



Foto: © Krakenimages.com – stock.adobe.com

Geschlechtergerechter Arbeitsschutz

Rollenklischees benachteiligen Eltern und Pflegende

Mangelnder betrieblicher Arbeitsschutz behindert die Weiterbeschäftigung schwangerer Beschäftigter. Werdende Mütter werden dadurch beruflich und ökonomisch benachteiligt. Benachteiligungen am Arbeitsplatz erfahren auch Beschäftigte, die Elternzeit beanspruchen oder Angehörige pflegen. Davon sind zunehmend auch Männer betroffen.

Neulich wurde auf einer Veranstaltung darüber gelacht, dass in Betrieben, in denen keine Frauen arbeiten, § 10 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) umzusetzen sei. Hierbei geht es um die Beurteilung der Gefährdungen, denen eine werdende oder stillende Mutter oder ihr Kind ausgesetzt sein können – und das unabhängig davon, ob zum aktuellen Zeitpunkt überhaupt eine Frau beschäftigt

wird. Was sagt das Gelächter über uns als Gesellschaft aus? Gibt es immer noch Betriebe, die Frauen von vornherein als potenzielle Beschäftigte ausschließen, weil sie schwanger werden könnten?

Man kann in Bezug auf § 10 Abs. 1 MuSchG darüber streiten, in welchem Umfang die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden sollte. Die möglichen Gefährdungen im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung zu identifizieren, geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten und diese umzusetzen, ist nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes kein großer Aufwand. Wer über Fachkräftemangel klagt, sollte die Anstellung von Frauen nicht ausschließen und wäre mit der Beurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG schon gut auf Veränderungen vorbereitet.

ren. Am Beispiel „Schwangerschaft“ lässt sich der präventive Ansatz bei der Auswahl geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen verdeutlichen. Da die ersten Wochen einer Schwangerschaft eine kritische Phase darstellen, spielen auch die Bedingungen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle für den erfolgreichen Verlauf einer Schwangerschaft. Denn in dieser Zeit wissen die meisten Frauen noch nicht, dass sie schwanger sind. Da die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes aber erst bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft greifen, müssen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) daher Belastungen und Gefährdungen für Frauen im gebärfähigen Alter immer auch im Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft berücksichtigt werden (gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG). In diesem Kontext gilt dies daher gleichermaßen auch für Männer im zeugungsfähigen Alter, zum Beispiel beim Umgang mit reproduktionstoxischen Stoffen.



Foto: privat

Autorin: Heike-Rebecca Nickl

Referentin für Arbeitsschutz bei der Arbeitskammer des Saarlandes

Prävention ist die Basis

Prävention ist die Voraussetzung dafür, die Risiken für Gesundheit der Beschäftigten und Störungen im Betrieb zu minimie-

Egal ob jung oder alt, Frau oder Mann – Arbeitsschutzmaßnahmen sollen Beschäftigte im gesamten Erwerbsleben vor möglichen Gefährdungen oder berufsbedingten Erkrankungen schützen. Die Arbeitsbedingungen müssen aus den genannten Gründen – frau weiß noch nicht, dass sie schwanger ist – immer so gestaltet sein, dass jederzeit eine Frau eingestellt werden kann, also kein zeitlicher Vorlauf notwendig ist.

Beschäftigungsverbot Mittel der Wahl

In der Realität stehen die vorherrschenden Arbeitsbedingungen in den Betrieben einer Weiterbeschäftigung von werdenden Müttern häufig im Wege. Anstatt Arbeitsbedingungen von vornherein so zu gestalten, dass auch im Falle einer Schwangerschaft eine Gefährdung ausgeschlossen werden kann, bleibt man allzu häufig lieber bei der Vorgehensweise, nach Bekanntwerden einer Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Frauen fühlen sich durch Vorgesetzte daher meist wenig unterstützt und geschützt.

Das ist auch das Ergebnis einer Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) aus dem Jahr 2022 zu den Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz. Demnach wurde bei mehr als 30 Prozent der befragten Frauen ein vollständiges oder partielles Beschäftigungsver-

bot ausgesprochen. In 8 Prozent der Fälle haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sogar vorgeschlagen, dass sich die Frauen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemühen sollten.[1] In 26 Prozent der Fälle haben sich Schwangere tatsächlich selbst um ein Beschäftigungsverbot bemüht. Dabei gaben drei von vier Frauen an, dass die Arbeitsbedingungen nicht tragbar waren. Gründe hierfür waren in erster Linie die Nichteinhaltung von Ruhezeiten oder das Fehlen von geeigneten Ruheliegen oder -räumen.

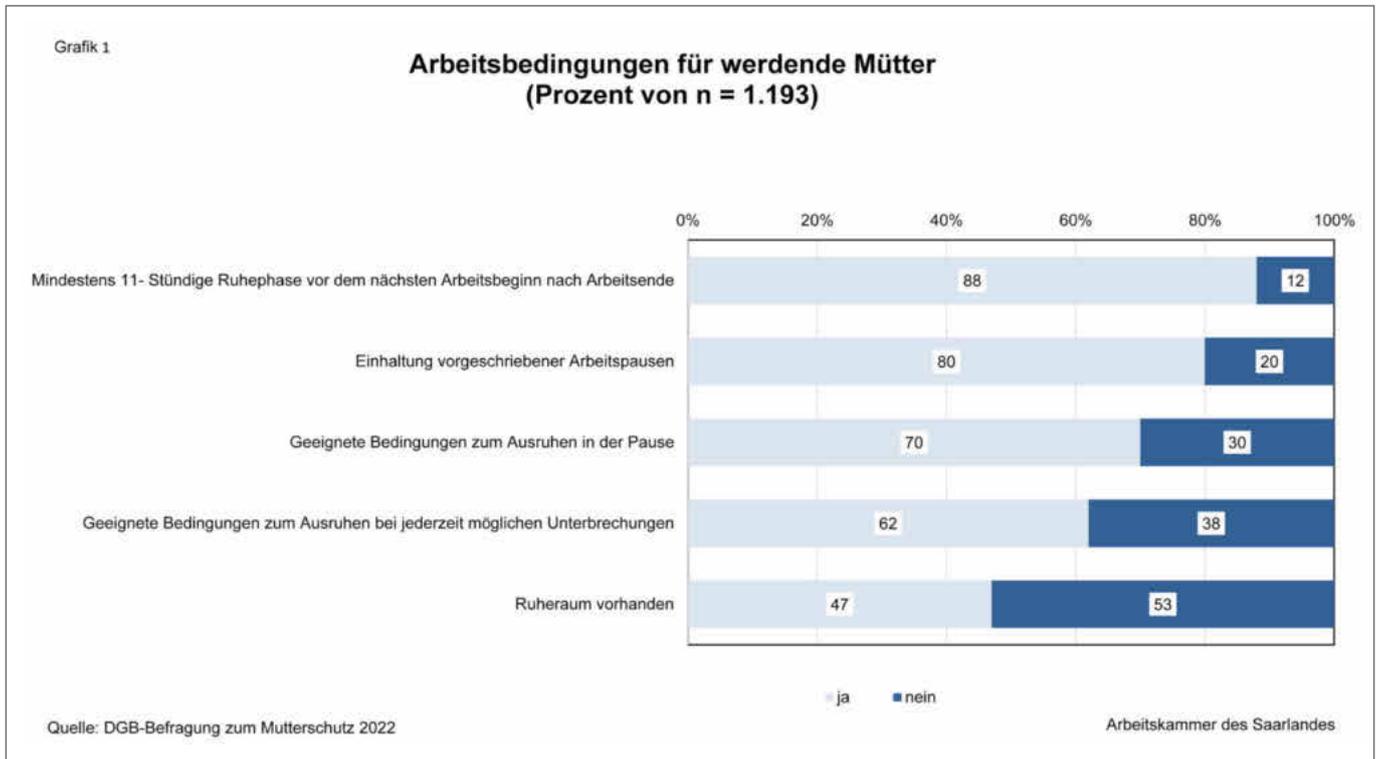
So gaben zwölf Prozent der befragten Frauen an, dass sie die 11-stündige Ruhezeit zwischen Arbeitszeitende und Beginn der nächsten Arbeitszeit nicht einhalten konnten. Jede Fünfte konnte die vorgeschriebenen Pausen nicht nehmen. Für 30 Prozent fehlten geeignete Möbel zum Ausruhen während der Pausen, und für mehr als die Hälfte stand überhaupt kein Ruheraum zur Verfügung (siehe Grafik 1). [2]

Der Großteil der Mütter nutzt für die Stillphase die Elternzeit. Daher wird an dieser Stelle darauf verzichtet, näher auf die Rahmenbedingungen und die Gegebenheiten in den Betrieben einzugehen. Wichtig ist jedoch, dass die Arbeitsbedingungen auch für stillende Frauen beurteilt werden und erforderliche Schutzmaßnahmen umgesetzt sind.

Private und berufliche Belastungen

Besonders berufstätige Frauen sind vielfältig beansprucht. Nach wie vor leisten sie den Großteil der Familienarbeit. Häufig führen sie neben dem Beruf zusätzlich den Haushalt, betreuen die Kinder und pflegen Angehörige. Laut dem GenderDatenPortal des wissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung verwenden Frauen zwischen 18 und 64 Jahren 2,4-mal so viel Zeit für unbezahlte Fürsorgearbeit und das 1,6-Fache für Hausarbeit wie Männer dieser Altersgruppe. [3] Die Folge sind verschiedene Stressreaktionen wie Schlaflosigkeit, Unruhe, verminderte Aufmerksamkeit bis hin zu depressiven Störungen. Das erklärt dann auch die hohen Krankenstände unter Frauen aufgrund psychischer Störungen. Dem muss mit guten Arbeitsbedingungen und einer Entlastung durch gemeinsame Sorgearbeit von Frauen und Männern entgegen gesteuert werden. Das sollte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein.

Ein weiteres wichtiges Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsplatz zu verhindern. Die oben aufgeführten Zahlen zeigen eindeutig, dass Frauen nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft in vielerlei Hinsicht benachteiligt werden. Leider hö-



Grafik: © Nickl

Grafik 1: Arbeitsbedingungen für werdende Mütter

ren die Benachteiligungen nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit nicht auf. Nach althergebrachter Auffassung sind Kinder und Haushalt (meist unbezahlt) Frauensache; Mutterschaft sei die Erfüllung eines jeden Frauendaseins. Von Männern hingegen wird erwartet, ihre Rolle als Ernährer zu erfüllen. Eltern, die sich gemeinsam um ihr kleines „Unternehmen Familie“ kümmern und ihren persönlichen Lebensentwurf realisieren wollen, werden allzu oft Steine in den Weg gelegt. Sind Beruf und Privatleben schlecht vereinbar, hat das Auswirkungen auf die Gesundheit. Folgen daraus Krankmeldungen, haben die Betriebe nichts gewonnen.

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt, dass nun auch zunehmend Männer, die Erziehungsverantwortung und Fürsorgearbeit übernehmen wollen, am Arbeitsplatz benachteiligt oder gar gemobbt werden (siehe Grafik 2). [4]

So berichten 26 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer, dass ihnen nach Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise der Entscheidung für Elternzeit Verantwortlichkeiten entzogen wurden. Auch die Zuteilung weniger anspruchsvoller Tätigkeiten oder die Verhinderung von Aufstiegsmöglichkeiten wurden genannt.

Elternzeit steht Müttern und Vätern zu. Leider sehen sich Männer am Arbeitsplatz zunehmend mit Problemen konfron-

tiert. So wurden laut einer Studie 19 Prozent der Männer unter Druck gesetzt, Elternzeit nicht oder nur verkürzt in Anspruch zu nehmen. Dies traf auf 11 Prozent der Frauen zu, denn ihnen wird aufgrund des Rollenbildes Elternzeit eher zugestanden. Abfällige Bemerkungen bei der Beantragung der Elternzeit mussten sich immerhin 30 Prozent der befragten Männer und 24 Prozent der befragten Frauen gefallen lassen.

Nach der Rückkehr aus der Elternzeit geht es mit Benachteiligungen weiter. Diese betreffen insbesondere Regeln zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder wenig Entgegenkommen bei der Inanspruchnahme von Urlaub. Urlaubstage können oft nicht im Einklang mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder den Schulferien genommen werden. Von diesen Benachteiligungen waren 69 Prozent der befragten Mütter und immerhin 48 Prozent der Väter betroffen.

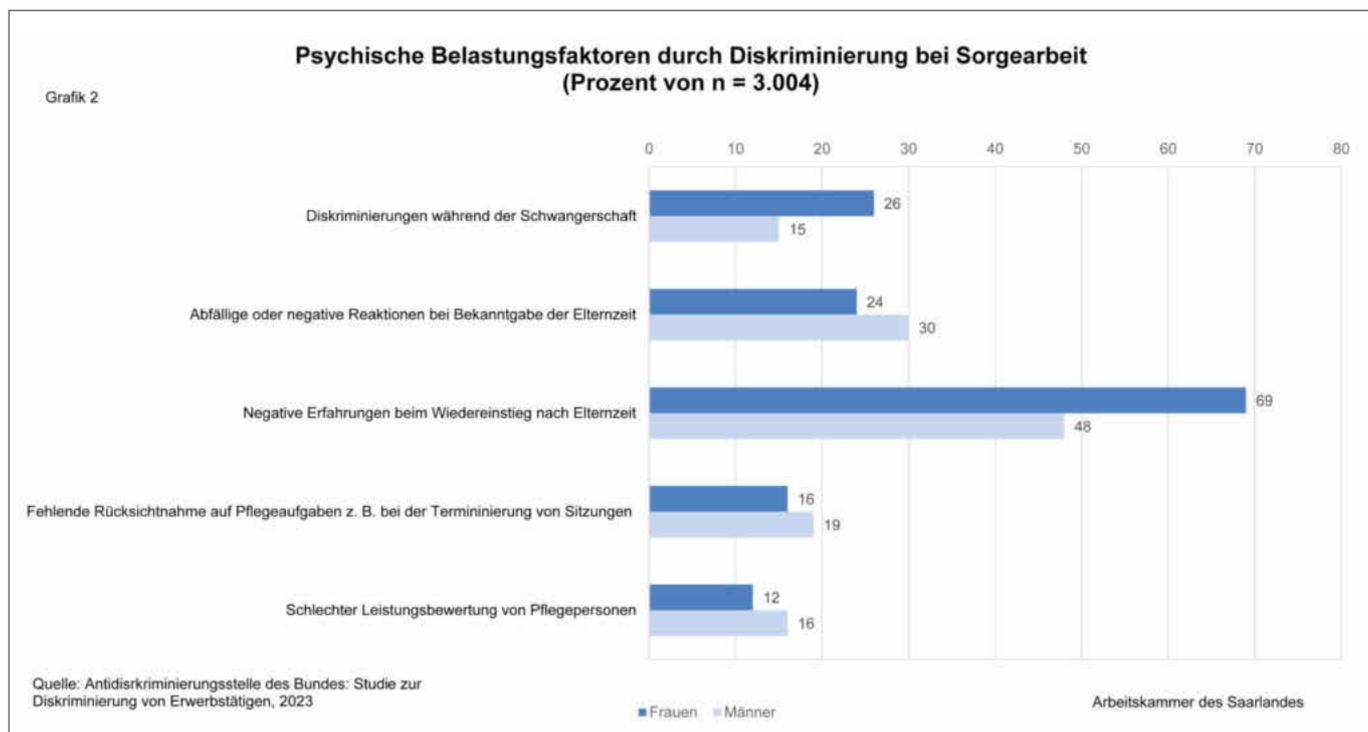
Auch im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen berichten fast die Hälfte der befragten Personen, dass sie diskriminierende Erfahrungen gemacht haben. In diesem Kontext wurden Männer häufiger als Frauen benachteiligt. Solche Arbeitsbedingungen stellen eine Gefährdung für die psychische Gesundheit dar. Sie sollten ja eigentlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelt und, anstatt Benachteiligung zu erleiden,

durch geeignete Schutzmaßnahmen ersetzt werden.

Ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen, muss eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein. Dabei muss die Lebensrealität der Menschen anerkannt und nicht bewertet werden. Freiheit in einer Demokratie bedeutet auch, dass wir unser Leben so einrichten können, wie wir es uns vorstellen, ohne andere in ihrer Freiheit einzuschränken. Dabei sollten Menschen weder in vorgegebene Rollen gezwungen noch als krank abgestempelt werden, wenn sie diesen nicht entsprechen.

Quellen

- [1] Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen: Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, DGB-Studie, Mai 2022.
- [2] Ebd. S. 30.
- [3] WSI GenderDatenPortal: Sorgearbeit „Zeitaufwand für Fürsorgearbeit“ 2012/2013
- [4] Mohr, Sören; Nicodemus, Johanna; Stoll, Evelyn; Weuthen, Ulrich; Juncke, David: Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Dezember 2023.



Grafik 2: Psychische Belastungsfaktoren durch Diskriminierung bei Sorgearbeit