

Antrag

der Abg. Rainer Hinderer u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Verkehr

Umgang mit Schwangerschaften bei Personal an Krankenhäusern in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie die gängige Praxis bei Schwangerschaftsanzeigen von Ärztinnen an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist, wie viele Frauen beispielsweise bei Bekanntmachen einer Schwangerschaft direkt freigestellt werden und wie und mit welchem Aufwand die Gefährdungsbeurteilung jeweils stattfindet;
2. wie die gängige Praxis bei Schwangerschaftsanzeigen von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sowie Hebammen an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist, wie viele Frauen beispielsweise bei Bekanntmachen einer Schwangerschaft direkt freigestellt werden und wie und mit welchem Aufwand die Gefährdungsbeurteilung jeweils stattfindet;
3. inwiefern an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, durch interne Umsetzung und der Beschäftigung in einem gefahrungsfreien Umfeld auf einem geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz Schwangere bis zum Beginn der Mutterschutzfrist weiter zu beschäftigen;
4. inwiefern bei Bekanntmachung einer Schwangerschaft an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg nach dem „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Dezember 2018) vorgegangen wird, beispielsweise im Sinne der neuen Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz für Mütter gehandelt wird;

5. an wie vielen landeseigenen Kliniken sowie anderen Kliniken in Baden-Württemberg nach ihrer Kenntnis Betriebskindergärten bestehen und welche Erfahrungen mit Betriebskindergärten an Krankenhäusern in Baden-Württemberg bisher hinsichtlich der Vereinfachung für das Personal, in den Beruf zurückzukehren, gemacht wurden.

25.07.2019

Hinderer, Kenner, Rolland,
Rivoir, Selcuk, Wölflé SPD

Begründung

Die Personalsituation – vor allem die des Pflegepersonals – an Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist seit Jahren angespannt und führt zu zunehmenden Sorgen um den Erhalt der Versorgungssicherheit. In diesem Zusammenhang ist die Zielsetzung des 2018 in Kraft getretenen neuen Mutterschutzgesetzes wichtig, dass – neben dem bisherigen Ziel des Gesundheitsschutzes für die Schwangere – ausdrücklich auch der Arbeitgeber dazu aufgefordert wird, alle Möglichkeiten zu nutzen, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres (ungeborenen) Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können.

Der Berichtsantrag soll am Beispiel des Handelns beim Bekanntwerden von Schwangerschaften für Baden-Württemberg in Erfahrung bringen, wie mit der „Ressource“ des ärztlichen Personals sowie der Pflegekräfte an den einzelnen Krankenhäusern umgegangen wird und wie die Landesregierung die Umsetzung des „Leitfadens zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Dezember 2018) beurteilt bzw. ob hier aus ihrer Sicht weitere Maßnahmen notwendig sind.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 16. August 2019 Nr. 52-0141.5-016/6702 nimmt das Ministerium für Soziales und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie die gängige Praxis bei Schwangerschaftsanzeigen von Ärztinnen an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist, wie viele Frauen beispielsweise bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft direkt freigestellt werden und wie und mit welchem Aufwand die Gefährdungsbeurteilung jeweils stattfindet;*

Bereits im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung müssen für jeden Arbeitsplatz auch mutterschutzbezogene Gefährdungen ermittelt und bewertet werden, unabhängig davon, ob gerade eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt wird (§ 5 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz – MuSchG).

Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der o. g. Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG zu ermitteln, ob

- voraussichtlich keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden;
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Nach Eingang einer Schwangerschaftsmitteilung legt der Arbeitgeber nach Maßgabe der o. g. Gefährdungsbeurteilung unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen fest. Zusätzlich wird der Schwangeren ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen angeboten.

Der Aufwand der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung „Mutterschutz“ ist nach Angaben der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft (BWKG) aufgrund der Anforderungen für Arbeitsplätze in einem Krankenhaus als sehr hoch einzuschätzen, da sämtliche spezifische Vorgaben zum Schutz von Schwangeren und Stillenden individuell geprüft werden müssen.

Nach dem Mutterschutzgesetz kommt es nur dann zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können (siehe §§ 9, 11 und 12 MuSchG).

Nach Mitteilung der BWKG werden durchschnittlich ca. 30% der schwangeren Ärztinnen direkt freigestellt.

2. wie die gängige Praxis bei Schwangerschaftsanzeigen von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sowie Hebammen an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist, wie viele Frauen beispielsweise bei Bekanntmachen einer Schwangerschaft direkt freigestellt werden und wie und mit welchem Aufwand die Gefährdungsbeurteilung jeweils stattfindet;

Hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen. Nach Auskunft der BWKG ist in Bezug auf das Pflegepersonal ebenfalls von einer durchschnittlichen Freistellungsrate von 30% auszugehen. Auch bei Hebammen ist von einer hohen Freistellungsrate auszugehen.

3. inwiefern an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, durch interne Umsetzung und der Beschäftigung in einem gefahrungsfreien Umfeld auf einem geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz Schwangere bis zum Beginn der Mutterschutzfrist weiter zu beschäftigen;

Von der Möglichkeit der internen Umsetzung machen nach Angaben der BWKG die Kliniken permanent Gebrauch. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um Umsetzungen im angesiedelten Arbeitsbereich, zum Beispiel für administrative Tätigkeiten.

4. inwiefern bei Bekanntmachung einer Schwangerschaft an den Krankenhäusern in Baden-Württemberg nach dem „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Dezember 2018) vorgegangen wird, beispielsweise im Sinne der neuen Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz für Mütter gehandelt wird;

Der Leitfaden wird in die o. g. Praxis entsprechend einbezogen.

5. an wie vielen landeseigenen Kliniken sowie anderen Kliniken in Baden-Württemberg nach ihrer Kenntnis Betriebskindergärten bestehen und welche Erfahrungen mit Betriebskindergärten an Krankenhäusern in Baden-Württemberg bisher hinsichtlich der Vereinfachung für das Personal, in den Beruf zurückzukehren, gemacht wurden.

Die Bereitstellung von Betriebskindergärten ist ein wichtiges Instrument, um Mitarbeiter/-innen mittel- und langfristig zu halten. Daher haben etliche Kliniken seit Jahren Kindergärten eingerichtet oder entsprechende Kooperationen abgeschlossen, sofern dies die Begleitumstände zuließen. Aktuelle Zahlen über die tatsächliche Anzahl der momentan vorgehaltenen bzw. besetzten Betriebskindergartenplätze liegen dem Ministerium für Soziales und Integration nicht vor.

Lucha

Minister für Soziales
und Integration