

## VERBESSERUNG DES MUTTERSCHUTZES

### Vorschlag der Europäischen Kommission

**Vorschlag KOM(2008) 637** vom 3. Oktober 2008 für eine **Richtlinie** des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur **Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz** [s. [CEP-Analyse](#)]

### Bericht des federführenden Ausschusses „Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter“ des EP vom 5. März 2010

Berichtersteller im EP: Edite Estrella (S&D-Fraktion; PT)

#### ► Allgemeines

- Der Ausschuss ist der Überzeugung, dass die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Elternurlaub [KOM(2009) 410, s. [CEP-Analyse](#)] die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ausreichend verbessert (Erwägungsgrund 6a).
- Der Ausschuss stellt klar, dass die Richtlinie weder im Widerspruch zu anderslautenden nationalen Vorschriften zum Elternurlaub oder zur Elternzeit stehen noch diese nationalen Regelungen unterlaufen soll (Erwägungsgrund 8b).
- Der Ausschuss will Urlaub aus familiären Gründen nur dann als Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie anerkennen, wenn die Bedingungen der Richtlinie erfüllt sind (Erwägungsgrund 10a).
- Der Ausschuss will auch selbständig Erwerbstätige in den Anwendungsbereich der Richtlinie einbeziehen (Art. 8 Abs. 5b).

#### ► Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

- Die Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, anhand von EU-Leitlinien eine Risikobewertung für alle risikobehafteten Arbeitsplätze durchzuführen, an denen Schwangere, Wöchnerinnen oder Stillende sowie andere Arbeitnehmerinnen, die „sich in einer [solchen] Situation befinden könnten“, eingesetzt werden. Der Bewertung müssen entsprechende Schutzmaßnahmen folgen. (KOM: –; Art. 4)
- Schwangere Arbeitnehmerinnen sollen zudem „keine Aufgaben wie Beförderung und Heben von schweren Lasten und keine gefährlichen, mühseligen oder die Gesundheit gefährdenden Arbeiten ausführen“ dürfen (KOM: –; Art. 6).
- Schließlich sollen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht zur Nacharbeit herangezogen werden dürfen in den letzten zehn Wochen vor der Entbindung und, soweit medizinisch indiziert, während der restlichen Schwangerschaft, sowie während der Stillzeit (KOM: –; Art. 7 Abs. 1).

#### ► Mutterschaftsurlaub

- Der Mutterschaftsurlaub beträgt mindestens 20 Wochen am Stück (KOM: 18 Wochen; Art. 8 Abs. 1).
- Mindestens sechs Wochen des Mutterschaftsurlaubs sind, bei vollem Lohnausgleich (KOM: Lohnausgleich oder angemessene Sozialleistung), zwingend im Anschluss an die Entbindung zu nehmen (Art. 8 Abs. 2).
- Der obligatorische Teil des Mutterschaftsurlaubs soll auf Antrag der Eltern und mit Zustimmung des Arbeitgebers zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden können (KOM: –; Art. 8 Abs. 2a).
- Die Arbeitnehmerin soll mindestens einen Monat vor Urlaubsbeginn anzeigen müssen, wann sie den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs nehmen möchte (KOM: –; Art. 8 Abs. 2c).
- Andere nationale Urlaubsregelungen, insbesondere Elternzeitregelungen im Anschluss an den Mutterschutz, können als Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie anerkannt und beibehalten werden, wenn der Schutz insgesamt dem der Richtlinie entspricht (KOM: –; Art. 8 Abs. 1a).

#### ► Vaterschaftsurlaub

- Dem Vater soll ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen Dauer zustehen, der in der Zeit des Mutterschaftsurlaubs nach der Entbindung zu nehmen ist (KOM: –; Art. 8a).

#### ► Lohnfortzahlung oder Sozialleistungen bei Mutterschaftsurlaub

- Nach der Entbindung ist ein obligatorischer Mutterschaftsurlaubs von sechs Wochen bei vollem Lohnausgleich zu nehmen (KOM: –; Art. 8 Abs. 2). Dieser obligatorische Mutterschaftsurlaub soll zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden können (KOM: –; Art. 8 Abs. 2a).
- Gewährleistet ein Mitgliedstaat eine Sozialleistung anstelle eines Anspruchs auf Lohnfortzahlung, muss die Sozialleistung dem Lohn gleichwertig sein (KOM: angemessen; Art. 11 Abs. 3).

#### ► Kündigungsverbot

- Eine Kündigung und deren Vorbereitung sollen vom Beginn der Schwangerschaft bis sechs Monate nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs (KOM: bis Beendigung) verboten werden (Art. 10 Abs. 1). Der Kündigungsschutz gilt auch für Väter im Vaterschaftsurlaub (KOM: –; Art. 10 Abs. 4a).

► **Rechtsschutz, Beweislastumkehr**

- Die von der Kommission vorgeschlagene Bestimmung zur Beweislastumkehr (Art. 12a) soll gestrichen werden. Der Ausschuss geht davon aus, dass jede Verletzung eines Rechts aus der Richtlinie immer eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt und sich Klagen deshalb nach der Antidiskriminierungsrichtlinie (2006/54/EG) richten.
- Der Schadenersatz wegen einer Diskriminierung kann vom nationalen Gesetzgeber in der Höhe begrenzt werden (KOM: keine Begrenzung zulässig; Art. 12c).

► **Weitere Rechte**

- Die Nichteinstellung einer schwangeren Bewerberin erfüllt den Tatbestand der Diskriminierung, wenn sie gleich gut geeignet ist wie die Mitbewerber (KOM: –; Art. 10 Abs. 3a).
- Die Rentenansprüche dürfen durch die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs nicht vermindert werden (KOM: –; Art. 11 Abs. 2 lit. c b).
- Stillenden Arbeitnehmerinnen stehen täglich zwei Stillzeiten von je einer Stunde zu (KOM: –; Art. 11a).

► **Nächste Schritte im EU-Gesetzgebungsverfahren**

Da das Politikvorhaben dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren unterliegt, müssen sich Rat und EP auf eine gemeinsame Position verständigen. Das EP muss den Bericht noch in 1. Lesung, voraussichtlich im Juli 2010, annehmen. Der Rat wird sich voraussichtlich am 7. Juni 2010 mit dem Vorschlag der Kommission und dem Bericht des EP befassen.

► **Politischer Kontext**

Bereits am 6. Mai 2009 wollte das EP in 1. Lesung über den ersten Bericht des federführenden Ausschusses vom 23. April 2009 abstimmen. Diese Lesung – als verbindlicher Verfahrensschritt im Rahmen des Mitentscheidungsverfahrens – fand jedoch nicht statt. Es zeichnete sich unüberwindbarer Widerstand gegen den ersten Bericht ab, weshalb das Plenum ihn an die Berichterstatterin zurückverwies (s. [CEP-Monitor](#)). Ob der jetzt vorliegende Bericht mehrheitsfähig ist, hängt unter anderem von dem Ergebnis einer Folgenabschätzung ab, die der Beschäftigungsausschuss in Auftrag gegeben hat.