

### Kleine Anfrage mit Antwort

#### Wortlaut der Kleinen Anfrage

der Abgeordneten Kreszentia Flauger (LINKE), eingegangen am 05.10.2010

#### **Welche der in der Antwort auf die Kleine Anfrage „Diskriminierung von schwangeren Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Fairnesskatalog von Frau Mechthild Ross-Luttmann“ angekündigten Maßnahmen wurden bereits zielführend umgesetzt, welche Erfolge sind bereits konkret zu verzeichnen?**

Die Notwendigkeit, Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben vor Willkür der Arbeitgeber und dem Zwang zur Preisgabe von persönlichen Informationen zu schützen, steht schon seit Längerem in der Diskussion. Ein konkreter Vorfall bei der Firma Kemper hatte Anlass gegeben, zu untersuchen, ob und wie Firmen Druck ausüben, um eine Schwangerschaft bei einer Bewerberin festzustellen, und welche Rolle dieses Vorgehen möglicherweise für die Einstellung der Betroffenen hat. Die Problematik wurde in der 18. Plenarsitzung am 8. Oktober 2008 unter der Fragestellung „Diskriminierende Schwangerschaftstests - Toleriert Frauenministerin Ross-Luttmann Druck auf Schwangere?“ besprochen. Frau Ross-Luttmann hatte diesbezüglich eine Reihe von Vorschlägen gebracht, um die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Am 27. Mai 2009 reichte die Linke die Kleine Anfrage „Diskriminierung von schwangeren Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Fairnesskatalog von Frau Mechthild Ross-Luttmann“ bei der Landesregierung ein, um in Erfahrung zu bringen, welche der vier angekündigten Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt werden konnten und ob weitere geplant seien. Das Maßnahmenpaket sollte eine gemeinsame Aktion mit den Gewerbeaufsichtsämtern, die Einbindung der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, die Erstellung eines sogenannten Fair-Play-Briefes durch die Unternehmerverbände sowie die Erstellung und Verbreitung einer entsprechenden, in mehreren Sprachen verfassten Broschüre umfassen.

Die Landesregierung gab in ihrer Antwort vom 20. Juli 2009 an, die vier Maßnahmen befänden sich „in der Umsetzungsphase“. Sie verwies auf Aktionen im Rahmen der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie, die Besuche der Gewerbeaufsichtsämter für August 2009 vorsah und verwertbare Ergebnisse für Anfang August 2010 ankündigte. Die Broschüre zur Aufklärung über die Rechte von Frauen hinsichtlich des Mutterschutzes werde, so lautete eine weitere Aussage, derzeit vom Sozialministerium und der Integrationsbeauftragten des Landes erstellt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt beurteilte die Landesregierung die Maßnahmen zum Schutz schwangerer Frauen als ausreichend, erklärte aber, man werde diese Feststellung erneut prüfen, sobald die Ergebnisse der sich in der Umsetzungsphase befindlichen Maßnahmen vorliegen, und gegebenenfalls weitere Möglichkeiten, Öffentlichkeitsarbeit in dieser Sache zu leisten, in Betracht ziehen.

Ich frage die Landesregierung:

1. Sind die Informationsbesuche durch die Gewerbeaufsichtsämter durchgeführt worden, und zu welchen Ergebnissen führten sie?
2. Ist die mehrsprachige Informationsschrift fertiggestellt und inzwischen verteilt worden? Wenn ja, über welche Stellen hat sie Verbreitung gefunden? Wie wurde sichergestellt, dass sie Frauen - auch Migrantinnen - tatsächlich erreicht?
3. In welcher Form überprüft die Landesregierung, ob die Informationsschrift als Maßnahme erfolgreich gewesen ist?
4. Hält die Landesregierung den Fair-Play-Brief, der von den Unternehmerverbänden an die Mitglieder verschickt wurde, für eine ausreichende Maßnahme, um Unternehmen zu einem rechtlich einwandfreien und einem menschlich fairen Verhalten zu bewegen, nachdem die Maß-

nahmen darin nicht als Forderung, sondern im gegenseitigen Einvernehmen beschlossen worden sind und demnach sie auch in keiner Form auf ihre Einhaltung hin kontrolliert werden können und sollen?

5. Sind, nachdem die Ergebnisse der vier genannten Maßnahmen vorliegen, nach Ansicht der Landesregierung weitere Maßnahmen angezeigt? Falls ja, welche weiteren Maßnahmen werden in Betracht gezogen, und für wann ist ihre konkrete Umsetzung geplant?

(An die Staatskanzlei übersandt am 07.10.2010 - II/721 - 798)

### Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit  
und Integration  
- 01.22 - 41543 (798) -

Hannover, den 17.11.2010

Schwangerschaften sind ein Grund zur Freude und kein Makel für Arbeitnehmerinnen. Alle sollten große Wertschätzung gegenüber dem werdenden Leben und der Familie aufbringen. Diskriminierende Handlungen gegenüber Frauen aufgrund von bestehenden oder erwarteten Schwangerschaften sind rechtswidrig und dürfen nicht geduldet werden. Die niedersächsische Landesregierung setzt sich unabhängig von konkreten Vorfällen immer klar für den Schutz des ungeborenen Lebens und die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Zum Schutz der werdenden Mutter vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen. Grundsätzlich verpflichtet das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) den Arbeitgeber in Eigenverantwortung, die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind. Außerdem muss der Arbeitgeber nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsplatzverordnung - MuSchArbV) rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Verfahren oder Arbeitsbedingungen gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung entscheidet der Arbeitgeber, ob er die werdende Mutter unverändert weiter beschäftigen kann oder ob besondere Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage namens der Landesregierung wie folgt:

Zu 1:

Das niedersächsische Sozialministerium hat gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter eine Aktion zur Überprüfung der Betriebe hinsichtlich der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes durchgeführt. Die Aktion zum Mutterschutz bezog sich auf Betriebe, die Frauen beschäftigen. Cirka 50 % der aufzusuchenden Betriebe sollten Frauen mit geringer Qualifikation, möglichst mit Migrationshintergrund beschäftigen. Dabei sollte es sich um größere Betriebe ab 20 Beschäftigte handeln, in denen Frauen einfache Tätigkeiten ausführen, wie z. B. in der Nahrungs- und Genussmittelbranche, an Kältearbeitsplätzen und im Bereich der Dienstleistungen (Raumreinigung). Die anderen 50 % sollten kleinere Betriebe bis 19 Beschäftigte mit problematischen Arbeitsverhältnissen betreffen, wie z. B. im Einzelhandel. Hier musste es sich nicht unbedingt um Tätigkeiten mit geringer Qualifikation handeln. Es sollten möglichst Schwangerschaftsanzeigen als Anlass der Betriebsbesichtigung genutzt werden. Es konnten aber auch andere Betriebe ohne Schwangere aufgesucht werden. Geachtet wurde auch darauf, ob Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt wurden. Bei der Durchführung der Aktion wurden somit die besonderen Rahmenbedingungen des Betriebes berücksichtigt.

Insgesamt wurden circa 210 Betriebe zum Teil unangekündigt von August 2009 bis Ende Januar 2010 aufgesucht. In diesen Betrieben gibt es rund 25 000 Frauenarbeitsplätze. Circa 70 % der Betriebe beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund. In den Betrieben waren zum Zeitpunkt der Besichtigung 460 Schwangere beschäftigt. Es wurde die Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen zum Teil detailliert und zum Teil summarisch wie folgt erfasst:

Die Gefährdungsbeurteilungen waren in rund 80 %, die getroffenen Schutzmaßnahmen in rund 90 % der Betriebe in Ordnung. Die notwendigen Unterrichtungen der Frauen über die besonderen Gefahren am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Schwangerschaft erfolgten in gut 80 % der Betriebe. Verstöße gegen Beschäftigungsverbote lagen in vier Fällen vor. Das Mutterschutzgesetz ist ab drei regelmäßig beschäftigten Frauen im Betrieb auszulegen, 80 % der Betriebe erfüllten diese Vorgabe. Zur Beseitigung von Defiziten wurden von den Staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern in rund 86 Fällen Belehrungen ausgesprochen und Revisionsschreiben verfasst.

Von der Mehrheit der Betriebe wurde die Aktion positiv aufgenommen. Auf Arbeitgeberseite konnten Unsicherheiten bei der Auslegung des Gesetzes ausgeräumt werden, z. B. hinsichtlich der Möglichkeit, Beschäftigungsbeschränkungen auszusprechen. Bei den Betriebsbesichtigungen wurden überwiegend ausreichende Deutschkenntnisse festgestellt, Sprachbarrieren gab es primär nur im Reinigungsgewerbe.

Zu 2 und 3:

Die Informationsschrift „Informationen zum Mutterschutz“ wurde im August 2009 von der Landesregierung aufgelegt und ergänzend zur deutschen Ausgabe in die Sprachen Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Russisch, Spanisch, Türkisch und Arabisch übersetzt.

Der Flyer informiert themenbezogen über die gesetzlichen Grundlagen, zum Kündigungsschutz, zu den finanziellen Leistungen während der Schutzfristen, zu den Mitteilungspflichten werdender Mütter, zu Beratungsmöglichkeiten, zur finanziellen Sicherung bei Beschäftigungsverboten, zu den Auslagepflichten des Gesetzes sowie zu Ansprechpartnern und weiteren Informationsmöglichkeiten.

Die Flyer können beim Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration in Papierform bestellt oder im Internetauftritt des Ministeriums als digitale Version heruntergeladen werden. Die Flyer wurden den staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern des Landes Niedersachsen und der Integrationsbeauftragten des Landes Niedersachsen zur weiteren Verteilung zur Verfügung gestellt.

Eine statistische Auswertung der Wirksamkeit der Schrift ist nicht geplant. Die in mehreren Sprachen aufgelegten Flyer werden sowohl im Internet als auch in Papierform nachgefragt. Sie weisen für weitergehende Fragen auf einen Link auf die Internetseite der Arbeitsschutzbehörden und von dort auf das niedersächsische Sozialministerium hin. Insofern geht die Landesregierung davon aus, dass die Informationen die betroffenen Frauen erreichen.

Zu 4:

Der Fair-Play-Brief war als Appell des Unternehmerverbandes an seine Mitglieder im Rahmen einer Vertrauensoffensive gegenüber den beschäftigten Frauen zu verstehen. Die Arbeitgeber haben ein Eigeninteresse, qualifiziertes Personal durch gezielte Maßnahmen an ihre Betriebe zu binden, und eine unternehmerische Eigenverantwortung für einen sorgsamen Umgang mit ihren Beschäftigten.

Zu 5:

Aufgrund der Ergebnisse der Aktion der Arbeitsschutzbehörden sind keine spezifischen Aktionen im Bereich Mutterschutz geplant. Hinsichtlich einer familienorientierten Arbeitswelt leisten die 20 Koordinierungsstellen für Frauen und Wirtschaft mit ihren rund 1 000 Verbundbetrieben einen vorbildlichen Beitrag.

Aygül Özkan