

Antrag

der Abgeordneten Dr. Marliese Dobberthien, Hanna Wolf, Angelika Barbe, Hans Gottfried Bernrath, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Anni Brandt-Elsweiler, Rudolf Dreßler, Dr. Konrad Elmer, Elke Ferner, Arne Fuhrmann, Monika Ganseforth, Karl Hermann Haack (Extertal), Michael Habermann, Christel Hanewinckel, Horst Jaunich, Klaus Kirschner, Dr. Hans-Hinrich Knaape, Brigitte Lange, Ulrike Mascher, Dr. Edith Niehuis, Horst Peter (Kassel), Dr. Martin Pfaff, Günter Rixe, Gudrun Schaich-Walch, Ursula Schmidt (Aachen), Renate Schmidt (Nürnberg), Wilhelm Schmidt (Salzgitter), Horst Schmidbauer (Nürnberg), Regina Schmidt-Zadel, Erika Simm, Antje-Marie Steen, Dr. Peter Struck, Margitta Terborg, Ralf Walter (Cochem), Dr. Konstanze Wegner, Barbara Weiler, Hildegard Wester, Inge Wettig-Danielmeier, Dr. Margrit Wetzel, Verena Wohlleben, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD

Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung für Hausangestellte im Rahmen des Mutterschutzgesetzes

Der Bundestag wolle beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, das Mutterschutzgesetz dahin gehend zu ändern, daß Arbeitnehmerinnen in Privathaushalten anderen Arbeitnehmerinnen hinsichtlich der Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Lohnfortzahlung im Mutterschaftsfall gleichgestellt werden.

Für Arbeitnehmerinnen, die in Privathaushalten beschäftigt sind, soll mit der Neuregelung der volle Kündigungsschutz bei Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung gelten. Teilzeitbeschäftigte, die in Privathaushalten mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt sind, sollen, vergleichbar den Beschäftigten mit erzieherischen oder pflegerischen Arbeiten, Anspruch auf Arbeitsentgelt im Falle eines vorgezogenen Beschäftigungsverbotese erhalten.

Bonn, den 4. November 1992

Dr. Marliese Dobberthien
Hanna Wolf
Angelika Barbe
Hans Gottfried Bernrath
Dr. Ulrich Böhme (Unna)
Anni Brandt-Elsweiler
Rudolf Dreßler

Dr. Konrad Elmer
Elke Ferner
Arne Fuhrmann
Monika Ganseforth
Karl Hermann Haack (Extertal)
Michael Habermann
Christel Hanewinckel

Horst Jaunich
Klaus Kirschner
Dr. Hans-Hinrich Knaape
Brigitte Lange
Ulrike Mascher
Dr. Edith Niehuis
Horst Peter (Kassel)
Dr. Martin Pfaff
Günter Rixe
Gudrun Schaich-Walch
Ursula Schmidt (Aachen)
Renate Schmidt (Nürnberg)
Wilhelm Schmidt (Salzgitter)
Horst Schmidbauer (Nürnberg)

Regina Schmidt-Zadel
Erika Simm
Antje-Marie Steen
Dr. Peter Struck
Margitta Terborg
Ralf Walter (Cochem)
Dr. Konstanze Wegner
Barbara Weiler
Hildegard Wester
Inge Wettig-Danielmeier
Dr. Margrit Wetzol
Verena Wohlleben
Hans-Ulrich Klose und Fraktion

Begründung

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

Eine Überprüfung der einschlägigen Paragraphen ist erforderlich, denn plausible Begründungen gibt es für beide Ausnahmeregelungen nicht. Der § 11 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes, wonach mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten beschäftigte Teilzeitkräfte im Unterschied zu mit erzieherischen oder pflegerischen Arbeiten beschäftigten Teilzeitkräften bei Beschäftigungsverboten kein Arbeitsentgelt erhalten, ist heute nicht mehr nachvollziehbar. Auch der § 9 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, der die Kündigung von ganztags beschäftigten schwangeren Hausangestellten ermöglicht, ist nicht mehr aufrechtzuerhalten. Da Privathaushalte ebenso wie andere Kleinbetriebe am Umlageverfahren gemäß § 10 des Lohnfortzahlungsgesetzes teilnehmen, ist für sie die Finanzierung einer Ersatzkraft während des Mutterschutzes gesichert.