

Titel Schluss mit auf 600er Ibu arbeiten! – Wir fordern die Menstruationsfreistellung!

AntragstellerInnen UB Aachen-Stadt, UB in der Städteregion Aachen, KV Euskirchen, KV Düren/Jülich, KV Heinsberg, UB Essen

Zur Weiterleitung an

Angenommen

Mit Änderungen angenommen

Abgelehnt

Schluss mit auf 600er Ibu arbeiten! – Wir fordern die Menstruationsfreistellung!

1 Wir sprechen uns für einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 1-3 Tage pro Monat bei Menstruations-
2 beschwerden menstruierender Arbeitnehmer*innen aus. Damit leisten wir einen Beitrag zur Enttabuisie-
3 rung und Entstigmatisierung der Menstruation. Voraussetzung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung bei
4 Menstruationsbeschwerden ist ein jährlich ausgestelltes ärztliches Attest, das eine Menstruation des*der
5 Arbeitnehmer*in und Beschwerden im Zusammenhang mit der Menstruation attestiert. Darunter sind al-
6 le körperlichen und psychischen Belastungen zu verstehen, unter denen menstruierende Personen auf-
7 grund ihrer Menstruationszyklen leiden können. Diese Belastungen können unter anderem umfassen:
8 Bauchkrämpfe, Gelenkschmerzen, insbesondere eine Ausstrahlung der Schmerzen in Beine und Rücken,
9 Verdauungsbeschwerden, Übelkeit, Schwindel, Kreislaufprobleme, Kopfschmerzen, Appetitlosigkeit, de-
10 pressive Verstimmungen, Konzentrationsstörungen, Schlaflosigkeit und Müdigkeit. Da Menstruationsbe-
11 schwerden sehr individuell sind, stellen wir nicht auf eine einheitliche Lösung ab und fordern keine auto-
12 matische Verpflichtung der Inanspruchnahme der Menstruationsfreistellung durch menstruierende Ar-
13 beitnehmer*innen. Vielmehr soll der Anspruch für 1-3 Tage pro Monat durch die Arbeitnehmer*innen
14 freiwillig durch Mitteilung gegenüber ihren Arbeitgeber*innen geltend gemacht werden können. Eine
15 menstruierende Person, die ihr zustehende Tage nicht in Anspruch nimmt, soll keine Ausgleichszahlung
16 beanspruchen können, da durch diese ein falscher finanzieller Anreiz auf Nichtinanspruchnahme der frei-
17 en Tage gesetzt würde. Auch nicht- menstruierende Personen können keine Ausgleichszahlungen verlan-
18 gen, da es sich bei der Menstruationsfreistellung nicht um eine Bevorteilung menstruierender Arbeitneh-
19 mer*innen handelt. Wir positionieren uns weiterhin dahingehend, dass wir die Frage nach einer mögli-
20 chen oder geplanten Inanspruchnahme der Menstruationsfreistellung als eine im Bewerbungsgespräch
21 unzulässige Frage ansehen, die den Bewerber*innen ein Recht zur Lüge gibt.

22 *Begründung*

23 Eine erhebliche Anzahl von Personen ist von der Menstruation betroffen, im Regelfall einmal monatlich
24 für 5-7 Tage. Es handelt sich dabei um einen natürlichen körperlichen Vorgang. Dennoch wird das Thema
25 Menstruation und Beschwerden im Zusammenhang mit der Menstruation in der Gesellschaft weiterhin
26 tabuisiert und klein geredet. Laut dem SCA-Matters Report des SCA aus dem Jahr 2016 stellt die Menstrua-
27 tion für 18 % der deutschen Frauen ein absolutes Tabu dar, weshalb sie darüber nie sprechen würden.
28 Dabei haben laut Techniker Krankenkasse 75 % aller Frauen zeitweise mit leichten bis stärkeren Beschwer-
29 den während ihrer Menstruation zu kämpfen. Mehr als 10 % aller Frauen haben so starke Beschwerden,
30 dass sie ihren Beruf und Alltag nicht mehr wie gewohnt meistern können.

31 Der medizinische Begriff für Regelschmerzen während der Menstruation lautet Dysmenorrhoe. Dabei
32 beruhen nicht alle Schmerzen ausschließlich auf der Menstruation selbst. Mediziner unterscheiden zwi-
33 schen primärer und sekundärer Dysmenorrhoe. Während die primäre Dysmenorrhoe Beschwerden be-
34 schreibt, die durch die Menstruation selbst ausgelöst werden, v.a. verstärkte Gebärmutterkontraktionen,
35 umfasst die sekundäre Dysmenorrhoe Folgebeschwerden oder Erkrankungen, wie Myome, Zysten oder
36 Endometriose, die ebenfalls besonders starke Schmerzen während der Periode auslösen können. Jünge-
37 re Personen sind häufiger von Dysmenorrhoe betroffen, während Personen über 35 Jahren öfter unter
38 dem prämenstruellen Syndrom (PMS) leiden. PMS beschreibt die Beschwerden in den Tagen bis zu zwei
39 Wochen vor der Regelblutung aufgrund eines hormonellen Ungleichgewichts im Körper. Wie auch die
40 Menstruation selbst ist der Umgang mit den damit zusammenhängenden Beschwerden noch nicht in der
41 Normalität der Gesellschaft angelangt. Bei Regelschmerzen wird Betroffenen gerne erklärt, sie sollten
42 einfach die Zähne zusammenbeißen und eine Schmerztablette nehmen. Dass es sich bei Menstruations-
43 beschwerden nicht um eine faule Ausrede oder Hysterie handelt, zeigt die Studie von John Guillebaud,
44 Professor am University College London. Die Studie trifft eine klare Aussage zur möglichen Intensität von
45 Menstruationsschmerzen: Krämpfe während der Periode können schmerzhafter sein als ein Herzinfarkt.
46 Eine Linderung können sich Betroffene des Öfteren durch Wärme mittels Wärmflaschen, Wärmepads
47 oder Decken, Schlaf, Schmerzmittel, Ruhe und kontrollierte Atmung oder leichten Sport und Spaziergänge
48 verschaffen. Stress trägt zu einer Verschlimmerung der Beschwerden bei. Am Arbeitsplatz lässt sich Stress
49 meistens nicht vermeiden und die benannten Linderungsmöglichkeiten sind nicht oder nur sehr einge-
50 schränkt zugänglich. Als Lösung verbleibt somit aktuell nur die Krankmeldung oder ein Arbeiten unter
51 dem Einfluss von Schmerzen oder starker Schmerzmittel. Die Krankmeldung stellt jedoch keine adäquate
52 Alternative zur Menstruationsfreistellung dar. Die Beschwerden äußern sich zwar in körperlichen Sym-
53 ptomen. Dennoch stellen nicht alle mit der Menstruation verbundenen Beschwerden eine Krankheit dar.
54 Vielmehr handelt es sich um normale Funktionen des Körpers menstruierender Arbeitnehmer*innen, mit
55 der Besonderheit, dass der zyklisch bedingte Normalzustand Schmerzen auslösen kann. Außerdem kann
56 eine häufige Krankmeldung weitere Nachteile nach sich ziehen. So gibt es arbeitgeberseitige Regelungen,
57 die Sonderzahlungen für einen besonders niedrigen Krankenstand der jeweiligen Mitarbeiter*innen vor-
58 sehen. Auch im Rahmen einer krankheitsbedingten Kündigung könnte eine monatliche Krankmeldung
59 relevant werden. Es gibt zahlreiche Länder in Asien, die genau einen solchen Anspruch auf Menstruati-
60 onsfreistellung vorsehen. In Japan und Indien gibt es bereits seit 1947 eine gesetzliche Menstruationsfrei-
61 stellung. Südkorea hat eine solche Regelung seit dem Jahr 2001. In Taiwan können sich Menstruierende
62 seit 2013 bis zu 3 Tage pro Monat frei nehmen, in Indonesien bis zu 2 Tage. Auch in Europa wird die
63 Thematik in den letzten Jahren häufiger diskutiert. In Russland scheiterte ein Gesetzesvorschlag jedoch
64 im Jahr 2013. 2014 sorgte der britische Professor und Gynäkologe Gedis Grudzinskas mit dem Vorschlag
65 auf dem Festival of Ideas für Aufsehen. In Italien wurde 2017 ein diesem Antrag im Wesentlichen ent-
66 sprechender Vorschlag unterbreitet, jedoch abgelehnt. Die Jusos Bern waren vor zwei Jahren mit einem
67 Antrag auf bezahlten Menstruationsurlaub in der Schweiz in aller Munde. Bislang scheint die Lobby für
68 gesetzliche Änderungen in Europa jedoch nicht groß genug zu sein. Es bleibt daher aktuell noch einzelnen
69 Unternehmen überlassen, selbst Vorreiter zu sein und den Anspruch auf „paid menstrual leave“ in ihren
70 Richtlinien festzusetzen. Bei Nike gibt es die Menstruationsfreistellung bereits seit 2007. Die Eventfirma
71 Coexist in Bristol hat in den letzten Jahren als erste Firma mit Menstruationsfreistellung im Vereinten
72 Königreich auf sich aufmerksam gemacht. Als Hauptkritikpunkt eines Anspruchs auf Menstruationsfrei-
73 stellung, der weitläufig als „Menstruationsurlaub“ diskutiert wird, wird eine drohende Benachteiligung
74 und Sexismus am Arbeitsplatz angeführt. Frauen würden damit zu unattraktiveren Arbeitnehmerinnen
75 gemacht, da sich der*die Chef*in überlegen müsse, ob er*sie eine Frau mit einem möglichen Anspruch
76 auf Menstruationsfreistellung oder nicht doch lieber einen Mann anstelle. Dieses Argument könnte auch
77 für die Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit angeführt werden. Frauen im gebärfähigen
78 Alter sind bereits jetzt die unattraktivste Zielgruppe für Arbeitgeber*innen, sofern diese ihr Personal
79 ausschließlich nach möglichen Ausfallzeiten auswählen. Und dennoch werden junge Frauen eingestellt,
80 sie gelten in der Arbeitswelt als besonders fleißig und engagiert. Bex Baxter der Firma CoExist in Bristol

81 hat die Erfahrungen gemacht, dass sich die Mitarbeiter*innen durch das entgegengebrachte Verständnis
82 mehr für ihren Job motivieren könnten und nach den Ausfallzeiten ausgeruhter und konzentrierter arbei-
83 teten. Der Anspruch auf Menstruationsfreistellung stärkt auch keine weiblichen Stereotype und erklärt
84 Frauen zum schwachen Geschlecht. Im Gegenteil: Er schafft einen Weg, Nachteile im Beruf aufgrund von
85 natürlichen Beschwerden des Körpers aufzufangen, lässt aber auch die Möglichkeit offen, davon keinen
86 Gebrauch zu machen. Wie bei jedem Anspruch, besteht natürlich auch bei einem Anspruch auf Mens-
87 truationsfreistellung die Möglichkeit eines unberechtigten Ausnutzens der gesetzlichen Grundlage. Diese
88 Kritik entbehrt bislang aber jeder Grundlage. Zum einen wird der Kritik durch die Notwendigkeit eines
89 jährlichen ärztlichen Attests Rechnung getragen. Im Übrigen müsste mit einer solchen Argumentation
90 auch eine Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Falle einer Krankmeldung am
91 ersten Tag gefordert werden. Die Menstruation ist nichts Ekliges, Schmutziges oder etwas, für das sich
92 Betroffene schämen sollten. In einigen Fällen und an einigen Tagen ist es einfach nur schmerzhaft. Dieser
93 Antrag kann einen Beitrag dazu leisten, dies anzuerkennen und mit bestehenden Tabus zu brechen.