

**Antwort  
der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Marliese Dobberthien, Hanna Wolf, Gerd Andres, Angelika Barbe, Ingrid Becker-Inglau, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Anni Brandt-Elsweier, Peter Büchner (Speyer), Rudolf Dreßler, Dr. Konrad Elmer, Elke Ferner, Arne Fuhrmann, Monika Ganseforth, Michael Habermann, Christel Hanewinkel, Horst Jaunich, Dr. Hans-Hinrich Knaape, Regina Kolbe, Walter Kolbow, Dr. Uwe Küster, Brigitte Lange, Dieter Maaß (Herne), Ulrike Mascher, Dr. Edith Niehuis, Margot von Renesse, Günter Rixe, Ursula Schmidt (Aachen), Wilhelm Schmidt (Salzgitter), Regina Schmidt-Zadel, Lisa Seuster, Erika Simm, Antje-Marie Steen, Dr. Peter Struck, Siegfried Vergin, Ralf Walter (Cochem), Dr. Konstanze Wegner, Hildegard Wester, Inge Wettig-Danielmeier, Dr. Margrit Wetzel, Verena Wohlleben, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD**

**— Drucksache 12/2860 —**

**Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung für Hausangestellte  
im Rahmen des Mutterschutzgesetzes**

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Mutterschutzgesetz kann Arbeitnehmerinnen, die in einem Privathaushalt beschäftigt sind, nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft gekündigt werden. Damit werden Beschäftigte in der Hauswirtschaft schlechter gestellt, als alle anderen Arbeitnehmerinnen, die im Falle einer Schwangerschaft Kündigungsschutz genießen. Zwar erhalten solche Hausangestellten zu Lasten des Bundes ihr bisheriges durchschnittliches Netto-Arbeitsentgelt weiterhin. Doch nach Ablauf der Mutterschutzfristen sind sie darauf angewiesen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Teilzeitbeschäftigte, die in Privathaushalten mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt sind, haben nach § 11 Abs. 3 Mutterschutzgesetz nicht einmal Anspruch auf vorgezogenen Mutterschutzlohn, wenn sie einem Beschäftigungsverbot bereits vor den üblichen Mutterschutzfristen unterliegen.

Beide Regelungen werden mit der Unzumutbarkeit der finanziellen Belastung eines Privathaushalts durch Kündigungsverbot und Lohnfortzahlungspflicht für eine schwangere Hausangestellte begründet.

1. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die Einschränkung des Kündigungsschutzes für schwangere Hausangestellte gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbar ist?

Wenn ja, welche Maßnahmen wird sie ergreifen, um diese Ungleichbehandlung zu beseitigen?

Der Kündigungsschutz ist nur für eine bestimmte Gruppe von schwangeren Hausangestellten eingeschränkt, nämlich soweit sie bei demselben Arbeitgeber ganztägig beschäftigt sind. Sie können dann nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft gekündigt werden und erhalten vom Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an bis zum Beginn der Leistungen des Mutterchaftsgeldes eine Sonderunterstützung in Höhe ihres bisherigen Netto-Arbeitsentgeltes zu Lasten des Bundes (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1, § 12 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)). Der Gesetzgeber hat 1952 diese Ausnahmeregelung damit begründet, daß sich die Verhältnisse in einer Familie nicht mit denen im betrieblichen Arbeitsleben vergleichen lassen. Der Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 GG ist nicht verletzt, weil ungleiche Tatbestände unterschiedlich behandelt werden dürfen und dem Gesetzgeber nur eine willkürliche, d. h. sachfremde Differenzierung verboten ist. Das Bundessozialgericht hat § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG in einer Entscheidung vom 24. Mai 1972 wegen der geregelten finanziellen Absicherung der werdenden Mutter, die nach dem 5. Monat keine Arbeitsleistung mehr erbringen muß, nicht beanstandet.

Das Bundesministerium für Frauen und Jugend überprüft gleichwohl zur Zeit, ob eine Änderung dieser Bestimmung erforderlich und sinnvoll ist. Zur Verbesserung der Datenlage werden noch in diesem Sommer die Fachverbände der Hausangestellten befragt.

2. Weshalb kann der eingeschränkte Kündigungsschutz für schwangere Hausangestellte mit der Unzumutbarkeit der finanziellen Belastung begründet werden, obwohl Privathaushalte am Umlageverfahren für Kleinbetriebe nach § 10 Lohnfortzahlungsgesetz teilnehmen?

Die Belastung des Familienhaushaltes durch ein absolutes Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Hausangestellten ist nicht nur finanzieller Art. Das wird besonders deutlich im Falle der Kinderbetreuung oder häuslichen Pflege, wenn die Schwangere durch Beschäftigungsverbote auch schon vor der Schutzfrist für längere Zeit ausfällt. Die finanzielle Belastung hat sich durch das seit 1986 geltende Umlageverfahren „U 2“ für Kleinbetriebe gemäß § 10 Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) verringert. Dieses Umlageverfahren zur Entlastung von mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberkosten gilt insoweit auch für Familienhaushalte.

3. Wie steht die Bundesregierung zu dem Vorschlag, für den Fall, daß eine Schwangere mit der Arbeit teilweise oder völlig aussetzen muß, und unter Verzicht auf ein Kündigungsrecht, die Arbeitgeber-Pflichtung zur Lohnfortzahlung von der Höhe des Einkommens des privaten Arbeitgeberhaushaltes abhängig zu machen, so daß Haushalte mit hohem Einkommen den Mutterschutzlohn sowie den Zu- schuß zum Mutterschaftsgeld selbst zahlen und der Bund eine Sonderunterstützung für im Familienhaushalt Beschäftigte nur an Haus- angestellte zahlt, die in Privathaushalten mit niedrigem Einkommen beschäftigt sind?

Wie in der Beantwortung der Frage 1 bereits angemerkt, hat das federführende Bundesministerium für Frauen und Jugend seine Überprüfung des § 9 Abs. 1 MuSchG noch nicht abgeschlossen. Ob eine Änderung der §§ 9 und 12 MuSchG die Lage der betroffenen Hausangestellten verbessert, ist vorläufig unklar. Eine Studie des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit, Familie und Sozialordnung von 1990 zu diesem Thema empfiehlt zumindest keine gesetzliche Änderung. Deshalb wird von der Bewertung des Vorschages der Frage 3 zunächst abgesehen. Die Einkommenshöhe des Familienhaushaltes scheint jedoch kein geeigneter Anknüpfungspunkt für eine eventuelle Änderung der betreffenden mutterschutzrechtlichen Regelungen zu sein.

4. Wie ist zu rechtfertigen, daß nach § 11 Abs. 3 Mutterschutzgesetz Teilzeitbeschäftigte, die in Privathaushalten mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, im Unterschied zu Teilzeitbeschäftigen, die pflegerische oder erzieherische Arbeiten leisten, von der Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverboten wegen Schwangerschaft ausgeschlossen sind?

§ 11 Abs. 3 MuSchG betrifft nur schwangere Hausangestellte, die als Teilzeitkräfte mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden. Sie erhalten bei Beschäftigungsverboten kein Arbeitsentgelt. Der Gesetzgeber von 1952 hielt diese Regelung für vertretbar wegen der in der Regel nur losen Bindung der Vertragsparteien bei Teilzeitbeschäftigung. 1965 wurden im Rahmen einer Änderung des Mutterschutzgesetzes die pflegerisch oder erzieherisch tätigen Haushaltsskräfte in die Ausnahmeregelung des § 9 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 mit einbezogen, während eine entsprechende Ergänzung in § 11 Abs. 3 MuSchG unterblieb. Eine Begründung für diese unterschiedliche Behandlung von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten einerseits und pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten andererseits wurde, soweit ersichtlich, im Gesetzegebungsverfahren nicht gegeben. In den beiden letztgenannten Tätigkeitsbereichen kann zwar häufig eine engere Bindung der teilzeitbeschäftigten Hausangestellten zu dem Familienhaushalt angenommen werden, trotzdem dürfte aus heutiger Sicht die Abgrenzung des § 11 Abs. 3 MuSchG insoweit nicht mehr den tatsächlichen Lebensverhältnissen entsprechen.

5. Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung ergreifen, um für alle Teilzeitbeschäftigen in Familienhaushalten den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft zu gewährleisten?
6. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß eine Änderung des § 11 Abs. 3 Mutterschutzgesetz vor allem angesichts der Tatsache, daß ca. 35 % der geringfügig Beschäftigten im hauswirtschaftlichen Bereich tätig sind, dringend erforderlich ist?

Das Bundesministerium für Frauen und Jugend beabsichtigt im Rahmen der Vorarbeiten für ein Zweites Gesetz zur Änderung des Mutterschutzgesetzes auch eine Überarbeitung des § 11 Abs. 3 MuSchG. Hausangestellte in Teilzeitarbeit dürfen bei Beschäftigungsverboten wegen einer Schwangerschaft nicht schlechter gestellt sein als nach dem Lohnfortzahlungsgesetz im Krankheitsfalle. Für die Vorarbeiten sind neben dem Prüfungsergebnis zu § 9 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 MuSchG auch die Auswirkungen auf das Lohnfortzahlungsgesetz aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG zu berücksichtigen. Das BAG hat mit Urteil vom 9. Oktober 1991, gestützt auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 13. Juli 1989, entschieden, daß diese Vorschrift des LFZG, die geringfügig beschäftigte Arbeiter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausschließt, wegen mittelbarer Diskriminierung von Frauen und damit Verstoßes gegen Artikel 119 EWG-Vertrag nicht mehr anzuwenden ist. Zur Größenordnung der Gruppe der teilzeitbeschäftigen Hausangestellten ist jedoch zu bemerken, daß nicht jede dieser Frauen als Arbeitnehmerin einzustufen ist. Wenn jemand nur gelegentlich für Arbeitsleistungen in fremde Wohnungen geht (Raumpflegerin u. ä.), so ist diese Tätigkeit häufig kaum an Weisungen gebunden, sie wird also selbstständig aufgrund eines unabhängigen Dienstvertrages ausgeführt. Das Mutterschutzgesetz ist dann nicht anwendbar.