

## **Diskriminierungsfreier Mutterschutz – größtmöglicher Gesundheitsschutz bei gleichzeitiger Ausbildungs- und Beschäftigungssicherung**

*Katja Nebe\**

### **Zusammenfassung**

2018 trat das reformierte Mutterschutzgesetz in Kraft. Es postuliert in § 1, dass der Gesundheitsschutz von Frau und (ungeborenem) Kind ohne Benachteiligungen für Ausbildung und Beruf gewährleistet werden muss. Das reformierte Gesetz verpflichtet Arbeitgeber und Ausbildungsstellen, schwangeren und stillenden Frauen mutterschutzgerechte Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Im Beitrag wird die Historie des Mutterschutzes vom deutschen Kaiserreich bis zur Gegenwart nachgezeichnet. Während in der Bundesrepublik über Jahrzehnte Beschäftigungsverbote dominierten, zeigt der Blick auf das DDR-Recht, dass dort deutlich früher beschäftigungserhaltende Schutzmaßnahmen den Vorrang hatten. Letztlich waren es jedoch nicht die Impulse aus dem Einigungsvertrag, sondern diejenigen aus dem gleichstellungsorientierten europäischen Arbeitsumweltrecht, die nun den überfälligen Leitbildwechsel vom fürsorglich aussperrenden hin zum diskriminierungsfreien Mutterschutz bewirkt haben.

### **Abstract: Non-discriminatory Maternity Protection – Utmost Protection of Health While Ensuring the Preservation of Training Places and Workplaces**

In 2018, the reformed Maternity Protection Act came into effect. Its § 1 postulates, that the health protection of women and their (unborn) children must be guaranteed without discrimination concerning education and occupation. The reformed legislation obliges employers and educational facilities to provide pregnant and breastfeeding women with appropriate learning and working conditions. This article traces the history of maternity protection from the German Empire to the present. For decades, banning pregnant women from work was

---

\* *Nebe*, Prof. Dr. Katja, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristischer Bereich, 06099 Halle (Saale), [nebe@jura.uni-halle.de](mailto:nebe@jura.uni-halle.de).

the predominant procedure in the Federal Republic of Germany, while GDR law provided protective measures prioritising the preservation of employment. Ultimately, however, it was not the Reunification Treaty, but the impetus provided by European working environment law with its focus on equality that brought about the overdue change from a solicitously exclusionary approach to a non-discriminatory maternity protection.

JEL-Klassifizierung: J7, K31, M5, M14, P1, P3

## **1. Mutterschutz – ein nicht zu unterschätzendes Feld familienpolitischer Gestaltung**

Der Wissenschaftliche Beirat für Familienfragen nimmt mit Empfehlungen auf die familienpolitische Gestaltung unserer Gesellschaft Einfluss. Seine Gutachten und Stellungnahmen zielen im Kern auf Bedingungen, um Familie würdig leben zu können (Wiss. Beirat für Familienfragen 2016). Das verfassungs- und menschenrechtlich verankerte Recht auf Familie erfordert Schutz und Unterstützung in den verschiedensten Lebensbereichen. Die Vereinbarkeit von Familiensorge und Selbstsorge insbesondere durch die Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Ausbildung sind vom Beirat fortwährend bearbeitete Themen (Wiss. Beirat für Familienfragen 2010; Wiss. Beirat für Familienfragen 2004; Wiss. Beirat für Familienfragen 1984). Der Beirat hat die Diskussion um das sich wandelnde Familienleitbild in unserer sich wandelnden Gesellschaft und um die damit immer aufs Neue verknüpfte Frage nach Familien- und Geschlechtergerechtigkeit vorangebracht (Wiss. Beirat für Familienfragen 1991). Die Vereinbarkeitsvorschläge fokussieren weit überwiegend auf die Elternphase, die in den Erwerbsbiografien von Eltern, ggf. mit mehreren Kindern, naturgemäß über Jahre hinweg andauern. Eine Schwangerschaft fällt mit ihrer regelmäßig neunmonatigen Dauer demgegenüber erwerbsbiografisch kaum ins Gewicht. Und gleichwohl stellen sich Vereinbarkeitsfragen auch schon auf dem Weg zur Elternschaft. Schon vor der Geburt eines Kindes müssen Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die Gesundheit der Schwangeren und ihres ungeborenen Kindes nicht gefährdet wird. Wird dieser Gesundheitsschutz, wie die nachgeburtlichen Vereinbarkeitsinstrumente auch, mit dem Ziel der gleichberechtigten Erwerbsteilhabe von Frauen und Männern verfolgt, dann wird deutlich, dass die Lösung nicht im bloßen Verbot von Tätigkeiten liegen kann. Ein gleichstellungsgerechter Mutterschutz verlangt vielmehr, die mutterschutzspezifischen Maßnahmen diskriminierungsfrei zu organisieren. Schwangeren und stillenden Frauen müssen mutterschutzgerechte, adäquate Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Der Gesetzgeber hat 2018 das Mutterschutzrecht in diesem Sinn tiefgreifend reformiert (dazu unter 3.). Die damit verbundenen Herausforderungen in den Betrieben und Dienststellen

sind zugleich als zentrale Weichenstellungen für eine spätere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verstehen.

Der folgende Beitrag will die Lebensphase von Frauen vor der Elternschaft in den Blick nehmen und sich auf die Zeiten konzentrieren, in der Frauen Kinderwünsche hegen, diese mit sich herumtragen und verwirklichen wollen, in der sie eine Schwangerschaft planen und vor allem die Phase, in der sie unerwartet oder bewusst schwanger geworden sind. Der Beitrag zielt auf die Ermutigung zur nicht verschobenen Schwangerschaft. Dazu braucht es familienfreundliche (Hoch-)Schulen bzw. familienfreundliche (Ausbildungs-)Betriebe, die das Ziel der jüngsten Mutterschutzreform, Mutterschutz diskriminierungsfrei zu gestalten, in die Rechtswirklichkeit implementieren.

Das Thema „Mutterschutz“ steht für ein kulturelles Verständnis in einer Gesellschaft. Ob es vorrangig um (Re-)Produktion und Anpassung des Menschen an die kapitalgetriebene Arbeitswelt geht oder ob es um eine mindestens gleichstufige Wertigkeit von sozialen Rechten und ökonomischen Interessen geht, das lässt sich auch am Umgang mit besonders schutzwürdigen Lebenssituationen ausmachen. Der vorliegende Beitrag will aus einer vorrangig juristischen Perspektive die Rahmenbedingungen für einen Mutterschutz untersuchen, der Ausdruck einer menschengerecht gestalteten Ausbildungs- und Arbeitswelt ist und zugleich in einer unter Fertilitätsgesichtspunkten wichtigen Phase im Lebenslauf realisierbare Vereinbarkeitsmodelle bietet, damit auch junge Menschen selbstbestimmt ihre Kinderwünsche entwickeln, klären und realisieren können.

## **2. Lernen aus der Historie – die wechselvolle Perspektive des Frauenarbeiterschutzes**

### **2.1 Vom Kaiserreich bis zur Weimarer Republik und die Internationale Arbeitsorganisation**

Mutterschutz als Frauenarbeiterschutz hat eine sehr wechselvolle Geschichte (Edel 1993, S. 24 ff.), die bei aufmerksamer Reflexion bis heute wichtige Erkenntnisse liefert. Schon im Kaiserreich wurde 1878 ein dreiwöchiges Beschäftigungsverbot von Arbeiterinnen nach der Entbindung eingeführt. Es zeigte sich bald, dass der Gefährdungsschutz ohne gleichzeitige Entgeltsicherung von den Frauen nicht genutzt wurde. Und so wurde schon 1883 im Krankenversicherungsrecht ein Wochengeldanspruch, vergleichbar dem Krankengeld, eingeführt. In der Folge wurden die Beschäftigungsverbote und korrespondierend der Anspruch auf Wochengeld ausgeweitet. Doch schon während des 1. Weltkrieges gab es Einschnitte, denn die Frauen wurden kriegsbedingt verstärkt als Arbeitskräfte gebraucht. Erst nach Kriegsende wurde der Mutterschutz wieder verbessert. Maßgeblichen Einfluss hatte hierbei das sogenannte Washingtoner Abkommen, das 1919 auf einer der ersten Sitzungen der neu gegründeten Inter-

nationalen Arbeitsorganisation zum Schutz von Frauen vor und nach der Geburt verabschiedet worden ist. Trotz aller Fortschritte, z. B. in Gestalt des Sonderkündigungsschutzes für schwangere Frauen, blieb der Mutterschutz praktisch häufig ineffektiv. Der unzureichende Entgeltsschutz hielt Frauen häufig bis zur Entbindung zur Weiterarbeit an (*Edel* 1993, S. 66 ff.).

## 2.2 Das MuSchG von 1942

Unter der faschistischen Ideologie der Nazidiktatur änderte sich auch das Mutterschutzrecht ab 1933. Wurden die Frauen zunächst wegen des nationalsozialistischen Frauenbildes aus dem Berufsleben verdrängt, später dann aber kriegsbedingt in der Produktion benötigt, wurde 1942 im Kompromissweg der Mutterschutz verbessert. Die faschistische Gesinnung haftete auch dem Mutterschutzgesetz von 1942 an, denn es galt nur für Frauen „deutschen Blutes“ (*Nebe* 2006, S. 30 f.).

## 2.3 Wiederaufbau nach Kriegsende quasi ohne Mutterschutz

Die Abkehr von spezifisch nationalsozialistisch geprägten Gesetzen führte auch zur Außerkraftsetzung zahlreicher 1942 eingeführter mutterschutzrechtlicher Bestimmungen, ohne dass adäquate Schutznormen erlassen wurden. Insgesamt ist die Nachkriegszeit beispielhaft dafür, dass die Frauen so lange als Ersatzarbeitskräfte unter Außerachtlassung des erforderlichen Arbeitsschutzes zum Wiederaufbau verpflichtet wurden, bis Männer nach Rückkehr aus Kriegsgefangenschaft wieder ausreichend am Arbeitsmarkt verfügbar waren. Die Besinnung auf den Frauenarbeiterschutz bewirkte dann erneut die Verdrängung der Frauen aus den Männerberufen und infolge einer erneuten Kampagne gegen sogenannte „Doppelverdiener“ auch allgemein vom Arbeitsmarkt (*Edel* 1993, S. 87 ff.). Welche Bedeutung dem Mutterschutz in dieser Zeit tatsächlich beigemessen wurde, zeigt das Gesetz des Wirtschaftsrates vom 29. Juli 1949, wonach der in § 7 MuSchG 1942 enthaltene Kündigungsschutz weitgehend aufgehoben wurde (*Edel* 1993, S. 95). Der Wiederaufbau Deutschlands ging zulasten des erforderlichen Schutzes der Frauen.

## 2.4 Mutterschutzgesetze in beiden deutschen Staaten

Mit in Ost und West im Jahr 1949 jeweils unterschiedlich verabschiedeten Verfassungen wurden unterschiedliche Grundlagen für den in beiden deutschen Staaten von 1949 bis 1990 getrennt geregelten Mutterschutz gelegt. Ein tiefergehender Blick in das Mutterschutzrecht lohnt angesichts der in beiden deutschen Staaten gesellschaftlich unterschiedlichen Rollenzuschreibungen für Frauen.

### 2.4.1 Mutterschutz in der DDR

Schon in der Verfassung der DDR von 1949 wurden die Grundlagen des sozialistischen Mutterschutzes verankert. Der Schutz des sozialistischen Staates und die staatliche Pflicht, Einrichtungen zum Schutz von Mutter und Kind zu schaffen, sollten gewährleisten, dass die Frau ihre Aufgabe als Bürgerin und Schaffende mit ihren Pflichten als Frau und Mutter vereinbaren konnte. Dabei ging es vorrangig um den Erhalt der weiblichen Arbeitskraft für den gesellschaftlichen und den privaten Bereich – um die Frau als Pflichtenträgerin. Der paternalistische Schutz zielte auf die Vereinbarkeit von familialen und beruflichen Pflichten, nicht auf die Entfaltung der Persönlichkeit der Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft (Nebe 2006, S. 34 ff.).

Eine Detailregelung im Recht der DDR verdient besondere Aufmerksamkeit. Auf der Grundlage des Gesetzes der Arbeit erging 1952 eine Verordnung (GBl DDR 1952, S. 377) mit bemerkenswertem – da so im historischen Verlauf des deutschen Mutterschutzrechtes bislang einmaligem – mutterschutzrechtlichem Inhalt: Danach mussten schwangere bzw. stillende Frauen, die nach amtsärztlichem Zeugnis auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigt werden konnten, mit einer nach Qualifikation und Bezahlung gleichwertigen Arbeit und, wenn dies nicht möglich war, mit leichteren Arbeiten unter Beibehaltung des Durchschnittlohnes beschäftigt werden. Diese Pflicht der Betriebe zur alternativen Weiterbeschäftigung der Frauen wurde auch unter dem später geltenden Gesetzbuch der Arbeit der DDR weitergeführt (dazu sogleich).

Die neue Verfassung der DDR von 1968 (GBl. DDR I 1968, S. 199 ff.) brachte für die Gleichberechtigung der Geschlechter wesentliche Fortschritte. Zwar fand sich in deren Art. 20 Abs. 2 Satz 2 weiterhin die besondere gesellschaftliche und staatliche Pflicht zur Förderung der Frau, insbesondere in ihrer *beruflichen Qualifizierung*. Ausdrückliche Anhaltspunkte, die einseitig der Frau die Sorge um Familie und Kinder zuschreiben und daher zu staatlichen Vergünstigungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einseitig zugunsten der berufstätigen Frauen verpflichten, fanden sich anders als in der Verfassung von 1949 nicht mehr. Im Gegenteil, in der neuen Verfassung selbst war die Tendenz zu einer Gleichstellung von Mann und Frau *in allen Bereichen des Lebens* erkennbar, vgl. Art. 20 Abs. 2 S. 1 Verfassung DDR 1968 bzw. in der Fassung von 1977 im Gegensatz zu Art. 18 Abs. 5 Verfassung von 1949. Der einfachgesetzliche Vollzug dieser Vorgaben stand allerdings auf einem anderen Blatt.

In den 1970er Jahren brachte eine Reihe von Verordnungen stetige mutterschutzrechtliche Verbesserungen. Mit der Ablösung des Gesetzbuches der Arbeit durch das Arbeitsgesetzbuch (AGB) vom 16.6.1977 (GBl. DDR I 1977, Nr. 18 S. 185 ff.; Scheurer 1990, S. 190 f.) wurde der in den Verordnungen vorgenommene Ausbau der bekannten Mutterschutzrechte, wie z. B. Verlängerung

des Wochenurlaubes von 12 auf 20 Wochen, Recht auf zwei tägliche Stillpausen für die gesamte Zeit des Stillens und das Recht auf Ablehnung von Nacht- und Überstunden für Frauen (nicht für Männer) mit mindestens einem bis zu 6-jährigen Kind, in einem Gesetzeswerk zusammengefasst. Das oben bereits herausgestellte Recht auf Übertragung alternativer, geeigneter Arbeit blieb auch im AGB DDR erhalten. Die Regelung zielte darauf, durch Anpassung der Arbeitsbedingungen an den besonderen Umstand der schwangeren Frau eine Beschäftigung zur „Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozess“ zu erhalten (*Kunz/Thiel* 1986, S. 321). Dieses Verständnis des Mutterschutzrechtes der DDR lässt sich absichern durch einen Blick auf andere Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts der DDR (*Bastian et al.* 1990, S. 59). Dieses enthielt eine Vielzahl von Regelungen, die gerade darauf zielten, Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, um ihre Teilnahme am gesellschaftlichen – was vorrangig heißt am sozialistischen – (Arbeits-)Leben (*Bastian et al.* 1990, S. 67; *Kunz/Thiel* 1986, S. 323; *Edel* 1993, S. 116) zu sichern. Diese Teilhabepolitik war jedoch nicht, wie verfassungsrechtlich vorgesehen, auf eine tatsächliche Gleichstellung (*Rosenfeld/Hein* 1979, S. 10) der Geschlechter gerichtet. Die einzelnen Gesetze schrieben vielmehr mit dem besonderen (*Lohmann* 1987, S. 71) Schutz der Frau in ihrer doppelten Beanspruchung das bisher gelebte gesellschaftliche Frauen-Leitbild der DDR fort (*Bastian et al.* 1990, S. 59 ff.; *Scheurer* 1990, S. 114). So stand z. B. der gesetzliche Hausarbeitstag (*Rosenfeld/Hein* 1979, S. 73 ff.) gem. § 185 Abs. 1 AGB DDR in einer Familie mit zwei berufstätigen Elternteilen nicht etwa dem Vater oder der Mutter wahlweise zur Verfügung; vielmehr konnten Männer den so genannten, grundsätzlich einer *werktätigen* Frau<sup>1</sup> zustehenden Haushaltstag nur in eng begrenzten Ausnahmefällen beanspruchen, § 185 Abs. 4 AGB DDR. Auch die Einführung der 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in den siebziger Jahren berechnete lediglich vollbeschäftigte Mütter zur Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden, nicht jedoch Väter (*Rosenfeld/Hein* 1979, S. 67 ff.). Die sozialistische Gesellschaft und der sozialistische Staat förderten das Streben der Frauen nach Vollbeschäftigung; im Interesse der volkswirtschaftlichen Aufgaben und der Persönlichkeitsentwicklung (*Rosenfeld/Hein* 1979, S. 71) sollte die trotz vielseitiger familiärer Pflichten belastete Frau möglichst nicht teil-, sondern voll arbeiten (*Rosenfeld/Hein* 1979, S. 71 f.; *Deurer* 2000, S. 212 ff.). Von großer Bedeutung war auch die Qualifikation der berufstätigen Mütter; das AGB DDR sah mehrere betriebliche

---

<sup>1</sup> Die Unvereinbarkeit vergleichbarer (Landes-)regelungen in der BRD mit Art. 3 Abs. 2 GG zumindest für den Ausschluss alleinstehender Väter wurde vom BVerfG am 13.11.1979, BVerfGE 52, 369 ff. entschieden. Eine rückwirkende Aufhebung der jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen und des § 2 FreizeitAO mit Wirkung vom 29.1.1980 erfolgte erst durch Art. 19 des Arbeitszeitrechtsgesetzes vom 6.6.1994, BGBl. I, S. 1170. Die Haushaltstagsregelung der DDR, § 185 AGB, galt gem. Einigungsvertrag, Anl. II Kap. VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 1 c bis 31.12.91 im Beitrittsgebiet fort.

Pflichten vor, die Aus- und Weiterbildung der Mütter zu fördern (Deurer 2000, S. 231).

Dieser kurze Abriss lässt folgendes Fazit zu: Im Arbeits- und Sozialrecht der DDR waren zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen, allerdings einseitig auf die *wertätigen* Frauen ausgerichtet. Ein partnerschaftliches Rollenverständnis war auch in der DDR-Gesellschaft nicht leitend. Immerhin führte das Ziel, Frauen trotz ihrer Mutterrolle voll am Erwerbsleben zu beteiligen, zu einem in der konkreten gesetzlichen Ausgestaltung flexiblen Mutterschutz. Dies gilt insbesondere für die bereits erwähnte betriebliche Versetzungspflicht, die zwar in erster Linie dem Erhalt der weiblichen Arbeitskraft für die sozialistische Gesellschaft diente, die aber dennoch als gesetzlich normierte Alternative zu den Beschäftigungsverboten eine neue Entwicklungsrichtung (Kunz/Thiel 1986, S. 321) aufzeigt. Abgerundet wurde dieser neue Trend durch die allgemeinen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In den §§ 201 ff. AGB DDR war geregelt, dass die Beachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in erster Linie betriebliche Pflicht und nicht vorwiegend Sache der Aufsichtsbehörde ist und die Beschäftigten aktiv einzu beziehen sind. Die Verwirklichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde fortan als Gestaltungs- und Organisationsprozess verstanden.

Im Folgenden wird sich zeigen, dass die DDR zumindest im Mutterschutzrecht mit dem erstmals nachweisbaren *Ansatz eines Schutzes in der Beschäftigung* statt des Schutzes durch Verbot der Beschäftigung der west- und auch der späteren gesamtdeutschen Entwicklung lange voraus war.

#### 2.4.2 Das Mutterschutzrecht der BRD von 1952 bis 1990

Auch im Grundgesetz der BRD war von Beginn an in Art. 6 Abs. 4 ein Anspruch jeder Mutter auf Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft verankert. Zur Ausfüllung trat am 24. Januar 1952 (BGBI. I, S. 69) das MuSchG 1952 in Kraft. Es gewährte schwangeren, entbundenen und stillenden Frauen Schutz durch vor- und nachgeburtlichen Schutzfristen, durch generelle Beschäftigungsverbote bei gefährlichen Tätigkeiten, das Kündigungsverbot für die Zeit der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung und eine finanzielle Absicherung während der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote (Gamillscheg 1962, S. 64 ff.). Die Kontrolle über seine Einhaltung wurde vollständig den Gewerbeaufsichtsämtern übertragen, wobei der Arbeitgeber erstmals verpflichtet wurde, das Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich von der Mitteilung der Arbeitnehmerin über ihre Schwangerschaft zu unterrichten. Dies sollte sicherstellen, dass sich das Gewerbeaufsichtsamt ‚beratend, beaufsichtigend, mahnend und gegebenenfalls eingreifend um die Frauen kümmern konnte‘ (Edel 1993, S. 102). Aufgrund der weiteren Zunahme der Frauenerwerbstätig-

keit und wegen des gleichzeitigen Anstieges der Frühgeburten und der Säuglingssterblichkeit bei erwerbstätigen Frauen wurden 1961 erneut Forderungen (Deutscher Gewerkschaftsbund 1961, S. 342.) für eine Verbesserung des Mutterschutzes erhoben (Edel 1993, S. 104 ff.). Ein 1965 veröffentlichtes Änderungsgesetz zum MuSchG 1952 trat nicht wie vorgesehen in Kraft. Das MuSchG 1952 wurde dann endgültig durch die 1968 bekannt gemachte Neufassung (BGBI. I, S. 315; Leube 1968, S. 131) geändert. Am Ende blieben nur wenige inhaltliche Änderungen gegenüber dem MuSchG 1952 (Edel 1993, S. 110). Eine wirkliche Reform erfuhr das MuSchG von 1952 erst 66 Jahre später (dazu unten).

Sucht man nach Regelung vergleichbar derjenigen, die 1952 im Mutterschutzrecht der DDR eingefügt worden ist und den Frauen trotz Schwangerschaft die Weiterbeschäftigung, ggf. durch Beschäftigung auf einem alternativen Arbeitsplatz, ermöglichen soll, fand sich seit 1968 unter der Überschrift „Gestaltung des Arbeitsplatzes“ in § 2 MuSchG die Vorgabe, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter mutterschutzgerecht zu gestalten. Einen grundsätzlichen Vorrang der Weiterbeschäftigung hat der westdeutsche Gesetzgeber damit allerdings nicht normiert. Die Konkretisierungen, die sich zur Gestaltungspflicht dann in den weiteren Absätzen der Norm fanden, deuten eher auf eine gewisse Phantasielosigkeit hinsichtlich der weitreichenden Gestaltungsanforderungen zur Prävention von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz einer schwangeren oder stillenden Frau. So hieß es in den Absätzen 2 und 3 der Norm, dass einer Frau, die ständig stehen müsse, Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen bereitzustellen seien und einer Frau, die ständig sitzen müsse, Gelegenheit zur kurzen Arbeitsunterbrechung. Diese merkwürdigen Konkretisierungen versperrten den Blick für das praktisch Notwendige.

Nach 1968 erfuhr das MuSchG nur wenige Änderungen im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub, der 1985 durch den Erziehungsurlaub und 2004 durch die Elternzeit abgelöst worden ist. Mit dem Beitritt der neuen Bundesländer erstreckte sich das dem Jahr 1952 stammende Mutterschutzgesetz auf das vereinigte Deutschland. Bis auf wenige kosmetische Änderungen trug es auch darüber hinaus – letztlich bis zur Reform 2018 – den Zeitgeist der damaligen bundesrepublikanischen Gesellschaft. Es gab mit dem Einigungsvertrag, insoweit vor allem aus ostdeutscher Perspektive, und später mit der wichtigen Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG um den Satz 2 starke Impulse für und Hoffnung auf die Schaffung eines geschlechtergerechten Arbeitsrechts im wiedervereinigten Deutschland. Doch weder die geplante Transformation fortschrittlicher Kodifikationen aus dem Arbeitsrecht der DDR noch die späteren modernen Vorgaben des europäischen Rechts für eine diskriminierungsfreie und vereinbarkeitsfreundliche Ausgestaltung des Mutterschutzrechtes hat der bundesdeutsche Gesetzgeber bei seinen nach 1990 vorgenommenen Änderungen für einen beschäftigungssichernden Mutterschutz genutzt.

## 2.5 Die europäische Vorgabe: Diskriminierungsfreier Mutterschutz durch betriebliche Gestaltungspflichten – von Deutschland lange vernachlässigt

Die europäische Mutterschutz-Richtlinie (92/89/EWG) stammt von 1992. Vorher spielte der Mutterschutz normativ auf europäischer Ebene keine Rolle. Allerdings war der Grundsatz der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern schon im EWG-Gründungsvertrag im Hinblick auf die gleiche Bezahlung eingeführt. Das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts wurde 1976 in der ersten Richtlinie zur Gleichbehandlung der Geschlechter konkretisiert. Zum einen dürfen seither (heute durch die RL 2006/54/EG) Frauen weder unmittelbar noch mittelbar schlechter behandelt werden als Männer; zugleich steht dieses Verbot der Ungleichbehandlung den besonderen Mutterschutzvorschriften gerade nicht entgegen. Diese wichtigen systematischen Aussagen judiziert der Europäische Gerichtshof (EuGH) konsequent. In vielen ihm vorgelegten Diskriminierungsfällen ging es um mutterschutzrelevante Sachverhalte. Der EuGH klärte das Verhältnis zwischen geschlechtsspezifischen Schutzregeln (z. B. Mutterschutz) und dem Verbot der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts im Sinne eines effektiven Mutterschutzes und urteilte mehrfach gerade auch in deutschen Verfahren, dass Mutterschutz nicht zum Anlass genommen werden darf, Frauen zu benachteiligen (vgl. EuGH, 5.5.1994, Rs. Habermann-Beltermann, C-421/92, NJW 1994, S. 2077 für den Fall einer Vertragsbeendigung, die auf das gesetzliche Nachtarbeitsverbot für Schwangere gestützt worden war).

Konkrete Vorgaben, wie der mutterschutzspezifische Gefährdungsschutz zu gestalten ist, konnten den Mitgliedstaaten erst gemacht werden, nachdem auf europäischer Ebene eine Kompetenznorm für arbeitsschutzspezifische Regelungen vereinbart worden war. Zusammen mit einer Reihe weiterer Arbeitsschutzrichtlinien hat die EG 1992 die Mutterschutz-RL erlassen. Dieser liegen die bis dahin im deutschen Recht bekannten Mittel mit umgekehrter Gewichtung zugrunde: Danach wird der Arbeitgeber in erster Linie verpflichtet, unabhängig von einer Schwangerschaft die mutterschutzspezifischen Gefährdungen zu ermitteln, diese soweit möglich zu beseitigen und über die verbleibenden Risiken sowie die im Einzelfall gegebenenfalls zu treffenden Anpassungen alle Frauen zu informieren. Für die Anpassungspflicht gibt die Richtlinie eine zwingend einzuhaltende Rangfolge vor; danach muss der Arbeitgeber zunächst den konkreten Arbeitsplatz umgestalten, ggf. einen alternativen Arbeitsplatz anbieten und nur, soweit dies unmöglich oder unzumutbar ist, die Frau freistellen. Die Beschäftigungssicherung zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen spielt im Gegensatz zum tradierten (west-)deutschen Mutterschutzrecht in der Mutterschutz-RL eine herausragende Rolle (Nebe 2006, S. 103 ff.). Der EuGH hat in verschiedenen Verfahren verdeutlicht, dass vom Arbeitgeber

die Anpassung der Arbeitsbedingungen vorrangig vor einer Freistellung zu leisten ist (EuGH, 1.7.2010, Rs. Gassmayr, C-194/08, ZESAR 2011, S. 126; EuGH, 1.7.2010, Rs. Parviainen, C-471/08, ZESAR 2011, S. 34).

Die Mutterschutz-RL gibt für Deutschland einen verbindlichen Rahmen vor. Deutschland hat bekundet, die Mutterschutz-RL 1:1 umsetzen zu wollen (BR-Drs. 94/97, S. 2, 11). Formal erfolgte dies 1996, indem die wichtigsten Pflichten der Mutterschutz-RL in der eigens dafür erlassenen Mutterschutzarbeitsplatzverordnung (MuSchArbV) verankert worden sind. Theoretisch hätten schon ab 1996 alle Betriebe das leisten müssen, was nun 2018 als Reform endlich für Bewegung sorgt (dazu gleich). Diese MuSchArbV ist allerdings bis zu ihrer Aufhebung im Zuge der jüngsten Reform rechtspraktisch nahezu wirkungslos geblieben (BT-Drs. 18/8963, S. 2, 42).

## 2.6 Nachgeholte Reform durch MuSchG 2018

Zwanzig Jahre später hat der Gesetzgeber auf die ausgebliebene Wirkung seiner Rechtsänderung mit der 2017 verabschiedeten Reform des Mutterschutzrechtes reagiert und das seit 1952 fast unveränderte MuSchG vollständig neu strukturiert. Die Reform übernimmt die Regelungen der MuSchArbV in das MuSchG 2018. Der Gesetzgebungsprozess war kontrovers und langwierig. Die Reform verdient ungeachtet diverser Detailkritik und verschiedener offener Problemfragen grundlegende Zustimmung. Das MuSchG 2018 verfolgt das Ziel, einen benachteiligungsfreien Gesundheitsschutz, d.h. die mutterschutzgerechte Fortsetzung der Beschäftigung für Frauen während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während der Stillzeit zu ermöglichen. Der hierfür sowohl normativ als auch praktisch erforderliche Leitbildwechsel war längst überfällig (Nebe 2015, S. 472).

## 3. Reformiertes Leitbild des modernen Mutterschutzes durch das MuSchG 2018

In diesem Beitrag sollen nicht alle (Neu)Regelungen erläutert werden. Es geht vielmehr darum, wegweisende Vorgaben des MuSchG 2018 für einen diskriminierungsfreien, d.h. beschäftigungs- und ausbildungssichernden Mutterschutz hervorzuheben (Weg/Reuhl 2017).

### 3.1 Leitbild – diskriminierungsfreier Mutterschutz

In § 1 Abs. 1 S. 1 und 2 MuSchG 2018 ist die Zielbestimmung des diskriminierungsfreien Mutterschutzes klar und deutlich zusammengefasst. Dabei stehen die beiden Schutzziele, d.h. höchstmöglicher Gesundheitsschutz und

höchstmöglicher Benachteiligungsschutz, nicht gegeneinander und sind auch nicht gegeneinander abzuwägen. Vielmehr stehen beide Schutzziele auf gleicher Stufe. Beiden muss gleichermaßen zur größten Wirkung verholfen werden. Das Instrumentarium dafür liefert das neue MuSchG, denn es verlangt Kommunikation, Prävention und Gestaltung. Der klar formulierte Schutzzweck – größtmöglicher Gesundheitsschutz bei gleichzeitiger Beschäftigungsförderung – ist für Auslegungsfragen verbindlich vorgegeben. Zweifelsfälle in der Anwendung einer konkreten Rechtsnorm müssen im Lichte dieses herausragenden Grundsatzes gelöst werden.

### 3.2 Präventionspflichten des Arbeitgebers – betrieblicher Mutterschutz

Die Präventionspflichten des Arbeitgebers sind das Herzstück des reformierten Mutterschutzes. Bei den Bestimmungen in Unterabschnitt 2 „Betrieblicher Mutterschutz“ (§§ 9 bis 15) handelt es sich im Grunde um die in der bisherigen MuSchArbV verankerten präventiven und kommunikativen Elemente des Mutterschutzes. Der betriebliche Mutterschutz verlangt vom Arbeitgeber ein für den diskriminierungsfreien und teilhabesichernden Mutterschutz unverzichtbares Pflichtenprogramm. Wie im allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz, hier aber in besonders sensibler Weise, hat der Arbeitgeber den gesundheitlichen Risiken präventiv und aktiv zu begegnen, indem er für jede Tätigkeit die Risiken *beurteilt* (§ 10), *Schutzmaßnahmen* rechtzeitig ergreift bzw. plant (§ 9 und § 13) und nur in den *seltenen* Fällen, in denen weder die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch ein Arbeitsplatzwechsel eine verantwortbare Weiterbeschäftigung ermöglichen, die Frau von der Beschäftigung *freistellt* (§ 13 Abs. 1 Nr. 3). Abgerundet werden die Schutzpflichten durch Dokumentations- und Informationspflichten, die wie schon bisher (vgl. § 2 MuSchArbV) deutlich über das Maß im allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz hinausgehen (jetzt § 14 MuSchG 2018).

### 3.3 Erweiterter persönlicher Anwendungsbereich

Das neue MuSchG gilt nicht mehr nur für Arbeitnehmerinnen und Frauen in Heimarbeit, jetzt zusammengefasst unter dem Begriff Beschäftigte (*Nebe/Tscheck* 2020). Es wurde auf verschiedene weitere Personengruppen erstreckt, so z. B. Frauen in Berufsbildung und Praktikantinnen, in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Frauen, u. v. m. Weitere Personengruppen werden (zumindest teilweise) nun ebenfalls vom MuSchG 2018 erfasst, so z. B. Schülerinnen und Studentinnen sowie arbeitnehmerähnliche Personen. Verschiedene sonstige Detailregelungen verdienen Beachtung, was im Rahmen dieses Beitrages nicht geleistet werden kann.

### 3.4 Zwischenfazit: Weitgehend befriedigender Normenbestand

Das MuSchG 2018 enthält alle wesentlichen Elemente, um einen diskriminierungsfreien Gesundheitsschutz von Frauen während ihrer Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillphase zu erreichen.

## 4. Umsetzung des neuen Leitbildes – from law in the books to law in action

Die Reform hat die notwendige Debatte in der Arbeits- und Ausbildungswelt in Gang gebracht. Die diskutierten Fragen kreisen vor allem um die Gefährdungsbeurteilung und die mutterschutzgerechte Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Dies lässt sich anhand zweier Beispiele illustrieren – dem Mutterschutz für Studentinnen und für Ärztinnen.

### 4.1 Mutterschutz für Ärztinnen und Frauen in anderen Gesundheitsberufen

Die Ärztinnen waren schon vor und im Reformprozess aktiv (*Niethard/Donner* 2015). Sie berichten auch heute, dass ihnen trotz der Reform in den Kliniken mit Bekanntgabe einer Schwangerschaft die Mitarbeit im Operationsaal verwehrt wird (*Seidler et al.* 2018, S. 27 ff.; *Quarcoo* 2018). Sie schildern, dass sich Arbeitgeber auf Auskünfte der Aufsicht berufen, dass werdenden Müttern das Arbeiten im OP zum Gefährdungsschutz zu untersagen sei. Eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung werde dabei oft nicht zugrunde gelegt. Es wird berichtet, dass die Aussagen aufgrund derselben pauschalen Annahmen getroffen werden, wie sie schon vor der Mutterschutzreform (*Pothmann* 2014, S. 139) von nicht wenigen Aufsichtsbehörden und Arbeitgebern geteilt worden sind (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2019, S. 4 ff.). Es wird zudem berichtet, dass den Ärztinnen nicht einmal Einblick in die behördlichen Auskünfte gewährt wird, mit denen die angeblich ausgesprochenen Beschäftigungsverbote begründet worden sind.

### 4.2 Mutterschutz in (Hoch-)Schulen

Mit den Schülerinnen und Studentinnen an (Hoch-)Schulen unterfallen hunderttausende junge Frauen nun ebenfalls dem MuSchG. Die oben genannten Präventionspflichten, insbesondere die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung und die daraus folgenden möglichen Gestaltungsaufgaben, stellen die Bildungseinrichtungen vor ganz neue Herausforderungen. Strenge Fristen in Studien- und Prüfungsordnungen erhöhen die Komplexität. In den Hochschulen sind durch das neue MuSchG zum Teil dynamische Prozesse in Gang ge-

kommen. Zu beobachten ist bspw., dass sämtliche Lehrende Checklisten ausfüllen sollen. In diesen sind häufig bloße Ankreuzoptionen zur Ja/Nein-Antwort möglich, um Gefährdungen durch Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen zu dokumentieren. Eine abgestufte Darstellung nach Einwirkmöglichkeiten hinsichtlich „Ausmaß und Dauer“ ist in solchen schematischen Fragekatalogen nicht bzw. kaum darstellbar. Überhaupt darf bezweifelt werden, wie sich aufgrund einer bloßen Ja-/Nein-Antwort eine fundierte Risikoabschätzung treffen lassen sollte, zumal kaum eine Lehrperson die dafür nötige Fachkunde haben wird.

### 4.3 Lernprozesse in allen Bereichen der Arbeitswelt

Diese anzustellenden Beobachtungen müssen nicht verwundern. Gewiss ist, dass mit der jahrzehntelangen Praxis eines aussperrenden Mutterschutzes Zeit für notwendige Erfahrungen ungenutzt verstrichen ist. Es wird sich nicht in wenigen Monaten aufholen lassen, was jahrzehntelang nicht geübt und erprobt worden ist. Alle Beteiligten und Verantwortlichen müssen daher umso mehr die Aufgaben angehen, die zur Verwirklichung eines diskriminierungsfreien und zugleich wirksamen Mutterschutzes an sie gestellt sind.

Gewiss fehlt es in vielen Fällen nicht an guten Vorsätzen, das neue Mutterschutzgesetz richtig anzuwenden. Dennoch bleiben die konkreten Maßnahmen bisweilen deutlich hinter den rechtlichen Anforderungen zurück, wie die Beispiele aus dem Gesundheitswesen und den Hochschulen zeigen. Aus gutem Grund stehen beide Gruppen im Fokus des Ausschusses für Mutterschutz (BAFzA, 2018). Hinweise auf unzureichend praktizierte Präventionsinstrumente müssen allerdings zügig wahrgenommen werden. Untersuchungen belegen empirisch einen Zusammenhang zwischen fehlenden, unvollständigen oder unsachgemäßen Gefährdungsbeurteilungen und Diskriminierungserfahrungen infolge Schwangerschaft und Mutterschaft (Lojewski et al. 2017, S. 40; Kordsmeyer et al. 2018, S. 113). Und auch der Europäische Gerichtshof hat in spanischen Verfahren jüngst wiederholt judiziert, dass unzureichende mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen rechtswidrig und als unzulässige Diskriminierung einzuordnen sind (Kohte/Beetz 2018; Feldhoff 2018, S. 51; Nebe/Tschech 2019; Nebe 2019). An diese Rechtsprechung zur Mutterschutz-RL sind auch die deutschen Aufsichtsbehörden und Gerichte und mittelbar auch die Arbeitgeber gebunden, wenn sie das MuSchG anwenden.

Ein präventiver Gesundheitsschutz, so zeigt sich hier, erschöpft sich angesichts der beschriebenen Dimensionen nicht in einer gelungenen Gesetzgebung. Er verlangt vielmehr allen Beteiligten Diskurs-, Lern- und Gestaltungswillen ab. Beim BMFSFJ ist, wie gesetzlich vorgesehen, ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet worden. Eine der wichtigsten Aufgaben des Ausschusses besteht darin, arbeitswissenschaftliche Expertise zu bündeln und so sicherheits-

technische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zugunsten schwangerer und stillender Frauen und ihrer Kinder aufzustellen (§ 30 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 MuSchG). Gesetzlich vorgesehen ist zudem die Evaluation des MuSchG. Das BMFSFJ hat den Evaluationsauftrag vergeben. Mit Erkenntnissen über die Wirkung der Reform ist ab Anfang 2021 zu rechnen.

## 5. Fazit

Mit der vom BMFSFJ initiierten Reform hat das vereinigte Deutschland 23 Jahre nach der Ergänzung des Art. 3 Absatz 2 GG um seinen zweiten Satz eine einfachgesetzliche Ausgestaltung des Mutterschutzrechtes erreicht, die die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau fördern kann. Damit dieses Ziel, wie es schon 1968 in der Verfassung der DDR verankert war, in allen Landesteilen erreicht wird, bedarf es nicht nur großer Anstrengungen, sondern vor allem auch der von vielen geteilten Überzeugung, dass schwangere und stillende Frauen eine größere Wertschätzung in der Ausbildungs- und Arbeitswelt verdienen (AKF, 2013). Der Schutz von Familien beginnt mit der Lösung von Vereinbarkeitsfragen nicht erst, wenn Kinder geboren und zu versorgen sind, sondern deutlich früher. *Mutterschutz* ist neben dem Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen ein für die Menschheit besonders elementares und zugleich einzigartiges und wunderbares Thema. Es ist dringend an der Zeit, Mutterschutz nicht als Ausdruck eines allein an individuellen oder ökonomischen oder gesellschaftlichen Interessen orientierten Zeitgeistes, sondern in aller erster Linie als Menschenrecht, als Ausdruck von Familienschutz, Frauenrechten und Kinderrechten gleichermaßen zu begreifen. Die Arbeits- und Ausbildungswelt muss die notwendigen Spielräume ermöglichen, damit Frauen schwanger werden, gebären und stillen und Frauen wie Männer Kinder großziehen und gemeinsam mit ihnen menschenwürdig leben können.

## Literatur

- Arbeitskreis Frauengesundheit (2013): Erklärung zum Muttertag „Eine größere Wertschätzung von schwangeren und stillenden Frauen in der Arbeitswelt ist überfällig“, Berlin, <https://www.arbeitskreis-frauengesundheit.de/wp-content/uploads/2015/07/Muttertag2013.pdf> [08.06.2020].
- Bastian, K./Labsch, E./Müller, S. (1990): Zur Situation von Frauen als Arbeitskraft in der Geschichte der DDR, in STREIT S. 59.
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (2019): Beschäftigungsverbote für schwangere und stillende Frauen – Hinweise für Ärzte, [https://www.be-stellen.bayern.de/application/eshop\\_app000008?SID=775429853&ACTIONxSESSxSHOWPIC\(BILDxKEY:%2710010514%27,BILDxCLASS:%27Artikel%27,BILDxTYPE:%27PDF%27\)](https://www.be-stellen.bayern.de/application/eshop_app000008?SID=775429853&ACTIONxSESSxSHOWPIC(BILDxKEY:%2710010514%27,BILDxCLASS:%27Artikel%27,BILDxTYPE:%27PDF%27)) [08.06.2020].

- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA (2018): Arbeitsprogramm des Ausschusses für Mutterschutz, [https://www.bafza.de/fileadmin/Programme\\_und\\_Foerderungen/Unterstuetzung\\_von\\_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/181122\\_Arbeitsprogramm\\_AfM\\_barrierefrei.pdf](https://www.bafza.de/fileadmin/Programme_und_Foerderungen/Unterstuetzung_von_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/181122_Arbeitsprogramm_AfM_barrierefrei.pdf) [10.06.2020].
- Deurer, G. (2000): Das Arbeits- und Sozialschutzrecht der DDR – ein Beitrag für die Zukunft?, Dissertation Universität Bonn.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (1961): RdA, S. 342.
- Edel, U. (1993): Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, 1. Aufl., Baden-Baden.
- EuGH (1994): Urteil, 05.05.1994, Rs. Habermann-Beltermann, C-421/92, NJW, S. 2077 ff.
- EuGH (2011): Urteil, 01.07.2010, Rs. Gassmayr, C-194/08, ZESAR, S. 126.
- EuGH (2011): Urteil, 01.07.2010, Rs. Parviainen, C-417/08, ZESAR, S. 34.
- Feldhoff, K. (2018): Anm. zu EuGH, Urteil, 19.10.2017, Rs. C-531/15, in STREIT, S. 51.
- Gamillscheg, F. (1962): Mutterschutz und Sozialstaat, in: Festschrift für Erich Molitor zum 75. Geburtstag, S. 57 ff.
- Kohte, W./Beetz, C. (2018): Anm. zu EuGH, Urteil, 19.10.2017, C-531/15, jurisPR-ArbR 6/2018 Anm. 2.
- Kordmeyer, A.-C./Harth, V./Mache, S. (2018): Unterstützungsmöglichkeiten für Schwangere am Arbeitsplatz, in ZblArbeitsmed, S. 113.
- Kunz, F./Thiel, W. (1986): Arbeitsrecht, Lehrbuch, 3. Aufl., Berlin.
- Leube, K. (1968): Die neuen Vorschriften des Mutterschaftsrechtes, DB, S. 131.
- Lohmann, U. (1987): Das Arbeitsrecht der DDR, Analyse und Texte, Berlin.
- Lojewski, J./Harth, V./Mache, S. (2017): Stressoren für Schwangere am Arbeitsplatz, in: ZblArbeitsmed, S. 40.
- Nebe, K. (2006): Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, 1. Auflage, Baden-Baden.
- Nebe, K. (2015): Beschäftigungsfördernder Mutterschutz – europäische Impulse für ein gleichstellungsgerechtes Mutterschutzgesetz, in: Devetzi, S./Janda, C. (Hrsg.), Freiheit – Gerechtigkeit – Sozial(es) Recht, Festschrift für Eberhard Eichenhofer, S. 472.
- Nebe, K. (2019): Impulse des EuGH für die aktuelle Reform des Mutterschutzrechts, in ZESAR, S. 197 – 205.
- Nebe, K./Tschech, A. (2019): Diskriminierung einer Arbeitnehmerin bei fehlender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung, Anm. 2 zu EuGH, Urteil, 19.09.2018, Rs. C-41/17, jurisPR-ArbR 4/2019.
- Nebe, K./Tschech, A. (2020): Mutterschutzrechtliches Kündigungsverbot gilt auch bei Kündigung vor Dienstantritt, Anm. zu LAG Hessen, Urteil, 13.06.2019, 5 Sa 751/18, jurisPR-ArbR 6/2020, Anm. 5.
- Niethard, M./Donner, S. (2015): Positionspapier „Operieren in der Schwangerschaft“, [https://www.opids.de/fileadmin/user\\_upload/OPIDS/Dokumente/Tools/Positionspapier\\_OPidS\\_FINAL.pdf](https://www.opids.de/fileadmin/user_upload/OPIDS/Dokumente/Tools/Positionspapier_OPidS_FINAL.pdf).

- Pothmann, W.* (2014): Mutterschutz in der Anästhesiologie – praktische Umsetzung, *Intensivmed*, S. 139.
- Rosenfeld, K./Hein, E.* (1979): Förderung und Schutz der Frau im Arbeitsrecht.
- Scheurer, U.* (1990): Der Preis fürs einig Vaterland – was Mütter in der DDR zu verlieren haben, in *STREIT*, S. 109.
- Seidler, A./Schmeißer, G./Selbig, M./Drews, A./Hammer, I./Liebe, S./Nowak, M./Riedel-Heller, S./Weiss, M./Catrein, B./Groneberg, D. A./Nienhaus, A.* (2018): Einsatz von Schwangeren im OP, in *ZblArbeitsmed*, S. 27 ff.
- Quarcoo, D.* (2018): Das neue Mutterschutzgesetz – Zum Einsatz von Schwangeren im OP, *ZblArbeitsmed* 2018, 1.
- Weg, B./Reuhl, M.* (2017): Licht und Schatten: Was ändert sich mit dem neuen Mutterschutzgesetz? in: *Gute Arbeit*, Heft 6.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (1984): *Familie und Arbeitswelt*, Stuttgart, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/behoerden-beauftragte-beiraete-gremien/beirat-familienfragen/wissenschaftlicher-beirat-fuer-familienfragen/74184>.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (1991): *Leitsätze und Empfehlungen zur Familienpolitik im vereinigten Deutschland, Gutachten*, Stuttgart, Berlin, Köln, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/behoerden-beauftragte-beiraete-gremien/beirat-familienfragen/wissenschaftlicher-beirat-fuer-familienfragen/74184>.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2004): *Elternschaft und Ausbildung*, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/behoerden-beauftragte-beiraete-gremien/beirat-familienfragen/wissenschaftlicher-beirat-fuer-familienfragen/74184>.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2010): *Ausbildung, Studium und Elternschaft*, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/behoerden-beauftragte-beiraete-gremien/beirat-familienfragen/wissenschaftlicher-beirat-fuer-familienfragen/74184>.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2016): *Vorschläge zur Weiterentwicklung von Familienpolitik*, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/behoerden-beauftragte-beiraete-gremien/beirat-familienfragen/wissenschaftlicher-beirat-fuer-familienfragen/74184>.