

Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 4. Oktober 2012**Akzeptable Beschäftigungsbedingungen für schwangere Mitarbeiterinnen**

Für schwangere Arbeitnehmerinnen gelten besondere Schutzvorschriften am Arbeitsplatz. Ihre Situation, in der Arbeitsschutzvorschriften für Schwangere und der Wunsch während der Schwangerschaft zu arbeiten auf teils nicht schwangerschaftsgerechte Arbeitsbedingungen stoßen, gleicht allerdings häufig einem Spagat. Arbeitgeber verzichten offenbar nicht selten lieber ganz auf die Mitarbeit von Schwangeren als ihnen geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Immer wieder berichten Frauen davon, dass ihre Einsatzfähigkeit bezweifelt werde und die erhöhten Anforderungen zum Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes am Arbeitsplatz gescheut würden. Ihnen wird dann vom Arbeitgeber nahegelegt, sich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu beschaffen oder ein individuelles Beschäftigungsverbot zu erwirken. Auch Gynäkologinnen und Gynäkologen haben den Eindruck, dass Betriebe ihren schwangeren Beschäftigten zunehmend häufig bescheinigen, ihnen keinen geeigneten Arbeitsplatz zuweisen zu können und sie drängten, sich auf dieser Basis ein Beschäftigungsverbot attestieren zu lassen.

Deshalb fragen wir den Senat:

1. Wie hoch war die Anzahl der schwangeren Mitarbeiterinnen im öffentlichen Dienst in Bremen und Bremerhaven seit 2005? Bitte getrennt ausweisen nach Bereichen in absoluten und prozentualen Werten.
2. Wie viele dieser schwangeren Mitarbeiterinnen waren von einem Beschäftigungsverbot betroffen? Bitte getrennt nach Bereichen, Jahren und Betriebsgrößen.
3. Wie häufig wurde ein Arbeitsverbot ausgesprochen, weil ein Arbeitgeber keinen schwangerschaftsgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen konnte? Bitte jahres-, bereichs- und betriebsgrößenbezogen darstellen.
4. In welchem Umfang wurden die Kosten der Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber selbst in welchem Maße von anderen Trägern, beispielsweise den Krankenkassen, getragen?
5. Welche Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mütter und der ungeborenen Kinder wurden an den verschiedenen Arbeitsplätzen umgesetzt?
6. Sind diese Maßnahmen aus Sicht des Senates ausreichend, bzw. welche weiteren Möglichkeiten sieht der Senat, um sicherzustellen, dass für Arbeitnehmerinnen auch während der Schwangerschaft geeignete Arbeitsplätze in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen und notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen werden, damit Frauen nicht schon lange vor der Geburt ihres Kindes ihren Arbeitsplatz verlassen (müssen) und so u. a. ihren Chancen auf einen beruflichen Wiedereinstieg verschlechtern?
7. Welche Kenntnis hat der Senat über die Situation schwangerer Beschäftigter in der Privatwirtschaft, insbesondere hinsichtlich der Frage, wie hoch der Anteil der ausgesprochenen Beschäftigungsverbote – wenn möglich branchen- und

betriebsgrößenbezogen – ist und wie sich dieser in den vergangenen Jahren verändert hat?

Sybille Böschen, Winfried Brumma,
Björn Tschöpe und Fraktion der SPD

D a z u

Antwort des Senats vom 6. November 2012

1. Wie hoch war die Anzahl der schwangeren Mitarbeiterinnen im öffentlichen Dienst in Bremen und Bremerhaven seit 2005? Bitte getrennt ausweisen nach Bereichen in absoluten und prozentualen Werten.

Die Ergebnisse der bremischen Kernverwaltung und der Ausgliederungen (siehe untenstehende Tabelle) beziehen sich ausschließlich auf schwangere Arbeitnehmerinnen und nicht auf schwangere Beamtinnen, da für die letztgenannte Gruppe Schwangerschaften bzw. Mutterschutzzeiten in dem Personalmanagement- bzw. Abrechnungssystem nicht systematisch erfasst werden. Der Grund dafür ist, dass bei den Beamtinnen der Mutterschutz keine Auswirkungen auf die Besoldungszahlung hat. Die vom Magistrat der Stadt Bremerhaven genannten Zahlen berücksichtigen dagegen sowohl die Arbeitnehmerinnen als auch die Beamtinnen.

Schwangere Mitarbeiterinnen (absolute Werten)							
Bereich	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kernverwaltung Bremen	56	35	46	46	48	46	56
Eigenbetriebe Bremen	24	22	17	13	32	24	30
Anstalten des öffentlichen Rechts Bremen	3	4	2	2	5	7	5
Sonderhaushalte Bremen	34	43	49	41	42	54	45
Magistrat Bremerhaven (einschließlich Wirtschaftsbetriebe)*	32	34	33	36	40	38	36
Insgesamt	149	138	147	138	167	159	172

* Die Anzahl der schwangeren Mitarbeiterinnen bezieht sich auf Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen.
In den restlichen Bereichen sind ausschließlich Arbeitnehmerinnen berücksichtigt.

Schwangere Mitarbeiterinnen in % der Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen*							
Bereich	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kernverwaltung Bremen	1,4%	0,9%	1,2%	1,3%	1,3%	1,2%	1,5%
Eigenbetriebe Bremen	1,5%	1,3%	1,0%	0,7%	1,8%	1,3%	1,6%
Anstalten des öffentlichen Rechts Bremen	0,4%	0,6%	0,3%	0,3%	0,7%	1,0%	0,7%
Sonderhaushalte Bremen	2,3%	2,9%	3,1%	2,5%	2,4%	3,0%	2,5%
Magistrat Bremerhaven (einschließlich Wirtschaftsbetriebe)	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,6%	1,5%	1,4%
Insgesamt	1,5%	1,4%	1,5%	1,4%	1,6%	1,5%	1,6%

* Ausschließlich beim Magistrat Bremerhaven beziehen sich die Werte auf Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen.
In den restlichen Bereichen sind ausschließlich Arbeitnehmerinnen berücksichtigt.

2. Wie viele dieser schwangeren Mitarbeiterinnen waren von einem Beschäftigungsverbot betroffen? Bitte getrennt nach Bereichen, Jahren und Betriebsgrößen.
3. Wie häufig wurde ein Arbeitsverbot ausgesprochen, weil ein Arbeitgeber keinen schwangerschaftsgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen konnte? Bitte jahres-, bereichs- und betriebsgrößenbezogen darstellen.

Für die bremische Kernverwaltung, die Ausgliederungen und den Magistrat der Stadt Bremerhaven können keine Aussagen über die Häufigkeit von Beschäftigungsverboten aufgrund von Schwangerschaften getroffen werden, da die Daten in den Systemen sich nicht als valide erwiesen haben. Folglich können auch keine Daten bezüglich der Häufigkeit von Arbeitsverboten aufgrund nichtschwangerschaftsgerechter Arbeitsplätze genannt werden.

Im Falle eines Beschäftigungsverbots wird dieses in den Personalakten dokumentiert und die entsprechenden Maßnahmen werden eingeleitet.

Um konkrete Zahlen nennen zu können, wird eine Umfrage bei den Ressorts und zugeordneten Dienststellen durchgeführt. Über deren Ergebnisse wird der Bürgerschaft berichtet.

Beim Magistrat der Stadt Bremerhaven wird der gesetzliche Mutterschutz im Datenbestand nicht von den restlichen Beschäftigungsverboten getrennt erfasst. Eine automatisierte Auswertung bezüglich der Anzahl von Beschäftigungsverboten ist deshalb beim Magistrat der Stadt Bremerhaven nicht möglich. Weiterhin sind dem Magistrat der Stadt Bremerhaven keine Fälle bekannt, in denen aufgrund eines fehlenden schwangerschaftsgerechten Arbeitsplatzes ein

Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde. Wenn es diese besonderen Fälle gegeben hätte, wären diese auch nicht gesondert erfasst worden (EDV, Listen etc.) bzw. es gibt keine Vorgabe, diese gegebenenfalls zukünftig gesondert zu erfassen.

4. In welchem Umfang wurden die Kosten der Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber selbst in welchem Maße von anderen Trägern, beispielsweise den Krankenkassen, getragen?

Bezüglich der Arbeitnehmerinnen gilt, dass seit dem 1. Januar 2006 alle Arbeitgeber eine Umlage an die Krankenkasse abführen müssen, die dazu führt, dass die Arbeitgeberaufwendungen während der Mutterschutzzeiten erstattet werden. Dies trifft auch für die im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu. Sofern von den Personalstellen der Beschäftigungsbehörden die entsprechenden Informationen über die Arbeitnehmerinnen an die Gehaltsabteilungen weitergeben werden, wird dieses Erstattungsverfahren mit den Krankenkassen durchgeführt. Weitere Erstattungsleistungen erfolgen nicht.

Für Beamtinnen gilt der § 1 der Verordnung über den Mutterschutz der bremischen Beamtinnen und die Elternzeit der bremischen Beamtinnen und Beamten in Verbindung mit § 2 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung). Folglich werden die Kosten der Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber selbst getragen.

5. Welche Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mütter und der ungeborenen Kinder wurden an den verschiedenen Arbeitsplätzen umgesetzt?

Zur Beantwortung der Frage wurde bei den Ressorts und zugeordneten Dienststellen eine Abfrage durchgeführt, die sich im Ergebnis folgendermaßen zusammenfassen lässt.

Für einige Dienststellen ist aufgrund der Beschäftigten- und Altersstruktur dieses Thema auf absehbare Zeit nicht relevant.

Alle Antworten bestätigten, dass im jeweiligen Geschäftsbereich für Schwangere die bestehenden rechtlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes, der Verordnung zum Schutz der Mutter am Arbeitsplatz und der bremischen Mutterschutzverordnung für Beamtinnen eingehalten werden.

Da es sich in vielen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes um Büroarbeitsplätze handelt, die im allgemeinen keine besonderen körperlichen Belastungen gemäß § 4 Mutterschutzgesetz (MuSchG) aufweisen, sind in diesen Bereichen keine speziellen Maßnahmen vorgesehen, sondern es wird im jeweiligen Einzelfall nach Wegen gesucht, um die gesundheitlichen Belange werdender Mütter in besonderer Weise zu berücksichtigen. Als Beispiel sei hier die Reduzierung von Außenterminen, die Vermeidung von Archivarbeit, die mit dem Tragen von schweren Akten verbunden ist, sowie der strikte Ausschluss von Mehrarbeit und von zusätzlicher Aufgabenwahrnehmung genannt.

In einigen Bereichen, wo aufgrund der §§ 2, 3, 4 und 8 Mutterschutzgesetz (MuSchG) Gefährdungen für Schwangere (z. B. Poststelle, Reinigungsdienst oder Küchenbereich) vorliegen, werden zwar keine ausgewiesenen Arbeitsplätze für werdende Mütter vorgehalten, aber es kommen Maßnahmen der Veränderung der Arbeitsorganisation und Arbeitstätigkeiten zum Einsatz wie z. B. Verbot des Hebens und Tragens, keine Mehrarbeit, Schaffung von Ruhemöglichkeiten, Anschaffung einer Stehhilfe, Veränderung im Arbeitseinsatz, Einhaltung der Regelungen des zeitlichen Arbeitseinsatzes (kein Einsatz zwischen 20.00 und 6.00 Uhr).

In den Bereichen, die einen großen Personalkörper und eine hohe Anzahl von Arbeitsplätzen aufweisen (Polizei, Feuerwehr, Kita Bremen, Schulen, Justizvollzug), die mit belastenden oder gefahrgeneigten Tätigkeiten für schwangere Beschäftigte verbunden sind, gibt es differenziertere Regelungen. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie in strukturierter Weise Experten/Expertinnen als auch betroffene Beschäftigte einbinden, und vom Ziel geleitet sind, den schwangeren Beschäftigten die Fortsetzung ihrer Beschäftigung zu ermöglichen. Diese Zielsetzung kann durch die im Folgenden beispielhaft beschriebenen systematischen Vorgehensweisen in vielen Fällen erfolgreich umgesetzt werden. Grundlage der

Maßnahmen ist in allen Fällen eine umgehend durchgeführte Gefährdungsbeurteilung nach vorgegebener Systematik. Im Bedarfsfall erfolgt eine Unterstützung durch den Fachdienst für Arbeitsschutz.

So gibt es bei der Polizei Bremen für die Zielgruppe der schwangeren Beschäftigten seit Juni 2009 eine „Vereinbarung über die Verfahrensweise beim Einsatz von schwangeren Mitarbeiterinnen in der Polizei Bremen“. Rechtsgrundlage ist hier das MuSchG und die Mutterschutzverordnung (MuSchuV) sowie der Frauenförderplan der Polizei Bremen. Die operativen Arbeitsplätze (Einsatzdienste und operative Einheiten mit Außenkontakten) in der Polizei Bremen wurden als sogenannte gefahrgeneigte Tätigkeiten definiert. Aus diesen wird die schwangere Mitarbeiterin sofort nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft herausgenommen. Die Kontaktaufnahme zu den schwangeren Mitarbeiterinnen und die Vergabe der zu besetzenden Stellen in „nicht gefahrgeneigten Tätigkeiten“ erfolgt zentral durch die Direktion Finanzen und Personal. In einem Gespräch unter Beteiligung der Personalvertretung, der Frauenbeauftragten, der/des Personalverantwortlichen der betroffenen Direktion, der Schwangeren und einer Vertreterin/eines Vertreters der Direktion Finanzen und Personal wird festgelegt, welche innerhalb der Polizei Bremen vakante und nicht besetzte Funktionsstelle ohne Gefahrenpotential durch die schwangere Mitarbeiterin bis zum Eintritt ihres Mutterschutzes besetzt werden kann. Da nicht nur physische, sondern auch psychische Belastungen die Gesundheit der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes gefährden können, werden auch Büroarbeitsplätze mit hohem psychischem Belastungsgrad im Einzelfall betrachtet. Nach Absprache mit der betreffenden Mitarbeiterin wird auf Wunsch auch hier eine Umsteuerung in weniger belastende Bereiche vorgenommen. Auf einigen Arbeitsplätzen werden zugehörige Aufgaben bis zum Eintritt des Mutterschutzes der betreffenden Mitarbeiterin herausgenommen, um die Belastung zu minimieren.

Bei der Feuerwehr Bremen werden schwangere Feuerwehrbeamtinnen aus dem Einsatzdienst (Lösch- und Hilfeleistungs- sowie Rettungsdienst) herausgenommen und im Tagesdienst (z. B. Bekleidungskammer, Torwache etc.) eingesetzt.

Der Einsatz von schwangeren Justizvollzugsbediensteten erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (Mutterschutzrichtlinienverordnung, Mutterschutzgesetz und anderer Rechtsvorschriften). Bei Bekanntgabe der Schwangerschaft wird durch die Personalstelle der Fachdienst für Arbeitsschutz informiert. Dieser erstellt ausnahmslos eine Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Bediensteten. Da die Gefährdungsbeurteilung den direkten Kontakt mit Gefangenen völlig ausschließt, gilt es, andere möglichst sinnvolle und qualifikationsangemessene Einsatzmöglichkeiten zu schaffen. Neben den Verwaltungsbereichen, wie Post- und Geschäftsstelle, Vorzimmer, Vollzugsgeschäftsstelle, Haushaltsreferat sowie Wirtschafts- und Arbeitsverwaltung, wurden inzwischen aber auch einige andere Arbeitsplätze in den Fachdiensten (z. B. psychologischer, pädagogischer und sozialer Dienst) durch den Fachdienst für Arbeitsschutz überprüft und als Einsatzmöglichkeit für Schwangere anerkannt. Hierzu mussten besondere Regelungen getroffen werden; diese sind insbesondere:

Verlagerung der täglichen Arbeits- und Pausenzeit, geänderte Aufgabenzuschnitte (z. B. Unterstützung des Vollzugsabteilungsleiters oder Unterrichtsvor- bzw. -nachbereitung), Nutzung von Räumlichkeiten außerhalb des Vollzugs. Diese Maßnahmen führten zur Reduzierung von Beschäftigungsverboten.

Für den Schulbereich hat die Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit im April 2011 ein neues Verfahren zum Thema Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen eingeführt. Mit einem dezidierten Ablaufplan, Vordrucken für Melde-, Überprüfungspflichten und ärztlichen Bescheinigungen sowie Informationsschreiben werden Schulleitungen darin unterstützt, wenn es erforderlich ist, entsprechende Maßnahmen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten einzuleiten. Inwieweit sich das neue Verfahren in der Praxis bewährt, bedarf der Überprüfung. Hierzu ist u. a. eine konkrete Datenerhebung erforderlich, um die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigungsverbote bewerten zu können.

Bei Kita Bremen wird aufgrund der besonderen Gefährdungslage durch die Ansteckungsgefahr mit Infektionskrankheiten für den Bereich der Kinder- und Familienzentren in Abstimmung mit der Gewerbeaufsicht und dem arbeitsme-

dizinischen Dienst bei Anzeige einer Schwangerschaft von Beschäftigten ein Beschäftigungsverbot bis zum Eintritt der Mutterschutzfrist ausgesprochen. Dies erfolgt, weil die entsprechenden Bedingungen insbesondere zum Immunschutz in den Einrichtungen nicht gesichert und risikolos und auch arbeitsorganisatorisch nicht in erforderlichem Maße umgesetzt werden können. Die notwendigen Vorkehrungen betreffen das Verbot der Arbeit bzw. den Kontakt mit unter dreijährigen Kindern und das Arbeitsverbot bei Vorliegen von einzelnen Kinderkrankheiten. Die Beachtung dieser bedingten Beschäftigungsverbote durch die Einrichtungsleitungen ist allerdings alltagspraktisch nicht handhabbar, da diese Krankheiten nicht vorhersehbar sind, ständig und unregelmäßig auftreten und oft auch erst verspätet bekannt werden. Mit den generellen Regelungen zum Beschäftigungsverbot wird im Sinne der Schwangeren und der verantwortlichen Leitungskräfte Sicherheit hergestellt. Damit kann jedoch nicht den Wünschen vieler Schwangerer in diesem Bereich entsprochen werden, bis zum Mutterschutz erwerbstätig zu sein.

Die ZGF hat 2002 und 2008 jeweils Fachtagungen zum Mutterschutz in Bremen und Bremerhaven durchgeführt. Daraus sind zwei Dokumentationen entstanden „Arbeitsplatz Krankenhaus – Wenn Mitarbeiterinnen schwanger werden“ und – zusammen mit der Arbeitnehmerkammer – der Handlungsleitfaden „Ein freudiges Ereignis?! Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit.“ Daraus wird ersichtlich, dass z. B. der Magistrat Bremerhaven oder die Krankenhäuser in Bremen gute Konzepte erarbeitet haben, um in unterschiedlichen Bereichen zielgerichtet für eine einheitliche Umsetzung des Mutterschutzgesetzes zu sorgen.

Im Magistrat Bremerhaven beispielsweise wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt. In der Folge erstellten alle beteiligten Interessengruppen einen Handlungsleitfaden sowie Informationsmaterialien für Führungskräfte, aber auch für die beschäftigten Frauen. Damit erreichte der Magistrat seit 2008 einen deutlich verbesserten Umgang mit Schwangeren am Arbeitsplatz. Für unterschiedliche Arbeitsbereiche (u. a. Gewerbliche Lehranstalt, allgemeinbildende Schulen, Kindertagesstätten) wurden Checklisten erstellt, um das Gefährdungspotenzial von Arbeitsplätzen im Hinblick auf eine Schwangerschaft überprüfen zu können. In diesem Rahmen wird einer für die personalführenden Stellen vereinheitlichten Ablaufdokumentation, in Verbindung mit den Checklisten für die jeweiligen Arbeitsbereiche (erstellt durch die hiesigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und dem Beauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz), herangezogen. Diese Umsetzung ist u. a. publiziert durch die ZGF und Arbeitnehmerkammer.

Die Handlungshilfen für die Krankenhäuser wurden bereits vor zehn Jahren erstellt. Hier ist eine Überprüfung des Umsetzungsstandes erforderlich.

6. Sind diese Maßnahmen aus Sicht des Senates ausreichend, bzw. welche weiteren Möglichkeiten sieht der Senat, um sicherzustellen, dass für Arbeitnehmerinnen auch während der Schwangerschaft geeignete Arbeitsplätze in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen und notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen werden, damit Frauen nicht schon lange vor der Geburt ihres Kindes ihren Arbeitsplatz verlassen (müssen) und so u. a. ihren Chancen auf einen beruflichen Wiedereinstieg verschlechtern?

Angesichts der zu Frage 5 beschriebenen Regelungen und Maßnahmen in den Ressorts und Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes hält der Senat die bisherigen Regelungen für ausreichend. Für die Zukunft könnte darüber hinaus geprüft werden, auf welchen Wegen die erfolgreichen Regelungen und erarbeiteten Systematiken als gute Praxisbeispiele im Rahmen von Handlungshilfen aufbereitet werden können, damit sie auch für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes mit weniger gefahren geneigten Arbeitsplätzen als Unterstützung der Prozesse vor Ort genutzt werden können, zusätzlich zu der Broschüre „Ein freudiges Ereignis?! – Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit“ von ZGF und Arbeitnehmerkammer.

Schwangere Mitarbeiterinnen haben ein Recht darauf, so eingesetzt zu werden, dass ihre Gesundheit während der Schwangerschaft nicht gefährdet ist. In Bereichen mit einem hohen Anteil von Beschäftigungsverboten sollten gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um alternative Arbeitsplätze für die Frauen zu gestalten. Hierzu sind kontinuierlich Daten über die Anzahl der Beschäftigungsverbote zu

erheben, um die Bereiche zu identifizieren, in denen Handlungsbedarf besteht.

Auf Initiative der ZGF und der Arbeitnehmerkammer hat sich eine Arbeitsgruppe „Mutterschutz – gute Praxis im Lande Bremen“ in Bremen gebildet, die Unternehmen bei der Umsetzung des Mutterschutzes im Betrieb unterstützen will. An der AG, die unter der Federführung der Senatorin für Gesundheit arbeitet, sind neben Handwerks- und Handelskammer, IHK Bremerhaven und den Unternehmensverbänden im Lande Bremen auch der Berufsverband der Frauenärzte sowie die Gewerbeaufsicht und die Betriebs-/Werksärzte beteiligt. Die AG will erreichen, dass Mutterschutz ein selbstverständlicher, systematischer Bestandteil des Arbeitsschutzes in Unternehmen und Institutionen wird. Ein bewusster Umgang mit dem Mutterschutz soll zu guten Rahmenbedingungen für Schwangere und Stillende in der Erwerbswelt führen.

So soll auch die Ausgrenzung verhindert werden, die dadurch entsteht, dass Arbeitgeber die Einsatzfähigkeit von Schwangeren bezweifeln und die erhöhten Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung scheuen.

Aus Sicht des Magistrats der Stadt Bremerhaven sind die Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mütter und der ungeborenen Kinder momentan ausreichend.

7. Welche Kenntnis hat der Senat über die Situation schwangerer Beschäftigter in der Privatwirtschaft, insbesondere hinsichtlich der Frage, wie hoch der Anteil der ausgesprochenen Beschäftigungsverbote – wenn möglich branchen- und betriebsgrößenbezogen – ist und wie sich dieser in den vergangenen Jahren verändert hat.

Rückfragen bei vier Krankenkassen haben ergeben, dass dort keine systematischen Auswertungen hinsichtlich dieser Fragestellung erfolgen und Beschäftigungsverbote nicht als zentrale Kennzahl erfasst werden.

Die für den Vollzug des Mutterschutzgesetzes zuständige Gewerbeaufsicht des Landes Bremen erhält über die Mitteilung des Arbeitgebers über die Beschäftigung werdender Mütter gemäß Mutterschutzgesetz und im Rahmen von Betriebsbesichtigungen zwar Kenntnis über die Beschäftigung von Schwangeren. Eine Mitteilung von Beschäftigungsverboten ist gesetzlich nicht vorgesehen. Daher kann keine Aussage über den Anteil der ausgesprochen Beschäftigungsverbote getroffen werden.

Nach Einschätzung der Gewerbeaufsicht ist in den vergangenen Jahren ein Anstieg der ausgesprochenen Beschäftigungsverbote festzustellen. Seit das Arbeitsentgelt aufgrund der U-2 Umlage gemäß Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) nicht zu Lasten des Arbeitgebers geht, wird für Frauen deutlich häufiger als früher ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Nach Informationen der ZGF konstatiert auch der Berufsverband der Frauenärztinnen und Frauenärzte in der Praxis eine Zunahme der Beschäftigungsverbote. Das gilt beispielsweise für den Bereich der Kindertagespflege, wo schwangere Erzieherinnen immer häufiger mit Mitteilung der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot erhalten, um die Gefährdung durch Infektionen zu vermeiden, oder für zahnmedizinische Fachangestellte, wenn sie Lücken im Immunschutz aufweisen. In diesen Fällen wird häufig nicht mehr versucht, die Arbeitsplätze schwangerengerecht zu gestalten. Laut Aussage der Frauenärztinnen und Frauenärzte versuchen manche Arbeitgeber auch, Druck auf Frauenärztinnen und Frauenärzte auszuüben, damit ein Beschäftigungsverbot ausgestellt wird.

Die ZGF ruft weiterhin dazu auf, ein besonderes Augenmerk auch auf die zunehmende Zahl von Schwangeren in freien Berufen und als Solo-Selbstständige zu richten, da für diese die gesetzlichen Mutterschutzvorschriften nicht in vollem Maße gelten.

Angesichts der Kürze der Zeit, die für die Beantwortung der Anfrage zur Verfügung steht, konnten darüber hinaus leider keine weiteren gesicherten Informationen zu branchen- oder betriebsgrößenbezogenen Unterschieden ermittelt werden, da dies umfangreichere und längerfristige Recherchen erforderlich gemacht hätte.

Beim Magistrat der Stadt Bremerhaven liegen keine Kenntnisse vor über die Situation schwangerer Beschäftigter in der Privatwirtschaft.