nicht. Das gilt selbst in Betrieben und Verwaltungen, in denen das Arbeitsschutzmanagement funktioniert, Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden und ein betriebliches Gesundheitsmanagement Projekte durchführt.⁹

Wie es dann um den Mutterschutz als besondere Aufgabe bestellt ist, kann man sich denken.

⁷ Vgl. Barbara Reuhl, Mutterschutz geschlechtergerecht neu denken und umsetzen, in: Marianne Weg/Brigitte Stolz-Willig (2014), S. 230 - 246.

⁸ Seit ein paar Jahren ändert sich das, allerdings noch nicht unter Mutterschutz-Blickwinkel: Andrea Lohmann-Haislah (2012), Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und -befinden, Dortmund/Berlin/Dresden. Download <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd68.html>
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie mit Arbeitsprogramm 2013 - 218 zur Thema "psychische Gesundheit bei der Arbeit, https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen/Psychische-Belastungen_node.html

⁹ Arbeitshilfen und Checklisten zur Gefährdungsbeurteilungen sind allerdings oft noch "mutterschutzfrei". Die beispielhafte Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie nennt immerhin ausdrücklich auch das Mutterschutzgesetz und die Gruppe der schwangeren und stillenden Frauen: https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile
Und in KMU und frauentypischen Industrie- und Dienstleistungsbranchen mit geringer Entlohnung und prekärer Beschäftigung fehlen mehrheitlich diese betrieblichen Strukturen und Instrumente überhaupt.

Der Ausschuss wird sich hiermit intensiv und initiativ befassen müssen:

Zum einen spielen diese Aspekte der neuen Arbeitswelt in den frauentypischen Berufen eine große und weiter zunehmende Rolle. Zum anderen stehen die daraus **resultierenden Gesundheitsbelastungen** während der Schwangerschaft und Stillzeit für die Frau wie für das Kind außer Frage.

Die Mutterschutz-Praxis braucht Regeln mit Vermutungswirkung.

Nach Klärung dieser Grundsatzthemen geht es darum, dass der Ausschuss **für die vielfältigen Bereiche der betrieblichen Praxis Empfehlungen und konkrete untergesetzliche Regeln erarbeitet und beschließt.**

Die werden dann im **Bundesgesetzblatt** stehen. Was bei den Beratungen herauskommt, das sind keine mehr oder weniger unverbindlichen Ratschläge oder Vorschläge eines Beratungsgremiums oder fallweise eingeladenen Expert*innen:

- Vom Ausschuss beschlossene **Empfehlungen** sind die weniger bindenden Ergebnisse der Ausschussarbeit. Sie haben eine hohe Ratgeberfunktion für die Praxis und initiieren die Weiterführung der Fachdebatten, auch wenn sie nicht rechtswirksam sind.
- **Technische Regeln**,¹⁰ die als Beratungsergebnisse des Ausschusses veröffentlicht werden, sind zwar nicht rechtsverbindlich, entfalten aber **Vermutungswirkung**. D.h. wenn der Arbeitgeber sie sie akkurat anwendet, kann er davon ausgehen, dass er alles richtig gemacht hat und im Schadensfall nur haftet, wenn ihm Fehler nachgewiesen werden. Technische Regeln bedeuten somit Rechtssicherheit und Haftungsausschluss für Arbeitgeber.

Diese Regeln sind zugleich Grundlage für das einheitliche, effektive Beratungs- und Überwachungshandeln der Aufsichtsbehörden. Damit nicht in Saarbrücken eine schwangere Frau weiterarbeiten darf, eine Frau in Freiburg aber trotz gleicher Sachlage am Arbeitsplatz und gleicher Schutzmöglichkeiten *nicht*.

Gute Kommunikation mit den anderen Arbeitsschutz-Ausschüssen ist das A und O.

Entscheidend wird sein, dass die Zusammenarbeit des Mutterschutzausschusses mit den anderen Ausschüssen für Arbeitsschutz funktioniert. Alle Ausschüsse für Arbeitsschutz - für Gefahrstoffe und für biologische Arbeitsstoffe, für Betriebssicherheit, der Arbeitsstättenausschuss und der Ausschuss für Arbeitsmedizin - sie alle müssen für den Mutterschutz mit ins Boot kommen:

- Allein schon, weil in diesen Ausschüssen und ihren Unterausschüssen und Projektgruppen großes Expert*innenwissen zu den jeweils betrachteten Risiken und Schutzmaßnahmen vorhanden ist. Der Ausschuss für Mutterschutz muss nicht stets das Rad neu erfinden. Er könnte es auch nicht.

¹⁰ <https://www.juraforum.de/lexikon/technische-regeln>

- Und er dürfte es nicht: Seine erarbeiteten und beschlossenen Regeln müssen widerspruchsfrei und konsistent zu denen der anderen Ausschüsse sein. Sonst gibt es keine Rechtssicherheit für Arbeitgeber und für Aufsichtsbehörden.

In den eher klassischen Themenbereichen der Gefährdungsbeurteilung gibt es in den vorliegenden Empfehlungen und Technischen Regeln der Ausschüsse für Gefahrstoffe, für biologische Arbeitsstoffe, für Betriebssicherheit sowie des Arbeitsstättenausschusses und des Ausschusses für Arbeitsmedizin nur ganz vereinzelte Erwähnungen des Mutterschutzes. Da gibt es gegenwärtig so viele weiße Flecken, dass man sie gar nicht als solche, sondern als das Grundmuster bezeichnen muss.

Am Beispiel des Ausschusses für Arbeitsmedizin (AfAMed) will ich das kurz aufzeigen:

Auf der Webseite der BAuA¹¹ findet man veröffentlicht u.a.

- die arbeitsmedizinische Empfehlung a450 zur psychischen Gesundheit im Betrieb
- die arbeitsmedizinische Empfehlung a452 zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- den Bericht a454 über die ersten fünf Jahre der Ausschussarbeit (2009 - 2014) mit dem Untertitel "Neue Impulse für den betrieblichen Gesundheitsschutz"
- die FAQ's zur arbeitsmedizinischen Prävention in der aktualisierten Fassung vom Dezember 2017.

Viele Fragen zum Bedarf an arbeitsmedizinischer Vorsorge und zu besonders belasteten Gruppe oder zum Bedarf an Prävention hat der AfAMed aufgegriffen: Gesundheitsvorsorge bei Nacht- und Schichtarbeit, Rehabilitation und betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitszeit und Lebensarbeitszeit, demografischer Wandel und ältere Beschäftigte, gesundheitsförderliche Personalentwicklung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, "kränkende" Arbeitsbedingungen, Aufgaben von Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge. Die Antworten auf die häufig gestellten Fragen geben detaillierte Auskünfte. In keiner einzigen Veröffentlichung kommt der Mutterschutz auch nur als Stichwort vor. In keiner der FAQ's, keinem Problemaufriss oder Maßnahmenbereich werden schwangere Frauen als Zielgruppe erwähnt.

Die Beratungsergebnisse des Ausschusses für Mutterschutz müssen als **Impuls für die anderen Ausschüsse** wirken, dass sie in ihren Empfehlungen und Technischen Regeln den Mutterschutz integriert mitbehandeln. Bislang unzureichend berücksichtigte Mutterschutz-Fragestellungen, Hinweise und Erkenntnisse müssen eingebracht werden. Der Ausschuss für Mutterschutz muss darauf hinweisen, wo nachzubessern ist. Bei neuen Projekten müssten die anderen Ausschüsse das Mutterschutzthema von vorneherein mit in den Blick nehmen.

Ausgehend von einer Bestandsaufnahme der vorhandenen untergesetzlichen Vorschriften müssen die *weißen Flecken* identifiziert, priorisiert und bearbeitet werden. Das muss gemeinsam und arbeitsteilig geschehen.

Mutterschutz integriert im System des Arbeitsschutzes: wer sind die Akteure?

Die Aufgabe, das **Mutterschutzgesetz wirksam umzusetzen**, muss **im Rahmen des bestehenden Arbeitsschutzsystems** gelöst werden.

Die ohne Zweifel hilfreiche Unterstützung durch Frauenbeauftragte und gleichstellungspolitisch verantwortliche sowie der Einbezug in Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa in Audits "Beruf und Familie" - all dies kann nicht als Verschiebung der Verantwortung oder Ersatzvornahme durchgehen.

Der Arbeitsschutz muss um eine neue Perspektive erweitert und sozusagen instandbesetzt werden.

¹¹ Download: https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaefsfuehrung-von-Ausschuessen/AfAMed/Ausschuss-fuer-Arbeitsmedizin_node.html

Dabei kann sich der Mutterschutz nicht mit neuen Begriffen und Methoden den Arbeitsschutz so zurechtlegen, wie man ihn gern verstehen möchte. Ein Versuch eines "Relaunch des Arbeitsschutzes" in diesem Sinnen durch den Ausschuss für Mutterschutz würde nicht funktionieren. Die Deutungshoheit und die Umsetzung sind und bleiben im System des Arbeitsschutzes - in seinen Gremien und bei seinen übergeordneten Akteuren sowie bei den für den Gesetzesvollzug Verantwortlichen: den betrieblichen Arbeitgebern und Arbeitsschutzverantwortlichen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt*in, betrieblicher Arbeitsschutzausschuss) sowie den Mitarbeiter*innen in der Aufsicht und Beratung vor allem der Arbeitsschutzbehörden der Länder, aber auch der Unfallversicherungen.

Nur wenn wir durch Überzeugungsarbeit erreichen, dass die Arbeitsschutzverantwortlichen den Mutterschutz als gleichwertige Aufgabe akzeptieren, haben wir mehr als eine schöne neue Rechtslage auf dem Papier: nämlich eine wirksame Umsetzung und neue Qualität des Mutterschutzes in der Realität. *Wenn nicht, dann nicht.*

Durch gute Kommunikation und Kooperation mit den anderen Ausschüssen werden mittelbar auch die im Ausschuss für Mutterschutz nicht vertretenen Unfallversicherungen eingebunden. Auf sie kann im Grunde nicht verzichtet werden.

Ohne die **Mitwirkung der Unfallversicherungen** werden die Erkenntnisse und Regeln, die der Ausschuss für Mutterschutz erarbeitet, in den Betrieben nicht effektiv genug "ankommen". Die Implementierung muss auch über das berufsgenossenschaftliche Instrumentarium laufen: Präventionskampagnen, Unfallverhütungsvorschriften, Aus- und Fortbildung der Fachkräfte für Arbeitsschutz; und schlicht und einfach auch über die von den Betrieben gern genutzten Checklisten und Software für Gefährdungsbeurteilungen.

Der Ausschuss für Mutterschutz muss besondere Herausforderungen bewältigen.

Obwohl der Mutterschutz als "ganz normale" Arbeitsschutzaufgabe gesehen und gelebt werden muss, ist der neue Ausschuss für Mutterschutz *kein Ausschuss wie jeder andere* der fünf Ausschüsse für Arbeitsschutz. Das zeigt ein Blick auf die **Entscheidungsbeteiligten und Entscheidungsprozesse**:

- Der Ausschuss ist nach "Bänken" anders zusammengesetzt, in einem breiteren Spektrum von Expertise, Zuständigkeit bzw. Betroffenheit. Die Konsensfindung und vorausgehend ein gemeinsames Grundverständnis zu klären, das sind deshalb größere Herausforderungen.
- Vielen Beschlüssen des Ausschusses über Empfehlungen und Regeln werden Abstimmungen mit den anderen Arbeitsschutzausschüssen vorausgehen (müssen).
- Das BMFSFJ ist federführend, muss aber stets übergreifend mit mehreren Ressorts im Einvernehmen handeln, d.h. zum Beispiel, dass der Weg bis zu einer veröffentlichten Regel länger dauern kann.

Und mehrere Aspekte des fachlich-sachlichen Gesetzesinhaltes sind "besonders":

- Die doppelte Zielvorgabe: Gesundheitsschutz plus Diskriminierungsschutz.
- Die Heterogenität der einbezogenen Zielgruppen und verantwortlichen Akteure.
- Der Querschnitt aller Arbeitsschutzfelder als Gegenstand - nicht nur ein einzelner Risikobereich.

Die gleichstellungspolitische Perspektive des Mutterschutzgesetzes bedeutet für den auf Schwangerschaft und frühe Mutterschaft bezogenen Arbeitsschutz einen sozialwissenschaftlich und gesellschaftspolitisch mitgeprägten Ansatz. Das ist neu für den stark naturwissenschaftlich-technisch geprägten Arbeitsschutz.

Wenn *Mutterschutz neu denken* nicht als Zusatzlast, sondern als Chance gesehen wird, dann kann der Arbeitsschutz auch auf andere gesellschaftliche Themen bezogen - wie Arbeitszeiten, psychische Belastungen, neue Beschäftigungsformen - nur profitieren.

Impulse setzen - Impulse aufnehmen

In erster Linie tut das der Ausschuss abgestimmt und gemeinsam. Die Ausschussmitglieder müssen es aber auch jeweils in ihrem eigenen Bereich tun. Niemand von ihnen kann sagen, da sei schon alles in Ordnung, nur die anderen müssten sich endlich bewegen. Manchmal sind Betriebe oder Verwaltungen durchaus schon offen für teilhabeorientierten Mutterschutz an den modernen Arbeitsplätzen und sind in ihre Lösungen nicht "von gestern".

Manchmal müssen Aufsichtsbehörden erst echt dazulernen, inwieweit in der Arbeitswelt 4.0 mehr oder weniger oder andere Schutzmaßnahmen für wirksamen Mutterschutz erforderlich sind.

Die Arbeit des neuen Ausschusses wird, wie bereits gesagt, hoffentlich auch für die Unfallversicherungsträger Impulse setzen, damit sie für präventiven, für beide Ziele wirksamen Mutterschutz das Ihre tun.

Die Aufsichtspersonen in den Länderbehörden müssen lernen, einen Weg mitzugehen, der einer Interessensabwägung folgt, die komplizierter ist als ein einfaches Maximum an Sicherheit durch das Prinzip "Im Zweifel ab nach Hause". An der Beseitigung ungerechtfertigter Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote müssen die Aufsichtsbehörden aktiv und gestalterisch mitwirken.

* * *

Alle, die heute als Mitglieder des Ausschusses berufen werden, übernehmen mit dem Amt eine wichtige Verantwortung für die Wirksamkeit des novellierten Mutterschutzgesetzes. Die Grundbedingung ist, dass alle den Willen zur konstruktiven Auseinandersetzung und zur Einigung über Lösungen haben. Das gilt übrigens nicht nur für den Ausschuss und seine Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzakteuren, sondern auch für das Zusammenwirken der Ressorts!

Für Gute Praxis im Mutterschutz muss viel getan werden - überall. Die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz werden sich über die Ausschuss-Agenda verständigen müssen und sich überlegen, in welcher Weise sie zur Zusammenarbeit zusammenfinden können. Gemeinsam die Wege zu suchen und zu gehen, wird spannend und schwierig sein - und immer wenn es gelingt, ein Erfolg sein, der Sie stolz machen kann. Dazu wünsche ich Ihnen Mut, Energie und Gelassenheit.

Kontaktadresse:

info@marianne-weg.de