

Revision der Mutterschutzrichtlinie – Die Argumente sprechen dagegen!

Die geplante Revision der Mutterschutzrichtlinie

- belastet insbesondere Handwerksbetriebe / KMU unverhältnismäßig
- schwächt die Einstellungsbereitschaft der Betriebe
- vermindert die Beschäftigungs- und Berufschancen der Frauen
- ist aus Gründen des Mutter- und Gesundheitsschutzes nicht notwendig

Der EU-Richtlinienvorschlag KOM (2008) 637 vom 03. 10. 2008 zur Revision der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) in der zur Abstimmung im Europäischen Parlament vorliegenden Fassung belastet insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) des Handwerks übermäßig, schwächt ihre Wettbewerbsfähigkeit und vermindert die Einstellungschancen von Frauen. Der Bayerische Handwerkstag lehnt das Gesetzesvorhaben deshalb entschieden ab.

EU-Gesetzesinitiative nicht KMU-gerecht

Die geplante Revision der Mutterschutzrichtlinie lässt eine KMU-gerechte Gesetzesfolgenabschätzung nicht erkennen. Das Gesetzesvorhaben steht auch nicht im Einklang mit der Initiative des „Small Business Act“ und trägt dem Grundsatz „Vorfahrt für kleine und mittlere Unternehmen“ in keiner Weise Rechnung.

Verlängerung der Schutzfristen verschlechtert Einstellungschancen für Frauen

Eine Verlängerung der Mutterschutzfristen von derzeit 14 Wochen auf z. B. 20 Wochen würde die Arbeitgeber in Deutschland, die bereits heute ca. dreiviertel der dafür anfallenden finanziellen Mutterschaftsaufwendungen, rund 1,6 Milliarden Euro jährlich tragen, zusätzlich um ca. 700 Millionen Euro pro Jahr belasten und zum

Einstellungshindernis für Frauen werden. Die geplante Verlängerung der Schutzfristen ist aus Gründen des Mutter- und Gesundheitsschutzes nicht notwendig.

Einseitige Festlegung der Schutzfristen durch die Frau für die Betriebe nicht handhabbar

Für KMU wäre es nicht handhabbar, wenn die Frau, wie geplant, 14 Wochen der 20-Wochen-Schutzfrist einseitig festlegen könnte. Handwerksbetriebe können die zahlreichen, häufig kurzfristigen Freistellungen ihrer Arbeitnehmer bereits jetzt kaum noch schultern. Für kürzere Ausfallzeiten sind qualifizierte Ersatzkräfte häufig nicht zu bekommen oder es ist eine kurzzeitige Einarbeitung nicht möglich. Während größere Unternehmen den Ausfall von Arbeitskräften eher durch Mehrarbeit oder Umsetzung von Kolleginnen und Kollegen kompensieren können, ist dies für kleinere Betriebe zumeist nicht leistbar.

Zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub verfehlt

Das Vorhaben, einen in dieser Form völlig neuen, vom Arbeitgeber zu finanzierenden zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub einzuführen, ist indiskutabel. Eine Einbeziehung von Vätern in die Mutterschutzrichtlinie ist sachlich völlig verfehlt.

Erweiterung des Kündigungsschutzes nicht gerechtfertigt

Auch die vorgesehene Erweiterung des Kündigungsschutzes auf bis zu sechs Monate nach Ende des Mutterschaftsurlaubs ist nicht gerechtfertigt. Dies gilt insbesondere auch für die Regelung, wonach sogar „jegliche Vorbereitung einer Kündigung“ untersagt sein soll. Die geplante Geltung des entsprechenden Kündigungsschutzes für den Vaterschaftsurlaub sprengt den Rahmen der Mutterschutzrichtlinie vollends.

Positionspapier

Bewertung der reproduktiven Risiken durch den Arbeitgeber nicht leistbar

Das Vorhaben, wonach der Arbeitgeber im Rahmen einer arbeitsschutzrechtlichen Risikobewertung „reproduktive Risiken“, also die Zeugungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreffende Aspekte, einzubeziehen hat, zeigt, dass der Blick auf das, was realistischerweise von den Betrieben geleistet werden kann, auf EU-Ebene verloren zu gehen scheint.

Deutschland vorbildlich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die EU sollte anerkennen, dass nationale Regelungen wie in Deutschland die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf andere Weise ausreichend sicherstellen. In Deutschland besteht für Mutterschutz und Elternzeit bereits heute ein Freistellungszeitraum von 170 Wochen, während dies im EU-Durchschnitt nur rund 92 Wochen sind. Insgesamt ermöglicht das deutsche Recht einschließlich der bestehenden Teilzeitanprüche weitreichende Möglichkeiten zugunsten der beschäftigten Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Übertragung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben dieses Ausmaßes auf die Arbeitgeber verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 18. 11. 2003 die frühere Regelung zur mutterschutzrechtlichen Lohnfortzahlung wegen der damit verbundenen Benachteiligung von Frauen im Berufsleben für verfassungswidrig erklärt und gleichzeitig deutlich gemacht, dass die Verlagerung der Mutterschutzkosten auf die Arbeitgeber zum damaligen Zeitpunkt verfassungsrechtlich gerade noch hinnehmbar war. Würden nun die Kosten für die Unternehmen um ca. 700 Millionen Euro pro Jahr erhöht, so wären die Grenzen zur Verfassungswidrigkeit überschritten.

Steuerfinanzierung der Mutterschaftsaufwendungen als wichtiges Signal für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf

Der Mutterschutz ist eine familienpolitische, gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss deshalb, auch unabhängig von den Entwicklungen auf europäischer Ebene, aus Steuermitteln finanziert werden. Es reicht nicht aus, dass der Staat mit dem Elterngeld seine Verantwortung für die Elternzeit wahrnimmt. Er muss seine Zuständigkeit und Verantwortung auch für die finanziellen Aufwendungen des Mutterschutzes anerkennen. Die Auszahlung dieser und anderer familienpolitischer Leistungen sollte über eine einheitliche Familienkasse erfolgen. Damit wäre dem Gleichbehandlungsgedanken und den Beschäftigungschancen von Frauen mehr gedient als durch neue und überzogene EU-Vorschriften.

Ansprechpartner

Michael Mitsch
Telefon 089 5119-181
michael.mitsch@hwk-muenchen.de

Impressum

Herausgeber
Bayerischer Handwerkstag e. V.
Präsident Heinrich Traublinger, MdL a. D.
Hauptgeschäftsführer Dr. Lothar Semper
Max-Joseph-Straße 4 · 80333 München
Telefon 089 557501 · Telefax 089 557522
bht@bht-muenchen.de
www.dasbayerischehandwerk.de

ViSdP
Dr. Lothar Semper

Stand
Mai 2010