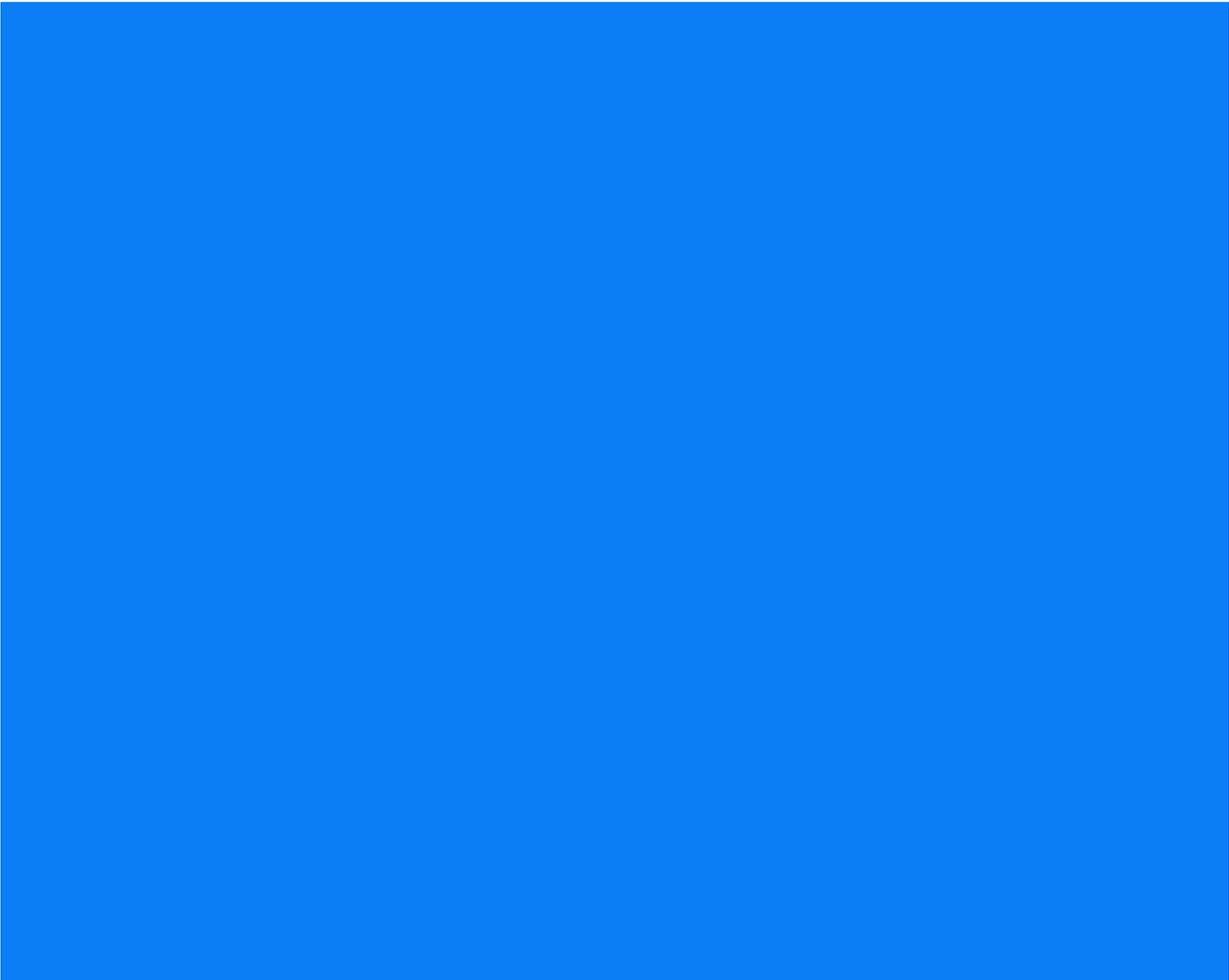




Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz

**Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer
und stillender Arbeitnehmerinnen**



Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz

**Befragung zu den Arbeitsbedingungen
schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen**

Eine Studie von SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer

Autor*innen

Svenja Pfahl (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführerin von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitszeit, Vereinbarkeit und Familie.

Eugen Unrau (M.A.-Soz.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitssoziologie und quantitative Methoden.

Berlin, Mai 2022

INHALTSVERZEICHNIS

1) Einleitung und Forschungsstand	3
2) Methodisches Vorgehen	6
3) Sample	9
Soziodemografische Merkmale	11
Merkmale der Beschäftigung	11
Merkmale des Betriebs/der Dienststelle	14
4) Arbeitsbedingungen in der Schwangerschaft	17
Schwangerschaftsmitteilung	17
Gefährdungsbeurteilung	19
Gespräch zwischen Arbeitgeber*innen und Schwangeren	21
Beschäftigungsverbot	23
Arbeitsschutzmaßnahmen	29
Nachtarbeit, Abendarbeit, Sonn-/Feiertagsarbeit	31
Belastungen durch überlange Arbeitszeiten	33
Physische und psychische Belastungen	36
Schutzfrist vor der Geburt	38
5) Stillen und Arbeitsbedingungen in der Stillzeit	39
Stillen am Arbeitsplatz	39
Schutzmaßnahmen zum Stillen am Arbeitsplatz	42
Nachtarbeit, Abendarbeit, Sonn-/Feiertagsarbeit	44
6) Erfahrungen am Arbeitsplatz	46
Erste Reaktionen auf die Schwangerschaft	46
Offen gebliebene Wünsche	47
Längerfristige Nachteile durch die Schwangerschaft	49
Wiedereinstieg mit reduzierter Arbeitszeit	52
7) Das Mutterschutzgesetz aus Sicht der Frauen	54
Vergleich Gesetz und betriebliche Umsetzung des Gesetzes	54
Bewertungsunterschiede nach betrieblichen Merkmalen	55
Bewertungsunterschiede nach Wirtschaftszweigen	56
Berufliche Hemmnisse durch Mängel beim betrieblichen Mutterschutz	58
8) Fazit und politische Schlussfolgerungen	61
9) Anhang	70
10) Abbildungsverzeichnis	89
11) Tabellenverzeichnis	90

12) Literaturverzeichnis 92

1) Einleitung und Forschungsstand

Am 1. Januar 2018 ist das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten.¹ Sein Ziel ist es, die Gesundheit von Frauen² (und ihren Kindern) während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz zu schützen. Zudem sollen den Frauen ermöglicht werden, ihre Beschäftigung in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen. Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit sollen verhindert werden.³

Überblick über die Schutzbestimmungen im Mutterschutzgesetz

Im Hinblick auf die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen regelt das Mutterschutzgesetz (MuSchG) einerseits Schutzfristen für Schwangere in den letzten sechs Wochen vor der Geburt sowie acht Wochen nach der Geburt (§ 3 Abs. 1 und 2). Im Kontext des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes sieht das Gesetz ein Verbot von Mehrarbeit, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 3 Abs. 4, 5 und 6) für schwangere und stillende Frauen vor sowie Freistellungen für Untersuchungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, als auch Freistellungen zum Stillen am Arbeitsplatz (§ 3 Abs. 7). Im Hinblick auf den betrieblichen Gesundheitsschutz regelt es unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sowie Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft (§ 4 Abs. 1) und in der Stillzeit (§ 4 Abs. 2). Arbeitgeber*innen haben eine Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen (§ 10 Abs. 1) und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen der Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird (§ 9 Abs. 1, 2). Darüber hinaus regelt das Gesetz unter anderem die Mitteilungs- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber*innen gegenüber der Aufsichtsbehörde (§ 14 und § 27).

Das Mutterschutzgesetz ist bei seiner Novellierung 2018 zwar vollständig neu strukturiert, inhaltlich jedoch nicht grundlegend erneuert worden. Der diskriminierungsfreie Gesundheitsschutz war zwar schon vor der Novellierung im Mutterschutzgesetz und in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz angelegt, jedoch nicht ausdrücklich als Zielsetzung benannt. Durch präventiv gestaltete Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren bzw. der stillenden Mutter sowie des ungeborenen bzw. neugeborenen Kindes im Arbeitsalltag sollte sichergestellt werden, dass Schwangerschaft/Stillzeit und Berufstätigkeit sich nicht unversöhnlich gegenüberstehen.

¹ Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das durch Artikel 57 Abs. 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist.

² Wenn im Folgenden von „Frauen“ gesprochen wird, sind damit alle Personen gemeint, die ein Kind erwarten oder geboren haben.

³ Nach § 1 Abs. 3 MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz nicht für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen. Für diese Beschäftigtengruppen muss jedoch das gleiche Schutzniveau auf dem Ordnungswege sichergestellt werden. Inhaltlich finden sich daher die mutterschutzrechtlichen Regelungen in beamten-, richter- und soldatenrechtlichen Verordnungen wieder. § 25 Bundesbeamtengesetz enthält darüber hinaus ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft und des Mutterschutzes.

Durch die Novellierung ist die doppelte Zielsetzung eines diskriminierungsfreien Arbeitsschutzes, also die Ermöglichung einer mutterschutzgerechten Fortsetzung der Ausbildung oder Beschäftigung während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit ausdrücklich in den Gesetzestext übernommen worden. Ob sich dies im Arbeitsleben am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz im Sinne der Zielsetzung auch tatsächlich umsetzen lässt, ist deshalb von besonderem Interesse. Damals wie heute stellt sich die Frage, ob durch die im Regelwerk verankerten arbeitszeitlichen und betrieblichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz die gewünschte doppelte Zielsetzung auch tatsächlich im Arbeitsalltag umgesetzt wird und werden kann. Im Fokus der vorliegenden Studie steht daher die *betriebliche Umsetzung* des Mutterschutzgesetzes. Die Gefährdungsbeurteilung, für die sich schon im Allgemeinen Arbeitsschutz Umsetzungsdefizite in der Arbeitswelt erkennen lassen, sowie die spezifischen Schutz- und Gestaltungspflichten für Arbeitgeber*innen stehen dabei im Mittelpunkt. Auch über den Stellenwert von ärztlichen Beschäftigungsverboten – die oft als für alle Beteiligten einfachste Lösung erscheinen – besteht bis heute noch viel Unklarheit.

Mehr Erkenntnisse und verlässlichere Einblicke in die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen in den Betrieben und Dienststellen und ihre Wirkung auf und für schwangere und stillende Frauen zu gewinnen, war daher der zentrale Anlass für die Umfrage des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, deren Ergebnisse in der vorliegenden Studie vorgestellt werden. Um mehr über die tatsächliche Umsetzung des Mutterschutzes in Betrieben und Dienststellen zu erfahren, richtete sich die Befragung gezielt an solche Frauen, die vor der Geburt abhängig beschäftigt waren. Dabei waren insbesondere die Erfahrungen von schwangeren und stillenden Frauen während ihrer Schwangerschaft und Stillzeit am Arbeitsplatz von Interesse (z. B. Unternehmenskultur, Benachteiligungen, Auswirkungen auf die Art und Weise der Erwerbstätigkeit). Bei einigen Fragen wurden offene Angaben erbeten, sodass neben den quantitativen Analysen auch persönliche Erfahrungsberichte und Hinweise der Betroffenen vorliegen.

Evaluation zum Mutterschutzgesetz

Nach § 34 des novellierten Mutterschutzgesetzes legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen 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 sein. Der Evaluationsbericht wird auf Grund pandemiebedingter Verzögerungen voraussichtlich im Frühsommer 2022 veröffentlicht werden.

Zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Frauen am Arbeitsplatz gibt es im deutschen Kontext bislang kaum Forschung. Nebe (2019) hat das reformierte Mutterschutzgesetz in den Kontext der europäischen Rechtsprechung gestellt und in diesem Zusammenhang den gesetzlich vorgegebenen Leitbildwechsel hervorgehoben: Im Mutterschutz stehen danach

Gesundheitsschutz und Diskriminierungsschutz gleichberechtigt nebeneinander. Damit werden an die Umsetzung des Mutterschutzes hohe Anforderungen gestellt, bei denen die mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument für sichere Arbeitsbedingungen und zur Vermeidung von Diskriminierungserfahrungen von entscheidender Bedeutung ist (ebd.: 199ff.). Weg/Reuhl (2017) haben das novellierte Mutterschutzgesetz aus arbeitsrechtlicher und gleichstellungspolitischer Perspektive kommentiert. Auch sie bewerten das modernisierte Leitbild sowie die dezidierte Zielsetzung des Gesetzes, Gesundheit, berufliche Teilhabe und Selbstbestimmung gleichzeitig anzustreben (ebd.: 8), positiv. Nicht gelungen ist es aus ihrer Sicht jedoch, „dem tradierten falschen Bewusstsein, dass der Mutterschutz eine Zumutung für die Betriebe sei, etwas entgegenzusetzen“ (ebd.: 8). Zudem kritisieren sie, dass ungenaue Gesetzesbestimmungen wie die unverantwortbare Gefährdung (MuSchG § 9 Abs. 2) dem Leitbild des Gesetzes eher schaden als nützen (ebd.: 8).

Weitreichende empirische Forschungen zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Frauen in Deutschland gibt es bisher nicht. Die vorliegende Studie liefert erste Erkenntnisse hierzu und trägt dazu bei, diese Forschungslücke zu schließen

2) Methodisches Vorgehen

Der Fragebogen wurde von SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer) (www.sowitra.de) in Zusammenarbeit mit Silke Raab (DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik) konzipiert. Er umfasst insgesamt rund 80 Fragen. Je nach Antwortverhalten mussten die Befragten aufgrund der eingebauten Filterführung (etwa vertiefende Nachfragen zu bestimmten Antworten) teilweise deutlich weniger Fragen beantworten.

Die Durchführung der Online-Befragung erfolgte zwischen dem 16. August und dem 31. Oktober 2021 durch SowiTra. Für die Befragung wurde die Software „LimeSurvey“ eingesetzt.⁴ Vor Freischaltung der Befragung wurde ein Pretest durchgeführt, um die Funktionstauglichkeit der Fragebogenfilterung, die Verständlichkeit der Fragen, den zeitlichen Aufwand für eine vollständige Fragenbeantwortung sowie die Ergiebigkeit des Antwortverhaltens zu prüfen.

Für die Teilnahme an der Online-Befragung ist mehrfach in allen Gliederungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften und in regelmäßigen Abständen über die Internetseiten und die sozialen Medien geworben worden. Die DGB-Projekte „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ haben über ihre Online-Kanäle zielgruppenorientiert geworben und vor allem junge Frauen einerseits sowie Betriebs- und Personalräte andererseits adressiert.

Die Bitte um Unterstützung des Anliegens, mit Aufruf zur Teilnahme zur Verbreitung und Weiterleitung, ging außerdem an die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz, an die einschlägigen Partnerorganisationen (Arbeitnehmerkammern), an Bündnispartner*innen, Frauen- und Sozialverbände und verbunden mit einer entsprechenden Pressemitteilung auch an die Redaktionen von Politikmagazinen sowie Frauen- und Elternzeitschriften.

Im Rahmen der Online-Befragung konnten Daten von insgesamt 1.193 Teilnehmerinnen erhoben und analysiert werden, die seit dem 30.06.2018 ein Kind geboren haben oder zum Zeitpunkt der Erhebung schwanger waren, während ihrer Schwangerschaft in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis standen, ihre Schwangerschaft bereits im Betrieb mitgeteilt hatten sowie die Fragen zu einem ggf. vorliegenden Beschäftigungsverbot beantwortet hatten.

Alle Fragebögen der Befragten, die die o. g. Antwortkriterien nicht erfüllten, wurden nachträglich aus der Auswertung herausgenommen. Zudem wurden die Fragebögen einer (zur Zeit der Schwangerschaft) minderjährigen abhängig Beschäftigten⁵ sowie einer Richterin und einer Soldatin aus Anonymitätsgründen ebenfalls herausgenommen. Sie fließen nicht in die hier vorliegenden Ergebnisse mit ein.

⁴ Vgl. <https://www.limesurvey.org/de/> (letzter Abruf: 14.02.2022).

⁵ Das ist auch insofern bedeutsam, als dass für minderjährige schwangere Frauen und Mütter leicht abweichende Regelungen zum Mutterschutz festgelegt sind.

Die erhobenen Daten wurden von SowiTra aufbereitet und analysiert. Die Analyseschritte erfolgten in enger Absprache mit Silke Raab (DGB Bundesvorstand).

Die erhobene Stichprobe an Befragten wurde mit den Daten des Mikrozensus zu abhängig beschäftigten schwangeren Frauen und Müttern aus dem Jahr 2019 abgeglichen, um die Stichprobe auf Repräsentativität zu überprüfen.⁶ Hierbei zeigt sich: Die Stichprobe der durchgeführten Onlinebefragung ist nicht repräsentativ im Hinblick auf den Schulabschluss sowie den höchsten beruflichen Abschluss der Befragten. So wurden in der Onlinebefragung überproportional viele Frauen mit akademischen Abschlüssen erreicht. Hierbei ist – wie bei allen freiwilligen Onlinebefragungen – von einer Selbstselektion der Befragten auszugehen.⁷ Allerdings kommt in diesem Fall die Komplexität des Themas (des im Betrieb umgesetzten Arbeitsschutzes bzw. des dort realisierten Arbeitsrechtes) erschwerend hinzu, so dass sich vermutlich eher diejenigen von der Befragung angesprochen fühlten, die sich hierzu eine Einschätzung zugetraut haben, selbst wenn ausdrücklich alle abhängig beschäftigten Betroffenen zur Teilnahme und zur Schilderung ihrer Erfahrungen aufgerufen waren. Hinzu kommt, dass die Befragten den Fragebogen zum Teil auch in der Arbeitszeit ausgefüllt haben dürften. Es ist also davon auszugehen, dass Arbeitnehmerinnen, die am Arbeitsplatz keinen Zugang zu Computer oder Internet haben, nur unterproportional erfasst werden konnten.

Infolge der überdurchschnittlichen Anzahl an hohen beruflichen Abschlüssen erweist sich das Sample dann ebenfalls als nicht repräsentativ im Hinblick auf Einkommen sowie Herkunft (Geburtsort in Deutschland): Es handelt sich bei den Befragten häufiger um hochqualifizierte, gutverdienende und in Deutschland geborene Befragte als dies für den Bevölkerungsdurchschnitt aller abhängig beschäftigten Mütter und Stillenden gilt. Zudem sind die befragten Frauen öfter Mitglied in einer Gewerkschaft als Frauen insgesamt in Deutschland.

Da die Befragten zugleich häufiger in einem Betrieb/einer Dienststelle mit Tarifbindung arbeiten und häufiger in einem Betrieb/einer Dienststelle mit betrieblicher Interessenvertretung tätig sind, muss insgesamt davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse dieser Online-Befragung eher einen Blick auf die „bessere“ Seite der Arbeitswelt werfen. Im Gegenzug bedeutet dies, dass die tatsächliche Realität der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes für alle abhängig beschäftigten Schwangeren und Mütter in Deutschland eher noch etwas ungünstiger ausfallen dürfte als hier dargestellt.

Einige der nachfolgenden Auswertungen stützen sich nur auf bestimmte Teilgruppen des Samples. So wurden etwa zu den Arbeitsbedingungen in der Stillzeit nur diejenigen Teilnehmerinnen befragt, die in den ersten Monaten nach der Geburt ihr Kind gestillt und zeitgleich bereits wieder gearbeitet haben. Daher liegen zur Stillzeit lediglich Aussagen von rund 200 Befragten vor.

⁶ Diese Daten hat das Statistische Bundesamt auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

⁷ Aufgrund dieser Selbstselektion der Befragten kann außerdem nicht ausgeschlossen werden, dass Frauen, die schlechte Erfahrungen gemacht haben, eher daran interessiert waren, an der Befragung teilzunehmen.

Aufgrund der geringen Fallzahl musste aus methodischen Gründen auf bivariate Auswertungen zu den Arbeitsbedingungen in der Stillzeit verzichtet werden.

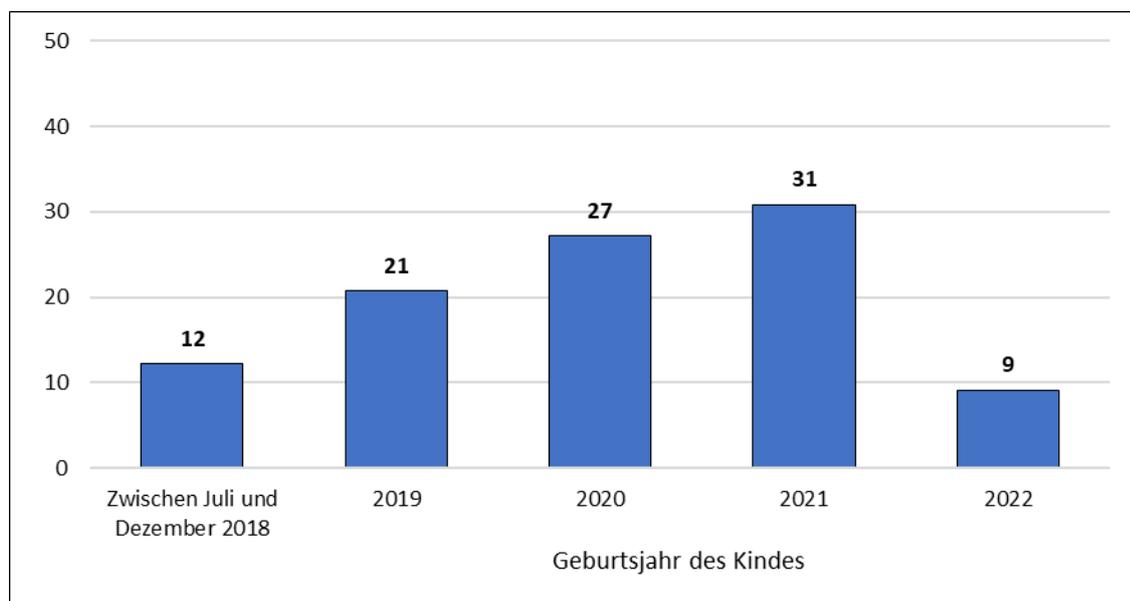
Infolge fehlender Angaben weichen die zugrunde liegenden Fallzahlen zudem bei einigen Abbildungen und Tabellen von der Gesamtheit aller Befragten ab. Je nach konkreter Fragestellung liegt der Anteil fehlender Angaben zwischen Null (bei Pflichtfragen) und sieben Prozent (bei optionalen Fragen). Etwas höhere Ausfallzahlen zu einzelnen Fragen sind mehrheitlich den Fragen im letzten Drittel des Fragebogens zuzuordnen.

3) Sample

Aufgrund der erst kurz vor der Befragung durchgeführten Novellierung des Gesetzes (2018) und zum Zwecke einer klaren zeitlichen Eingrenzung des in der Befragung jeweils bewerteten Zeitraums wurden die Befragten nach dem Geburtsjahr ihres *zuletzt geborenen* Kindes (bzw. ihrer zuletzt geborenen Kinder bei Mehrlingen) befragt oder – falls sie zum Zeitpunkt der Befragung schwanger waren – nach dem voraussichtlichen Geburtsjahr ihres Kindes. Die Beantwortung aller anschließenden Fragen zur Beschäftigung, den Arbeitsbedingungen sowie den eigenen Erfahrungen in der Schwangerschaft/Stillzeit sollte stets auf den Zeitraum der Schwangerschaft und Stillzeit eben dieses Kindes (bzw. dieser Kinder)⁸ bezogen werden.

Ein knappes Drittel der 1.193 Befragten gab an, dass ihr Kind im Jahr 2021 geboren wurde oder geboren werden wird (Abb. 1, 31 Prozent). Bei etwas mehr als einem Viertel der Befragten liegt der Geburtszeitpunkt des jüngsten Kindes im Jahr 2020 (27 Prozent). Insgesamt ein Drittel der Befragten hat ein Kind, dass zwischen Juli 2018 und Dezember 2019 geboren wurde (33 Prozent). Nur knapp jede zehnte Befragte erwartet das Kind (voraussichtlich) erst im Jahr nach der Befragung, d. h. im Jahr 2022 (neun Prozent).

Abb. 1: Geburtsjahr des zuletzt geborenen Kindes, in Prozent (n = 1.193)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

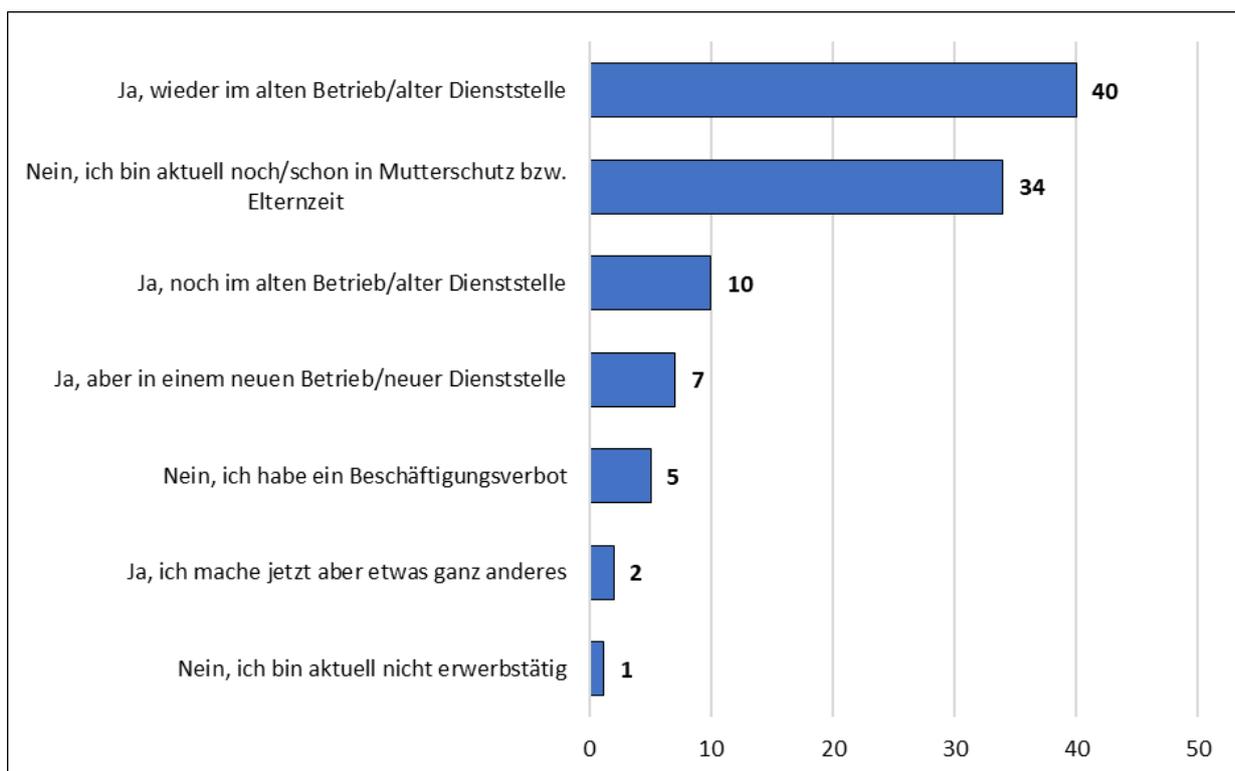
⁸ Im Folgenden wird aus Gründen sprachlicher Vereinfachung nur von „dem Kind“ gesprochen. Gemeint sind damit aber ggf. alle Kinder einer Mehrlingsschwangerschaft.

Bei insgesamt vier von fünf Befragten war das Kind zum Zeitpunkt der Befragung bereits geboren (81 Prozent; ohne Tab./Abb.).⁹ Nur ein Fünftel der Befragten war zum Zeitpunkt der Erhebung noch schwanger (19 Prozent).

Vier von zehn Befragten waren zum Zeitpunkt der Erhebung bereits wieder in ihren alten Betrieb bzw. in ihre Dienststelle zurückgekehrt (Abb. 2). Ein Drittel der Befragten war *noch* oder *bereits* in Mutterschutz oder Elternzeit (34 Prozent). Jede zehnte Befragte war zum Erhebungszeitpunkt noch schwanger und noch im selben Betrieb/in derselben Dienststelle erwerbstätig wie vor der Schwangerschaft. Fünf Prozent der Befragten gaben an, nicht mehr berufstätig zu sein, weil sie ein Beschäftigungsverbot bekommen hatten.

Insgesamt jede zehnte Befragte ist *nicht mehr* bei demselben Betrieb/derselben Dienststelle angestellt, für den/die sie vor der Schwangerschaft gearbeitet hatten. Sieben Prozent der Befragten haben ihre Arbeitgeber*innen bzw. ihre Dienststelle zwischenzeitlich gewechselt, zwei Prozent machen „jetzt etwas ganz anderes“ und ein Prozent der Befragten ist zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr erwerbstätig.

Abb. 2: Erwerbsstatus, in Prozent (n = 1.193)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Anmerkung: Ein Prozent der Befragten hat „Sonstiges“ angegeben.

⁹ Befragte, die das Jahr 2021 als Geburtsjahr des Kindes angaben, wurden zudem gefragt, ob das Kind bereits geboren ist.

Soziodemografische Merkmale

Alter: Zum Zeitpunkt der Befragung sind mehr als drei Viertel der Befragten zwischen 30 und 39 Jahre alt (77 Prozent; Tab. 1 im Anhang). Jede neunte Befragte ist zwischen 25 und 29 Jahre (11 Prozent), jede zehnte Befragte hingegen zwischen 40 und 49 Jahre alt (10 Prozent, höchstes angegebenes Alter: 48 Jahre). Nur zwei Prozent der Befragten sind jünger als 25 Jahre, die jüngste Befragte ist 21 Jahre alt.

Geburtsort: Mehr als neun von zehn Befragten geben an, in Deutschland geboren worden zu sein (92 Prozent, Tab. 1). Acht Prozent der Befragten haben eine Migrationsgeschichte.

Höchster Schulabschluss: Knapp neun von zehn Befragten haben die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erworben (87 Prozent, Tab. 1). Etwa jede achte Befragte hat einen Realschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss (12 Prozent). Nur ein Prozent der Befragten hat einen Hauptschulabschluss.

Höchster beruflicher Abschluss: Drei Viertel der Befragten haben einen Hochschul- oder einen Fachhochschulabschluss (74 Prozent, Tab. 1). Fünf Prozent der Befragten haben einen Fachschulabschluss (etwa eine Meisterausbildung) erworben. Jede fünfte Befragte hat eine Lehre bzw. eine Berufsausbildung gemacht (20 Prozent). Ein Prozent der Befragten befand sich zum Erhebungszeitpunkt noch in Ausbildung. Lediglich ein Prozent der Befragten gab darüber hinaus an, über keinen beruflichen Abschluss zu verfügen.

Merkmale der Beschäftigung

Alle Befragten sind zum Zeitpunkt der Schwangerschaft **abhängig beschäftigt** (gewesen). Davon steht knapp ein Fünftel der Befragten in einem Beamtenverhältnis (19 Prozent; ohne Tab./Abb.).

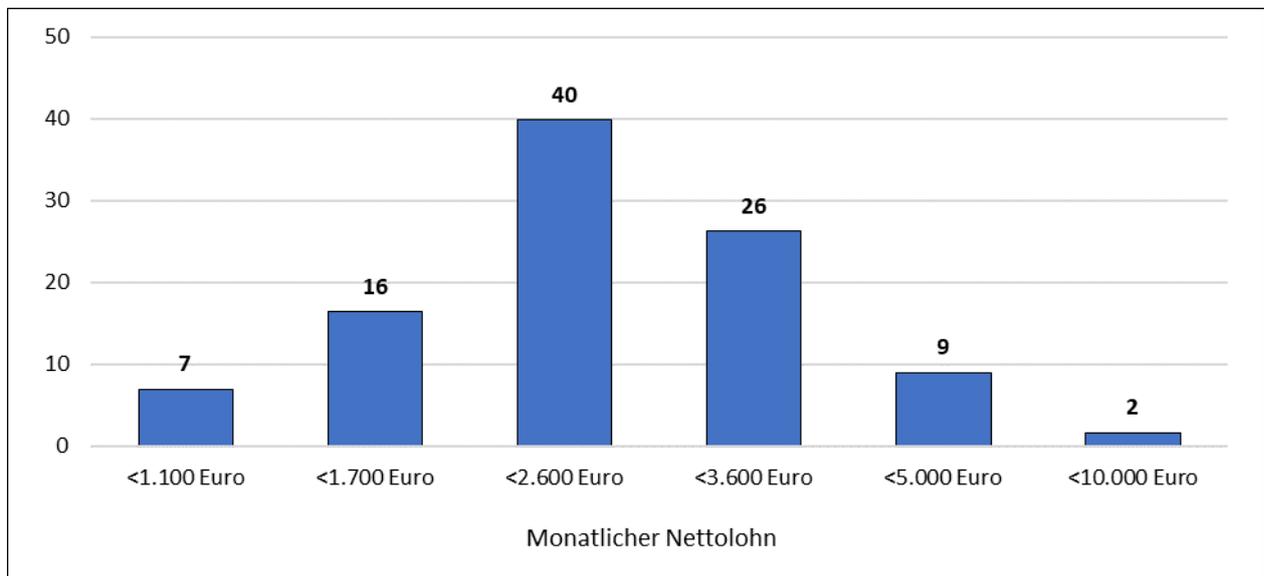
Erwerbsumfang: Die Mehrheit der Befragten ist in Vollzeit beschäftigt (62 Prozent, Tab. 2). Etwas mehr als jede dritte Befragte arbeitet in Teilzeit (37 Prozent). Nur ein Prozent der Befragten ist geringfügig beschäftigt.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten: Ein Drittel der Befragten weist eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr auf (32 Prozent, Tab. 2). Fast die Hälfte der Befragten hat eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 30 bis 39 Stunden die Woche (47 Prozent). Damit arbeiten acht von zehn Befragten mindestens in „langer“ Teilzeit oder mehr. Zwölf Prozent der Befragten arbeiten in „normaler“ Teilzeit (21 bis 29 Stunden). Jede zehnte Befragte weist eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden auf.

Einkommen: Zwei Drittel der Befragten beziehen aus der Erwerbstätigkeit zur Zeit ihrer Schwangerschaft ein durchschnittliches monatliches Nettogehalt von 1.700 bis unter 3.600 Euro (Abb. 3, 66 Prozent). Etwa jede sechste Befragte gibt an, ein monatliches Nettogehalt zwischen 1.100 Euro bis unter 1.700 Euro zu beziehen (16 Prozent). Jede neunte Befragte hat ein Nettogehalt

von über 3.600 Euro (11 Prozent). Nur sieben Prozent der Befragten geben ein Nettogehalt von unter 1.100 Euro im Monat an.

Abb. 3: Eigener durchschnittlicher monatlicher Nettolohn in der Schwangerschaft, in Prozent (n = 1.189)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

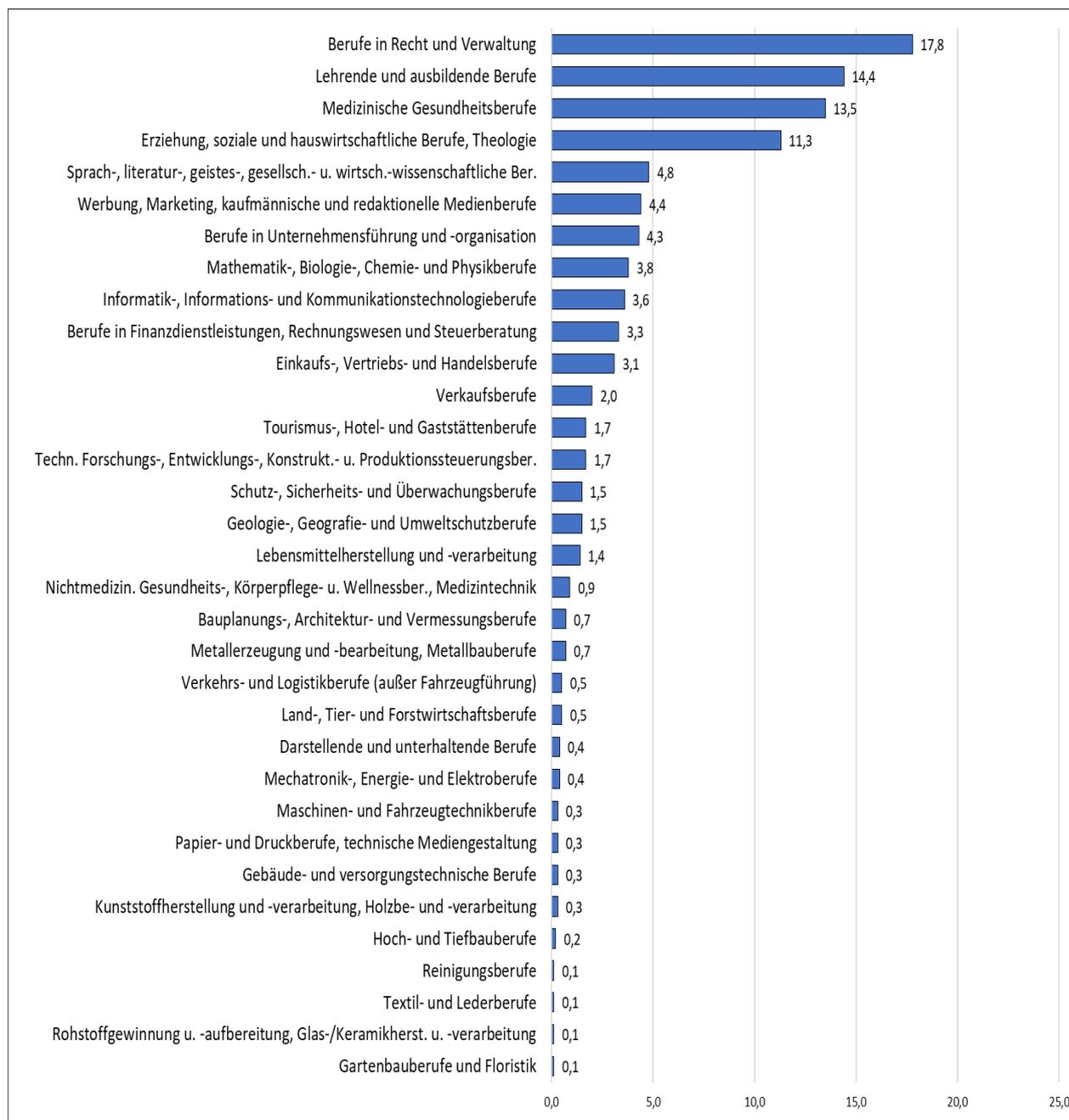
Dauer der Betriebszugehörigkeit: Die Mehrheit der Befragten ist zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bereits seit mindestens fünf Jahren im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigt (45 Prozent, Tab. 2). Ein Drittel der Befragten ist seit mindestens zwei Jahren, aber weniger als fünf Jahren in diesem Betrieb/dieser Dienststelle (34 Prozent). Jede siebte Befragte ist erst seit einem Jahr bis unter zwei Jahren dort beschäftigt (14 Prozent), sechs Prozent der Befragten erst seit weniger als einem Jahr.

Befristung: Die Mehrheit der Befragten hat zum Zeitpunkt der Schwangerschaft einen unbefristeten Arbeitsvertrag (81 Prozent, Tab. 2). Der Arbeitsvertrag etwa jeder fünften Befragten war zu diesem Zeitpunkt befristet (19 Prozent).

Leitungsfunktionen: Die meisten Befragten üben zum Zeitpunkt der Schwangerschaft in ihrer Tätigkeit keine Leitungsfunktion aus (79 Prozent, Tab. 2). Jede fünfte Befragte hat eine einfache Leitungsfunktion inne (z. B. Team-/Filial-/Referats-/Abteilungs-/Bereichsleiterin) (20 Prozent). Nur ein Prozent der Befragten ist in einer gehobenen Leitungsfunktion tätig (z. B. Betriebsleiterin/Werksleiterin/Direktorin).

Gewerkschaftsmitgliedschaft: 37 Prozent der Befragten sind zum Zeitpunkt ihrer Schwangerschaft Mitglied einer Gewerkschaft (Tab. 2).

Abb. 4: Berufsgruppen (2-Steller KidB 2010), in Prozent (n=1.178)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Berufsgruppen¹⁰: Zur Zeit der Schwangerschaft übt etwa jede sechste Befragte einen Beruf in Recht oder Verwaltung aus (18 Prozent, Abb. 4). Etwa jede siebte Befragte hat einen lehrenden oder ausbildenden Beruf (14 Prozent). Medizinische Gesundheitsberufe sind ähnlich häufig

¹⁰ Die Befragten wurden gebeten, ihre Berufsgruppe aus einer vorgegebenen Liste von Berufsbezeichnungen nach der in Deutschland gebräuchlichen Klassifikation der Berufe (KidB 2010) auszuwählen. Darüber hinaus konnten die Befragten ihren Beruf in einem offenen Kommentarfeld angeben. Diese offenen Angaben wurden im Zuge der Datenbereinigung (soweit möglich) nachträglich der zugehörigen Berufsgruppe nach KidB 2010 zugewiesen.

vertreten (14 Prozent). Jede neunte Befragte ist in einem erzieherischen, sozialen oder hauswirtschaftlichen Beruf bzw. im Bereich der Theologie tätig (elf Prozent).

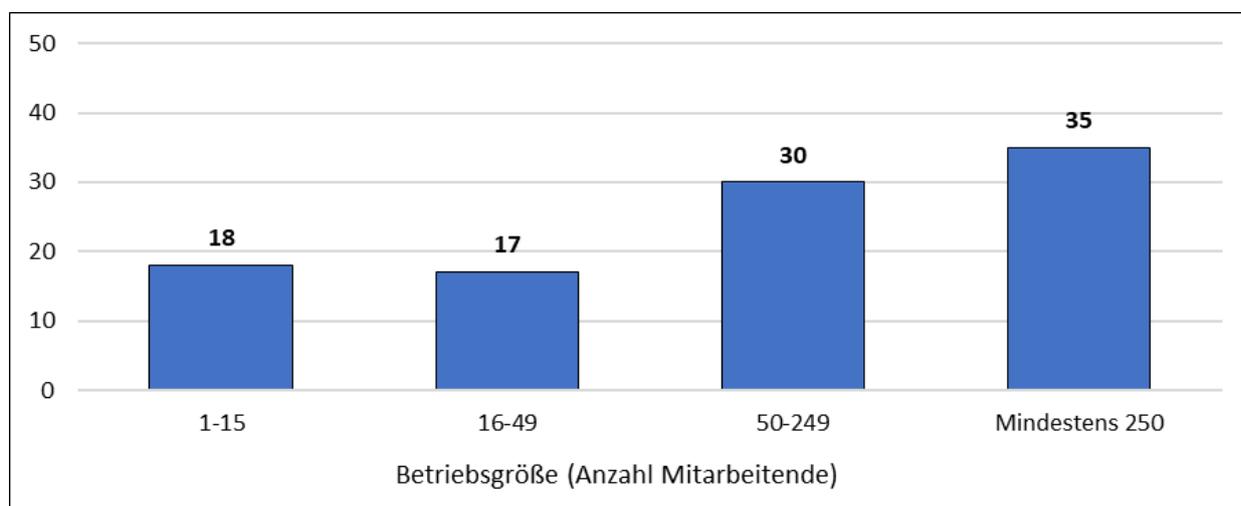
Zwischen drei und fast fünf Prozent der Befragten üben in der Schwangerschaft einen sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- oder wirtschaftswissenschaftlichen Beruf aus (fünf Prozent), sind in Werbung, Marketing, kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen tätig (vier Prozent), in Unternehmensführung/-organisation (vier Prozent) oder in einem naturwissenschaftlichen bzw. informations-/kommunikationsbezogenem Beruf (jeweils knapp vier Prozent). Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung werden ebenso wie Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe von gut drei Prozent der Befragten ausgeübt. Alle anderen Befragten sind in selteneren Berufsgruppen tätig (jeweils weniger als drei Prozent).¹¹

Merkmale des Betriebs/der Dienststelle

Betriebsgröße: Ein gutes Drittel der Befragten gibt an, zum Zeitpunkt der Schwangerschaft in einem großen Betrieb bzw. einer großen Dienststelle mit mindestens 250 Mitarbeiter*innen beschäftigt zu sein (35 Prozent, Abb. 5). Ein knappes Drittel der Befragten ist in einem mittleren Betrieb/einer mittleren Dienststelle mit 50 bis 249 Mitarbeiter*innen tätig (30 Prozent). Insgesamt ein gutes Drittel der Befragten ist in Betrieben bzw. Dienststellen beschäftigt, die weniger als 50 Mitarbeiter*innen aufweisen: Jede sechste Befragte gibt an, in einem kleinen Betrieb bzw. einer kleinen Dienststelle mit 16 bis 49 Mitarbeiter*innen in der Belegschaft tätig zu sein (17 Prozent). Mehr als jede sechste Befragte ist in einem Kleinstbetrieb bzw. einer sehr kleinen Dienststelle mit höchstens 15 Mitarbeiter*innen beschäftigt (18 Prozent).

¹¹ In insgesamt vier von 37 Berufsgruppen waren gar keine Befragten vertreten: Das gilt für Angehörige der regulären Streitkräfte, Berufe im (Innen-)Ausbau, dem Führen von Fahrzeug und Transportgeräten sowie im Produktdesign und kunsthandwerklichen Berufen, bildender Kunst und dem Musikinstrumentenbau.

Abb. 5: Betriebsgröße des Betriebs/der Dienststelle während der Schwangerschaft (örtliche Niederlassung), in Prozent (n = 1.187)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

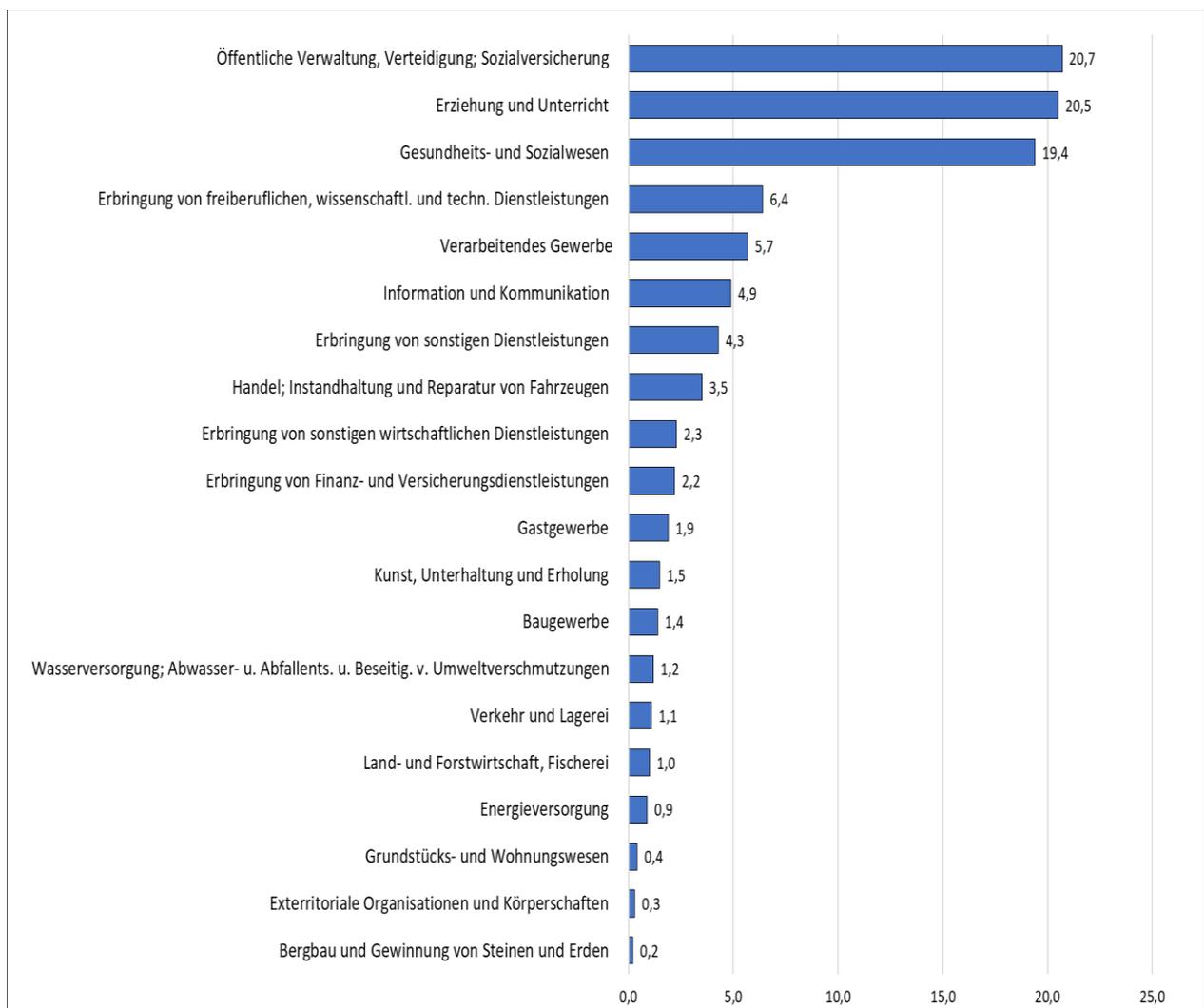
Wirtschaftszweige¹²: Die Mehrheit der Befragten ist während der Schwangerschaft in einem dieser drei Wirtschaftszweige tätig: In der „öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“, dem Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ oder im „Gesundheits- und Sozialwesen“ (jeweils etwa 20 Prozent, Abb. 6).

Zwischen vier und rund sechs Prozent der Befragten sind in der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (sechs Prozent), im „Verarbeitenden Gewerbe“ (sechs Prozent), im Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ (fünf Prozent), in der „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (dazu zählen z. B. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände genauso wie Frisörsalons) (vier Prozent) oder aber in „Handel/Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen“ (vier Prozent) tätig. Im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (dazu zählen etwa Reisebüros, Callcenter als auch Hausmeisterdienste) sowie der „Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen“ finden sich rund zwei Prozent der Befragten wieder, genauso wie im „Gastgewerbe“. Alle anderen Wirtschaftszweige sind seltener besetzt.¹³

¹² Der Wirtschaftszweig konnte aus einer vorgegebenen Liste von Bezeichnungen nach der in Deutschland gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) ausgewählt werden. Darüber hinaus konnten die Befragten den Wirtschaftszweig ihrer Arbeitgeber*innen optional auch in einem offenen Kommentarfeld angeben. Diese offenen Angaben wurden im Zuge der Datenbereinigung (soweit möglich) nachträglich dem zugehörigen Wirtschaftszweig nach WZ 2008 zugewiesen.

¹³ In einem Wirtschaftszweig waren gar keine Befragten vertreten, und zwar: „Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt“. Es ist davon auszugehen, dass diese spezifische Personengruppe (und private Haushalte als Betriebsform im Allgemeinen) durch diese Studie nicht erreicht werden konnte.

Abb. 6: Wirtschaftszweig des Betriebs/der Dienststelle (Klassifikation der Wirtschaftszweige - WZ 2008), in Prozent (n = 1.174)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Tarifbindung: Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass die eigene Arbeitsstelle während ihrer Schwangerschaft der Tarifbindung unterlag (62 Prozent, Tab. 3). Jede siebte Befragte war sich nicht sicher (14 Prozent), knapp jede vierte Befragte hat eine Arbeitsstelle, die keiner Tarifbindung unterliegt (24 Prozent).

Betriebsrat/Personalrat: Mit einem Anteil von 79 Prozent arbeitet die deutliche Mehrheit in einem Betrieb/einer Dienststelle, wo es einen Betriebsrat bzw. einen Personalrat gibt (Tab. 3). Dabei geben insbesondere fast alle Beamtinnen an, dass es in ihrer Dienststelle einen Personalrat gibt (96 Prozent, ohne Tab.). Drei Viertel der Angestellten sind in einem Betrieb mit Betriebsrat tätig (75 Prozent).

4) Arbeitsbedingungen in der Schwangerschaft

Schwangerschaftsmitteilung

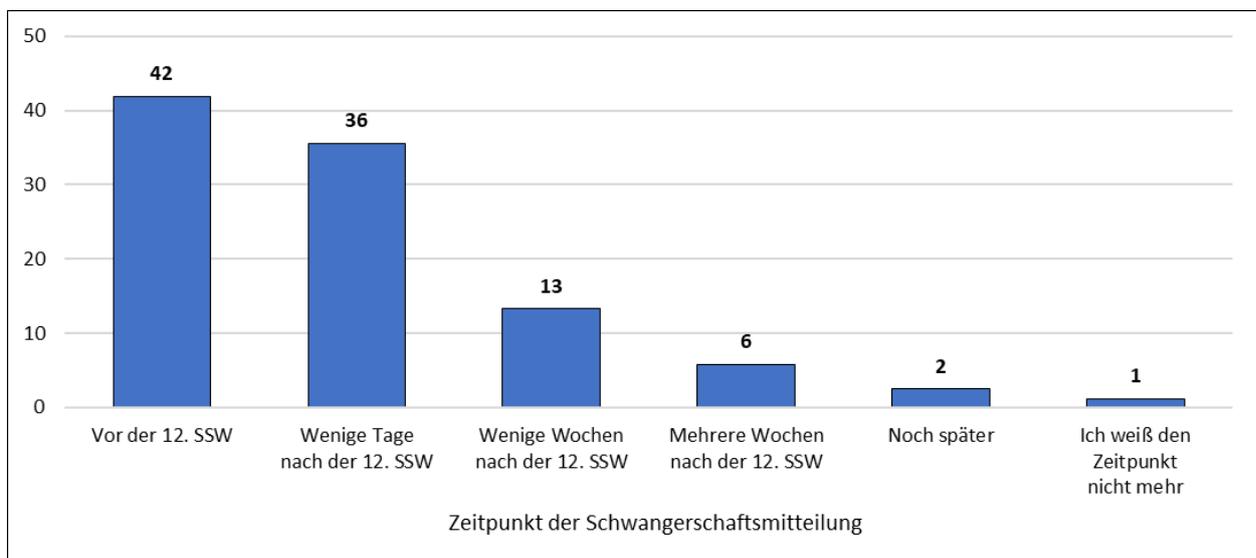
Gemäß § 10 Abs. 2 MuSchG haben Arbeitgeber*innen unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen, sobald eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt. Eine **frühzeitige Mitteilung der Schwangerschaft** ist im Interesse der Schwangeren/ Stillenden bzw. ihres Kindes zu empfehlen, damit Arbeitsschutzmaßnahmen frühzeitig greifen können. Außerdem haben Arbeitgeber*innen der Schwangeren oder Stillenden ein gemeinsames Gespräch anzubieten, um individuelle Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen zu erörtern.

Es gibt jedoch keine gesetzliche Frist für diese Mitteilung. Oft ist es so, dass die Schwangerschaft um die 12. Schwangerschaftswoche herum mitgeteilt wird, weil ab diesem Zeitpunkt das Risiko für eine Fehlgeburt deutlich sinkt. Zum Teil wird die Mitteilung aus Sorge vor negativen Reaktionen am Arbeitsplatz – aber auch vor einem Beschäftigungsverbot oder einer Kündigung (die jedoch zu diesem Zeitpunkt bereits unzulässig ist) deutlich länger hinausgezögert. Arbeitgeber*innen können Schutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Schwangeren jedoch erst ergreifen, wenn sie von der Schwangerschaft erfahren haben. Arbeitsschutzmaßnahmen können bereits unmittelbar nach Beginn der Schwangerschaft bzw. im 1. Trimenon einer Schwangerschaft wichtig sein¹⁴ – es scheint daher bedenklich, wenn Arbeitsschutzmaßnahmen erst spät (d.h. im fortgeschrittenen Stadium der Schwangerschaft) etabliert werden.

Mit 42 Prozent gibt die größte Gruppe der Befragten an, ihre Schwangerschaft den Arbeitgeber*innen bereits vor der 12. Schwangerschaftswoche mitgeteilt zu haben (Abb. 7). Ein gutes Drittel der Befragten teilte die Schwangerschaft dann wenige Tage nach der 12. Schwangerschaftswoche mit (36 Prozent). Insgesamt gaben damit fast acht von zehn Befragten ihre Schwangerschaft am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb/in der Dienststelle vergleichsweise zeitig bekannt, d. h. bis rund um die 12. Schwangerschaftswoche.

¹⁴ Im Hinblick auf die mit der zeitlichen Dauer einer möglichen Exposition einhergehenden Gefährdungen, müssten Arbeitsschutzmaßnahmen z.T. eigentlich sogar schon während des bzw. vor dem Zeitpunkt der Empfängnis ergriffen werden. Allerdings wird die präkonzeptionelle Phase vom Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes (bisher) nicht umfasst. Dies könnte jedoch im Rahmen der anlasslosen Gefährdungsbeurteilung erfolgen, wo spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen sind (§ 4 Nr. 6 und § 5 ArbSchG).

Abb. 7: Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung gegenüber den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent (n = 1.193)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Immerhin 13 Prozent der Befragten teilten ihre Schwangerschaft den Arbeitgeber*innen jedoch erst *wenige* Wochen nach der 12. Schwangerschaftswoche mit, sechs Prozent der Befragten sogar erst *mehrere* Wochen danach. Und zwei Prozent teilten dies sogar erst „noch später“ mit. Dies macht die Frage nach den Ursachen einer späten Schwangerschaftsmitteilung im Betrieb/in der Dienststelle so bedeutsam.

Als **Gründe für eine späte Schwangerschaftsmitteilung** (d. h. wenige Wochen nach der 12. SSW oder später) werden vor allem persönliche Gründe angegeben (70 Prozent der Befragten, Tab. 4; Mehrfachnennungen möglich), gefolgt von medizinischen Gründen (33 Prozent der Befragten). Die Sorge vor der Reaktion von Kolleg*innen bzw. der Arbeitgeber*innen veranlasste ein Viertel der Befragungsteilnehmer*innen zu einer späten Schwangerschaftsmitteilung (26 Prozent der Betroffenen). Jeweils etwa jede zehnte Befragte gibt die Sorge vor einem damit einhergehenden Tätigkeitswechsel (elf Prozent) bzw. die Sorge vor Jobverlust an (neun Prozent).

Bei den offenen Antwortmöglichkeiten auf die Frage, welche Gründe für die vergleichsweise späte Schwangerschaftsmitteilung ausschlaggebend waren, fallen vor allem drei Begründungszusammenhänge ins Auge:

- Einerseits hatten sie mit finanziellen Unwägbarkeiten wie ausstehenden Gehaltsverhandlungen, Leistungsbeurteilungen, Höhergruppierungen, Anschluss-Projektfinanzierungen oder Befristungen zu tun: „Ich bin zwar unbefristet angestellt, aber die Projektfinanzierung läuft kurz nach dem Geburtstermin aus. Ich wollte nicht, dass die Schwangerschaft die Zukunftsgestaltung/Mittelakquise beeinträchtigt.“

- Andererseits spielten häufig der Wunsch nach Weiterarbeit bzw. die Sorge vor einem drohenden Beschäftigungsverbot eine Rolle: „Ich wollte noch einige Zeit weiter am Bereitschaftsdienst teilnehmen, was nach Mitteilung der Schwangerschaft nicht mehr möglich gewesen wäre.“
- Auch bereits geplante Dienstreisen wurden als Grund genannt: „Ich wollte eine Dienstreise noch antreten und hatte Sorge, dass das wegen der strengeren Arbeitszeiten in der Schwangerschaft (nicht nach 20 Uhr) dann nicht mehr möglich ist.“

Andere Gründe wie der Wunsch, die Schwangerschaft persönlich mitteilen zu wollen, ohne gleich die Gelegenheit dazu gehabt zu haben oder die späte Feststellung der eigenen Schwangerschaft wurden dagegen nur vereinzelt genannt.

Drei Viertel der Befragten geben an, dass ihre Arbeitgeber*innen einen Nachweis über die Schwangerschaft, also die Vorlage eines Zeugnisses von Arzt, Hebamme oder Geburtshelfer verlangten (74 Prozent, Tab. 5).

Gefährdungsbeurteilung

Mit Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillwunsches einer Beschäftigten geht die Pflicht der Arbeitgeber*innen einher, unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen. Nebe (2019) verweist in diesem Zusammenhang auf die entsprechende EU-Rechtsetzung und betont, dass die dazu nötige Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes der jeweiligen Frau erst dann hinreichend erfüllt ist, „wenn sie eine spezifische Prüfung unter *Berücksichtigung der individuellen Situation* der betreffenden Arbeitnehmerin umfasst, um festzustellen, ob ein Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit dieser Arbeitnehmerin oder die Gesundheit oder Sicherheit ihres Kindes besteht“ (vgl. Art. 4 Abs. 1 der EU-Richtlinie 92/85).¹⁵

Pflicht zur anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung

Das neue Mutterschutzgesetz schreibt in § 10 neben der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung (unabhängig davon, ob eine Schwangere oder Stillende eine Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz ausübt) nach § 5 ArbSchG vor, dass Arbeitgeber*innen, die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen unverzüglich festzulegen haben, sobald sie von der Schwangerschaft oder dem Stillwunsch einer Beschäftigten Kenntnis erlangen (Abs. 2). Demnach haben Arbeitgeber*innen im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann und dann unter Berücksichtigung des Ergebnisses zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, b) eine

¹⁵ 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; zitiert nach Nebe (2019): S. 199f.

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird (MuSchG § 10 Abs. 1).

Gemessen an den sehr konkreten unionsrechtlichen Vorgaben fördern die Umfrageergebnisse hier erhebliche **Umsetzungsdefizite** zutage:

- Bei mehr als einem Drittel der Befragten wurde **keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt** (35 Prozent, Tab. 6).
- Jede neunte Befragte weiß nicht, ob eine solche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist (11 Prozent) – obwohl Arbeitgeber*innen verpflichtet sind, alle Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 2 MuSchG).¹⁶
- Damit wurde nur bei gut der Hälfte der Befragten eine solche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt (54 Prozent, vgl. Tab. 6). Von ihnen wissen dann anschließend sieben Achtel über die Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung Bescheid, ein Achtel wurde **nicht über die Ergebnisse** der Gefährdungsbeurteilung und die damit verbundenen Schutzmaßnahmen **informiert** (13 Prozent, Tab. 9).

In Einzelfällen musste die Gefährdungsbeurteilung erst von der Betroffenen eingefordert werden oder wurde während des gemeinsamen Gesprächs „ausgefüllt“. An anderer Stelle ist eine fachlich ausgewiesene Betroffene selbst aktiv geworden.

Auffällig ist, dass gerade für diejenigen Schwangeren, die ihre Schwangerschaft „noch später“ als mehrere Wochen nach der 12. Schwangerschaftswoche mitgeteilt haben, mehrheitlich keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde (55 Prozent, Tab. 7).¹⁷ Eine späte Schwangerschaftsmitteilung scheint das Risiko zu erhöhen, dass auf eine Gefährdungsbeurteilung ganz „verzichtet wird“ mit der Folge, dass die für eine sichere und diskriminierungsfreie Weiterbeschäftigung notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht (mehr) umgesetzt werden.

Nur bei jeder vierten Befragten mit einem **Betriebsrat/Personalrat** im Betrieb wurde dieser bei der Gefährdungsbeurteilung eingebunden (25 Prozent, Tab. 8), allerdings sind zugleich 38 Prozent der Befragten schlichtweg unsicher, ob der Betriebs-/Personalrat überhaupt mit eingebunden war (38 Prozent). Weitere 38 Prozent wissen, dass der Betriebsrat bzw. der Personalrat an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitgeber*innen nicht beteiligt war.

Eine knappe Mehrheit der Befragten berichtet von Maßnahmen, die seitens der Arbeitgeber*innen zu ihrem Schutz ergriffen wurden (54 Prozent, Tab. 10), wie etwa eine Anpassung ihrer

¹⁶ Die Befragungsergebnisse sind ein weiteres Indiz dafür, dass die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes auch über 25 Jahre nach ihrer gesetzlichen Verankerung nicht zu den arbeitsschutzrechtlichen Selbstverständlichkeiten im Betrieb und in den Dienststellen gehört. 2015 wurden nur in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt (Hägele, Helmut/ Fertig, Michael (2017): S. 16). Vgl. dazu auch Deutscher Bundestag (2018): S. 16.

¹⁷ Allerdings trifft dies auf lediglich 29 Befragte zu.

Arbeitszeiten, zusätzliche Sitzmöglichkeiten, die Vermeidung von körperlich schweren Arbeiten, ein Arbeitsplatzwechsel oder die Vermeidung von direkten Kontakten zu Kindern bzw. Patienten und Patientinnen. Acht von zehn dieser Befragten geben dabei an, dass ihre **eigenen Wünsche und Vorstellungen** bei den ergriffenen Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber*innen (eher) berücksichtigt wurden (80 Prozent, Tab. 11). Bei einem Fünftel wurden die eigenen Wünsche und Vorstellungen dabei (eher) nicht berücksichtigt.

Gespräch zwischen Arbeitgeber*innen und Schwangeren

Der Berücksichtigung der individuellen Situation der Schwangeren könnte kaum besser als in einem Gespräch nachzukommen sein. Dem trägt das Mutterschutzgesetz in § 10 Abs. 2 Rechnung, in dem **Arbeitgeber*innen verpflichtet** werden, schwangeren und stillenden Beschäftigten ein **Gespräch** über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Weniger als die Hälfte der Befragten berichtet jedoch davon, dass ihre Arbeitgeber*innen ihnen nach der Meldung der Schwangerschaft das gesetzlich vorgesehene Gespräch angeboten haben, um über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Schwangerschaft zu reden (46 Prozent, Tab. 12). Nur bei 40 Prozent derjenigen, die überhaupt ein solches Gespräch hatten, fand dieses zeitnah statt, bei weiteren 43 Prozent bis zu zwei Wochen nach der Schwangerschaftsmeldung. Bei jeder sechsten Befragten fand das Gespräch sogar erst mehr als zwei Wochen nach Mitteilung der Schwangerschaft statt (17 Prozent) (Tab. 13).

Drei Viertel der Befragten fühlten sich nach diesem Gespräch ausreichend aufgeklärt im Hinblick auf: Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen, Weiterbeschäftigung sowie Elternzeit (75 Prozent, Tab. 14). Aus den vielen Rückmeldungen der offenen, qualitativen Fragen lässt sich erkennen, welche inhaltlichen Schwerpunkte diese Gespräche meist haben:

- Die **Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitssituation der einzelnen Frau** spielen in diesen Gesprächen eine besondere Rolle, einschließlich notwendig werdender Schutzmaßnahmen, die Anpassung der Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch), der Arbeitsbedingungen im Hinblick etwa auf körperliche Belastungen (Heben, Steigen), der Arbeitsverteilung einschließlich Fragen des Arbeitsortes oder – zusätzlicher – Ruhemöglichkeiten sowie der Arbeitszeiten (z. B. Überstundenreduzierung), die Umgestaltung des Arbeitsplatzes bis hin zur Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz (z. B. Abteilungswechsel, Wechsel von einer Tätigkeit im Labor zu einer Bürotätigkeit) oder Einschränkungen bei Tätigkeiten oder Einsatzbereichen (z. B. keine 24-Stunden-Dienste, keine Pausenaufsichten, keine Außendienste und Dienstreisen).
- Daneben waren Fragen der **Arbeitszeitgestaltung** häufiger Gegenstand der Gespräche: Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung bzw. eines reduzierten Beschäftigungsumfangs und der Pausengestaltung, Überstunden und Wochenendarbeit, angepasste Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitszeitgestaltung wurden häufiger genannt.

- Pandemiebedingt standen vermehrt auch **Fragen des Infektionsschutzes und des Arbeitens unter Coronabedingungen** inklusive besonderer Schutzmaßnahmen bis hin zum Beschäftigungsverbot im Raum.
- Auch die Frage der **Beschäftigung im Home-Office** war eher seltener Gegenstand des Gesprächs zwischen der Arbeitgeber*innen- und der Beschäftigtenseite, seltener jedenfalls als Fragen der Elternzeitgestaltung und des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Mutterschutz bzw. Elternzeit.
- Fragen der Aufgabenübertragung, **Vertretungsregelungen** und manchmal sogar Nachfolgeüberlegungen wurden nur ganz selten erörtert, dürften aber für die Betroffenen von besonderer Tragweite gewesen sein, weil sie zuweilen auch die berufliche Zukunft der Schwangeren berührten.

Neben den Antworten, die darauf schließen lassen, dass ausdrücklich auch die Wünsche und Bedarfe der Schwangeren, deren Befinden und „Wohlergehen“ wahrgenommen, Gespräche, Hilfe und Unterstützung angeboten und die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen betont wurden, gab es Hinweise darauf, dass es bei der betrieblichen Umsetzung des Mutterschutzgesetzes – auch was den Dialog zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten betrifft – **noch Potenzial zur Verbesserung** gibt: Dass erst durch den „guten Draht zur Gleichstellungsbeauftragten“ das Gespräch mit der Arbeitgeber*innenseite in den Fokus rückte, die Informationen mühsam „zusammengesucht“ werden mussten oder das Gespräch dann doch erst kurz vor Beginn der Mutterschutzfrist stattfand, sind Anhaltspunkte für eine nicht hinreichende Qualität dieser Gespräche. Auch dass keine Gefährdungsbeurteilung vorlag oder die Betroffene es selbst übernommen hat, eine solche für sich durchzuführen, deutet auf eklatante Umsetzungsdefizite hin. Schließlich finden sich unter den offenen Antworten in einigen wenigen Fällen auch Hinweise darauf, dass von Seiten der Arbeitgeber*innen ein Beschäftigungsverbot „nahegelegt“ wurde bzw. der Befragten empfohlen wurde, ein ärztliches Beschäftigungsverbot einzuholen. Allerdings scheint die Möglichkeit des ärztlichen Beschäftigungsverbots nicht massenhaft als probates Mittel missbraucht zu werden, die Schwangere noch vor den Mutterschutzfristen aus der Berufstätigkeit zu drängen (vgl. Kap. 4, Abschnitt „Beschäftigungsverbot“). Bei allen Defiziten der betrieblichen Umsetzung des Mutterschutzgesetzes scheint dieses Risiko nicht besonders schwer zu wiegen.

Zur Erinnerung: Nach dem obligatorischen Gespräch zwischen Arbeitgeber*innen und der Schwangeren fühlte sich ein Viertel der Befragten nicht ausreichend aufgeklärt. Immerhin geben fast alle Befragten, die ein solches Gespräch hatten, an, dass sie alle **Inhalte des Gesprächs verstanden** haben (92 Prozent, Tab. 15). Acht Prozent der Befragten haben zumindest „das meiste“ verstanden.

Jeder sechsten Befragten waren ihre Rechte aus dem Mutterschutzgesetz in der Schwangerschaft nicht bekannt (17 Prozent, Tab. 16).

Beschäftigungsverbot

Es wird zwischen **betrieblichen Beschäftigungsverboten**, die für alle Schwangeren und Stillenden gelten (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG), und **ärztlichen Beschäftigungsverboten** (durch ärztliches Attest) unterschieden (§ 16 Abs. 1 MuSchG).¹⁸

Betriebliche Beschäftigungsverbote gelten unabhängig von individuellen Verhältnissen. Arbeitgeber*innen haben vorab mithilfe der Gefährdungsbeurteilung zu klären, ob von bestimmten Tätigkeiten Gefährdungen ausgehen und welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, damit diese Gefährdungen möglichst vermieden werden. In Abhängigkeit von den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung haben Arbeitgeber*innen für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen: 1) Die Arbeitsbedingungen sind durch Schutzmaßnahmen umzugestalten, 2) die Beschäftigte ist an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann und er der Schwangeren oder Stillenden zumutbar ist und 3) ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, wenn Arbeitgeber*innen unverantwortbare Gefährdungen weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen können (vgl. MuSchG § 13 Abs. 1). Das betriebliche Beschäftigungsverbot geht dem ärztlichen Beschäftigungsverbot voraus.

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

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

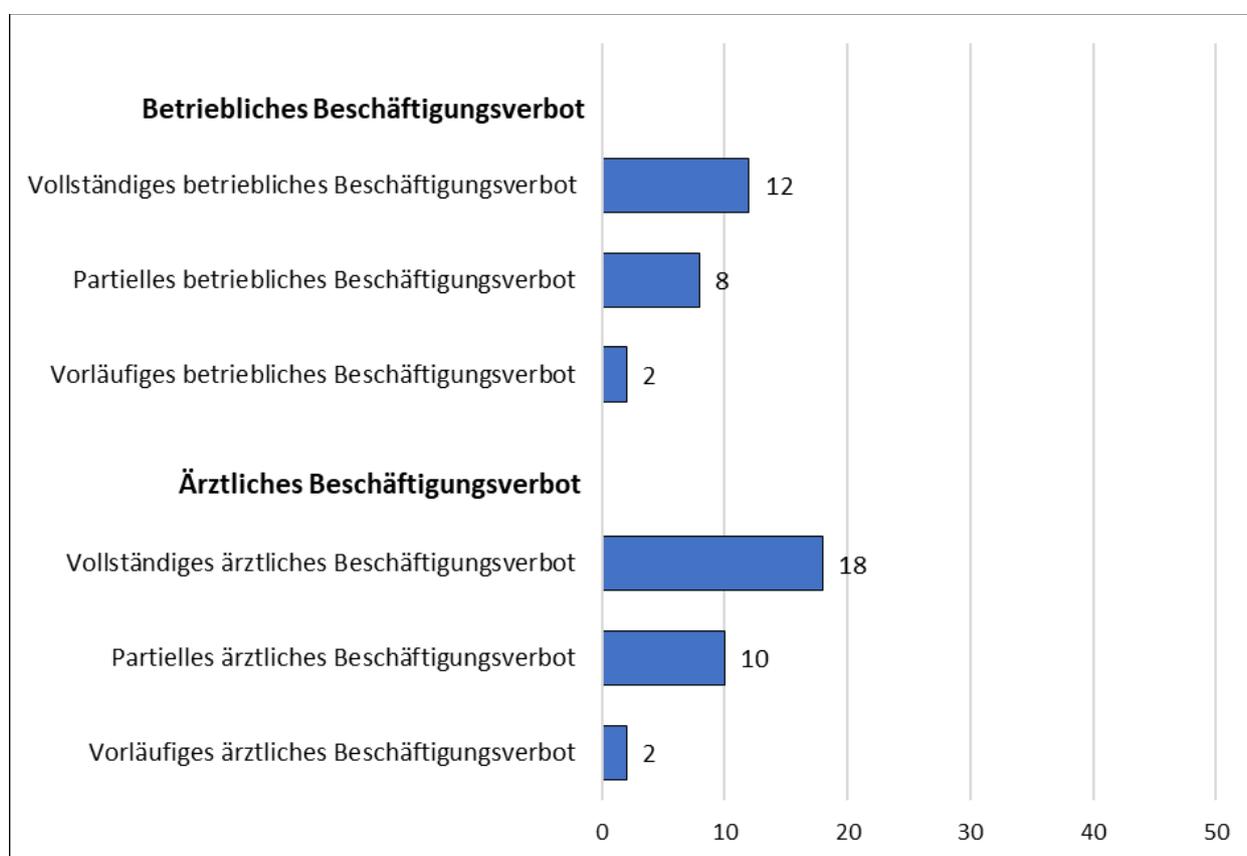
- Die Weiterbeschäftigung kann gegebenenfalls mithilfe eines **partiellen Beschäftigungsverbots** sichergestellt werden. Dann darf die Schwangere oder Stillende z. B. nur bestimmte, etwa ausschließlich sitzende Tätigkeiten ausüben oder ihre Arbeit nur innerhalb reduzierter Arbeitszeiten ausüben.
- Von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

¹⁸ Darüber hinaus kann grundsätzlich auch die zuständige Aufsichtsbehörde ein Beschäftigungsverbot anordnen, z. B. wenn die Arbeitgeber*innen die erforderlichen Schutzmaßnahmen oder das Beschäftigungsverbot nicht umsetzen.

Im Ergebnis der hier vorgestellten Studie wurde jeder achten Befragten ein vollständiges Beschäftigungsverbot von ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle ausgesprochen, z. B. aufgrund des Umgangs mit Gefahrstoffen oder Biostoffen, oder weil es nicht möglich war, die Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse der Schwangerschaft anzupassen (Abb. 8). Gegenüber acht Prozent der Befragten wurde vom Betrieb/von der Dienststelle ein partielles Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

18 Prozent der Befragten wurde ein *vollständiges ärztliches* Beschäftigungsverbot aufgrund einer Gefährdung der Gesundheit der Frau oder des Kindes von ihren Ärzt*innen auferlegt. Gegenüber jeder zehnten Befragten wurde zudem ein *partielles ärztliches* Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Abb. 8: Art des Beschäftigungsverbots, in Prozent (n=1.193)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

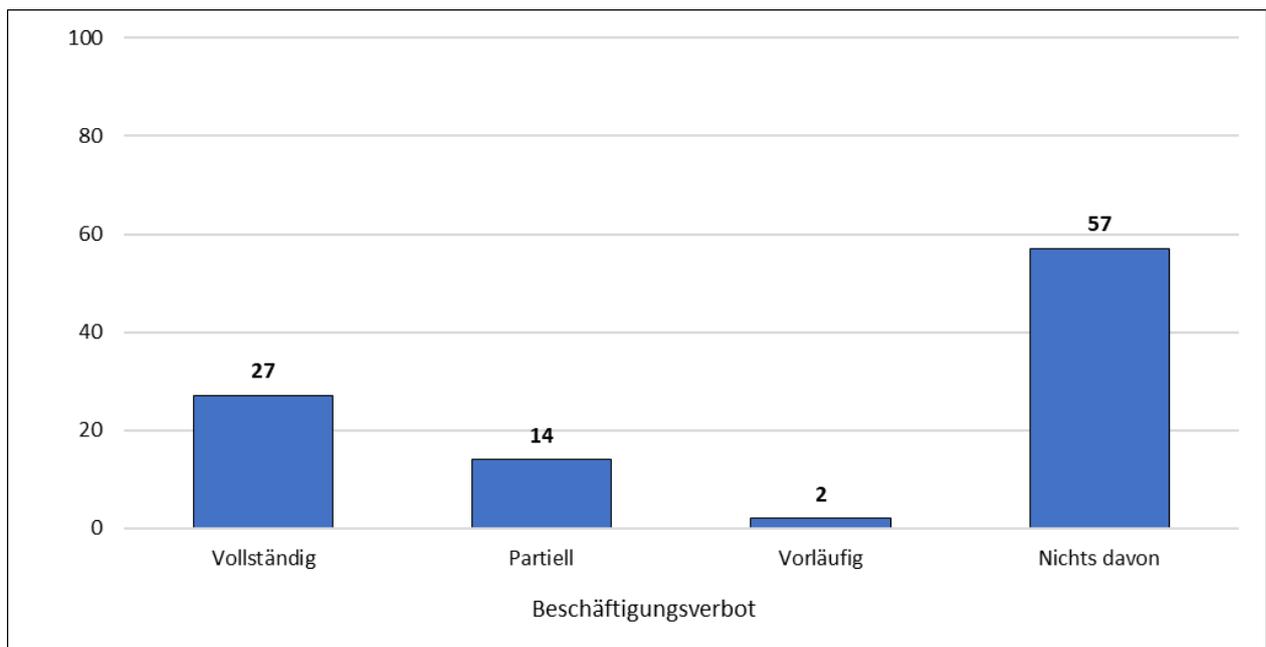
Damit wurde insgesamt gegenüber mehr als einem Viertel aller befragten Schwangeren ein *vollständiges* betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen (27 Prozent, Abb. 9).¹⁹ Zusätzlich wurde gegenüber jeder siebten Schwangeren ein *partielles* Beschäftigungsverbot

¹⁹ Manche Befragte haben angegeben, sowohl ein betriebliches als auch ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen bekommen zu haben, weshalb sich die Zahlen hierbei nicht auf 30 Prozent addieren.

ausgesprochen, d. h. die Arbeitszeiten dieser Arbeitnehmerin wurden begrenzt oder bestimmte Tätigkeiten ausgeschlossen (14 Prozent).

Das bedeutet: Deutlich mehr als einem Drittel der Schwangeren wurde – partiell oder vollständig – untersagt, bestimmte Tätigkeiten ihres Berufs auszuüben oder überhaupt in ihrem Beruf tätig zu sein.

Abb. 9: Ausgesprochenes Beschäftigungsverbot (betrieblich und/oder ärztlich), in Prozent (n=1.193)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Nicht in allen Fällen scheint die Schutzwirkung, die sich durch ein gerechtfertigtes betriebliches Beschäftigungsverbot einstellen sollte, in der Praxis planungsgemäß zur Anwendung zu kommen:

- Immerhin acht Prozent der Befragten wurde **von ihren Arbeitgeber*innen aktiv vorge-schlagen**, sich um ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bemühen (Tab. 17). Die Gründe hierfür bleiben offen. Es stellt sich die Frage, ob in diesen Fällen tatsächlich Gefährdungen von den betrieblichen Arbeitsbedingungen ausgingen, Schutzmaßnahmen nicht ergriffen wurden oder Arbeitsbedingungen nicht angepasst/geändert werden konnten und somit gegen eine Weiterbeschäftigung der Schwangeren sprachen – dann wäre eigentlich ein betriebliches Beschäftigungsverbot angemessen gewesen – oder ob die Schwangerschaft

von den zuständigen Arbeitgeber*innen lediglich als vermeidbare „Belastung“ gesehen wurde, der man sich mithilfe eines ärztlichen Beschäftigungsverbots entziehen wollte.²⁰

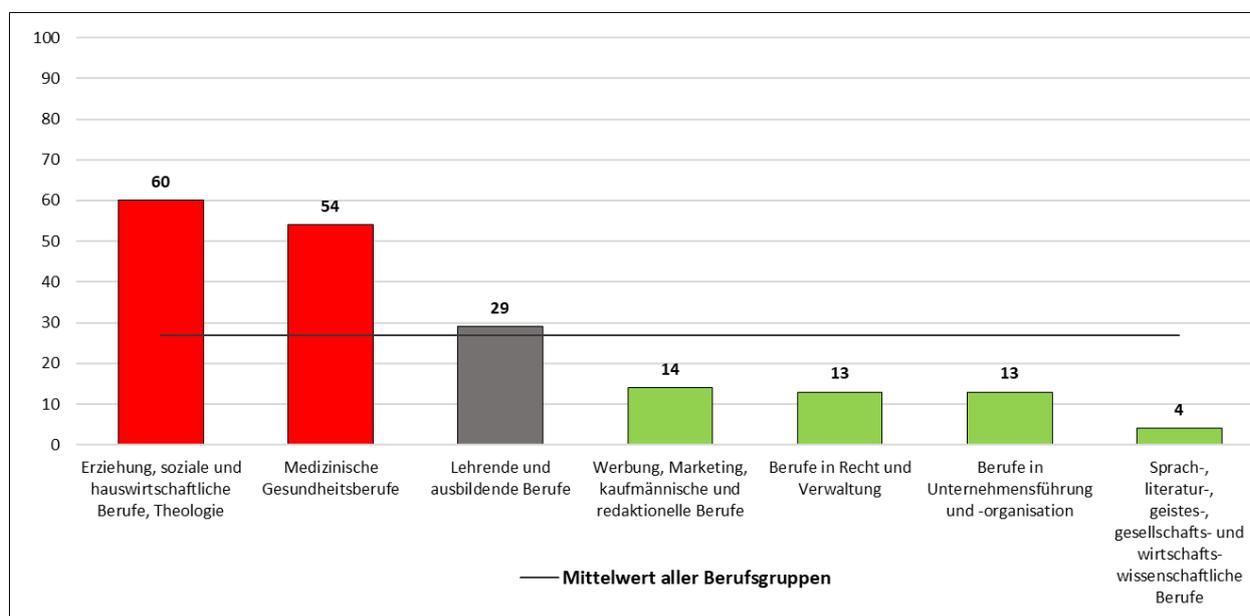
- Ein Viertel aller Befragten hat sich aus *persönlichen* Gründen aktiv um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemüht (26 Prozent, Tab. 18). Drei Viertel dieser Frauen geben an, dass dies für sie die einzige Möglichkeit gewesen sei, den **nichttragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen** (75 Prozent, Tab. 19).

Vollständige Beschäftigungsverbote werden in den verschiedenen **Berufsgruppen** mit unterschiedlicher Häufigkeit ausgesprochen.

In den beiden Berufsgruppen „**Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufen bzw. Theologie**“ (60 Prozent, Abb. 10) sowie in den „**medizinischen Gesundheitsberufen**“ (54 Prozent) trifft dies auf jeweils mehr als die Hälfte der befragten Schwangeren zu. Warum gerade hier? Dies dürfte – in verstärktem Maße mit Beginn der Coronapandemie – einerseits dem erhöhten Infektionsrisiko durch direkten Kontakt mit Patientinnen und Patienten und dem Risiko von Gefährdungen durch (Röntgen-)Strahlen, Narkosegasen oder dem Umgang mit medizinischen Instrumenten mit Verletzungsgefahr im Gesundheitswesen geschuldet sein sowie andererseits dem erhöhten Infektionsrisiko beim kaum vermeidbaren engen Kontakt mit Kindern in Krippen, Kitas, Horten, Schulen und anderen Institutionen der Bildung und Betreuung (z. B. Cytomegalie, Röteln, Windpocken, Masern).

²⁰ 59 Prozent derjenigen, denen vorgeschlagen wurde, sich um ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bemühen, berichteten davon, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde (ohne Tab.). Dieser Anteil ist nur geringfügig höher als unter allen Befragten (54 Prozent, vgl. Kap. 4, Abschnitt „Gefährdungsbeurteilung“).

Abb. 10: Vollständiges (betriebliches oder ärztliches) Beschäftigungsverbot in den sieben am meisten genannten Berufsgruppen, in Prozent (n = 1.178)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Ein Verbot jeglicher beruflicher Tätigkeit in der Schwangerschaft/Stillzeit ist jedoch in einigen Berufsgruppen besonders problematisch, z. B. in Hinblick auf eine noch andauernde eigene Qualifizierung: Für junge Ärzt*innen führt das Beschäftigungsverbot vor allem in der Facharztausbildung zu Benachteiligungen und/oder Verzögerungen, weil sie die für den Facharzkatalog geforderten Leistungen nicht mehr erbringen und insbesondere chirurgische Eingriffe nicht mehr durchführen können. Ähnliches gilt etwa auch für Polizeianwärter*innen,²¹ die die in der Schwangerschaft erforderlichen sportlichen Leistungen und Prüfungen (etwa Schießausbildungen und praktische Einsätze) nicht mehr erbringen können – wenn sie nach der Schwangerschaftsmitteilung nicht sowieso sofort ein vollständiges Beschäftigungsverbot erhalten.

Mit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes rückt die Gefährdungsbeurteilung mit Blick auf die individuelle Arbeitssituation der Schwangeren oder Stillenden stärker in den Fokus: Beschäftigungsverbote sollen bei „unverantwortbarer Gefährdung“ (§ 9 Abs. 2 MuSchG) ausgesprochen werden. Das Beschäftigungsverbot scheint jedoch auch als Instrument genutzt zu werden, mit dem die gesetzlich vorgeschriebene Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen umgangen wird und Frauen von der Weiterbeschäftigung ausgeschlossen werden, *ohne* dass geprüft wird, wie die Arbeitsbedingungen angepasst werden können, um die Beschäftigung der Schwangeren oder Stillenden zu ermöglichen.²² Auch wenn mit Arbeitsschutzmaßnahmen und der Anpassung der

²¹ Aufgrund geringer Fallzahlen im Sample kann diese Berufsgruppe hier nicht im Hinblick auf die Häufigkeit ausgesprochener Beschäftigungsverbote ausgewertet werden.

²² 23 Prozent der Befragten, die ein vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot erhalten haben, haben angegeben, dass gar keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist (ohne Tab.).

Arbeitsbedingungen und -prozesse unbestritten Kosten verbunden sein können, muss an dieser Stelle deutlich daran erinnert werden, dass Schwangeren und Stillenden aus dem Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz/ in der Ausbildung keine Nachteile erwachsen dürfen.

In „**lehrenden und ausbildenden Berufen**“ entspricht der Anteil an Schwangeren mit vollständigen Beschäftigungsverboten in etwa dem Gesamtdurchschnitt von 27 Prozent aller Befragten (29 Prozent).

In „**Werbung, Marketing, kaufmännischen sowie redaktionellen Berufen**“ fällt der Anteil an Schwangeren mit vollständigem Beschäftigungsverbot nur etwa halb so groß aus wie im Durchschnitt (14 Prozent). Dies gilt auch für die befragten Schwangeren mit „**Berufen in Recht und Verwaltung**“ sowie den „**Berufen in Unternehmensführung und -organisation**“ (hierunter fallen auch Bürokräfte) (13 Prozent).

Wissenschaftlich geprägte Berufe weisen mit nur vier Prozent Befragten hier eine deutlich geringere Quote an vollständigen Beschäftigungsverboten auf.

Im Gegenzug muss sich ein Teil der Frauen selbst **notgedrungen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemühen**, da ihnen kein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen worden ist, obwohl sie selbst ihre Arbeitssituation als so belastend erleben, dass sie das ärztliche Beschäftigungsverbot dann als einziges Mittel sehen, mit dem sie den aus ihrer Sicht untragbaren Arbeitsbedingungen „entfliehen“ können.

Es sind dies auffallend häufig schwangere Frauen aus dem Wirtschaftszweig „**Erziehung und Unterricht**“, die mithilfe eines ärztlichen Beschäftigungsverbot den für sie nicht-tragbaren Arbeitsbedingungen entgehen wollten (87 Prozent) (Tab. 20). Die besonderen Belastungen werden in den ausführlicheren Beschreibungen der Befragten zu ihren Arbeitsbedingungen sichtbar:

„Auch wenn niemand von mir erwartet, über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, ist dies teilweise im Lehrerberuf nicht anders zu leisten. [...] Unterricht für den nächsten Tag muss [...] vorbereitet werden. Das ist an einigen Tagen, wenn man vorher im Unterricht ist, nicht zu leisten. Das Lehrerarbeitszeitmodell bildet die tatsächliche Zeit sowie Belastungsspitzen, z. B. vor Zeugniserstellung, nicht ab [...].“

Abgesehen von Zeitdruck und Arbeitsdichte spielen dabei auch andere psychisch belastende Faktoren eine Rolle:

*„Angst vor aggressiven Handlungen einiger Schülerinnen und Schüler [...], Angst vor Ansteckung mit Covid-19 und anderen Infektionskrankheiten in der Schule, verbunden mit der Sorge, in der Schwangerschaft im Falle einer Infektion keine Medikamente nehmen zu können oder zu wollen, Unwohlsein, bei dem Gedanken, die Kolleg*innen in meiner Mutterschutzzeit/Elternzeit mit zusätzlicher Arbeit zu belasten.“*

Auch die physischen Belastungen finden in diesen Beschreibungen Widerhall:

„[...] keine Möglichkeit, während einer Unterrichtsstunde die Toilette aufzusuchen, häufiges Treppensteigen in Eile und mit FFP2-Schutzmaske, dichtes Gedränge und Geschubse auf den Schulkorridoren und auf dem Pausenhof, Tragen von Büchern und Klassenarbeits-Stapeln.“

„Als Vertretungslehrerin durch ständiges Stehen und Laufen, viel Stress und wenig Pausen, frühe und unflexible Arbeitszeiten während der ersten Monate mit Beschwerden. Außerdem engen Kontakt zu Kindern (zeitweise in der Corona-Teststation eingesetzt). Psychische Belastung hauptsächlich durch unsichere finanzielle Situation. Einen ruhigen Platz gibt es gar nicht, ich habe nicht mal einen richtigen Sitzplatz im Lehrerzimmer.“

Auch im Wirtschaftszweig „**Gesundheits- und Sozialwesen**“ liegt der Anteil der Schwangeren, die sich aus persönlichen Gründen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemüht haben, um nicht-tragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, mit 73 Prozent noch sehr hoch (Tab. 20).²³ Auch hier lassen sich die Arbeitsbedingungen zum Teil den ausführlichen qualitativen Schilderungen genauer entnehmen: Neben der ab der Schwangerschaftsmitteilung für Ärztinnen häufig wegbrechenden Möglichkeit, weiterhin Operationen durchführen zu können, werden im weiten Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens auch körperliche Belastungen im Kontakt mit Patient*innen (z. B. schweres Heben), hohe Arbeitsdichte und Verantwortung (z. B. Visite auf drei Stationen und damit verbundene Laufwege oder Verantwortung für 40 Patient*innen), sowie psychisch belastende Situationen beschrieben:

*„Ich habe mich während meiner Tätigkeit mehrmals in Gesprächen mit Klienten*innen unwohl gefühlt. Da die Klienten*innen Suchterkrankungen und/oder psychische Erkrankungen und/oder geistige Behinderungen haben, gibt es immer ein kleines Restrisiko hinsichtlich ihrer Verhaltensweisen in Gesprächen. Durch die Schwangerschaft habe ich in diesem Zusammenhang sensibler reagiert als gewöhnlich und habe mich oft ungeschützt gefühlt.“*

Arbeitsschutzmaßnahmen

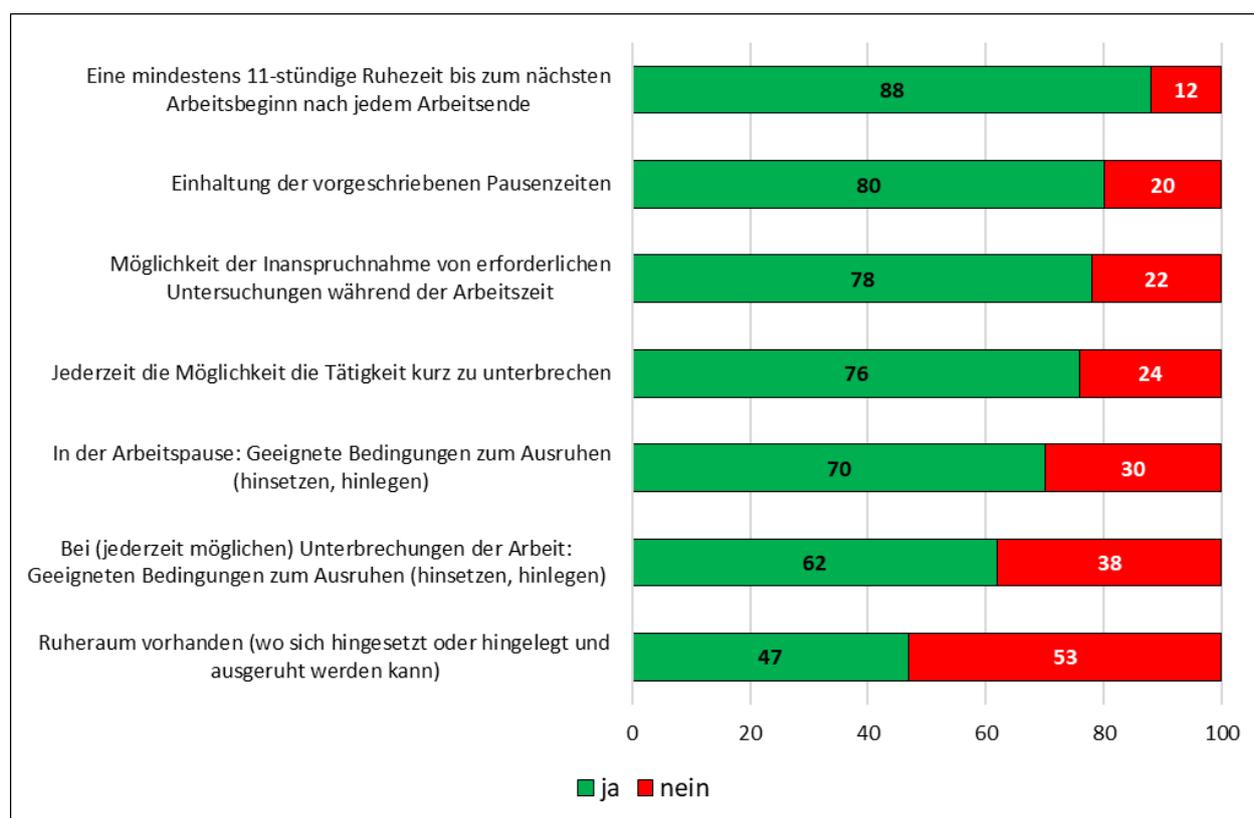
Im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung von Schwangeren ist eine Reihe von **Arbeitsschutzmaßnahmen** vorgesehen, die Arbeitgeber*innen bzw. die Dienststellen sicherzustellen haben. Es gelingt jedoch offensichtlich nicht, dies für alle Schwangeren auch wirklich umzusetzen (Abb. 11):

- Bei mehr als einer von zehn Befragten wurde die vorgeschriebene 11-stündige Ruhezeit zwischen Arbeitsende und nächstem Arbeitsbeginn nicht immer eingehalten (12 Prozent).

²³ An dieser Stelle wurde der Wirtschaftszweig betrachtet, weil die Fallzahlen der Berufsgruppen bei dieser Teilgruppe nicht mehr ausreichend hoch sind, um noch annähernd zuverlässige bivariate Ergebnisse zu erhalten.

- Zwei von zehn Befragten berichten davon, dass bei ihnen die vorgeschriebenen Pausenzeiten während der Schwangerschaft nicht eingehalten wurden (20 Prozent).
- Mehr als zwei von zehn Befragten hatten keine Möglichkeit, die im Rahmen von Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlichen Untersuchungen während ihrer Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen (22 Prozent).
- Fast ein Viertel der Befragten hatte während der Schwangerschaft nicht die Gelegenheit, die Arbeitstätigkeit bei Bedarf kurz zu unterbrechen (24 Prozent).
- Drei von zehn Befragten konnten sich in den Arbeitspausen nicht „unter geeigneten Bedingungen“ hinsetzen oder hinlegen und ausruhen (30 Prozent).
- Vier von zehn Befragten war es nicht möglich, sich während der Arbeitsunterbrechungen dann auch „unter geeigneten Bedingungen“ hinsetzen, hinlegen und ausruhen zu können (38 Prozent).
- Über die Hälfte der Befragten gibt an, dass im Betrieb/in der Dienststelle kein Ruheraum vorhanden war, in dem sie sich hätten hinsetzen, hinlegen oder ausruhen können (53 Prozent).

Abb. 11: Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, in Prozent (n >= 831 und <=842)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Die **Betriebsgröße** hat Einfluss darauf, ob die oben genannten vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen am einzelnen Arbeitsplatz stärker oder weniger stark eingehalten werden. So

kommt es gerade in kleinen Betrieben und Dienststellen (mit bis zu 49 Mitarbeitenden) häufiger dazu, dass die Befragten ihre Tätigkeit nicht jederzeit unterbrechen können (27 Prozent), keine geeigneten Bedingungen zum Ausruhen sowohl während dieser Unterbrechungen (45 Prozent) als auch in der Arbeitspause vorfinden (34 Prozent) und auch keinen Ruheraum im Betrieb/in der Dienststelle nutzen können (58 Prozent).²⁴ Für Schwangere in Großbetrieben mit mindestens 250 Mitarbeitenden funktioniert das hingegen deutlich besser (Tab. 21).

Allerdings gewährleisten auch Großbetriebe nicht immer hinreichende Bedingungen für schwangere Beschäftigte, die den Anforderungen des Mutterschutzrechts entsprechen: Mehr als ein Viertel der befragten Schwangeren aus Großbetrieben berichten, dass keine geeigneten Bedingungen zum Ausruhen während einer Arbeitsunterbrechung vorhanden sind (29 Prozent in der Arbeitspause; 31 Prozent während Unterbrechungen der Arbeit; Abb. 11). Und selbst in Großbetrieben findet fast die Hälfte aller Befragten keinen Ruheraum vor (47 Prozent).

Mit Blick auf die **Wirtschaftszweige** zeigen sich eklatante Umsetzungsdefizite der Arbeitsschutzmaßnahmen vor allem im Bereich „Erziehung und Unterricht“: Der Anteil der Schwangeren, bei denen die einzelnen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht umgesetzt wurden, fällt hier überdurchschnittlich hoch aus (Tab. 22). Mehr als die Hälfte der Befragten hatte *nicht* die Gelegenheit, die eigene Tätigkeit bei Bedarf kurz zu unterbrechen (54 Prozent), und genauso konnte sich die Mehrheit in den Arbeitsunterbrechungen auch nicht „unter geeigneten Bedingungen“ hinsetzen, hinlegen oder ausruhen (62 Prozent). Hier machen sich offenbar die besonderen Anforderungen der Arbeit mit Kindern bzw. Schülerinnen und Schülern bemerkbar. Die Zahlen lassen vermuten, dass diese Arbeitsanforderungen in den Bildungs- und Erziehungsberufen dazu beitragen, dass schwangere Erzieherinnen und Lehrerinnen auffallend häufig mit Hilfe eines (selbst angefragten) ärztlichen Beschäftigungsverbots den schwierigen Arbeitsbedingungen entgehen wollen (vgl. Abschnitt „Beschäftigungsverbot“).

Nachtarbeit, Abendarbeit, Sonn-/Feiertagsarbeit

Auch im Hinblick auf die zu erbringenden Arbeitszeiten ist bei der Weiterbeschäftigung der schwangeren Frauen eine Reihe von Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz vorgesehen, die die Arbeitgeber*innen bzw. die Dienststellen sicherzustellen haben.

Verbot von Nachtarbeit

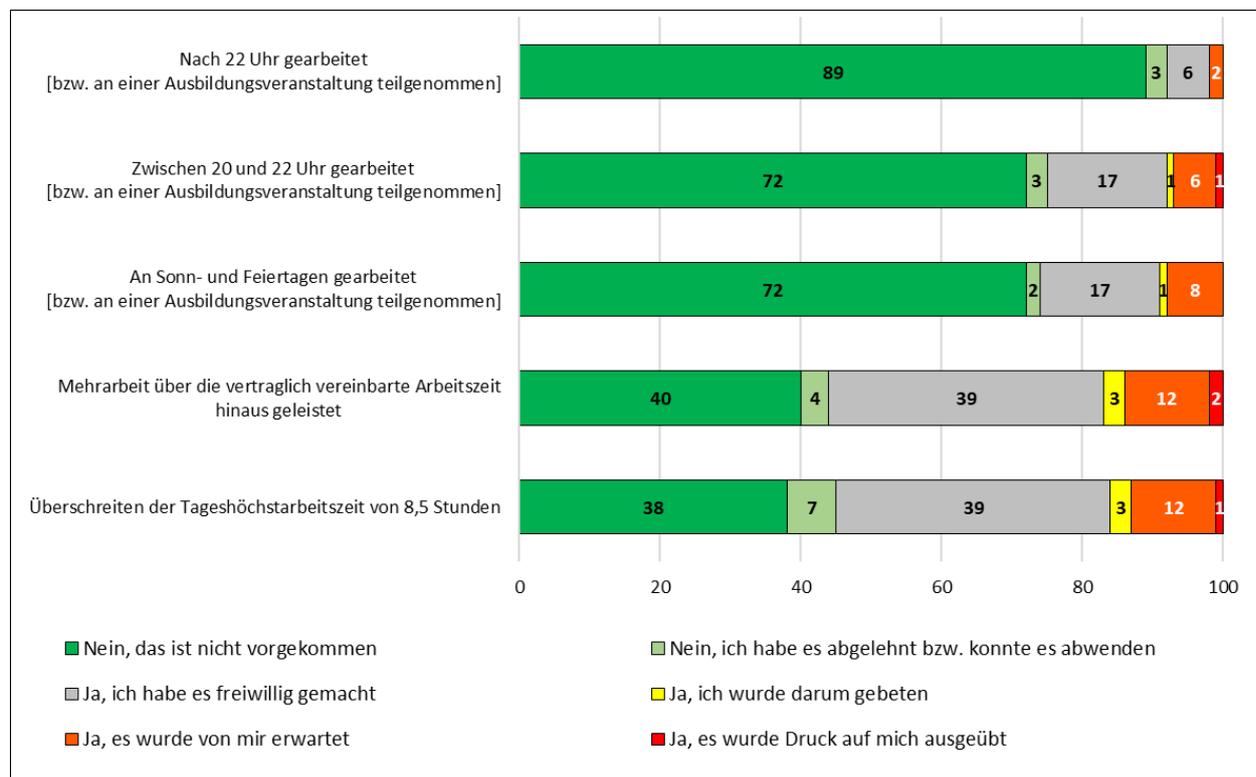
So ist Nachtarbeit (zwischen 22 und 6 Uhr) für Schwangere – genauso wie die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen in der Nacht – verboten (MuSchG § 5 Abs. 1). Das Verbot der Nachtarbeit ist im neuen MuSchG nun ohne Ausnahmen für alle Branchen geregelt (BMFSFJ 2020: S.

²⁴ Antworten: „Möglichkeit, die Tätigkeit jederzeit kurz unterbrechen können“; „Möglichkeit, sich unter geeigneten Bedingungen (hinsetzen, hinlegen) bei Unterbrechungen der Arbeit auszuruhen“; „Geeignete Bedingungen zum Ausruhen in der Arbeitspause (hinsetzen, hinlegen)“ sowie „Vorhandensein eines Ruheraums“.

102).²⁵ Allerdings kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststellen in begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bewilligen, wenn sich die Frau a) ausdrücklich dazu bereit erklärt (Freiwilligkeit) b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht (ärztliche Bedenken) und c) eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder das Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist (MuSchG § 29 Abs. 3).

Dennoch kam es für acht Prozent der Befragten während ihrer Schwangerschaft mehrmals dazu, dass sie **Nachtarbeit** geleistet haben (Abb. 12). Darunter geben sechs der acht Prozent an, dass sie dies „freiwillig“ gemacht haben²⁶, weitere zwei Prozent berichten davon, dass die Nachtarbeit von ihnen „erwartet“ wurde. Immerhin bei weiteren drei Prozent wurde Nachtarbeit von den Arbeitgeber*innen angefragt, die aber von der Schwangeren abgelehnt (oder anderweitig abgewendet) wurde.

Abb. 12: Randarbeitszeiten in der Schwangerschaft, in Prozent (n=> 826 und <=828)



Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

²⁵ Nach dem alten Mutterschutzgesetz gab es Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens für Frauen in den ersten vier Monaten ihrer Schwangerschaft und stillende Mütter im Gaststätten- und Beherbergungswesen, in der Landwirtschaft sowie in der darstellenden Kunst.

²⁶ Auch „freiwillige Entscheidungen“ werden zumeist nicht gänzlich frei von sozialen Erwartungen getroffen. Trotzdem wird diese Kategorie im Folgenden eher neutral betrachtet, weil sie sich in einer Grauzone befindet und sich von Fall zu Fall unterschiedlich darstellt. Unproblematisch ist die mehrmalige freiwillige Arbeit zu unüblichen Arbeitszeiten freilich nicht. Siehe dazu auch die qualitativen Auswertungen dieser Studie.

Daneben wurde auch **Abendarbeit** sowie **Sonn- und Feiertagsarbeit** von mindestens einem Viertel der Befragten mehrmals während der Schwangerschaft geleistet (Abendarbeit: 25 Prozent; Sonn- und Feiertagsarbeit: 26 Prozent, Abb. 12). Dabei gibt etwa jede sechste Schwangere an, „freiwillig“ zu dieser Zeit gearbeitet zu haben (17 Prozent), jeweils ein Prozent der Befragten wurde im Betrieb/in der Dienststelle darum „gebeten“.²⁷ Von sechs Prozent (Abendarbeit) bzw. acht Prozent (Sonn- und Feiertagsarbeit) der Befragten wurde das Arbeiten zu dieser besonderen Zeit von den Arbeitgeber*innen „erwartet“.

Abendarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Arbeit in den späten Abendstunden zwischen 20 Uhr und 22 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit ist für schwangere und stillende Frauen nur dann erlaubt, wenn drei Kriterien erfüllt sind: Freiwilligkeit, keine ärztlichen Bedenken, ohne unverantwortbare Gefährdung von Frau oder Kind durch Alleinarbeit. Für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen abends oder an Sonn- und Feiertagen gilt zudem, dass die Teilnahme an der besagten Veranstaltung zu dieser Zeit erforderlich sein muss (MuSchG § 5 Abs. 2). Für die Sonn- und Feiertagsarbeit gilt außerdem, dass eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und dass der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt werden muss (MuSchG § 6 Abs. 1). Arbeitgeber*innen haben die Aufsichtsbehörde unverzüglich über entsprechende Beschäftigungszeiten zu informieren. Unter den entsprechenden Voraussetzungen dürfen Arbeitgeber*innen Schwangere und Stillende beschäftigen.

Bei **Abendarbeit** gilt dies jedoch nur, solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr vorläufig untersagt, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen. Die Genehmigung gilt als erteilt, sofern die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ablehnt (sog. Genehmigungsfiktion gemäß § 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes).

Bei **Sonn- und Feiertagsarbeit** bedarf es keiner Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde, die schwangere oder stillende Frau darf unter den genannten Voraussetzungen sofort beschäftigt werden. Voraussetzung ist, dass es sich um Arbeiten handelt, die nicht an Werktagen vorgenommen werden können (§ 10 ArbZG).

Belastungen durch überlange Arbeitszeiten

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, mehrmals **Mehrarbeit** über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet zu haben (56 Prozent), genauso hat mehr als die Hälfte der Befragten die **Tageshöchst Arbeitszeit** von 8,5 Arbeitsstunden überschritten (55 Prozent; Abb. 12).

²⁷ Freiwilligkeit kann zumindest in letztgenannten Fällen nicht mehr angenommen werden, weil bereits durch die Anfrage ein gewisser Druck entsteht.

39 Prozent der Befragten geben an, diese zusätzlichen Stunden am Tag bzw. in der Woche jeweils „freiwillig“ geleistet zu haben. Weitere drei Prozent der Befragten wurden jeweils darum „gebeten“ – und haben sich deshalb dazu bereit erklärt. Auf der anderen Seite wurde(n) Mehrarbeit oder überlange Arbeitstage (> 8,5 Stunden) bei rund jeder achten befragten Schwangeren von den Arbeitgeber*innen schlichtweg „erwartet“ (jeweils zwölf Prozent). Auf zwei Prozent (Mehrarbeit) bzw. ein Prozent (überlange Arbeitstage) der Befragten wurde regelrecht Druck ausgeübt, mehr als regulär vorgesehen zu arbeiten.

Mehrarbeit

Arbeitgeber*innen bzw. die Dienststellen dürfen eine volljährige schwangere (oder stillende) Frau nicht länger als 8,5 Stunden pro Arbeitstag beschäftigen (MuSchG §4 Abs. 1). Sie darf zudem auch nicht in einem Umfang beschäftigt werden, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Dieser Schutz vor Mehrarbeit ist im neuen MuSchG nun auch für Teilzeitbeschäftigte geregelt (BMFSFJ 2020: S. 13). Allerdings kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststellen in begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit bewilligen, wenn sich die Frau a) ausdrücklich dazu bereit erklärt (Freiwilligkeit), b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht (keine ärztlichen Bedenken) und c) insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau und ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist (MuSchG §29 Abs. 3).

In der Schwangerschaft – auch wiederholt – **über die zulässigen Tageshöchstleistungszeiten hinaus zu arbeiten** und/oder **Mehrarbeit zu leisten**, ist also deutlich stärker verbreitet als Abend- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit, obwohl Mehrarbeit oder überlange Tageshöchstleistungszeiten nur in besonders begründeten Einzelfällen zulässig ist und der Bewilligung durch die Aufsichtsbehörde bedarf. Die vorliegenden Daten zeigen, dass eine Mehrheit der Schwangeren von beiden Formen überlanger Arbeitszeiten betroffen ist. Überlange Arbeitszeiten stellen damit für Schwangere eher die Norm als die Ausnahme dar, was angesichts des grundsätzlich nachgewiesenen Zusammenhangs zwischen gesundheitlichen Beschwerden und dem Leisten von Überstunden bedenklich erscheint (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016: S. 37).

Überdies lässt sich aus den offenen Nennungen herauslesen, dass die Befragten die „Freiwilligkeit“ ihrer Entscheidung auch selbst problematisieren:

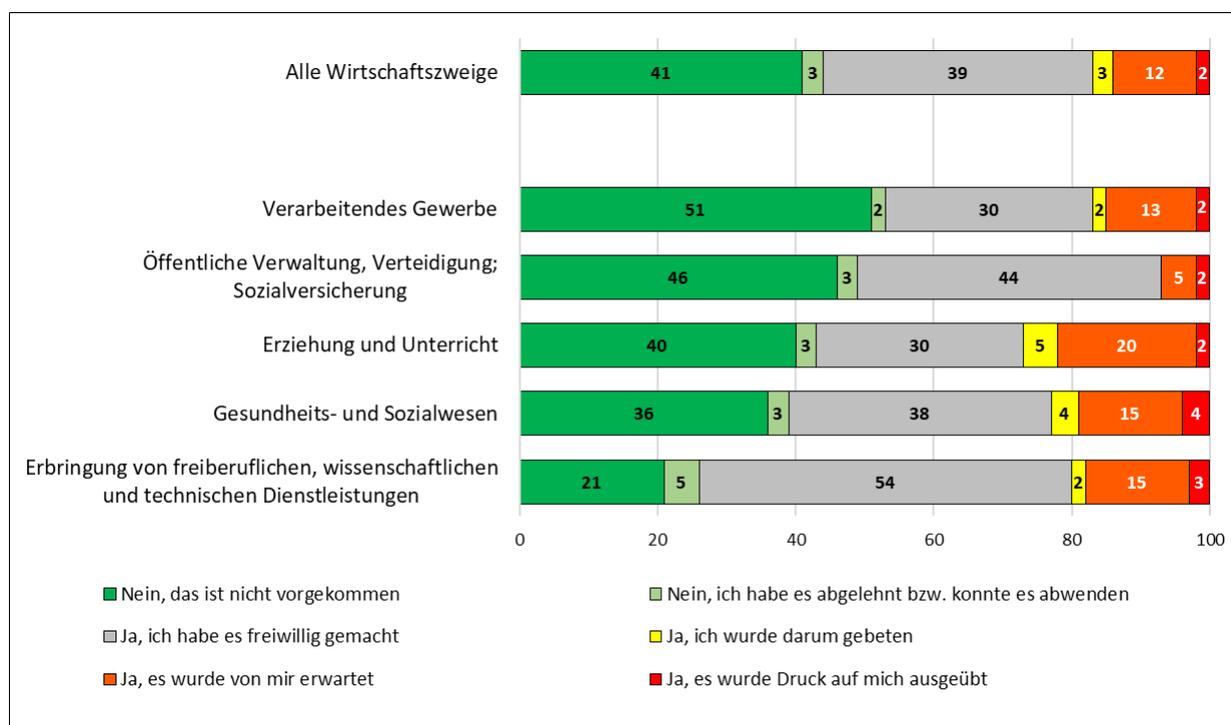
„Häufig erscheint die Mehrarbeit, Wochenendarbeit, Arbeit in der Schutzfrist vor der Geburt als ‚freiwillig‘. Die Konsequenz wäre jedoch noch stärkere Diskriminierung. Daher bleibt hier häufig keine Wahl.“

„Ich habe zwar freiwillig mehr und länger gearbeitet, als vorgesehen, allerdings vor allem, weil ich einen indirekten Druck verspürt habe, nicht ‚abgehängt‘ zu werden.“

Nicht alle Schwangeren sind im gleichen Maße von Arbeitszeitbelastungen durch **Mehrarbeit** betroffen, dies unterscheidet sich nach Wirtschaftszweigen (Abb. 13) und Alter (Abb. 14):

Wirtschaftszweige: So hat im „Verarbeitenden Gewerbe“ nur knapp die Hälfte der Befragten während der Schwangerschaft mehrmals Mehrarbeit geleistet (47 Prozent), während es in der „Öffentlichen Verwaltung/Verteidigung und Sozialversicherung“ (51 Prozent) sowie in „Erziehung und Unterricht“ (57 Prozent) jeweils gut die Hälfte der Schwangeren betraf. Im „Gesundheits- und Sozialwesen“ (61 Prozent) und in den „freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“²⁸ (74 Prozent) betrifft dies mit knapp zwei Dritteln bzw. drei Vierteln sogar eine deutliche Mehrheit der befragten Schwangeren.

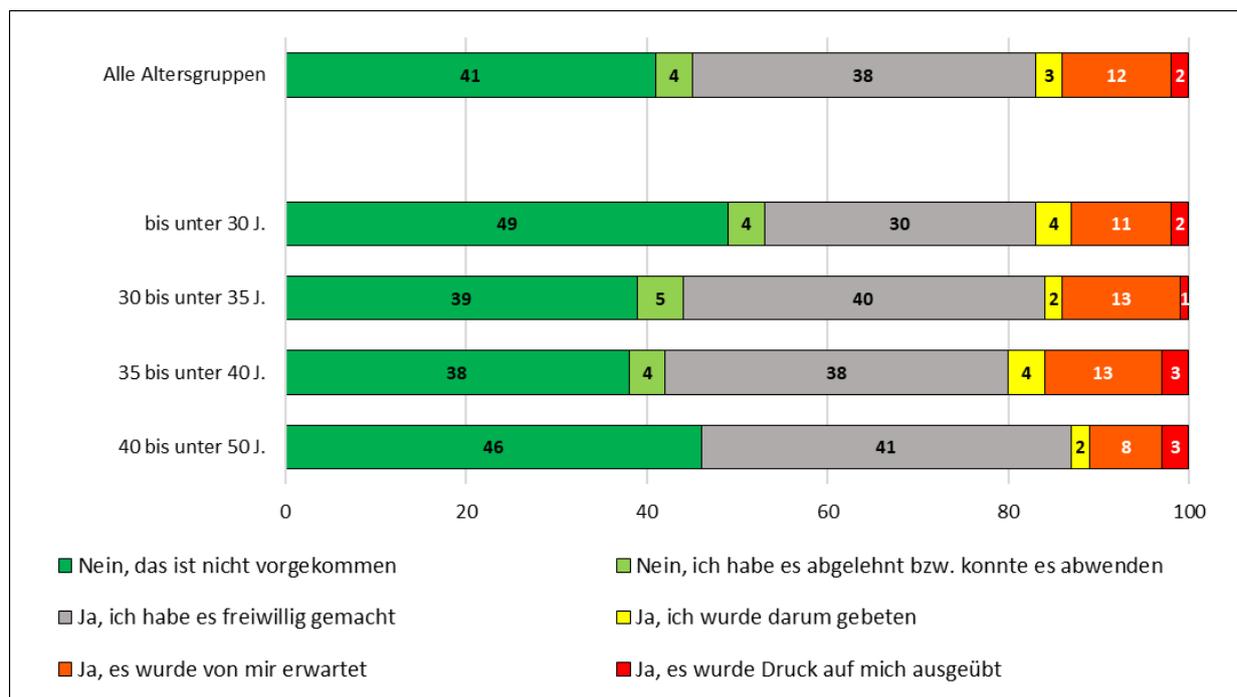
Abb. 13: Mehrarbeit nach den fünf am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent (n für alle WZ: 819; n der fünf häufigsten WZ: 661)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

²⁸ Darunter fallen etwa Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, aber auch das Veterinärwesen.

Abb. 14: Mehrarbeit nach Altersgruppen, in Prozent (n = 799)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Alter: Insbesondere die Frauen der jüngsten Altersgruppe – die unter 30-Jährigen – haben seltener als alle anderen Altersgruppen während der Schwangerschaft Mehrarbeit geleistet (47 Prozent). Am häufigsten wurde Mehrarbeit hingegen von den Frauen aus der Gruppe der 35 bis unter 40-Jährigen (58 Prozent) sowie von den Frauen zwischen 30 und 35 Jahren (56 Prozent) übernommen. Die Schwangeren aus der höchsten Altersgruppe (40 bis unter 50 Jahre) haben dagegen seltener Mehrarbeit übernommen, falls aber doch, dann ist dies vergleichsweise besonders häufig „freiwillig“ geschehen (41 Prozent).

Physische und psychische Belastungen

Im Hinblick auf physische und psychische **Belastungen** am Arbeitsplatz berichten insgesamt fast vier von zehn Befragten, dass sie sich in der Schwangerschaft besonders belastet gefühlt haben (39 Prozent, Tab. 23). Die offenen, qualitativen Rückmeldungen der Befragten liefern hierzu wertvolle Hinweise, wodurch diese Belastungen entstehen:

- Dabei spielt **Stress aufgrund von Zeitdruck, Arbeits- und Aufgabendichte**, Hetze, Leistungsdruck, hohem Arbeits- und Kund*innenaufkommen, Personalmangel, Verantwortungsübertragung und mangelnder Rücksichtnahme die mit Abstand größte Rolle.
- Hinzu kommt der **Druck, der aus der Interaktion mit Dritten**, etwa von bestimmten Erwartungshaltungen und mangelndem Verständnis der Vorgesetzten und Kolleg*innen, dem schwierigen Umgang mit Patient*innen, Klient*innen, Kund*innen und Schüler*-

innen ausgeht. Die besondere Beanspruchung durch Emotions- und Interaktionsarbeit spielt insbesondere in den Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens eine große Rolle (Sozialberatung für geflüchtete Menschen mit psychisch belastenden Lebensgeschichten und ohne die Möglichkeit, helfen zu können, Bearbeitung von Fällen häuslicher Gewalt und Kindeswohlgefährdungen, schwierige Klient*innengespräche, große und schwierige Schulklassen).

- Zu den häufig genannten **körperlichen Belastungen** gehören besonders Hitze und starre Haltungen (langes Stehen, Sitzen ohne die Möglichkeit der Entlastung), aber auch schweres Heben, (Maschinen-)Lärm, ständiges „Auf-den-Beinen-Sein“ (Laufen, Treppensteigen) gepaart mit dem Umstand mangelnder Rückzugs-, Ruhe- und Pausenmöglichkeiten.
- Zudem entstand Stress auch durch **lange Fahrt- oder Wegezeiten**.
- Die Schwierigkeiten bei der **Vereinbarkeit** der beruflichen Anforderungen mit den familialen Verpflichtungen stehen einer entspannten Schwangerschaft zuweilen im Weg. Das scheint sich in der Pandemie noch einmal verstärkt zu haben als sich auch für Schwangere das Problem der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit im Home-Office mit Kinderbetreuung und Home-Schooling stellte. Als Schwangere im Home-Office stand Betroffenen offenbar auch die Notbetreuung nicht immer offen.
- Darüber hinaus gehörte der nicht klar definierte Umgang mit der **Infektionsgefahr durch SARS-CoV-2** zu den Faktoren, der zu Ängsten und Unsicherheiten führte und den Stresslevel etlicher Betroffener erhöhte. In diesem Kontext spielten andererseits auch die in bestimmten Berufen und Tätigkeiten durch die Pandemie ausgelösten zeitlichen Mehrbelastungen eine Rolle.
- In Einzelfällen haben sich auch die **Isolation im Home-Office** (oder an einem separaten Arbeitsplatz) und die fehlenden Teilhabemöglichkeiten an Besprechungen (und Vereinbarungen) als psychisch belastend ausgewirkt.
- Das Gleiche gilt für das Wissen über **schlechte Berufsaussichten für Menschen mit Sorgeverantwortung** in der Wissenschaft bzw. über die Aussichtslosigkeit, in die gleiche oder eine gleichwertige Position zurückkehren zu können.
- Dass sich nicht zuletzt der eigene **Anspruch, genauso leistungsstark zu sein wie immer**, Projekte und Arbeitsprozesse vor Eintritt in den Mutterschutz abzuschließen oder geordnet zu übergeben oder die Elternzeitvertretung gewissenhaft einzuarbeiten, seinen Teil dazu beigetragen hat, den Druck zu erhöhen, soll hier nicht unerwähnt bleiben.

Etwa jede sechste Befragte berichtet zudem von einem **Gefühl der Benachteiligung** am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft (16 Prozent, Tab. 24).

Dieses Gefühl ergibt sich zum größten Teil aus **Veränderungen in den Tätigkeiten oder Tätigkeitsfeldern**. Nicht selten erleben die Befragten die ihnen zugewiesenen Aufgaben in Bezug auf Komplexität, Anforderungen, Erledigungsdauer und Verantwortung als weniger anspruchsvoll und daher als schlechter. Dies zeigt sich in den offenen, qualitativen Rückmeldungen der

Betroffenen an vielen Stellen: „Aufgaben wurden gezielt an Kollegen übertragen“, „abgezogen von Verantwortung“, „weniger Verantwortung“, „Entscheidungen ohne mich getroffen“, „weniger langfristige Aufgaben übertragen, da man ja eh bald ‚ausfiel‘“, „Monate mit Korrekturlesen beschäftigt“, „man zählt nicht als ‚vollwertige‘ Arbeitskraft“, „man wurde nicht für ‚voll‘ genommen“, „wurde aus Arbeitszusammenhängen ausgegrenzt [...]. Als hätte ich mit meiner Schwangerschaft gleichzeitig mein Hirn verloren und wäre keine ‚vollwertige‘ Kollegin mehr“. Dies sind nur einige wenige, exemplarische Zitate der betroffenen Frauen.

Darüber hinaus ergeben sich **Benachteiligungen auch in Hinblick auf den weiteren Berufsweg**. So wurde nicht selten von Karrierebrüchen berichtet („dass offen gesagt wurde, dass ich mit Kind keine Karriere mehr machen kann, was dann auch so kam“), von verzögerten oder ausgesetzten beruflichen Aufstiegen, Stellenverlängerungen, Verbeamtungen, Beförderungen („geplante Beförderung ist jetzt wieder offen“) oder Gehaltserhöhungen („versprochene Lohnerhöhung erfolgte nicht“). Und auch der Ausschluss von Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen scheint eine gängige Benachteiligung zu sein. Selbst eindeutige Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz wie eine sofortige Kündigung oder das Nachholen der Arbeitszeit, in der schwangerschaftsrelevante Untersuchungen in Anspruch genommen worden sind, kommen in Einzelfällen vor.

Auch die **Rückkehr nach der Elternzeit** ist mit Hürden verbunden, wo Ansprüche, die sich aus den gesetzlichen Vorgaben ergeben, erst auf dem Gerichtsweg eingeklagt werden müssten:

„Bei Rückkehr nach Elternzeit werden einem Steine in den Weg gelegt. Mein Arbeitsplatz ist eine halbe Autostunde entfernt, deshalb lohnt es sich nicht, täglich nur wenige Stunden zu arbeiten. Meine Tagesmutter arbeitet nur Mo-Do, laut Arbeitgeber (mündlich) ist das zunächst alles kein Problem. Dann nach 6 Monaten: Teilzeit ist laut Arbeitgeber möglich, aber man solle jeden Tag anwesend sein. Mein Vorschlag war dann: Mo-Do 8-14 Uhr und freitags frei. Arbeitstechnisch wäre das möglich, leider ist der Arbeitgeber der Meinung, dass jeder immer jeden Tag da sein muss.“

Schutzfrist vor der Geburt

Mehr als die Hälfte der Befragten hat entsprechend der gesetzlichen Schutzfrist sechs Wochen vor dem Geburtstermin aufgehört zu arbeiten (54 Prozent, Tab. 25). Vier von zehn Befragten haben bereits früher aufgehört (39 Prozent). Nur sieben Prozent der Befragten haben über den Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist von sechs Wochen hinaus weitergearbeitet.

Gesetzliche Schutzfrist vor der Geburt

In den letzten sechs Wochen vor der Geburt dürfen schwangere Frauen nicht mehr beschäftigt werden, sofern sie sich nicht ausdrücklich dazu bereit erklären (MuSchG § 3 Abs. 1 Satz 1).²⁹

²⁹ Maßgeblich ist der voraussichtliche Tag der Geburt, der sich dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Geburtshelfers entnehmen lässt.

5) Stillen und Arbeitsbedingungen in der Stillzeit

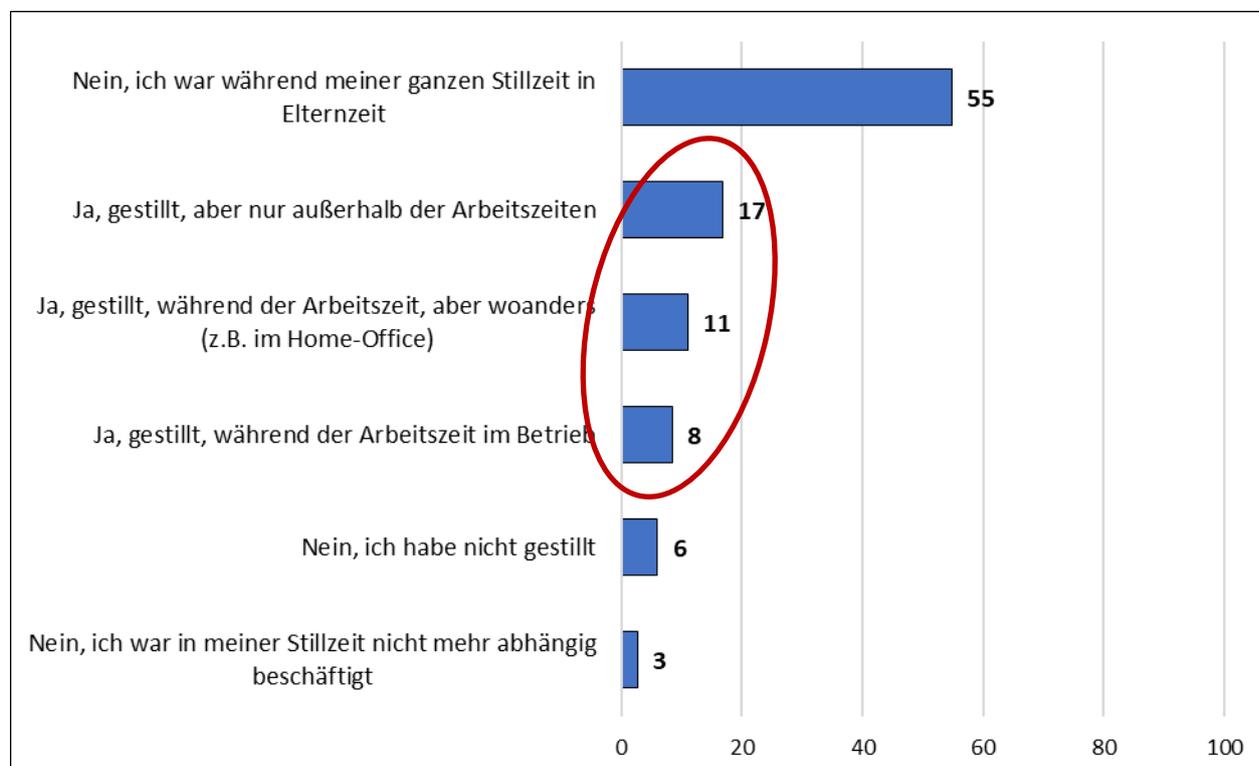
Viele Regelungen des Mutterschutzgesetzes gelten in vergleichbarer Weise auch für Stillende bei Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt.

Stillen am Arbeitsplatz

Mehr als die Hälfte der Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung nach Geburt des Kindes bereits wieder im Beruf waren, haben das gesamte erste Lebensjahr des Kindes in Elternzeit verbracht (55 Prozent, Abb. 15) – haben also in dieser Zeit noch nicht wieder gearbeitet. Darüber hinaus haben sechs Prozent der Befragten nicht gestillt, weitere drei Prozent waren in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt nicht mehr abhängig beschäftigt. Für diese Frauen hat sich das Problem des Vereinbarens von Stillen und Erwerbstätigkeit daher so nicht gestellt.

Damit hat grundsätzlich nur ein gutes Drittel der befragten Frauen überhaupt eigene Erfahrungen mit dem **Stillen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit** innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate machen können (17 Prozent plus 11 Prozent plus 8 Prozent). Nur auf diese stillenden Frauen, die bereits innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes wieder in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt sind, beziehen sich die geltenden Schutzbestimmungen zur Stillzeit.

Abb. 15: Stillen des Neugeborenen in den ersten zwölf Lebensmonaten während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz/Ausbildungsplatz, in Prozent (n = 555)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Von diesen 36 Prozent der Befragten, auf die die Schutzbestimmungen zum Stillen überhaupt Anwendung finden, haben nicht alle tatsächlich im Betrieb/in der Dienststelle gestillt. Im Einzelnen (ohne Tab./Abb.):

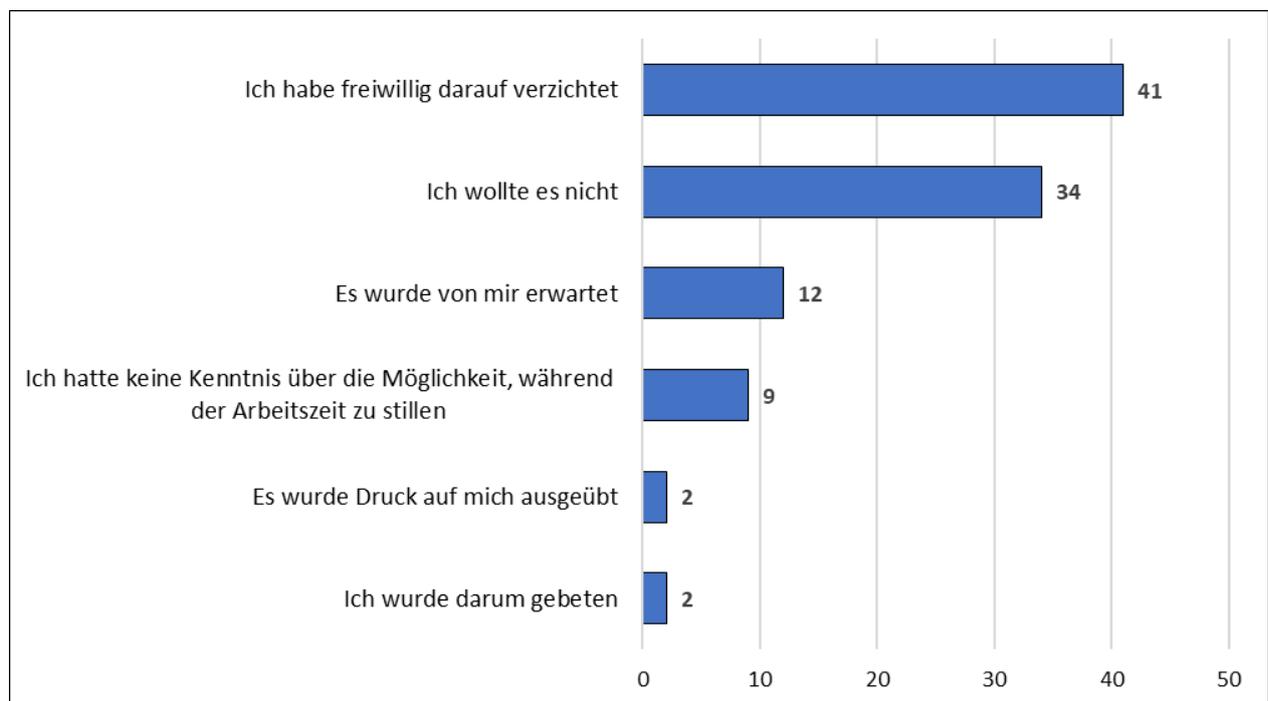
- So hat sich fast die Hälfte von ihnen entschieden, nur **außerhalb der Arbeitszeiten** zu stillen, obwohl ihnen das Recht auf Stillpausen am Arbeitsplatz zugestanden hätte (17 Prozent).
- Ein weiteres knappes Drittel von ihnen hat zwar während der Arbeitszeit gestillt, aber nur **außerhalb des regulären Arbeitsplatzes** (z. B. im Home-Office) (elf Prozent).
- Nur ein Fünftel dieser Frauen hat das Kind in den ersten zwölf Monaten tatsächlich **während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz** gestillt (acht Prozent).

Als erstes Ergebnis kann damit festgehalten werden: Stillen während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz ist sehr wenig verbreitet und wird überhaupt nur von acht Prozent in Anspruch genommen.

Gefragt nach den **Gründen**, warum immerhin 17 Prozent der Frauen, die gleichzeitig stillen und wieder zurück im Erwerbsleben sind, letztlich doch nur „außerhalb“ der Arbeitszeit stillen, berichten drei Viertel von ihnen, dass sie „freiwillig darauf verzichtet haben“ (41 Prozent) oder es „nicht wollten“ (34 Prozent, Abb. 16). Über die Ursachen, die sich hinter dieser Entscheidung verbergen, kann hier nur gemutmaßt werden, weil sie im Rahmen der Befragung nicht erhoben wurden. Es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass die Befragten die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und/oder das betriebliche Klima als ungeeignet für ein ungestörtes und vertrauensvolles Stillen am Arbeitsplatz erlebt haben (vgl. Abschnitt „Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz“).

Hierfür ist die **Akzeptanz des Stillens am Arbeitsplatz** durch Vorgesetzte und Kolleg*innen ebenso wichtig wie eine stillfreundliche Kultur im Betrieb generell. Beides ist eingebettet in eine grundsätzlich größere Akzeptanz in Wirtschaft und Gesellschaft gegenüber dem Stillen am Arbeitsplatz. Immerhin jede sechste dieser Befragten (die gezielt nur außerhalb der Arbeitszeit gestillt hat) hat geantwortet, dass von ihr entweder „erwartet“ wurde, nicht am Arbeitsplatz zu stillen (12 Prozent), sie darum „gebeten wurde“ (2 Prozent), oder dass die Arbeitgeber*innen sogar „Druck auf sie ausgeübt“ haben, es nicht zu tun (2 Prozent). Selbst die Bitte, nicht am Arbeitsplatz zu stillen, ist in diesem Zusammenhang problematisch, weil damit implizit die Botschaft vermittelt wird: „Stillen lieber nicht!“ anstatt: „Stillen gehört selbstverständlich dazu – auch am Arbeitsplatz!“. Klar ist: Arbeitgeber*innen, die einer Beschäftigten ermöglichen, während der bezahlten Arbeitszeit ihr Kind zu stillen, handeln nicht aus Kulanz, sondern gesetzeskonform. Die Befragungsergebnisse legen jedoch nahe, dass viele Arbeitgeber*innen einfach nicht wollen, dass die Beschäftigte am Arbeitsplatz stillt.

Abb. 16: Gründe dafür, dass nur außerhalb der Arbeitszeit gestillt wurde, in Prozent (n = 91)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Weitere neun Prozent der Befragten, die gezielt nur außerhalb der Arbeitszeit gestillt haben, hatten darüber hinaus keine Kenntnis davon, dass sie das Recht gehabt hätten, am Arbeitsplatz zu stillen und dabei keine Nachteile zu erfahren. Offenbar sind vielen Befragten ihre Rechte aus dem Mutterschutzgesetz nicht bekannt, worauf auch viele Antworten aus den offenen, qualitativen Rückmeldungen hinweisen:

„Zu wenig bekannt sind Rechte und Regelungen in Bezug auf das Stillen während der Arbeitszeit und im Betrieb. Bei uns gab es in Vergangenheit nie Bedarf nach einem Stillraum. Auf Nachfrage und eigene Initiative hin wird sich das nun bald ändern (es wird ein Eltern-Kind-Büro mit Stillecke geben).“

„Die Gültigkeit des Mutterschutzgesetzes während der Stillzeit war mir und dem Arbeitgeber gänzlich unbekannt. Hierüber muss viel mehr informiert werden.“

Auch wenn die Frauen nach der Geburt bereits wieder erwerbstätig sind, mangelt es vielerorts an **Kommunikation** zwischen Arbeitgeber*in und Beschäftigter **bezüglich des Stillens** am Arbeitsplatz. Wenn es denn überhaupt ein Gespräch zur Gestaltung der Arbeit während der Schwangerschaft und Stillzeit gab, wurden den Betroffenen ihre Rechte aus dem Mutterschutzgesetz nicht oder nicht ausreichend bekannt gemacht (vgl. auch Kap. 4, Abschnitt „Schwangerschafts-

mitteilung“). Dass sich weit mehr Frauen Informationen und Aufklärung durch die Arbeitgeber*innen wünschen, darauf deutet auch die folgende Rückmeldung hin:

„Dass ich überhaupt darüber informiert werde, dass mir bis zum 12. Lebensmonat des Kindes 1 Stunde Stillzeit am Arbeitsplatz zusteht. Dass ich nicht darum kämpfen muss, dass die eine Stunde Stillzeit KEINE Pause ist, sondern als Arbeitszeit gilt.“

Darüber hinaus wünschen sich die Betroffenen, dass ihnen ihre gesetzlichen Rechte dann auch anstandslos gewährt werden, ohne dass sie sich diese erst individuell im Betrieb oder in der Dienststelle erkämpfen müssen:

„Für die Stillzeit musste ich um die Einhaltung des Mutterschutzes kämpfen. Von mir wurde nach einem Einstieg im 7. Lebensmonat des Kindes erwartet, dass ich auch 24-Stunden-Dienste leiste. Als ich klar gemacht habe, dass ich mich dazu nicht im Stande fühle und mich auf das Mutterschutzgesetz berufe, wurde mir eine Verlängerung der Elternzeit nahegelegt. Letzten Endes konnte ich mich durch Unterstützung meiner Kollegen durchsetzen.“

Die mangelnde Aufklärung und Kommunikation seitens der Arbeitgeber*innen sowie die Vorbehalte und Hindernisse, vor die sich etliche Betroffene im Hinblick auf das Stillen am Arbeitsplatz gestellt sehen, sind sicherlich mit ein Grund dafür, dass so wenige abhängig beschäftigte Frauen überhaupt an ihrem gewohnten Arbeitsplatz stillen (wollen).

Schutzmaßnahmen zum Stillen am Arbeitsplatz

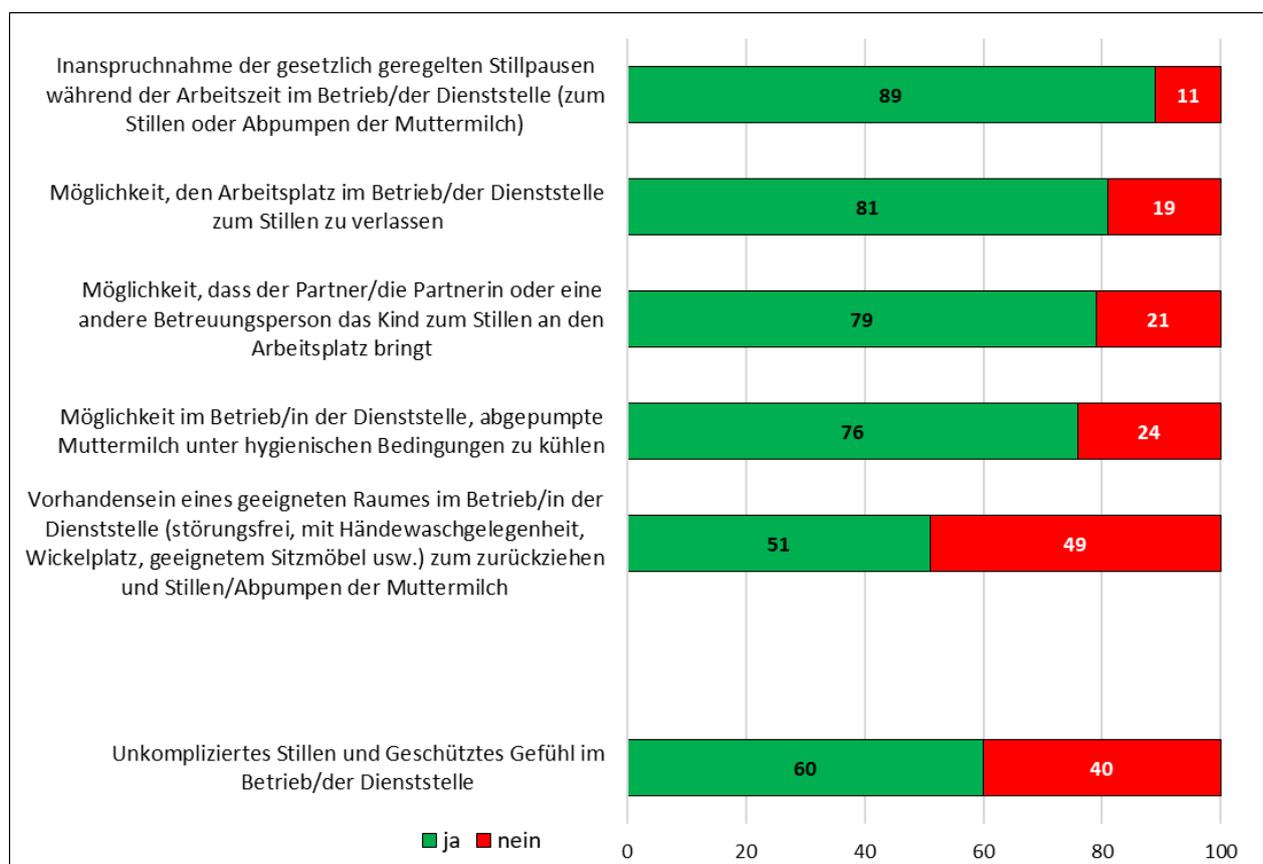
Die folgenden Ergebnisse zu den Schutzmaßnahmen für Stillende beziehen sich nur auf die kleine Gruppe von Frauen, die in den ersten zwölf Lebensmonaten nach der Geburt des Kindes tatsächlich während der Arbeitszeit im Betrieb/in der Dienststelle gestillt haben (8 Prozent, vgl. Kap. 5, Abschnitt „Stillen am Arbeitsplatz“). Allein dies ist ein Hinweis darauf, dass vielerorts die Rahmenbedingungen für geschütztes Stillen am Arbeitsplatz noch nicht realisiert wurden.

Der Gesetzgeber verlangt die Einhaltung einer Reihe von **Schutzmaßnahmen** für abhängig beschäftigte stillende Frauen während der ersten 12 Monate nach der Geburt. Dies umfasst sowohl das Gewähren von Stillpausen und die Gestaltung der Rahmenbedingungen für diese Stillpausen als auch die Ausgestaltung der Stillpausen selbst (vgl. Abb. 17).

Jede neunte Frau, die tatsächlich im Arbeitskontext gestillt hat, konnte die **gesetzlich geregelten Stillpausen** am Arbeitsplatz nicht (immer) wahrnehmen (11 Prozent). Fast jede fünfte Befragte hatte nicht die Möglichkeit, den **Arbeitsplatz zum Stillen zu verlassen**, konnte also z. B. nicht nach Hause zum Kind gehen (19 Prozent). Gleichzeitig hatte jede fünfte Befragte nicht die Möglichkeit, dass eine Betreuungsperson das **Kind zum Stillen an den Arbeitsplatz bringen** konnte (21 Prozent). Ob hierfür die ablehnende Haltung der Arbeitgeber*innen oder aber schlicht eine zu große Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort die Ursache war, bleibt an dieser Stelle

offen. Fast jede vierte Befragte hatte zudem nicht die Möglichkeit, **abgepumpte Muttermilch unter hygienischen Bedingungen am Arbeitsort zu kühlen** (24 Prozent). Als häufigstes Defizit erweist sich das **Fehlen eines geeigneten Raumes** im Betrieb/in der Dienststelle (störungsfrei, mit Händewaschgelegenheit, Wickelplatz, geeignetem Sitzmöbel usw.), in den sich die Frau zum Stillen und/oder Abpumpen der Muttermilch hätte zurückziehen können. Dies deckt sich mit den Ergebnissen zum Fehlen von Ruheräumen für Schwangere (vgl. auch Kap. 4, Abschnitt „Arbeitsschutzmaßnahmen“).

Abb. 17: Rahmenbedingungen der gesetzlichen Stillpausen, in Prozent (n = 46 bzw. 47)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

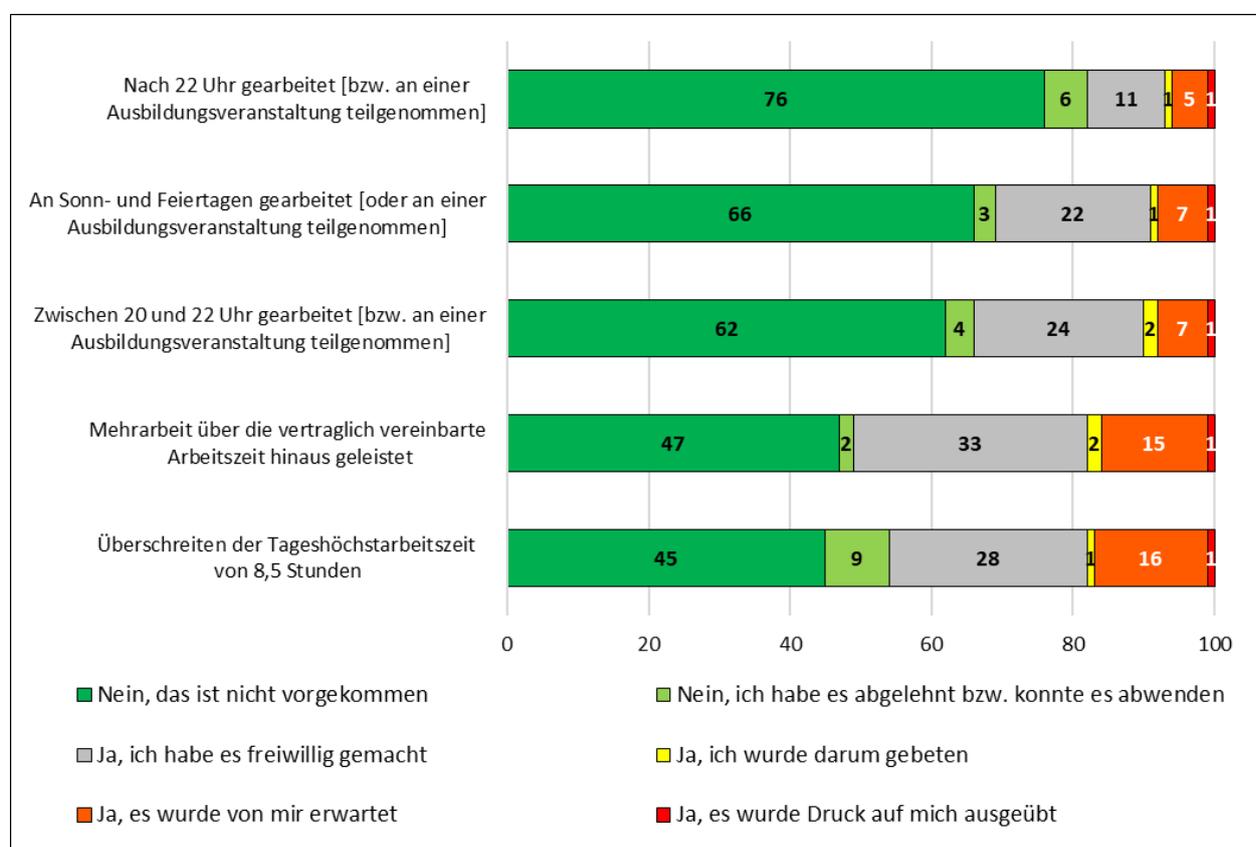
Angesichts dessen wundert es nicht, dass sich das Stillen im Betrieb/in der Dienststelle insgesamt für vier von zehn Befragten eben **nicht unkompliziert und nicht geschützt anfühlt** (40 Prozent). In Bezug auf die Gewährung von Stillpausen im Arbeitskontext besteht vielmehr noch weitreichender Handlungsbedarf sowohl im Hinblick auf die Räumlichkeiten, die Rahmenbedingungen

und die Ausgestaltung. Die Ergebnisse belegen, dass eine „still- oder kinderfreundliche“ Kultur in den Betrieben/Dienststellen noch nicht realisiert ist.³⁰

Nacharbeit, Abendarbeit, Sonn-/Feiertagsarbeit

Die gesetzlichen Vorgaben für die Arbeitszeitgestaltung gelten für stillende Frauen genauso wie für schwangere Frauen (vgl. Kap. 4, Abschnitt „Arbeitszeitgestaltung“). Dennoch arbeiten in der Stillzeit beschäftigte Frauen in der Realität (nach der 8-wöchigen Mutterschutzfrist im Anschluss an die Geburt, vgl. MuSchG § 3 Abs. 2 Satz 1) jedoch noch deutlich häufiger zu **abweichenden Arbeitszeiten** als Schwangere (vgl. Kap. 4, Abschnitt „Arbeitszeitgestaltung“) (Abb. 18).

Abb. 18: Randarbeitszeiten in der Stillzeit (erste 12 Lebensmonate des Kindes), in Prozent (n >= 198 und <= 200)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Gut jede sechste Befragte hat in der Stillzeit mehrmals **Nacharbeit** (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) geleistet bzw. hat an einer Ausbildungsveranstaltung zu dieser Zeit teilgenommen (18

³⁰ Vertreter*innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände haben 2020/21 u. a. im Rahmen des partizipativen Prozesses zur Erarbeitung einer nationalen Stillstrategie die strukturellen Voraussetzungen zur Stillförderung in Betrieben und (Bildungs-)Einrichtungen in den Blick genommen und Maßnahmen entwickelt, die anregen sollen, stillfreundlicher zu werden. Vgl. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021): S. 16 sowie insbesondere Max Rubner-Institut (2021): S. 66-71.

Prozent), darunter elf Prozent „freiwillig“; bei fünf Prozent von ihnen wurde dies von den Arbeitgeber*innen „erwartet“.

Abendarbeit sowie **Sonn- und Feiertagsarbeit** wurden jeweils von rund einem Drittel der Befragten mehrmals in der Stillzeit geleistet (Abendarbeit: 34 Prozent; Sonn- und Feiertagsarbeit: 31 Prozent). Darunter gaben jeweils sieben Prozent an, dass diese Arbeitszeiten von den Arbeitgeber*innen „erwartet“ wurden.

Mehrarbeit ist unter stillenden Frauen in den ersten zwölf Lebensmonaten des Kindes sogar weit verbreitet. Etwa die Hälfte der Stillenden hat mehrmals Mehrarbeit über die vertragliche Wochenarbeitszeit hinaus geleistet (51 Prozent) und/oder die Tageshöchst Arbeitszeit von 8,5 Stunden überschritten (46 Prozent). Jede sechste stillende Frau berichtet, dass ihre Bereitschaft zu Mehrarbeit (15 Prozent) oder überlangen Arbeitstagen (16 Prozent) von ihren Arbeitgeber*innen „erwartet“ wurde. Dies belegt, dass Mehrarbeit – trotz strenger Vorgaben – in der Realität auch für stillende Frauen weit verbreitet ist (vgl. Kap. 4, Abschnitt „Arbeitszeitgestaltung“).

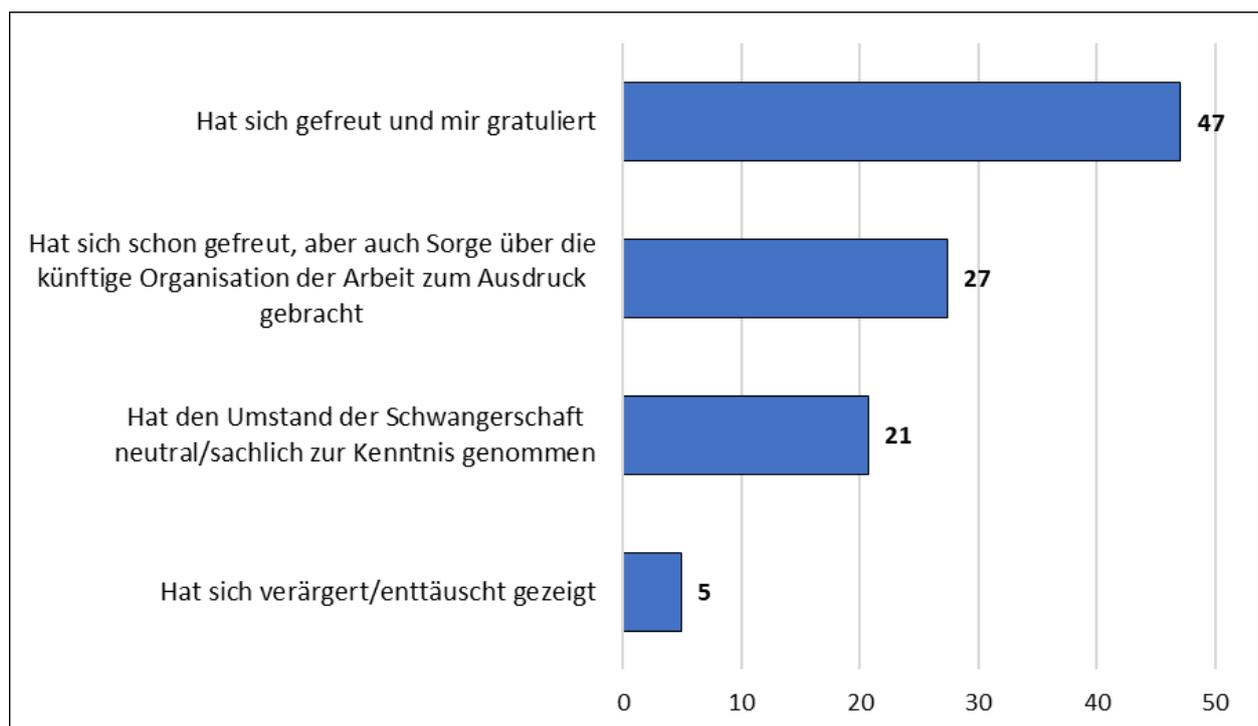
6) Erfahrungen am Arbeitsplatz

In Schwangerschaft und Stillzeit dürften ein faires und kollegiales Arbeitsklima sowie eine familienorientierte Betriebskultur eine noch größere Rolle spielen als in anderen Lebensabschnitten. Deshalb wurden die Umfrage-Teilnehmerinnen auch zu ihren diesbezüglichen Erfahrungen befragt.

Erste Reaktionen auf die Schwangerschaft

Hinsichtlich der ersten **Reaktion der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststellen** zeichnet sich ein vergleichsweise günstigeres Bild ab als bei der Einhaltung mancher Arbeitsschutzbedingungen (vgl. Kap. 4 und 5): Rund die Hälfte der Arbeitgeber*innen bzw. Dienststellen hat die Schwangerschaft zunächst positiv aufgenommen und dazu gratuliert (47 Prozent, Abb. 19).

*Abb. 19: Reaktion der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststellen auf die Mitteilung über die Schwangerschaft, in Prozent (n = 1.126)*



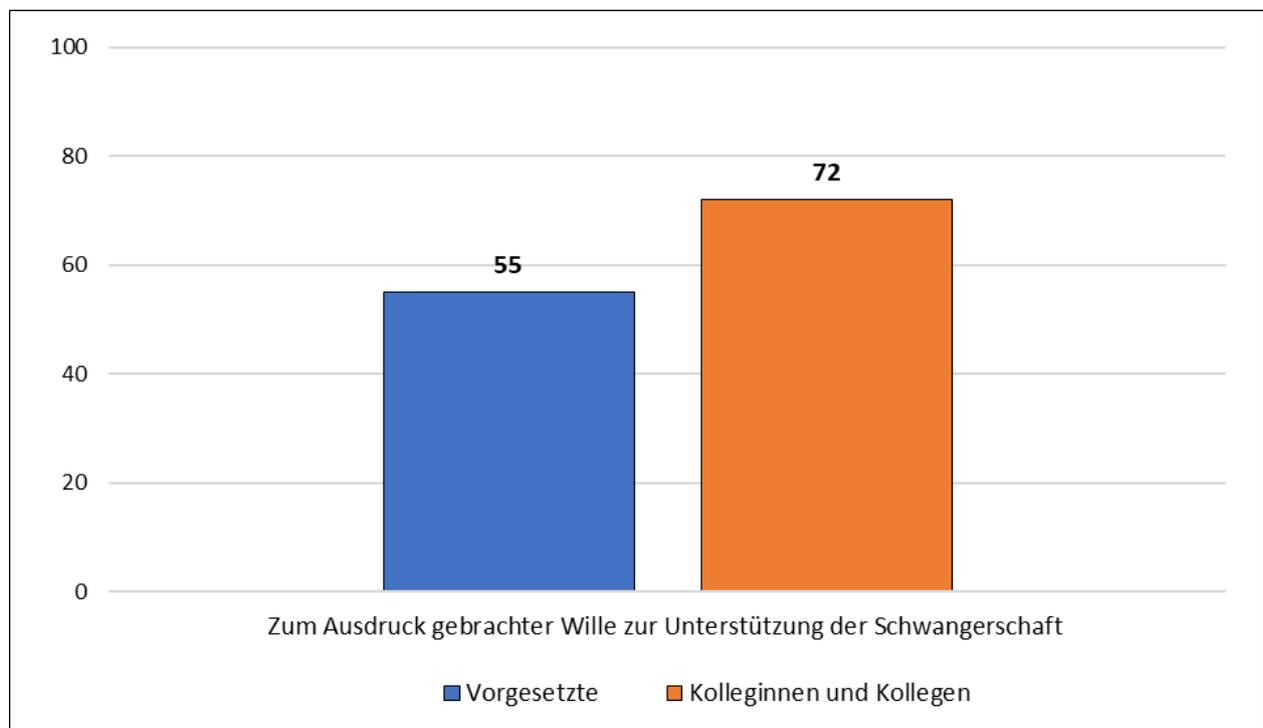
Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Ein gutes Viertel der Arbeitgeber*innen bzw. Dienststellen drückt sich ambivalenter aus und formuliert mit der Freude über die Schwangerschaft zugleich auch Sorgen in Bezug auf die zukünftige Organisation der Arbeit (27 Prozent). Jede fünfte Betroffene erlebt, dass der Umstand ihrer Schwangerschaft lediglich neutral oder sachlich zur Kenntnis genommen wird (21 Prozent) und jede zwanzigste Frau berichtet sogar davon, dass die Vorgesetzten sich verärgert oder enttäuscht gezeigt haben (fünf Prozent).

Im Vergleich dazu fällt die erste Reaktion der **Kolleginnen und Kollegen** etwas günstiger aus: Drei Viertel der befragten Frauen berichten, dass im Kreis der Kolleginnen und Kollegen mit Freude auf die Nachricht der Schwangerschaft reagiert wurde (76 Prozent, Tab. 26). Bei jeder sechsten Befragten haben die Kolleginnen und Kollegen neutral auf diese Nachricht reagiert (16 Prozent), bei jeder zwanzigsten wurden aus dem Kreis der Kollegen und Kolleginnen auch Sorgen, Bedenken oder Unmut geäußert. Jede 50. Befragte war sogar mit Vorwürfen oder bissigen Bemerkungen konfrontiert.

In mehr als der Hälfte der Fälle haben die Vorgesetzten ihren **Willen zur Unterstützung der Schwangerschaft** zum Ausdruck gebracht (55 Prozent, Abb. 20). Im Hinblick auf die Kolleginnen und Kollegen trifft dies sogar auf knapp drei Viertel der Befragten zu (72 Prozent).

Abb. 20: Zum Ausdruck gebrachter Unterstützungswille gegenüber der Schwangerschaft, in Prozent (n = 1.121 bzw. 1.120)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

In Bezug auf das daraus resultierende konkrete Handeln sind die Kolleginnen und Kollegen freilich weniger in der Pflicht, haben gleichzeitig aber auch weniger Gestaltungsmöglichkeiten als die Vorgesetzten.

Offen gebliebene Wünsche

Was sich die befragten Teilnehmerinnen von ihren **Vorgesetzten, Personalverantwortlichen, Geschäfts- oder Betriebsleitungen** in ihrer Situation gewünscht hätten, lässt sich an den Antworten

in den offenen, qualitativen Rückmeldungen ablesen. Neben den eher allgemein formulierten Wünschen, die sich als Spiegelbild der zuvor beschriebenen Belastungen bezeichnen lassen (Unterstützung, Entlastung, mehr Flexibilität), offenbaren sie vor allem eines: den **Wunsch nach Gesprächen, Austausch, Informationen, Kommunikation, Aufklärung** und das **Einbeziehen eigener Wünsche und Bedarfe**. Beklagt werden insbesondere mangelnde Kompetenz und fehlende Kenntnisse der geltenden Rechtslage in den Personalabteilungen; zudem ein Mangel an Eigeninitiative der Personalverantwortlichen sowie klare Absprachen und Vereinbarungen unter Berücksichtigung der Vorstellungen und Bedürfnisse der Beschäftigten.

Häufig äußern die Befragten den **Wunsch nach Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben**, insbesondere der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, des Ergreifens der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie der Anpassung der Arbeitsbedingungen. Letzteres umfasst sowohl mehr Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung als auch fehlende Pausenzeiten und den Mangel an (geeigneten) Rückzugs- und Ruhemöglichkeiten:

- Dass **kein Ruheraum zur Verfügung** steht („Raum zum Ausruhen“, „Schaffung Ruhemöglichkeit“, „einen Ruheraum zum Hinlegen“, „Möglichkeiten zum Hinlegen. Habe dazu meine Isomatte im Besprechungsraum ausgelegt“) bzw.
- der vorhandene **Ruheraum nicht geeignet** erscheint („einen angemessenen Ruheraum, nicht das stickige Arztzimmer mit verstaubter Liege [...]“, „in Schulen gibt es sehr häufig keinen Ruheraum für Lehrkräfte, d. h. auch keinen Rückzugsort für Schwangere – man legt sich irgendwo auf irgendwelche Sofas“) wird in diesem Zusammenhang häufig genannt.

Die Antworten lassen zuweilen auch erkennen, dass nicht alle Befragten ihre Wünsche als gesetzlich verankerten Anspruch wahrnehmen. Das zeigt aber vor allem eines: Bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes durch den Normadressaten ist noch deutlich Luft nach oben.

Vor dem Hintergrund der Pandemie wurde auch der **Wunsch nach klareren Vorgaben des Mutterschutzes unter Coronabedingungen** zum Ausdruck gebracht. Ähnlich oft äußerten die Befragten den Wunsch nach einer Anpassung und Reduzierung der Arbeitszeiten sowie nach der Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten.

Zahlreich wird auch der **Wunsch nach mehr Verständnis**, Unterstützung, Rücksichtnahme, Zuspruch und (Mit)Freude geäußert. Das beinhaltet auch den Wunsch nach stärkerer Entlastung, durch Aufgabenübertragung oder Vertretungen.

Ein anderes Thema ist der **Wunsch nach langfristiger Planung und Gestaltung** der Zeit nach Mutterschutz und Elternzeit, seien es verbindliche Auskünfte oder Vereinbarungen mit den Arbeitgeber*innen, das Eröffnen klarer Perspektiven oder die Reduzierung von Unsicherheit, da all dies zu Ängsten und zusätzlichem Stress führt. Gewünscht werden: „mehr Sicherheit (unbefristetes

Arbeitsverhältnis)“ oder „eine Garantie, dass ich auf meinen alten Platz nach der Elternzeit zurückkann“.

„Mein Vertrag wird ausschließlich deshalb nicht verlängert, weil ich schwanger bin. Somit läuft er kurz vor Beginn des Mutterschutzes aus und ich bin arbeitslos.“

Darüber hinaus spiegeln die Wünsche auch individuelle Bedürfnisse, Perspektiven und Befindlichkeiten wider: Dem Wunsch nach einem sofortigen **Beschäftigungsverbot**, das offenbar nicht erfolgt war, steht ähnlich oft der Wunsch nach angepassten Arbeitsbedingungen bzw. Konzepten für eine Weiterbeschäftigung (statt des erfolgten Beschäftigungsverbots) gegenüber.

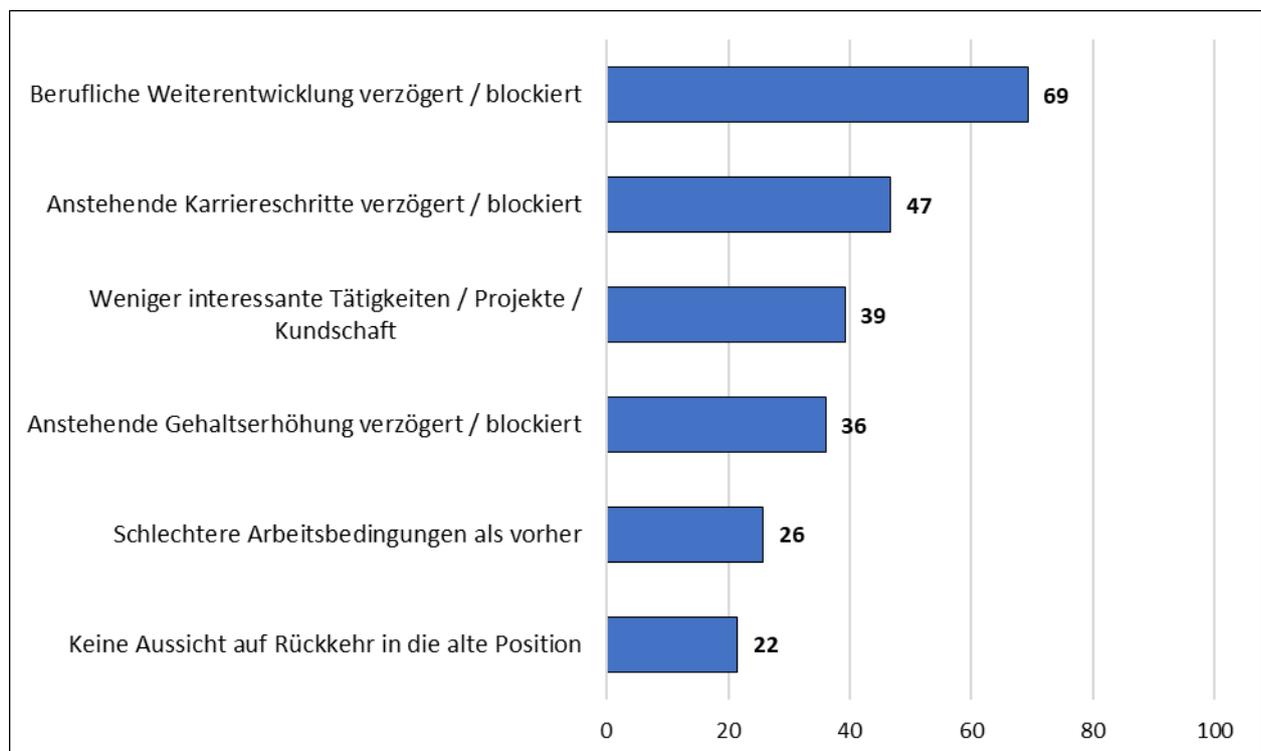
Bei einigen wenigen Befragten gibt es den Wunsch danach, weniger offensichtlich mit der **Sorge der Kolleg*innen vor deren persönlicher Mehrbelastung** „aufgrund“ der Schwangeren konfrontiert zu sein.

Schließlich gibt es – zumindest aus der Perspektive einiger betroffener Schwangerer – auch Beispiele für best practices in der betrieblichen Umsetzung des Mutterschutzgesetzes: Bei ihnen sind augenscheinlich **keine Wünsche offengeblieben**: „*Wunschlos glücklich*“ lässt sich die Bilanz bei diesen Betroffenen zusammenfassen. Dies gilt – noch stärker als für Vorgesetzte oder Arbeitgeber*innen – vor allem in Bezug auf die Kolleg*innen. Von „*Kolleginnen und Kollegen waren sehr loyal*“ über „*Sie haben mich voll unterstützt und geholfen.*“ bis hin zu: „*Die waren super!*“

Längerfristige Nachteile durch die Schwangerschaft

Zum Zeitpunkt der Befragung war rund die Hälfte der Befragten – nach Geburt und Elternzeit – bereits wieder in die berufliche Arbeit zurückgekehrt (vgl. Kap. 3, Abb. 2). Mehr als ein Viertel dieser bereits wieder berufstätigen Frauen berichten im Nachgang zur Schwangerschaft von **längerfristigen Nachteilen**, die sie im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft bzw. Mutterschaft erfahren haben (28 Prozent, Tab. 27). Von diesen Frauen, denen längerfristige Nachteile widerfahren sind (Abb. 21), sind rund 70 Prozent aufgrund der Schwangerschaft mit einer verzögerten oder sogar blockierten beruflichen Weiterentwicklung konfrontiert (69 Prozent), hat sich für knapp die Hälfte ein anstehender Karriereschritt verzögert oder wurde blockiert (47 Prozent), erhalten rund 40 Prozent jetzt weniger interessante Tätigkeiten (Projekte, Kund*innen etc.) zugeteilt (39 Prozent) und hat sich für ein reichliches Drittel eine anstehende Gehaltserhöhung verzögert oder wurde ausgesetzt (36 Prozent). Für ein Viertel ergeben sich insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen als zuvor (26 Prozent) und ein Fünftel konnte anschließend nicht mehr in die alte berufliche Position zurückkehren (22 Prozent).

Abb. 21: Längerfristige berufliche Nachteile durch die Schwangerschaft (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent (n = 186).



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Umfang und Art der längerfristigen Nachteile variieren dabei nach **Betriebsgröße**. So berichtet jede dritte Befragte in einem Kleinstbetrieb (mit max. 15 Beschäftigten) von längerfristigen Nachteilen (33 Prozent), ähnlich auch in großen Betrieben (mit mehr als 250 Beschäftigten) (30 Prozent). Lediglich in den mittelgroßen Betrieben (mit bis unter 250 Beschäftigten) trifft dies mit einem Viertel der Frauen seltener zu (25 Prozent) (Tab. 28).

Auch die Schwerpunkte der erfahrenen Nachteile unterscheiden sich je nach Betriebsgröße etwas (Abb. 22):

- In **kleineren Betrieben** (bis zu 49 Beschäftigte) kommt es überdurchschnittlich häufig dazu, dass die Frauen nicht mehr in ihre alte Position zurückkehren können (29 Prozent), dass sie insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen haben als zuvor (32 Prozent) und/oder dass eigentlich anstehende Gehaltserhöhungen verzögert oder ausgesetzt werden (40 Prozent).
- In **mittelgroßen Betrieben** (zwischen 50 und 249 Beschäftigten) kommt es etwas verstärkt zu Verzögerungen oder einem Aussetzen bei der beruflichen Weiterentwicklung (79 Prozent) sowie zu weniger interessanten Tätigkeiten (43 Prozent).
- In **größeren Betrieben** (mehr als 250 Beschäftigte) kommt es überdurchschnittlich häufig zu Verzögerungen oder einem Aussetzen von Karriereschritten (57 Prozent) bzw. von

anstehenden Gehaltserhöhungen (43 Prozent) sowie zu weniger interessanten Tätigkeiten (50 Prozent).

Abb. 22: Längerfristige berufliche Nachteile durch die Schwangerschaft nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent (n = 186)

Betriebsgröße	Nachteile im Betrieb/der Dienststelle erfahren						Anzahl (N)
	Keine Aussicht auf Rückkehr in die alte Position	Schlechtere Arbeitsbedingungen als vorher	Anstehende Gehaltserhöhung verzögert / blockiert	Anstehende Karriereschritte verzögert / blockiert	Berufliche Weiterentwicklung verzögert/ blockiert	Weniger interessante Tätigkeiten / Projekte / Kundschaft	
bis 49	29	32	40	40	54	24	63
50-249	15	23	19	40	79	43	47
Mindestens 250	20	22	43	57	76	50	76

Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Mit Blick auf die verschiedenen **Wirtschaftszweige** ist der hohe Anteil an Befragten mit längerfristigen Nachteilen im „Gesundheits- und Sozialwesen“ auffällig (41 Prozent, Tab. 29).³¹ In der „Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ hingegen sind es insgesamt etwas weniger Frauen, die langfristig Nachteile erfahren haben (23 Prozent). Die Art der längerfristigen Nachteile unterscheiden sich jedoch durchaus:

- Im „**Gesundheits- und Sozialwesen**“ erweisen sich insgesamt belastende und stark verbesserungsbedürftige Arbeitsbedingungen überdurchschnittlich häufig als Problem für die betroffenen Frauen (37 Prozent, Tab. 30). Zudem berichten die Frauen hier mehrheitlich darüber, dass sie nach der Schwangerschaft weniger interessante Tätigkeiten zugeteilt bekommen (54 Prozent). Letzteres könnte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass Ärztinnen in der Qualifizierungsphase während der Schwangerschaft eine Reihe von Ausbildungsabschnitten nicht absolvieren dürfen (z. B. Operationen, vgl. hierzu auch Kap. 4, Abschnitt „Beschäftigungsverbot“).
- Im Bereich der „**Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung**“ kommt es für betroffene Frauen überdurchschnittlich häufig zu Verzögerungen oder einem Aussetzen bei der beruflichen Weiterentwicklung (85 Prozent) sowie bei eigentlich anstehenden Karriereschritten (64 Prozent).

³¹ Aufgrund geringer Fallzahlen dieser Teilgruppe der Befragten (wieder erwerbstätig, also nicht mehr in Mutterschutz/Elternzeit/Beschäftigungsverbot) weisen nur noch wenige Wirtschaftszweige ausreichende Fallzahlen für eine vertiefte bivariate Auswertung auf.

Nachteile, die sich bis in die Zeit nach der Schwangerschaft auswirken, haben aber auch Frauen in anderen Wirtschaftszweigen zu spüren bekommen, das gilt nicht zuletzt für die Beschäftigten im Bereich „Erziehung und Unterricht“:

„Die seit Jahren versprochene Klassenleitung wurde mir nach Ende der Elternzeit nicht gegeben und diese Entscheidung wurde mir gegenüber niemals offen kommuniziert.“

„Die Stelle der Referentin, die für mich vorgesehen war, wurde mit einem Kollegen besetzt [...] Für mich kam plötzlich nur noch meine ursprüngliche Stelle in Frage [...]“

Dass Schwangerschaften im Arbeitsalltag in bestimmten Wirtschaftszweigen eher (noch) selten sind und Ausnahmecharakter haben, wird an einem Beispiel aus der Nahrungsmittelherstellung deutlich. Das Alleinstellungsmerkmal „Schwangerschaft“ hat sich hier jedoch als Vorteil erwiesen:

„Da ich in einer Männerdomäne arbeite und eine von sehr wenigen Frauen bin, kommt eine Schwangerschaft äußerst selten vor. Daher sind alle ein wenig überfordert mit der Situation gewesen, aber haben sich wirklich Zeit genommen und mich nicht unter Druck gesetzt, und vieles mit mir abgesprochen. Das fand ich sehr gut.“

Sorgen und Befürchtungen scheinen sich in dem Fall eher auf die Zeit nach Geburt des Kindes, den Wiedereinstieg und die beruflichen Perspektiven als erwerbstätige Mutter zu richten:

„Ich habe einen Meistertitel, aber ich denke aufgrund meines Geschlechts werde ich nicht befördert. Viele Frauen, die Familie gründen, kündigen danach, da die Bedingungen nicht familien- und mütterfreundlich sind (Schicht usw.) [...] Entweder verschwinden die Frauen oder sie gründen keine Familie.“

Auch im Anschluss an eine Ausbildung scheinen sich mit einer Schwangerschaft die Übernahmebedingungen zu verschlechtern:

„Ich wurde nach Abschluss des dualen Studiums nicht übernommen. Mein Chef hatte zur Übernahme nicht mal ein richtiges Gespräch mit mir geführt und mehrfach vergessen, wann mein letzter Tag ist.“

Wiedereinstieg mit reduzierter Arbeitszeit

Die Hälfte der befragten Frauen arbeitet nach Geburt, Stillzeit und Elternzeit mit einer **kürzeren Arbeitszeit** als vor der Schwangerschaft (50 Prozent, Tab. 31).

Die Verkürzung der eigenen Arbeitszeit nach Geburt eines Kindes hängt häufig mit dem Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen, sowohl bei vielen Frauen als auch bei einigen Männern (vgl. Hobler/Pfahl/Schubert 2021a: S. 3). Dass sich dieser Zusammenhang in Deutschland vor allem bei Frauen, aber nur bei einer Minderheit der Männer zeigt, hat seine

Ursachen in der geschlechtlichen Arbeitsteilung, den normativen Familienleitbildern (BMFSFJ 2013: S. 53), den in den Betrieben geltenden Gendernormen (Klenner/Lott 2016: S. 3) und auch in den in der Praxis angebotenen betrieblichen Arbeitszeitmodellen (Hans-Böckler-Stiftung 2018: S. 3). So begründen mehr als drei Viertel aller aktiv teilzeiterwerbstätigen Mütter in Deutschland ihre Teilzeittätigkeit mit den familiären Betreuungsaufgaben, die sie übernehmen müssen (Hobler/Pfahl 2021: S. 3).

Dass es jedoch nicht immer nur der eigene Wunsch ist, der zu kürzeren Arbeitszeiten führt, sondern Frauen nach der Geburt auch **unfreiwillig in der Teilzeitarbeit** landen, geht auch aus einigen offenen, quantitativen Rückmeldungen der Befragten hervor:

„Die größte Benachteiligung habe ich beim Wiedereinstieg in den Beruf erfahren. Statt voller Stelle habe ich nun nur noch eine halbe Stelle. Gleichzeitig wurden zwei junge Männer neu mit voller Stelle eingestellt.“

Vergleichbare Erfahrungen machte eine andere Befragte:

„Meine Stelle wurde im Zuge meiner Elternzeit ‚umgestaltet‘ bzw. von 50 % auf 25 % reduziert und meine Schwangerschaftsvertretung wurde nach der Elternzeit auf der Stelle belassen. [...] Ich bin mir [...] sicher, dass es nicht zu einer solchen Entwicklung gekommen wäre, wenn ich nicht schwanger geworden und in Elternzeit gegangen wäre. Ähnliche Entwicklungen habe ich bei nicht wenigen Frauen erlebt: Sie konnten nach der Elternzeit aus unterschiedlichsten Gründen nicht oder nur schwer auf ihre vorherige Position zurückkehren und hatten rechtlich kaum Handhabe.“

Eine Beschäftigung in **Teilzeit** ist langfristig mit **Risiken** im Erwerbs- und Lebensverlauf verbunden (vgl. Hobler/Pfahl/Schubert 2021a: S. 4). Oftmals gelingt es den Frauen im Anschluss an eine familienbedingte Teilzeitphase nicht mehr, wieder eine Beschäftigung in Vollzeit zu finden (vgl. Klenner/Schmidt 2011). Eine längerfristige Teilzeitarbeit birgt zudem die Gefahr, dass mit der eigenen Erwerbsarbeit kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann, nicht zuletzt deshalb, weil ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden einhergeht (Hobler/Pfahl/Spitznagel 2020). Da sich auch die Höhe von Transferzahlungen weitgehend an der Höhe des zuvor bezogenen Einkommens bemisst, kann eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung von Frauen weitreichende Folgen, z. B. auch für die Altersabsicherung, haben (Hobler/Pfahl/Schubert 2021b: S. 4).

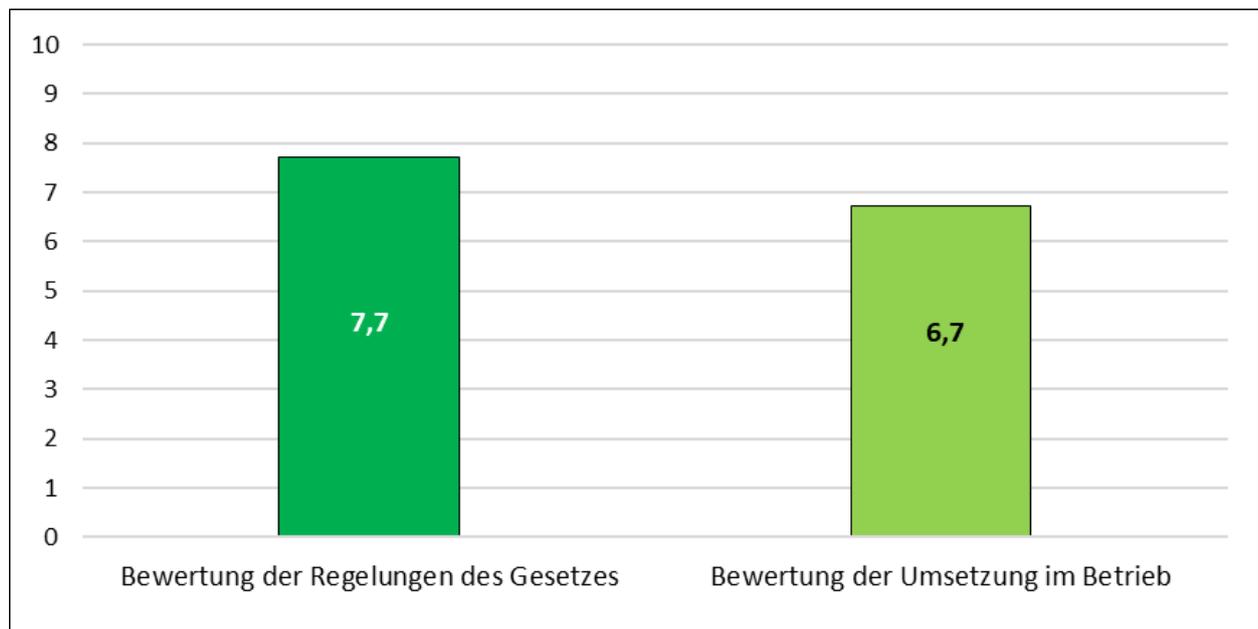
7) Das Mutterschutzgesetz aus Sicht der Frauen

Am Ende der Befragung wurden die Teilnehmerinnen um eine Bewertung sowohl der Regelungen des Mutterschutzgesetzes als auch der konkreten Umsetzung im eigenen Betrieb/in der eigenen Dienststelle auf einer Skala von null (= sehr schlecht) bis zehn Punkten (= sehr gut) gebeten.

Vergleich Gesetz und betriebliche Umsetzung des Gesetzes

Das **Mutterschutzgesetz selbst** wird mit fast acht von zehn Punkten recht positiv bewertet (arithmetisches Mittel: 7,7; Abb. 23). Die **Umsetzung der Regelungen** im Betrieb/in der Dienststelle wird hingegen im Durchschnitt um einen ganzen Punkt schlechter bewertet (arithmetisches Mittel: 6,7).³²

Abb. 23: Bewertung der Regelungen des MuSchG sowie der betrieblichen Umsetzung im eigenen Betrieb/in der eigenen Dienststelle, Mittelwerte (n = 1.126)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 0 (= sehr schlecht) bis 10 (= sehr gut) Punkten.

Die Bewertung des Gesetzes selbst streut bei den befragten Frauen deutlich weniger breit als die Bewertung der betrieblichen Umsetzung des Gesetzes:

- 60 Prozent der Befragten haben **das Gesetz selbst** mit sieben bis neun Punkten bewertet (30 Prozent unterhalb und 30 Prozent oberhalb des Medians von acht Punkten).

³² Neun Prozent der Befragten gaben im Hinblick auf das Gesetz bzw. die Regelungen an, dies nicht beurteilen zu können. Im Hinblick auf die Umsetzung der Regelungen gaben sechs Prozent der Befragten an, es nicht beurteilen zu können. Diese Befragten flossen jeweils nicht in diese und die weiteren Analysen mit ein.

- 60 Prozent der Befragten haben für die **betriebliche Umsetzung des Gesetzes** zwischen fünf und neun Punkten vergeben (30 Prozent unterhalb und 30 Prozent oberhalb des Medians von sieben) haben.

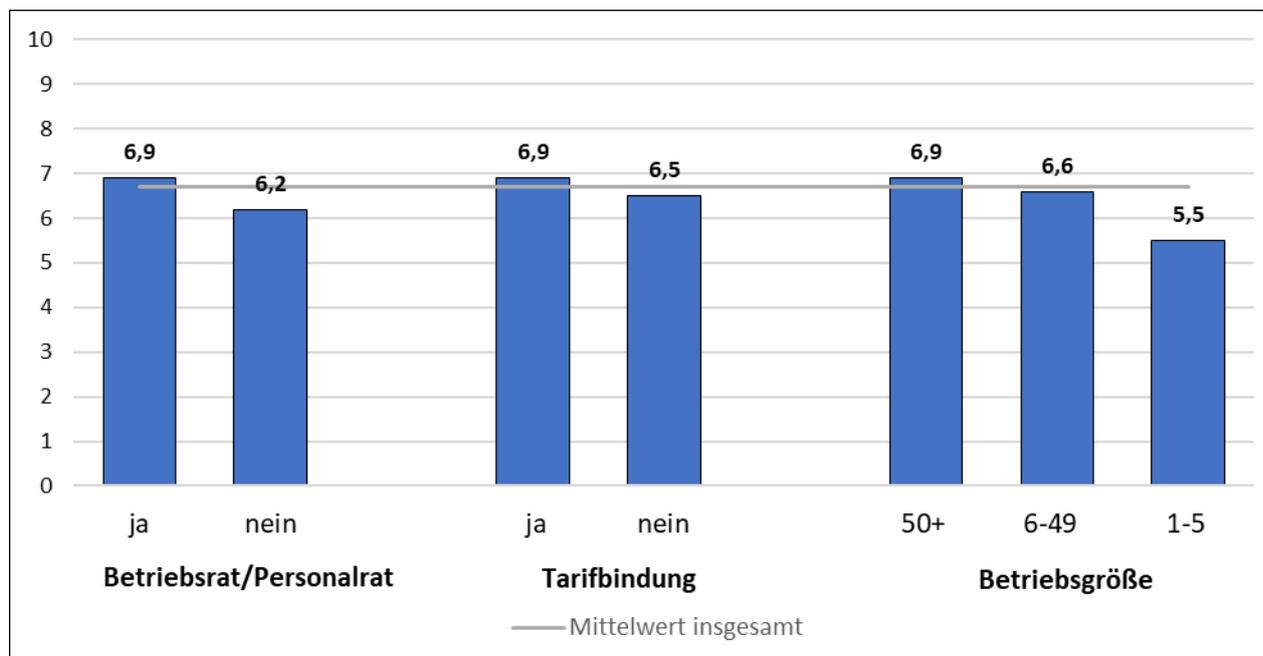
Das bedeutet, dass die Mehrheit der Befragten das Mutterschutzgesetz für gut bis sehr gut erachtet und hier auch weniger Unterschiede bei der Anzahl der vergebenen Punkte bestehen (mehrheitlich zwischen sieben und neun Punkten). Die Frage nach den Erfahrungen mit der betrieblichen Umsetzung des Gesetzes wird hingegen weniger positiv beantwortet; die Anzahl der vergebenen Punkte streut breiter. Die Mehrheit der Befragten vergibt zwischen fünf und neun Punkten.

Bewertungsunterschiede nach betrieblichen Merkmalen

Die konkrete Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in ihrem jeweiligen Betrieb/ihrer jeweiligen Dienststelle wird von den befragten Frauen unterschiedlich bewertet (auf einer Skala von null bis zehn Punkten):

Die betriebliche Umsetzung wird positiver bewertet, wenn es im Betrieb einen **Betriebs- oder Personalrat** gibt (0,7 Punkte Abstand zu „kein Betriebs-/Personalrat“), wenn der Betrieb der **Tarifbindung** unterliegt (0,4 Punkte Abstand zu „keine Tarifbindung“) und wenn der Betrieb **mindestens 50 Beschäftigte** hat (0,3 Punkte Abstand zu „6 bis 49 Beschäftigte“) (Abb. 24).

Abb. 24: Bewertung der betrieblichen Umsetzung des MuSchG nach betrieblichen Merkmalen, Mittelwerte (n >=929 und <= 1.057)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Vor allem das **Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats** macht sich also am deutlichsten positiv bemerkbar, wenn es um die Beachtung und Einhaltung der im Mutterschutzgesetz genannten Schutzbestimmungen in einem Betrieb/einer Dienststelle geht.

Auch die **Tarifbindung** eines Betriebes/einer Dienststelle unterstützt die Einhaltung von Vorgaben in Bezug auf die Arbeitsgestaltung, wovon auch die Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen profitiert.

Und schließlich spielt auch die **Betriebsgröße** eine Rolle. Hier sind größere Betriebe im Vorteil, weil kleine Betriebe und Dienststellen über deutlich weniger Ressourcen verfügen, entsprechende (infrastrukturelle) Voraussetzungen für den Mutterschutz zu schaffen sowie schwangere oder stillende Frauen weitreichend zu unterstützen. Am deutlichsten zeigt sich der Unterschied daher erwartungsgemäß bei den aller kleinsten Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten³³; deren betriebliche Umsetzung der Mutterschutzregelungen wird noch einmal einen Punkt schlechter bewertet (5,5 Punkte) als in Kleinbetrieben mit sechs bis 49 Beschäftigten (6,6 Punkte).

Bewertungsunterschiede nach Wirtschaftszweigen

Die betriebliche Umsetzung des Mutterschutzgesetzes gelingt aus Sicht der betroffenen Frauen in den unterschiedlichen **Wirtschaftszweigen** unterschiedlich gut (Abb. 25). Bei Betrachtung der sechs größten Wirtschaftszweige zeigt sich, dass die betriebliche Umsetzung im Bereich der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“³⁴ (7,4 Punkte) von den betroffenen Frauen am günstigsten bewertet wird. Das gilt jedoch ausdrücklich nicht für die Beschäftigten in Drittmittelprojekten:

„Ich bin als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Drittmittelprojekt beschäftigt. Die Regelungen des Mittelgebers erlauben keine Verlängerung meines Arbeitsverhältnisses um die Zeiten des Mutterschutzes und/oder der Elternzeit [...]. Möglich wäre, dass sich meine Dienststelle zur Finanzierung einer Verlängerung bereit erklären würde. Diese hat dafür jedoch keine Gelder [...]. In diesem Sinne werde ich [...] benachteiligt, da mir zur Erbringung der wissenschaftlichen Leistung aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit deutlich weniger Zeit zur Verfügung steht.“

Am schlechtesten fällt die Bewertung unter den hier verglichenen Wirtschaftszweigen im Bereich **„Gesundheit und Soziales“** aus (6,4 Punkte). Dies entspricht dem oben bereits dargestellten Befund, dass eine Schwangerschaft gerade für Frauen in diesem Wirtschaftszweig häufig längerfristig zu beruflichen Nachteilen im Betrieb/in der Dienststelle führt (vgl. Kap. 6, Abschnitt „Längerfristige Nachteile durch die Schwangerschaft“). Dass das Problem nicht nur den betroffenen

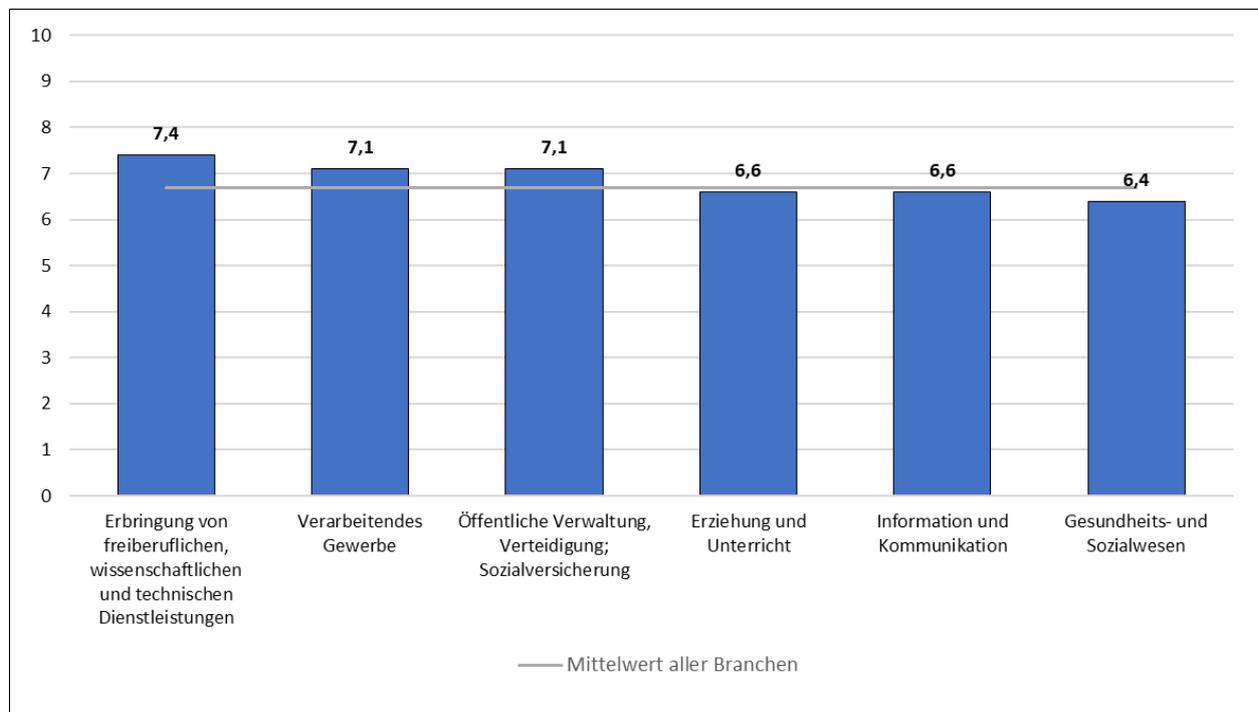
³³ Anzahl (N): 55.

³⁴ Darunter fallen etwa Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, aber auch das Veterinärwesen. Freiberuflerinnen wurden hierbei nicht befragt.

Ärztinnen bewusst ist, sondern auch von den Kolleg*innen so wahrgenommen wird, die gar nicht unmittelbar betroffen sind, zeigt dabei folgende Rückmeldung:

„Ich arbeite in der Verwaltung in einem Uniklinikum [...]. Wäre ich allerdings Ärztin/Chirurgin wäre es fatal. Bevor sich jemand wirklich informiert und Möglichkeiten herausarbeitet, wird einfach sofort ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Deswegen gibt es hier auch Fälle, wo Ärztinnen auch noch in fortgeschrittener Schwangerschaft diese nicht angeben, da sie sie sonst sofort mit ihren Tätigkeiten aufhören müssen, anstatt zu schauen, was sonst noch möglich wäre. Das neue MuSchG hat das nicht verbessert. Viele sind unsicher, es bräuchte Aufklärung, Positiv- und Negativlisten.“

Abb. 25: Bewertung der betrieblichen Umsetzung des MuSchG nach den sechs am meisten genannten Wirtschaftszweigen, Mittelwerte (n aller WZ = 1.061, n der 7 WZ = 820)



Datenquelle: DGB-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“, Quantitative Erhebung 2021, eigene Berechnungen (SowiTra).

Befragte im „**Verarbeitenden Gewerbe**“ sowie in der „**Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung**“ bewerten die betriebliche Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen mit jeweils 7,1 Punkten vergleichsweise gut. Im Vergleich dazu fallen die Bewertungen der Frauen aus den Wirtschaftsbereichen „**Erziehung und Unterricht**“ sowie „**Information und Kommunikation**“ eher durchschnittlich aus (jeweils 6,6 Punkte).

Insbesondere Befragte im **Lehrer*innen**-Beruf thematisieren etwa die Spannungen zwischen Mutterschutzgesetz und den Arbeits- und Pausenzeiten:

„Ein Beispiel sind Pausenzeiten: Schülerinnen und Schüler haben Anliegen, die auch mal in der Pause besprochen werden müssen. Es obliegt viel zu stark der Schwangeren selbst, inwieweit die Kriterien des Mutterschutzes umgesetzt werden können. So gerät man leicht in den Konflikt, die Arbeit ‚schleifen zu lassen‘ oder sie im Sinne der Schülerinnen und Schüler umzusetzen, dann aber zum eigenen Nachteil.“

Berufliche Hemmnisse durch Mängel beim betrieblichen Mutterschutz

Schließlich wird die betriebliche Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen insbesondere von solchen Frauen schlechter bewertet, die ihre Arbeitgeber*innen bzw. ihre Dienststellen im Zuge der Schwangerschaft bzw. mit der Geburt gewechselt haben (6,1 Punkte) (ohne Tab./Abb.). Umgekehrt bewerten Frauen, die nach Mutterschutz und Elternzeit anschließend weiter im selben Betrieb arbeiten, die betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes um einen ganzen Punkt günstiger (7,1 Punkte). Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass sich die **Erfahrung einer schlecht umgesetzten Mutterschutzphase** besonders nachdrücklich ungünstig auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz bzw. mit dem Betrieb/der Dienststelle auswirkt und (mit) dazu führt, dass betroffene Frauen am bisherigen Arbeitsplatz bzw. beim bisherigen Betrieb/bei der bisherigen Dienststelle keine Zukunft für sich sehen und sich für einen Wechsel entscheiden (oder notgedrungen gehen müssen).

Ein weiterer Beleg für die Annahme, dass ein **Zusammenhang zwischen einer schlecht gestalteten Mutterschutzphase und generellen beruflichen Nachteilen** besteht: 38 Prozent dieser „Arbeitsplatz-Wechslerinnen“ berichten von konkreten Nachteilen, die sie aufgrund bzw. nach ihrer Schwangerschaft in ihrem bisherigen Betrieb/ihrer bisherigen Dienststelle erlebt haben (unter allen befragten schwangeren/stillenden Frauen sind dies nur 28 Prozent; vgl. Tab. 27). Frauen, die rund um die Geburt ihre*n Arbeitgeber*in wechseln, berichten häufiger von verzögerten bzw. ausgesetzten beruflichen Entwicklungsschritten oder Gehaltserhöhungen, von schlechteren Arbeitsbedingungen oder uninteressanten Arbeitsaufgaben aufgrund der Geburt (vgl. hierzu auch Abb. 21 für alle nach der Geburt bereits wieder erwerbstätigen Frauen).

In einer Vielzahl der offenen, qualitativen Antworten berichten die befragten Frauen von der Art solcher erlebten beruflichen Nachteile. Stellvertretend für viele andere beschreibt eine Betroffene, dass im Verlauf ihrer Schwangerschaft das Verhältnis zu den Vorgesetzten immer angespannter und zerrütteter wurde, so dass sie sich *„eine weitere Beschäftigung auch nach Ende der Elternzeit in dieser Abteilung auf keinen Fall mehr vorstellen kann und eine Kündigung erwägt“*. In anderen Fällen wurden aber auch Verträge von Seiten des Betriebes/der Dienststelle nicht verlängert oder die Stellen in der Zwischenzeit anderweitig besetzt, sodass eine Rückkehr der Betroffenen nach der Mutterschutzphase bzw. Elternzeit nicht mehr möglich war:

„Meine Stelle wurde mit einem anderen Kollegen besetzt, und ich musste eine andere Tätigkeit ausüben. Der Kollege wurde sogar mit einer höheren Gehaltsstufe eingestellt als ich dort je bekommen habe.“

Dabei wird auch deutlich, dass vor der Schwangerschaft gemachte Zusagen von den Arbeitgeber*innen nicht immer eingehalten werden. Es sind also nicht nur die Frauen, die sich zum Wechseln entschließen, sondern mindestens genauso häufig die **Arbeitgeber*innen, die die Frauen nach der Schwangerschaft nicht behalten** wollen. So ist für eine Befragte die Frage nach Diskriminierungserfahrungen gleichbedeutend mit der erfolgten *„Aufkündigung des Weiterbildungsverhältnisses trotz der anfänglich versprochenen Vertragsverlängerung“*. Eine andere hätte sich von ihrem Arbeitgeber gewünscht,

„[...] dass sie mich nach meinem Erziehungsurlaub wieder eingestellt hätten, so wie es abgesprochen war. Leider haben sie mich nach den drei Jahren nicht mehr gewollt. Haben meine Arbeitszeiten so umgestellt, dass es unmöglich war, mit Kleinkind zu arbeiten.“

Selbst Gesetzesverstöße sind vorgekommen, gegen die in Unkenntnis der Rechtslage zunächst nicht vorgegangen wurde:

„Mein Ausbildungsverhältnis wurde sofort nach Bekanntwerden der Schwangerschaft gekündigt. Dies ist nicht nur mit mir, sondern in den vorangegangenen Jahrgängen immer so gehandhabt worden. Mir haben nur noch Hospitation und Prüfungen gefehlt, die ich ohne Probleme geschafft hätte. Ich war bis zur Schwangerschaft Klassenbeste.“

Erst später hat diese Betroffene durch den Hinweis ihrer Hebamme erfahren, dass die Kündigung ganz offenbar rechtswidrig war und sich an einen Rechtsanwalt gewandt:

„Da das Ausbildungsverhältnis (schulische Ausbildung mit BAFÖG) gekündigt wurde, bin ich auch aus der Familienkrankenversicherung rausgeschmissen worden. Bin zurzeit überhaupt nicht krankenversichert [...]. Mein Freund und ich wollen jetzt heiraten, damit ich zur Geburt versichert bin. Es ist das totale Chaos. Meine Hebamme hat mir jetzt erzählt, dass ich gar nicht gekündigt werden durfte. Habe jetzt Anwalt hinzugezogen.“

Eine Längsschnittstudie im Auftrag des BMAS hat die Gründe untersucht, aus denen Beschäftigte ihren Arbeitsplatz wechseln (Kampkötter et al. 2015). Dabei zeigte sich, dass die drei wichtigsten Ursachen für einen Wechsel „bessere Vorgesetzte“, „eine faire Behandlung durch Kollegen und Vorgesetzte“ sowie „veränderte Arbeitsinhalte“ heißen – und damit kulturelle und soziale Aspekte im Betrieb/in der Dienststelle durchaus wichtiger für einen Wechsel sein können als die Höhe des Gehalts oder die Qualität der Arbeitszeiten (ebd., 19). Dies scheint auch auf die hier

untersuchte Gruppe der *abhängig beschäftigten schwangeren und stillenden Frauen* übertragbar zu sein: Im Hinblick auf Benachteiligungen am Arbeitsplatz werden vor allem **veränderte Arbeitsinhalte und mangelnde Wertschätzung** thematisiert (vgl. Kap. 4, Abschnitt „Körperliche und psychische Belastungen“).

Nicht nur angesichts der aktuellen demographischen Herausforderungen sollte es jedoch auch im Interesse von Betrieben und Dienststellen liegen, ihre schwangeren und/oder stillenden Fachkräfte nicht aufgrund von mangelndem Arbeits- und Gesundheitsschutz, mangelnder Empathie oder fehlendem Entgegenkommen in der Zeit rund um die Geburt zu verlieren.

8) Fazit und politische Schlussfolgerungen

Die vorliegenden empirischen Befunde zeigen teils deutliche betriebliche Defizite in den tatsächlichen Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Frauen auf, aber auch im (betriebs-)kulturellen Umgang mit dem Lebensereignis „Schwangerschaft“. Die hier in 12 Punkten zusammengefassten zentralen Ergebnisse liefern die Belege für eine noch nicht hinreichende betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes und unterstreichen den zukünftigen, (betriebs-)politischen Handlungsbedarf:

- (1) Bei mehr als jeder dritten Schwangeren wird die Verpflichtung zur Durchführung einer **Gefährdungsbeurteilung** zum Schutz der Gesundheit der Frau und des Kindes am Arbeitsplatz ignoriert (35 Prozent). Weitere elf Prozent der Befragten wissen nicht, ob eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass ausgerechnet *das* zentrale Instrumente des Mutterschutzgesetzes in der Praxis nicht funktioniert. Nur bei einer knappen Mehrheit der Befragten wurden Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber*innen ergriffen (54 Prozent). Arbeitgeber*innen als Normadressat*innen des Mutterschutzgesetzes müssen daher stärker in die Pflicht genommen und kontrolliert werden. Auch für diese Aufgabe müssen die Aufsichtsbehörden der Länder finanziell und vor allem personell deutlich besser ausgestattet werden.
- (2) Nicht einmal der Hälfte der Schwangeren wurde nach der Meldung der Schwangerschaft von den Arbeitgeber*innen das gesetzlich vorgesehene **gemeinsame Gespräch** angeboten, in dem etwaige Besonderheiten der Schwangerschaft, die individuellen Bedarfe und Bedürfnisse der Frauen und gegebenenfalls erforderliche Schutzmaßnahmen im Kontext der konkreten Arbeitsplatzbedingungen besprochen werden. Dies zeigt sehr deutlich, wie wenig der im Mutterschutzgesetz verankerte Gedanke einer „**Dialogorientierung**“ bisher in der Arbeitswelt Umsetzung findet, und wie dringend hier eine Nachsteuerung und Kontrolle erfolgen muss. Das Mutterschutzgesetz 2018 setzt auf den europäischen Vorgaben des allgemeinen Arbeitsschutzes und des Antidiskriminierungsschutzes auf und muss diesen Vorgaben entsprechen. Dabei sind kommunikativ-partizipative Instrumente von großer Bedeutung: Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Information und Beteiligung haben einen hohen Stellenwert. Marianne Weg hat diesen Anspruch einmal wie folgt formuliert: „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!“³⁵
Die Befragung hat nicht nur im Hinblick auf das verpflichtende Gesprächsangebot, sondern auch in Bezug auf Sachkunde, Unterrichtung, weitergehende Informationen und

³⁵ Weg, Marianne (2018): Der Ausschuss für Mutterschutz – Impulsgeber für den Mutterschutz. Vortrag anlässlich der Auftaktveranstaltung zur Konstituierung des Ausschusses für Mutterschutz am 03. Juli 2018 im BMFSFJ.

Kommunikationsbereitschaft erhebliche Mängel offengelegt. Aufklärung und vor allem Sensibilisierung für das Thema bei den Normadressat*innen und den betrieblichen Akteur*innen bleiben daher auch vier Jahre nach Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes wichtig. Dabei sollte unbedingt das Potenzial neuer (Online)Formate genutzt werden. Außerdem wäre es an der Zeit, das Thema „Mutterschutz am Arbeitsplatz“ in betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungsangebote dauerhaft zu integrieren; die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass es in Zukunft noch größere Relevanz erreicht.

- (3) Dort, wo Gefährdungsbeurteilungen stattfanden und ein **Betriebsrat bzw. Personalrat vorhanden war**, wurde dieser nur in jedem vierten Fall eingebunden. Hierbei sollten die Arbeitgeber*innen stärker in die Pflicht genommen werden, bei diesem Thema Hand in Hand mit den Betriebs- und Personalrät*innen zu arbeiten. Die Betriebs- und Personalrät*innen tragen Verantwortung, sich aktiv in die Ausgestaltung der Mutterschutzphase einzubringen, da Regelungen zum Gesundheitsschutz im Betrieb im Rahmen gesetzlicher Vorgaben mitbestimmungspflichtig sind (vgl. BetrVG § 87, Abs. 1 Ziffer 7). Sie können dem nachkommen, indem sie die gesamte Belegschaft auf ihren Betriebs-/ Personalversammlungen über das Thema informieren, das Thema Mutterschutz im Arbeitsschutzausschuss aufgreifen, darauf hinwirken, dass Schwangere und Stillende als besonders schutzwürdige Beschäftigtengruppe in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden, Betriebsvereinbarungen initiieren, oder indem sie proaktiv das unterstützende Gespräch mit der schwangeren oder stillenden Kollegin sowie deren Vorgesetzten suchen. Zudem gehört ein großer Teil der im Rahmen des Mutterschutzes sinnvollen Gestaltungsmaßnahmen sowieso zum Aufgabenbereich von Betriebsrät*innen bzw. ist mitbestimmungspflichtig (z. B. Anpassungen der Arbeitszeit, Regelungen zu Fort- und Weiterbildungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).
- (4) **Betriebliche Beschäftigungsverbote** dienen dem Ausschluss unverantwortbarer Gefährdungen für die Schwangere oder Stillende oder ihr Kind. Sie sind erst dann auszusprechen, wenn Arbeitgeber*innen geprüft haben, ob unverantwortbare Gefährdungen weder durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können. Dabei müssen sie alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Betroffenen weiterzubeschäftigen, d. h. das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die Schwangere oder Stillende oder ihr Kind erforderlich ist. Die Befragung allerdings zeigt: Beschäftigungsverbote werden teilweise ausgesprochen, ohne dass es zuvor zu einer echten Prüfung des Anpassungsbedarfes und der Umsetzung von Schutzmaßnahmen kommt (vgl. Kap. 4, Abschnitt „Beschäftigungsverbot“). Zwei Kritikpunkte sind dabei besonders hervorzuheben: Zum einen dürfen weder Schwangere noch Stillende aufgrund des Schutzes ihrer Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Zum anderen sollte es auch nicht zu einer leichtfertigen Abwälzung von einzelbetrieblichen Kosten einiger weniger Arbeitgeber*innen auf die Gesamtheit aller

Arbeitgeber*innen kommen. Dies ist aber der Fall, wenn notwendige Anpassungen der Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsschutzmaßnahmen in einem Betrieb vorschnell mit dem Aussprechen eines betrieblichen Beschäftigungsverbots umgangen werden. Die so handelnden Arbeitgeber*innen profitieren dann einseitig von einer vollständigen Erstattung des von ihnen im Beschäftigungsverbot gezahlten sogenannten „Mutterschutzlohns“ durch die Sozialversicherung im Rahmen des Umlageverfahrens U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Die finanziellen Mittel hierfür werden von allen Arbeitgeber*innen mit abhängig Beschäftigten in Deutschland im Rahmen des U2-Umlageverfahrens aufgebracht – also auch von jenen Arbeitgeber*innen, die selbst kein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen, sondern selbst erfolgreich innerbetriebliche Schutzmaßnahmen ergreifen – und sollten daher verantwortungsvoll verwendet werden. Betrieblichen Mutterschutz ohne Nachteile für die Betroffenen verantwortungsbewusst zu gestalten, stellt Anforderungen an die Verantwortlichen und alle Beteiligten. Er ist aber nicht ins Ermessen der Normadressat*innen gestellt und kein Ding der Unmöglichkeit; davon zeugen die Beispiele guter Praxis, die auch in dieser Studie sichtbar wurden. Hier sind alle betrieblichen Akteur*innen gefragt, die Betriebe bei der Umsetzung adäquater Schutzmaßnahmen unterhalb eines (vollständigen) Beschäftigungsverbots zu unterstützen.

- (5) Im Hinblick auf die am Arbeitsplatz für Schwangere und Stillende vorgesehenen **Arbeitsschutzmaßnahmen** zeigen sich eklatante Defizite bereits bei der Schaffung geeigneter Umgebungsbedingungen, damit Schwangere sich im Verlauf des Arbeitstages hinsetzen, hinlegen und ausruhen können. Wenn mehr als der Hälfte der Befragten kein Ruheraum zur Verfügung steht und fast vier von zehn Befragten keine (räumlichen oder arbeitsorganisatorischen) Möglichkeiten haben, sich jederzeit unter geeigneten Bedingungen ausruhen zu können, zeigt dies, wie wenig selbst die eigentlich selbstverständlichen Basics des Mutterschutzes im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden. Bei kleineren Unternehmen mag dies vielleicht noch eher eine echte Herausforderung darstellen. Wenn jedoch auch fast die Hälfte der Befragten aus Großbetrieben keinen Ruheraum nutzen können und mehr als einem Viertel von ihnen keine geeigneten Bedingungen zum Ausruhen zur Verfügung stehen, weist das schon auf erhebliche Pflichtverstöße hin, die nicht akzeptiert werden dürfen. Gerade Großbetriebe sollten über genügend finanzielle, räumliche und personelle Ressourcen verfügen, um entsprechende Gelegenheiten bereitzustellen. Gleiches gilt für organisatorische Vorkehrungen für notwendige Stillpausen in geschützter räumlicher Umgebung.
- (6) **Abend-** sowie auch **Sonn- und Feiertagsarbeit** wurde in der Schwangerschaft jeweils von etwa einem Viertel der Befragten mehrmals geleistet. Die meisten betroffenen Frauen geben dabei an, diese Arbeit freiwillig erbracht zu haben (jeweils 17 Prozent). Allerdings wurde das Arbeiten zu dieser Zeit auch von sechs (Abendarbeit) bzw. acht Prozent (Sonn- und Feiertagsarbeit) der Befragten „erwartet“. Problematisch ist dies aufgrund der sogenannten Genehmigungsfiktion: Angesichts mangelnden Personals in den Aufsichts-

behörden ist „fraglich, ob die Arbeitsschutzbehörden ihre erweiterten Aufgaben der Beratung und Überwachung des Mutterschutzes in den Betrieben tatsächlich ausreichend wahrnehmen können“, wie Weg/Reuhl (2017: S. 7) im Hinblick auf das novellierte Mutterschutzgesetz konstatieren. Würde die Aufsicht über ungewöhnliche und besonders belastende Arbeitszeiten von Schwangeren besser funktionieren, wäre eine entscheidende Voraussetzung für die gesetzeskonforme Umsetzung des Mutterschutzes in Betrieben und Dienststellen erfüllt.

- (7) Noch bedenklicher sind die **Belastungen auf Grund von überlangen Arbeitszeiten**: Mehr als die Hälfte der befragten Frauen leistet während der Schwangerschaft wiederholt Mehrarbeit (56 Prozent) oder überschreitet die vorgesehene Tageshöchst Arbeitszeit (55 Prozent), obwohl diese der Bewilligung durch die Aufsichtsbehörde bedarf (MuSchG § 29 Abs. 3). Von jeder achten Befragten wurde die Mehrarbeit unfreiwillig erbracht und durch den Arbeitgeber „erwartet“ (zwölf Prozent). Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass wiederholt auftretende lange Arbeitszeiten unter schwangeren Frauen eher die Norm als die Ausnahme darstellen. In den Rückmeldungen aus den offenen Fragen finden sich Hinweise darauf, dass der Mehrarbeit oder den überlangen Arbeitstagen häufig nur zugestimmt wurde, weil die betroffenen Frauen berufliche Nachteile befürchteten. Aus diesem Grund wünschen sich einige Frauen ein generelles, vollständiges Verbot von Mehrarbeit oder überlangen Arbeitstagen.

Da im Mutterschutzgesetz eine Öffnungsklausel für Ausnahmen vorgesehen ist (an Stelle eines prinzipiellen Verbots aller besonderen, belastenden Arbeitszeitlagen), die Aufsichtsbehörden aber zugleich die Kontrolle der zulässigen „Ausnahmen“ in jedem einzelnen Betrieb/jeder einzelnen Dienststelle nicht gewährleisten können, dann bedarf es hier ersatzweise eines verlässlichen, **kollektiven Regelwerks** für die Gewährung arbeitszeitlicher Ausnahmen. Ein solches Regelwerk muss dazu dienen, die betroffenen schwangeren/stillenden Frauen vor betrieblichem Druck und erzwungener „Freiwilligkeit“ zu schützen, um eine Balance und eine Übereinkunft auf Augenhöhe zwischen Betrieb/Dienststelle und der Betroffenen überhaupt zu garantieren, etwa durch die erforderliche Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung oder ersatzweise einer unabhängigen Ombudsperson „Schwangerschaft/Stillzeit“, falls keine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist. Genauso wichtig wäre es, verpflichtende „Ausgleichszeiten“ innerhalb derselben Woche für die geleistete Mehrarbeit oder zusätzlich geleistete Abend-/Sonntagsarbeit festzulegen, sodass beide Seiten etwas geben und etwas bekommen. Grundsätzlich treffen solche Arbeitszeitanrangements auch auf den Wunsch der Schwangeren und Stillenden, die sich häufig mehr Flexibilität in der Ableistung ihrer Arbeitszeiten wünschen. Das ging auch aus etlichen Antworten auf offene Fragen der hier zugrunde liegenden Befragung hervor.

Entscheidend ist, dass derartige arbeitszeitliche Gestaltungsmöglichkeiten gesetzliche Vorgaben nicht unterlaufen und gleichzeitig Aufsicht und Kontrolle zuverlässig funktionieren.

Als wichtige Voraussetzungen für eine Umsetzung im Sinne der Beschäftigten erweisen sich: verbindliche Vereinbarungen über Ausgleichsmechanismen, die von Tarifparteien oder Interessenvertretungen in kollektiven Regelungen vereinbart werden und damit die Frauen in einer Phase besonderer Umstände von der Last befreien, solche Vereinbarungen individuell mit Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder Geschäftsführungen verhandeln und durchsetzen zu müssen.

- (8) Deutlich mehr als jede dritte Befragte berichtet von **physischen** oder **psychischen Belastungen** während der Schwangerschaft (39 Prozent). Auslöser sind meist Stress aufgrund von Zeitdruck, Arbeits- und Aufgabendichte, aber auch körperliche Belastungen, lange Fahrt- oder Wegezeiten oder die Unvereinbarkeit von Beruf und Schwangerschaft. Das Wissen um schlechtere Berufsaussichten für Menschen mit Sorgeverantwortung führt zudem bei einigen Frauen zu dem Anspruch, mindestens genauso leistungstark sein zu wollen wie vor der Schwangerschaft.

Bei jeder sechsten Frau entsteht zudem ein Gefühl der **Benachteiligung** aufgrund der Schwangerschaft (16 Prozent). Oft erleben die Betroffenen die ihnen zugewiesenen Aufgaben in Bezug auf Komplexität, Anforderungen, Erledigungsdauer und Verantwortung auch als weniger anspruchsvoll und daher als schlechter. Und auch die Angst vor Benachteiligungen in Hinblick auf den weiteren Berufsweg ist meist nicht unbegründet, was sich oftmals schon bei der Rückkehr aus der Mutterschutzzeit/Elternzeit zeigt. Außergewöhnliche Großereignisse wie die Coronapandemie oder andere gesellschaftliche Krisensituationen erhöhen das Stresslevel der befragten Frauen noch einmal zusätzlich.

- (9) Von allen Frauen, die im Arbeitsleben stehen und ein Kind bekommen, fallen überhaupt nur 36 Prozent unter die Schutzbestimmungen zum Stillen – da nur sie schon während der Stillzeit ihre Erwerbsarbeit wieder aufnehmen und somit **Stillen und Arbeiten miteinander vereinbaren** müssen. Es sind dann letztlich sogar nur acht Prozent, die tatsächlich während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz stillen – alle anderen entscheiden sich dafür, entweder nur „außerhalb“ der Arbeitszeit (17 Prozent) oder „woanders“, also jenseits des Betriebes zu stillen (11 Prozent). Dass dies nicht etwa nur den persönlichen Vorlieben geschuldet ist, dafür spricht, dass sich das Stillen im Betrieb selbst für die knappe Hälfte der tatsächlich im Betrieb stillenden Frauen nicht unkompliziert und „geschützt“ angefühlt hat.

- (10) Vielmehr muss dies auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Betriebskultur und die räumlichen Bedingungen am Arbeitsplatz in einer großen Zahl von Betrieben als nicht besonders stillfreundlich erlebt werden. Vier von zehn stillenden Frauen haben das **Stillen am Arbeitsplatz** nicht als unkompliziert erlebt und hatten kein geschütztes Gefühl dabei. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass es für die Hälfte der am Arbeitsplatz stillenden Frauen an geeigneten Räumen fehlt, in die sie sich zum Stillen zurückziehen können. Und es ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass stillende Frauen eben nicht ganz selbstverständlich im betrieblichen Ablauf von vornherein mitgedacht werden. Dass das Thema eine

größere Relevanz hat, größer als vielfach angenommen, darauf deuten die zahlreichen Hinweise aus den offenen Fragen hin:

„Ich wünsche mir, dass der Mutterschutz in der Stillzeit bekannter gemacht wird. Selbst meinem Chef (Chefarzt Gynäkologie) waren die Regelungen nicht klar. Das würde es für schnell wiedereinsteigende Frauen vielleicht etwas leichter machen, ihre Position zu vertreten.“

Da mag sich schon bei der einen oder dem anderen die Frage stellen, wie wohl die Ausgestaltung der räumlichen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen im Betrieb aussehen würde, wenn es die Männer wären, die stillen?

- (11) Schwangerschaft und Mutterschaft stellen in Deutschland immer noch ein wesentliches **Hemmnis für die berufliche Entwicklung für Frauen** dar. Anders lassen sich entsprechende Aussagen von mehr als einem Viertel der Befragten nicht interpretieren, die von langfristigen beruflichen Nachteilen aufgrund der Schwangerschaft berichten (28 Prozent). Von diesen Betroffenen wird im Einzelnen beklagt: dass die Schwangerschaft ihre berufliche Weiterentwicklung verzögert oder blockiert hat (67 Prozent), dass sich anstehende Karriereschritte verzögert haben oder ausgesetzt wurden (47 Prozent), dass Arbeitstätigkeiten weniger interessant geworden sind (39 Prozent), dass sich Gehaltssteigerungen verzögert haben oder vollständig blockiert wurden (26 Prozent).

Die Hälfte der befragten Frauen arbeitet nach der Mutterschutzphase (plus evtl. Elternzeit) mit einer kürzeren Arbeitszeit als vor der Schwangerschaft. Auch die vorliegende Studie belegt damit, dass mit der Schwangerschaft die sogenannte **Teilzeitfalle für Frauen** zuschnappt. Teilzeitbeschäftigung geht bekanntermaßen mit langfristigen Risiken für Frauen im Erwerbs- und Lebensverlauf einher (vgl. Hobler/ Pfahl/ Schubert 2021a: S. 4). In Zeiten, in denen die Zeichen auf geschlechterpolitische Gleichstellung und Anti-Diskriminierung als gesellschaftlich akzeptierte Notwendigkeit stehen, sollten Nachteile der beruflichen Entwicklung aufgrund von Schwangerschaft und Geburt nicht mehr bei jeder vierten Frau zur betrieblichen Realität gehören. Zudem sollten leitende Positionen in Betrieben verstärkt auch in Teilzeit realisiert werden können. Eine Schwangerschaft sollte nicht dazu führen, dass es im Anschluss zu Verzögerungen oder Behinderungen der beruflichen Weiterentwicklung kommt, nur weil diese nicht in Teilzeit vorstellbar sind.

- (12) Hinzu kommt, dass sich aus den Befragungsergebnissen Belege für einen **Zusammenhang zwischen einer schlecht gestalteten Mutterschutzphase**, dem Auftreten von beruflichen Nachteilen **und dem (notgedrungenen) Wechsel** des*der Arbeitgeber*in rund um Schwangerschaft und Geburt ergeben:
- Auf einer Bewertungsskala von null bis zehn bewerten die „Arbeitsplatz-Wechslerinnen“, d. h. Frauen, die im Zuge der Schwangerschaft/Geburt ihre Arbeitgeber*innen

gewechselt haben, die Umsetzung des selbst erlebten betrieblichen Mutterschutzes um einen ganzen Punkt negativer als alle befragten Frauen.

- Zudem berichten die „Arbeitsplatz-Wechslerinnen“ (38 Prozent) auch um zehn Prozentpunkte häufiger von selbst erlebten beruflichen Nachteilen (z. B. Hemmnisse bei der beruflichen Weiterbildung, bei Karriereschritten oder Gehaltssteigerungen, weniger interessante Aufgaben) rund um Schwangerschaft und Geburt als alle befragten Frauen (28 Prozent).
- Gerade die offenen, qualitativen Antworten offenbaren, dass die vollzogenen Arbeitsplatzwechsel der Frauen nicht unbedingt freiwillig waren, sondern vor allem eine Reaktion auf erlebte Benachteiligungen und Verletzungen während der Schwangerschaft – meist durch Vorgesetzte – darstellen. Zum Teil sind es aber auch die Arbeitgeber*innen gewesen, die befristete Verträge mit den schwangeren Frauen gezielt nicht verlängert oder aktiv gekündigt haben bzw. Stellen während der Mutterschutzzeit/Elternzeit anderweitig besetzt haben, sodass eine Rückkehr anschließend nicht mehr möglich war.³⁶

Hier stellt sich die dringliche Frage, ob es in Zeiten des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels (auch) betriebswirtschaftlich eine sinnvolle Entscheidung ist, einen großen Teil der schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen zu demotivieren, mit der Gefahr sie zu verlieren anstatt für gute Arbeitsbedingungen während dieser sensiblen und wichtigen (und zudem: zeitlich begrenzten) Lebensphase zu sorgen. Klar ist: Der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung wird hiermit ganz sicherlich nicht Genüge getan. Möglicherweise würden sich Perspektiven und Verständnis ändern, wenn auch Väter und andere Elternteile in den gesetzlichen Regelwerken zu Mutterschutz und Elternzeit als Teil derer, die von Anfang an Verantwortung übernehmen, konsequent bei dieser Verantwortungsübernahme unterstützt würden, etwa indem sie gemeinsam mit den Schwangeren an den Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen und dafür auch einen bezahlten Freistellungsanspruch gegenüber den Arbeitgeber*innen erhalten.

Fazit: Ein wesentliches Ziel des reformierten Mutterschutzgesetzes von 2018 ist der Gesundheitsschutz für schwangere bzw. stillende Frauen (sowie ihre Kinder) am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz – während der Schwangerschaft, aber auch nach der Geburt und in der Stillzeit. Überdies soll das Gesetz die Fortsetzung der Beschäftigung oder sonstigen Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung der Gesundheit ermöglichen und Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit entgegenwirken.

Ob und wie das gelingt, hängt maßgeblich von der konkreten **betrieblichen Umsetzung** der bestehenden gesetzlichen Regelungen ab. Diese hat der DGB Bundesvorstand mit der vorliegenden

³⁶ Sogar von Kündigungen seitens der Arbeitgeber*innen wird berichtet – welche wiederum nicht nur eine Benachteiligung, sondern auch ausdrücklich einen Gesetzesverstoß darstellen.

von SowiTra durchgeführten Studie gezielt in den Blick genommen. Daher richtete sich die Befragung an Schwangere, Stillende und junge Mütter in abhängiger Beschäftigung, da nur sie adäquat Auskunft darüber geben können, **ob das novellierte Mutterschutzgesetz die gewünschten Wirkungen in der Arbeitswelt auch tatsächlich entfaltet.**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das neue **Mutterschutzgesetz** aus Sicht der Schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen deutlich mehr Schutz bietet als es in der vor 2018 geltenden Fassung der Fall war. Durch die Novellierung entspricht es viel stärker als früher dem zeitgemäßen Leitbild einer gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung von Frauen. Es zielt stärker als zuvor gleichermaßen auf den Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind wie auch auf die berufliche Teilhabe der Frauen ab. Die Gestaltungspflichten der Arbeitgeber*innen haben deutlich an Stellenwert gewonnen, weil sie nun unmittelbar im Gesetzestext verankert sind: Arbeitgeber*innen müssen den Arbeitsplatz schwangerer oder stillender Frauen so einrichten, dass sich Schwangerschaft, Stillwunsch und Berufstätigkeit nicht von vornherein ausschließen. Aus Sicht der Frauen schneidet das Gesetz daher relativ positiv ab.³⁷

Anders sieht es aber mit der konkreten **Umsetzung auf betrieblicher Ebene** aus. Die Befragung zeigt sehr deutlich: Die Probleme, die sich vielen erwerbstätigen Frauen ab der Schwangerschaft im Betrieb oder in der Dienststelle in den Weg stellen, lassen sich nicht wegdiskutieren. Schwangere und stillende Frauen können ihre gesetzlichen Rechte viel zu häufig noch nicht automatisch und ganz selbstverständlich in Anspruch nehmen, ohne im Betrieb auf Überraschung, Ignoranz oder auch konkrete betriebliche Gegenerwartungen zu stoßen bis hin zu der Einstellung, sie sollten „freiwillig“ auf ihnen zustehende Schutzrechte verzichten. Zu viele schwangere und stillende Frauen erfahren zudem ganz konkrete Nachteile in ihren Erwerbsbiografien oder müssen sie befürchten. Damit künftig zwischen Anspruch und Wirklichkeit keine Lücke mehr klafft, müssen die Aufsichtsbehörden durch eine ihren zahlreichen und vielfältigen Aufgaben angemessene Personalausstattung schnell in die Lage versetzt werden, die diskriminierungsfreie Umsetzung in Betrieben und Dienststellen auch wirksam zu kontrollieren.

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen werden in der Arbeitswelt auch heute noch als Abweichung von der Norm, **als Ausnahmeereignis**, wahrgenommen, so der Eindruck aus den hier präsentierten Ergebnissen. Auf Grund der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen wird Schwangerschaft in Zukunft jedoch noch viel häufiger ein Teil der Arbeitswelt sein und die Gleichzeitigkeit von Schwangerschaft/Geburt und eigener Erwerbssituation wird den betrieblichen Alltag immer häufiger prägen. Allein schon aus diesem Grund müssen Schwangerschaft und Geburt zur gelebten Normalität im Betriebsalltag werden, die von den betrieblichen Verantwortungsträger*innen entlang der Vorgaben des Mutterschutzgesetzes gestaltet und von allen betrieblichen Akteur*innen wohlwollend begleitet und unterstützt wird. Die Unternehmen müssen diese

³⁷ Leider können hier keine systematischen Angaben dazu gemacht werden, was aus Sicht der Frauen nötig wäre, um das Gesetz noch besser zu formulieren. Hier wären weitere Erhebungen sinnvoll.

Lebensphase noch viel stärker als bisher als einen ganz selbstverständlichen Teil in der Biografie ihrer Beschäftigten akzeptieren (lernen). Die Betriebskultur muss sich für solche Phasen mit körperlichen/seelischen Veränderungen im Leben von Frauen öffnen, sie wertschätzen und souverän begleiten.

Hier zeigen sich im weitesten Sinne gewisse Parallelitäten zur Diskussion um andere Beschäftigtengruppen, wie z. B. Menschen mit Einschränkungen/Behinderungen, Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen jenseits des Mainstreams, Menschen mit psychischen oder chronischen Erkrankungen oder auch Menschen mit umfangreichen Sorgearbeiten (wie z. B. Pflegeaufgaben). Sie alle entsprechen nicht dem **dominierenden Leitbild eines gesunden, vollumfänglich belastbaren, möglichst allzeit verfügbaren Standard-Normalarbeitenden**, der als Arbeitskraft denn als „ganzer Mensch“ wahrgenommen wird, und für den sich in der betrieblichen Arbeitsorganisation/-planung am bequemsten planen lässt.

Hier muss sich vor allem in den Köpfen der Verantwortlichen und Vorgesetzten, mitunter auch in der Wahrnehmung der betrieblichen Interessenvertretungen und in den Köpfen der Kolleg*innen etwas ändern. Sie alle sollten die tatsächliche **Diversität** in Betrieben und Dienststellen viel stärker **als (neuen) Normalfall** akzeptieren. Beschäftigte zeichnen sich durch verschiedenste Lebenssituationen, Möglichkeiten, Orientierungen, Ansprüche, Talente und Bedarfe aus. Diese Vielfalt ist das neue Normal. Erst wenn dies – in der betrieblichen Personalpolitik, aber auch in der Unternehmenskultur insgesamt – von Anbeginn an wertgeschätzt und aufgegriffen wird, wenn Inklusion von Vielfalt zur gelebten Praxis geworden ist, werden die alltäglichen betriebliche Erfahrungen von Schwangeren und Stillenden in der Mutterschutzphase (mindestens) so positiv bewertet werden wie das Mutterschutzgesetz selbst.

Bis dahin kommt den **gesellschaftspolitischen Akteur*innen** – und insbesondere den arbeitsweltlichen Akteur*innen wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Berufsverbänden oder Kammern – eine wichtige **Rolle als Impulsgeber*innen, Vorbilder, Mahner*innen und/oder Mentor*innen** zu, damit Schwangerschaft und Stillzeit zukünftig als ganz selbstverständliche, im Idealfall sogar erfreuliche personalpolitische Ereignisse in der Unternehmenswirklichkeit tatsächlich ihren geschützten Platz finden.

9) Anhang

Tab. 1: Verteilung nach soziodemografischen Merkmalen, in Prozent

Verteilung nach soziodemografischen Merkmalen, in Prozent		
Merkmal	Kategorien	Insgesamt ¹⁾
Geburtsort auf dem heutigen Staatsgebiet von Deutschland ²⁾	ja	92
	nein	8
Alter ³⁾	Bis unter 25 Jahre	2
	Bis unter 30 Jahre	11
	Bis unter 35 Jahre	41
	Bis unter 40 Jahre	36
	Bis unter 50 Jahre	10
Höchster allg. Schulabschluss ⁴⁾	Fachhochschul- oder Hochschulreife	87
	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	11
	Hauptschulabschluss	1
	Noch in schulischer Ausbildung	0
	Polytechnische Oberschule	0
	Kein Schulabschluss	0
Höchster berufl. Abschluss ⁵⁾	(Fach-)Hochschulabschluss	74
	Lehre/Berufsausbildung	20
	Fachschulabschluss	5
	Ohne beruflichen Abschluss	1
	Bin aktuell noch in Ausbildung	1
Alle Befragten (absolute Angaben)		1193
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen		
1) Rundungsbedingt kann die Summe der Anteile von 100 abweichen.		
2) Bundesrepublik Deutschland oder ehem. DDR. Wegen fehlender Angaben wurden 82 Befragte (6,9 Prozent) nicht einbezogen.		
3) Wegen fehlender Angaben wurden 76 Befragte (6,4 Prozent) nicht einbezogen.		
4) Wegen fehlender Angaben wurden 78 Befragte (6,5 Prozent) nicht einbezogen.		
5) Wegen fehlender Angaben wurden 80 Befragte (6,7 Prozent) nicht einbezogen.		

Tab. 2: Verteilung nach Merkmalen der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Schwangerschaft, in Prozent

Verteilung nach Merkmalen der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Schwangerschaft, in Prozent		
Merkmal	Kategorien	Insgesamt ¹⁾
Erwerbsgruppe	Abhängiges Beschäftigungs-/Angestelltenverhältnis ²⁾	81
	Beamtin	19
Erwerbsumfang ³⁾	Vollzeit	62
	Teilzeit	37
	Geringfügig beschäftigt	1
Arbeitszeit ⁴⁾	40 Stunden und mehr Stunden	32
	30-39 Stunden	47
	21-29 Stunden	12
	15-20 Stunden	8
	weniger als 15 Stunden	2
Eigener durchschnittlicher Nettolohn ⁵⁾	weniger als 1.100 Euro	7
	Zwischen 1.100 und weniger als 1.700 Euro	16
	Zwischen 1.700 und weniger als 2.600 Euro	40
	Zwischen 2.600 und weniger als 3.600 Euro	26
	Zwischen 3.600 und weniger als 5.000 Euro	9
	Zwischen 5.000 und weniger als 10.000 Euro	2
Dauer der Betriebszugehörigkeit ⁶⁾	5 Jahre und mehr	45
	2 bis unter 5 Jahren	34
	1 bis unter 2 Jahren	14
	weniger als ein Jahr	6
Befristung des Arbeitsvertrages ⁷⁾	ja	19
	nein	81
	weiß nicht	0
Ausgeübte Leitungsfunktion ⁸⁾	Ohne leitende Funktion	79
	Mit einfacher Leitungsfunktion (z.B. Team-/Filial-/Referats-/Abteilungs-/Bereichsleiterin)	20
	Mit gehobener Leitungsfunktion (z.B. Betriebsleiterin/Werksleiterin/Direktorin)	1
Gewerkschaftsmitgliedschaft ⁹⁾	ja	37
	nein	63
Alle Befragten (absolute Angaben)		1193
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen		
1) Rundungsbedingt kann die Summe der Anteile von 100 abweichen.		
2) Auch Studentinnen, die nebenbei in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten.		
3) Wegen fehlender Angaben wurden sechs Befragte (0,5 Prozent) nicht einbezogen.		
4) Wegen fehlender Angaben wurden zwei Befragte (0,2 Prozent) nicht einbezogen.		
5) Wegen fehlender Angaben wurden vier Befragte (0,3 Prozent) nicht einbezogen.		
6) Wegen fehlender Angaben wurden sechs Befragte (0,5 Prozent) nicht einbezogen.		
7) Wegen fehlender Angaben wurden drei Befragte (0,3 Prozent) nicht einbezogen.		
8) Wegen fehlender Angaben wurden drei Befragte (0,3 Prozent) nicht einbezogen.		
9) Wegen fehlender Angaben wurden fünf Befragte (0,4 Prozent) nicht einbezogen.		

Tab. 3: Verteilung nach Merkmalen des Betriebs/der Dienststelle zum Zeitpunkt der Schwangerschaft, in Prozent

Verteilung nach Merkmalen des Betriebs/ der Dienststelle zum Zeitpunkt der Schwangerschaft, in Prozent		
Merkmal	Kategorien	Insgesamt¹⁾
Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte, örtliche Niederlassung)²⁾	Mindestens 250	35
	50-249	30
	16-49	17
	1-15	18
Tarifbindung im Betrieb/ der Dienststelle³⁾	ja	62
	nein	24
	weiß nicht	14
Betriebsrat/Personalrat im Betrieb/ der Dienststelle⁴⁾	ja	79
	nein	20
	weiß nicht	2
Alle Befragten (absolute Angaben)		1193
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen		
1) Rundungsbedingt kann die Summe der Anteile von 100 abweichen.		
2) Wegen fehlender Angaben wurden sechs Befragte (0,5 Prozent) nicht einbezogen.		
3) Wegen fehlender Angaben wurden zwei Befragte (0,2 Prozent) nicht einbezogen.		
4) Wegen fehlender Angaben wurden zwei Befragte (0,2 Prozent) nicht einbezogen.		

Tab. 4: Gründe für eine „späte“ Schwangerschaftsmitteilung (mehr als wenige Tage nach der 12. SSW) (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent

Gründe für eine "späte" Schwangerschaftsmitteilung (mindestens wenige Wochen nach der 12. SSW; Mehrfachnennungen möglich), in Prozent	
Aus persönlichen Gründen	70
Aus medizinischen Gründen	33
Sorge vor Reaktion der Kollegen und Kolleginnen bzw. des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	26
Sorge vor damit verbundenem Tätigkeitswechsel	11
Sorge vor Jobverlust	9
Sonstiges	16
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 256 Befragte ein, die die Schwangerschaft erst nach mindestens "w enigen Wochen" mitgeteilt haben.	

*Tab. 5: Nachweis über die Schwangerschaft, die Vorlage eines (ärztlichen) Zeugnisses von Arbeitgeber*innen verlangt, in Prozent*

Nachweis über die Schwangerschaft, die Vorlage eines (ärztlichen) Zeugnisses von Arbeitgeber*innen verlangt, in Prozent	
Ja	74
Nein	26
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: Zwei Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193)	

*Tab. 6: Durch Arbeitgeber*innen bzw. Dienststelle durchgeführte Gefährdungsbeurteilung während der Schwangerschaft, in Prozent*

Durch Arbeitgeber*innen bzw. Dienststelle durchgeführte Gefährdungsbeurteilung während der Schwangerschaft, in Prozent	
Ja	54
Nein	35
Weiß nicht	11
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: Zwei Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193).	

Tab. 7: Gefährdungsbeurteilung nach Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung, in Prozent

Gefährdungsbeurteilung nach Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung, in Prozent					
Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung	Gefährdungsbeurteilung			Insgesamt¹⁾	Anzahl (n)
	Ja	Nein	Weiß nicht		
Vor der 12. SSW	57	34	9	100	499
Wenige Tage nach der 12. SSW	51	36	13	100	424
Wenige Wochen nach der 12. SSW	53	35	12	100	158
Mehrere Wochen nach der 12. SSW	54	35	10	99	68
Noch später	35	55	10	100	29
Ich weiß den Zeitpunkt nicht mehr	62	39	0	101	13
Alle Befragten (absolute Angaben)	638	421	132	1191	1191
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen					
Anmerkung: Zwei Befragte haben keine Angaben zur Gefährdungsbeurteilung gemacht (n=1.193)					
1) Rundungsbedingt kann die Summe der Anteile von 100 Prozent abweichen.					

Tab. 8: Einbindung des Betriebsrats/Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung, in Prozent

Einbindung des Betriebsrats/ Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung, in Prozent	
Ja	25
Nein	38
Weiß nicht	38
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 547 Befragte ein, die angegeben haben, dass es einen Betriebsrat/Personalrat gibt und dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Eine Befragte davon hat keine Angaben gemacht.	

*Tab. 9: Informierung über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung seitens der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent*

Informierung über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die damit verbundenen Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent	
Ja	87
Nein	13
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 638 Befragte ein, die angegeben haben, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Vier Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	

*Tab. 10: Von den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle ergriffene Schutzmaßnahmen, in Prozent*

Von den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle ergriffene Schutzmaßnahmen¹⁾, in Prozent	
Ja	54
Nein	46
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
1) z.B. Anpassung der Arbeitszeit, zusätzliche Sitzmöglichkeiten, Vermeiden von körperlich schweren Arbeiten, andere Tätigkeit, kein direkter Kontakt mit Kindern/Patienten und Patientinnen, Arbeitsplatzwechsel	
Anmerkung: Eine Befragte hat keine Angaben gemacht (n=1.193)	

*Tab. 11: Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen/Wünsche bei ergriffenen Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent*

Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen/ Wünsche bei ergriffenen Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent	
(Eher) Ja	80
(Eher) Nein	20
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 648 Befragte ein, die angegeben haben, dass Schutzmaßnahmen von den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle ergriffen wurden. Eine Befragte davon hat keine Angaben gemacht.	

*Tab. 12: Gesprächsangebot der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle rund um die Schwangerschaft, in Prozent*

Gesprächsangebot der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle rund um die Schwangerschaft, in Prozent	
Ja	46
Nein	54
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: Zwei Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193)	

*Tab. 13: Zeitpunkt des Gesprächs mit den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle rund um das Thema Schwangerschaft, in Prozent*

Zeitpunkt des Gesprächs mit den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle rund um das Thema Schwangerschaft, in Prozent	
Unverzüglich	40
höchstens 2 Wochen später	43
mehr als 2 Wochen nach Mitteilung der Schwangerschaft	17
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 548 Befragte ein, die angegeben haben, dass es ein Gespräch gab. Zwei Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	

Tab. 14: Gefühl, aufgeklärt zu sein durch das Gespräch, in Prozent

Gefühl, aufgeklärt zu sein durch das Gespräch ¹⁾, in Prozent	
Ja	75
Nein	25
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 548 Befragte ein, die angegeben haben, dass es ein Gespräch gab. Vier Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	
1) Im Hinblick auf: Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen, Weiterbeschäftigung, Elternzeit	

Tab. 15: Verständnis der Inhalte des Gesprächs, in Prozent

Verständnis der Inhalte des Gesprächs, in Prozent	
Ja, alles	92
Das Meiste	8
Nein	0
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 548 Befragte ein, die angegeben haben, dass es ein Gespräch gab. Sechs Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	

Tab. 16: Wissen um die gesetzlichen Rechte aus dem Mutterschutzgesetz während der Schwangerschaft, in Prozent

Wissen um die gesetzlichen Rechte aus dem Mutterschutzgesetz während der Schwangerschaft, in Prozent	
Ja	83
Nein	17
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: 70 Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193)	

*Tab. 17: Vorschlag der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, sich um ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bemühen, in Prozent*

Vorschlag der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, sich um ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bemühen, in Prozent	
Ja	8
Nein	92
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: Zwei Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193)	

Tab. 18: Bemühen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot aus persönlichen Gründen, in Prozent

Bemühen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot aus persönlichen Gründen, in Prozent	
Ja	26
Nein	74
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: Drei Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193)	

Tab. 19: Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet, untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, in Prozent

Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet, untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, in Prozent	
Ja	75
Nein	25
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 309 Befragte ein, die angegeben haben, dass sie sich aus persönlichen Gründen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemüht haben.	

Tab. 20: Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet, untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, nach den drei am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent

Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet, untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, nach den drei am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent				
Wirtschaftszweig	Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet		Insgesamt	Anzahl (n)
	ja	nein		
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	69	31	100	64
Gesundheits- und Sozialwesen	73	27	100	64
Erziehung und Unterricht	87	13	100	60
Alle Wirtschaftszweige	75	25	100	304
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen				
Anmerkung: In die Analysen gingen 309 Befragte ein, die angegeben haben, dass sie sich aus persönlichen Gründen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemüht haben. Fünf Befragte davon haben keine Angaben zum Wirtschaftszweig gemacht.				

Tab. 21: Arbeitsschutzmaßnahmen in der Schwangerschaft nach Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte, örtliche Niederlassung), in Prozent

Arbeitsschutzmaßnahmen in der Schwangerschaft nach Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte, örtliche Niederlassung), in Prozent				
Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz	Betriebsgröße (Anteil Antwort: "nein")			Insgesamt (Anteil Antwort: "nein")
	bis 49	50-249	Mind. 250	
Eine mindestens 11-stündige Ruhezeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn nach jedem Arbeitseende	14	11	10	12
Einhaltung der vorgeschriebenen Pausenzeiten	21	24	16	20
Möglichkeit der Inanspruchnahme von erforderlichen Untersuchungen während der Arbeitszeit	21	21	23	22
Möglichkeit die Tätigkeit jederzeit kurz zu unterbrechen	27	28	18	24
Geeignete Bedingungen zum Ausruhen in der Arbeitspause (hinsetzen, hinlegen)	34	27	29	30
Möglichkeit, sich unter geeigneten Bedingungen (hinsetzen, hinlegen) bei Unterbrechungen der Arbeit auszuruhen	45	38	31	38
Vorhandensein eines Ruheraums (wo sich hingesezt oder hingelegt und ausgeruht werden kann)	58	54	47	53
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen				
Anmerkung: In die Analysen gingen 841 Befragte ohne vollständiges Beschäftigungsverbot ein. Je nach Teilfrage haben bis zu zehn Befragte davon nicht alle genannten Fragen beantwortet.				

Tab. 22: Arbeitsschutzmaßnahmen während der Schwangerschaft nach den sieben am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent

Arbeitsschutzmaßnahmen während der Schwangerschaft nach den sieben am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent							
Wirtschaftszweig	Arbeitsschutzmaßnahmen (Anteil Antwort "nein")						
	Unterbrechung der Tätigkeit jederzeit möglich	Ausruhen während der Unterbrechung unter geeig. Bed. möglich	Ruheraum vorhanden	Unter-suchungen während der Arbeitszeit	Geeign. Bedingungen zum Ausruhen in der Arbeitspause	Pausenzeiten eingehalten	11-Stündige Ruhezeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	14	32	53	24	29	7	6
Erziehung und Unterricht	54	62	55	29	35	42	22
Gesundheits- und Sozialwesen	31	38	61	26	27	27	12
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3	25	44	9	22	14	10
Verarbeitendes Gewerbe	17	26	40	22	31	14	10
Information und Kommunikation	14	26	41	20	24	14	16
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	26	41	61	17	33	24	16
Alle Wirtschaftszweige	24	38	47	22	30	20	12

Anmerkung: In die Analysen gingen 839 Befragte ohne vollständiges Beschäftigungsverbot ein. Acht Befragte davon haben keine Angaben zum Wirtschaftszweig gemacht.

Tab. 23: Gefühl einer besonderen psychischen oder körperlichen Belastung am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, in Prozent

Gefühl einer besonderen psychischen oder physischen Belastung am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, in Prozent	
Ja	39
Nein	61
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 852 Befragte ohne vollständiges Beschäftigungsverbot ein. 18 Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	

Tab. 24: Gefühl der Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft, in Prozent

Gefühl der Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft, in Prozent	
Ja	16
Nein	84
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 852 Befragte ohne vollständiges Beschäftigungsverbot ein. 18 Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	

Tab. 25: Zeitpunkt des Arbeitsabbruchs vor dem Geburtstermin, in Prozent

Zeitpunkt des Arbeitsabbruchs vor dem Geburtstermin, in Prozent	
Mehr als 6 Wochen vorher	40
6 Wochen	54
Weniger als 6 Wochen vorher	6
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 681 Befragte ohne vollständiges Beschäftigungsverbot ein, deren Kind bereits geboren ist.	

*Tab. 26: Reaktion der Kolleg*innen auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft, in Prozent*

Reaktion der Kolleg*innen auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft, in Prozent	
Mit Freude	76
Neutral	16
Mit Sorge / Bedenken / Unmut	5
Mit Vorwürfen / bissigen Bemerkungen	2
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: 66 Befragte haben keine Angaben gemacht (n=1.193)	

Tab. 27: Nachteile im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/ Mutterschaft, in Prozent

Nachteile im Betrieb/der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/ Mutterschaft, in Prozent	
Ja	28
Nein	72
Insgesamt	100
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 669 Befragte ein, die (w ieder) erw erbstätig sind. Elf Befragte davon haben keine Angaben gemacht.	

Tab. 28: Nachteile im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach Betriebsgröße, in Prozent

Nachteile im Betrieb/der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach Betriebsgröße, in Prozent				
Betriebsgröße	Nachteile im Betrieb/der Dienststelle erfahren		Insgesamt¹⁾	Anzahl (n)
	ja	nein		
bis 15	33	67	100	106
16-49	28	73	101	102
50-249	25	75	100	190
Mindestens 250	30	70	100	256
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen				
Anmerkung: In die Analysen gingen 669 Befragte ein, die (wieder) berufstätig sind. 15 Befragte davon haben keine Angaben zu Nachteilen im Betrieb/der Dienststelle oder zur Betriebsgröße gemacht.				
1) Rundungsbedingt kann die Summe der Anteile von 100 abweichen.				

Tab. 29: Nachteile im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach den drei am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent

Nachteile im Betrieb/der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach den drei am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent				
Wirtschaftszweig	Nachteile im Betrieb/der Dienststelle erfahren		Insgesamt¹⁾	Anzahl (n)
	ja	nein		
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	23	78	101	173
Erziehung und Unterricht	21	79	100	101
Gesundheits- und Sozialwesen	41	59	100	104
Alle Wirtschaftszweige	28	72	100	652
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen				
Anmerkung: In die Analysen gingen 658 Befragte ein, die (wieder) berufstätig sind. Sechs Befragte davon haben keine oder keine verwertbaren Angaben zum Wirtschaftszweig gemacht.				
1) Rundungsbedingt kann die Summe der Anteile von 100 abweichen.				

Tab. 30: Art der Nachteile im Betrieb aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach den zwei am meisten genannten Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent

Nachteile (welche) im Betrieb/der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach den zwei am meisten genannten Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent							
Wirtschaftszweig	Nachteile im Betrieb/der Dienststelle erfahren						Anzahl (n)
	Keine Aussicht auf Rückkehr in die alte Position	Schlechtere Arbeitsbedingungen als vorher	Anstehende Gehaltserhöhung verzögert/blockiert	Anstehende Karriereschritte verzögert/blockiert	Berufliche Weiterentwicklung verzögert/blockiert	Weniger interessante Tätigkeiten/Projekte/Kundschaft	
Gesundheits- und Sozialwesen	14	37	26	44	70	54	43
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	21	18	36	64	85	31	39
Alle Wirtschaftszweige	22	26	36	47	69	39	186
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen							
Anmerkung: In die Analysen gingen 186 Befragte ein, die angegeben haben, dass sie Nachteile im Betrieb/der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft erfahren haben.							

Tab. 31: Veränderungen im Hinblick auf die Beschäftigung verglichen mit der Zeit vor der Schwangerschaft (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent

Veränderungen im Hinblick auf die Beschäftigung verglichen mit der Zeit vor der Schwangerschaft (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent	
Ich arbeite jetzt mit kürzerer Arbeitszeit	50
Ich arbeite jetzt mit längerer Arbeitszeit	3
Ich habe jetzt eine andere, „bessere“ Tätigkeit	9
Ich habe jetzt andere, „schlechtere“ Tätigkeit	9
Ich mache jetzt beruflich etwas ganz anderes	7
Nichts davon	35
Ich bin aktuell noch nicht wieder im Betrieb / in der Dienststelle	2
Datenquelle: DGB-Befragung "Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz", 2021, eigene Berechnungen	
Anmerkung: In die Analysen gingen 669 Befragte ein, die (wieder) berufstätig sind.	

10) Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Geburtsjahr des zuletzt geborenen Kindes, in Prozent (n = 1.193)	9
Abb. 2: Erwerbsstatus, in Prozent (n = 1.193)	10
Abb. 3: Eigener durchschnittlicher monatlicher Nettolohn in der Schwangerschaft, in Prozent (n = 1.189)	12
Abb. 4: Berufsgruppen (2-Steller KidB 2010), in Prozent (n=1.178)	13
Abb. 5: Betriebsgröße des Betriebs/der Dienststelle während der Schwangerschaft (örtliche Niederlassung), in Prozent (n = 1.187)	15
Abb. 6: Wirtschaftszweig des Betriebs/der Dienststelle (Klassifikation der Wirtschaftszweige - WZ 2008), in Prozent (n = 1.174)	15
Abb. 7: Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung gegenüber den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent (n = 1.193)	18
Abb. 8: Art des Beschäftigungsverbots, in Prozent (n=1.193)	24
Abb. 9: Ausgesprochenes Beschäftigungsverbot (betrieblich und/oder ärztlich), in Prozent (n=1.193)	25
Abb. 10: Vollständiges (betriebliches oder ärztliches) Beschäftigungsverbot in den sieben am meisten genannten Berufsgruppen, in Prozent (n = 1.178)	27
Abb. 11: Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, in Prozent (n >= 831 und <=842)	30
Abb. 12: Randarbeitszeiten in der Schwangerschaft, in Prozent (n=> 826 und <=828).....	32
Abb. 13: Mehrarbeit nach den fünf am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent (n für alle WZ: 819; n der fünf häufigsten WZ: 661)	35
Abb. 14: Mehrarbeit nach Altersgruppen, in Prozent (n = 799).....	36
Abb. 15: Stillen des Neugeborenen in den ersten zwölf Lebensmonaten während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz/Ausbildungsplatz, in Prozent (n = 555)	39
Abb. 16: Gründe dafür, dass nicht während der Arbeitszeit gestillt wurde, in Prozent (n = 91)	41
Abb. 17: Rahmenbedingungen der gesetzlichen Stillpausen, in Prozent (n = 46 bzw. 47)	43
Abb. 18: Randarbeitszeiten in der Stillzeit (erste 12 Lebensmonate des Kindes), in Prozent (n >= 198 und <= 200)	44
Abb. 19: Reaktion der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststellen auf die Mitteilung über die Schwangerschaft, in Prozent (n = 1.126)	46
Abb. 20: Zum Ausdruck gebrachter Unterstützungswille gegenüber der Schwangerschaft, in Prozent (n = 1.121 bzw. 1.120)	47
Abb. 21: Längerfristige berufliche Nachteile durch die Schwangerschaft (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent (n = 186).....	50
Abb. 22: Längerfristige berufliche Nachteile durch die Schwangerschaft nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent (n = 186).....	51
Abb. 23: Bewertung der Regelungen des MuSchG sowie der betrieblichen Umsetzung im eigenen Betrieb/in der eigenen Dienststelle, Mittelwerte (n = 1.126)	54
Abb. 24: Bewertung der betrieblichen Umsetzung des MuSchG nach betrieblichen Merkmalen, Mittelwerte (n >=929 und <= 1.057)	55
Abb. 25: Bewertung der betrieblichen Umsetzung des MuSchG nach den sechs am meisten genannten Wirtschaftszweigen, Mittelwerte (n aller WZ = 1.061, n der 7 WZ = 820).....	57

11) Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Verteilung nach soziodemografischen Merkmalen, in Prozent.....	70
Tab. 2:	Verteilung nach Merkmalen der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Schwangerschaft, in Prozent	71
Tab. 3:	Verteilung nach Merkmalen des Betriebs/der Dienststelle zum Zeitpunkt der Schwangerschaft, in Prozent.....	72
Tab. 4:	Gründe für eine „späte“ Schwangerschaftsmitteilung (mehr als wenige Tage nach der 12. SSW) (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent	73
Tab. 5:	Nachweis über die Schwangerschaft, die Vorlage eines (ärztlichen) Zeugnisses von Arbeitgeber*innen verlangt, in Prozent	73
Tab. 6:	Durch Arbeitgeber*innen bzw. Dienststelle durchgeführte Gefährdungsbeurteilung während der Schwangerschaft, in Prozent.....	74
Tab. 7:	Gefährdungsbeurteilung nach Zeitpunkt der Schwangerschaftsmitteilung, in Prozent	74
Tab. 8:	Einbindung des Betriebsrats/Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung, in Prozent	75
Tab. 9:	Informierung über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung seitens der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent.....	76
Tab. 10:	Von den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle ergriffene Schutzmaßnahmen, in Prozent	76
Tab. 11:	Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen/Wünsche bei ergriffenen Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, in Prozent	77
Tab. 12:	Gesprächsangebot der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle rund um die Schwangerschaft, in Prozent.....	78
Tab. 13:	Zeitpunkt des Gesprächs mit den Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle rund um das Thema Schwangerschaft, in Prozent	78
Tab. 14:	Gefühl, aufgeklärt zu sein durch das Gespräch, in Prozent	79
Tab. 15:	Verständnis der Inhalte des Gesprächs, in Prozent	79
Tab. 16:	Wissen um die gesetzlichen Rechte aus dem Mutterschutzgesetz während der Schwangerschaft, in Prozent.....	80
Tab. 17:	Vorschlag der Arbeitgeber*innen bzw. der Dienststelle, sich um ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bemühen, in Prozent.....	80
Tab. 18:	Bemühen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot aus persönlichen Gründen, in Prozent.....	81
Tab. 19:	Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet, untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, in Prozent	81
Tab. 20:	Ärztliches Beschäftigungsverbot als einzige Möglichkeit betrachtet, untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen, nach den drei häufigsten Wirtschaftszweigen, in Prozent.....	82
Tab. 21:	Arbeitsschutzmaßnahmen in der Schwangerschaft nach Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte, örtliche Niederlassung), in Prozent.....	83
Tab. 22:	Arbeitsschutzmaßnahmen während der Schwangerschaft nach den sieben am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent.....	84
Tab. 23:	Gefühl einer besonderen psychischen oder körperlichen Belastung am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, in Prozent.....	84

Tab. 24: Gefühl der Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft, in Prozent	85
Tab. 25: Zeitpunkt des Arbeitsabbruchs vor dem Geburtstermin, in Prozent	85
Tab. 26: Reaktion der Kolleg*innen auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft, in Prozent	86
Tab. 27: Nachteile im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft, in Prozent	86
Tab. 28: Nachteile im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach Betriebsgröße, in Prozent.....	87
Tab. 29: Nachteile im Betrieb/in der Dienststelle aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach den drei am meisten genannten Wirtschaftszweigen, in Prozent.....	87
Tab. 30: Art der Nachteile im Betrieb aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nach den zwei häufigsten Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent.....	88
Tab. 31: Veränderungen im Hinblick auf die Beschäftigung verglichen mit der Zeit vor der Schwangerschaft (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent	88

12) Literaturverzeichnis

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund, www.baua.de/dok/8137556, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) (2021): Nationale Strategie zur Stillförderung, Berlin, <https://www.bmel.de/DE/themen/ernaehrung/gesunde-ernaehrung/schwangerschaft-und-baby/stillstrategie.html>, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): Leitfaden zum Mutterschutz, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756>, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission. Gutachten der Sachverständigenkommission. Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erster-gleichstellungsbericht-80428>, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Deutscher Bundestag (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 19/1011.

Hans-Böckler-Stiftung (2018): Mit Gleitzeit mehr Gleichheit. Gleitzeit erleichtert Müttern den beruflichen Wiedereinstieg. Nachtschichten von Vätern wirken sich ungünstig aus. Böckler Impuls Nr. 10/2018, www.boeckler.de/114210_114221.htm, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Hägele, Helmut/Fertig, Michael (2017): GDA-Dachevaluation. 1. Zwischenbericht der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Köln: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2021): Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Schubert, Lisa (2021a): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Schubert, Lisa (2021b): Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992 – 2019. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Spitznagel, Julia (2020): Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen 1991 – 2018. In: WSI GenderDatenPortal.

Kampkötter, P./Laske, K./Müller, D./Petters, L./Sliwka, D. (2015): Fachkräftesicherung und -bindung. Forschungsbericht/Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB459. Nürnberg: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH; Universität Köln, <https://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160121r05>, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Kurzfassung der Ergebnisse. WSI Working Paper Nr. 203, www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_203.pdf, letzter Zugriff: 17.05.2022.

Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2011): Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen. In: Klammer, Ute (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253 - 311.

Max Rubner-Institut (2021): Nationale Strategie zur Stillförderung – Ergebnisse des partizipativen Prozesses. Karlsruhe: Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel (BMEL), <https://www.bmel.de/DE/themen/ernaehrung/gesunde-ernaehrung/schwangerschaft-und-baby/stillstrategie.html>, letzter Zugriff: 17.05.2022

Nebe, Katja (2019): Impulse des EuGH für die aktuelle Reform des Mutterschutzrechts, in: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht, 05/06 2019, S. 197-205.

Weg, Marianne (2018): Der Ausschuss für Mutterschutz – Impulsgeber für den Mutterschutz. Vortrag anlässlich der Auftaktveranstaltung zur Konstituierung des Ausschusses für Mutterschutz am 03. Juli 2018 im BMFSFJ, https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/fileadmin/content/Dokumente/Marianne_Weg_Vortrag_AfM_barrierefrei.pdf, letzter Zugriff: 17.05.2022

Weg, Marianne/Reuhl, Barbara (2017): Licht und Schatten: Was ändert sich mit dem neuen Mutterschutzgesetz? Arbeitnehmerkammer Bremen.