

## Mutterschutz nach dem Bumerang-Prinzip?

Wirtschaftswissenschaftlerinnen untersuchten geltendes Recht aus Sicht der Arbeitgeber



Frischgebackene Mutter: Während sich Eltern und Gesellschaft über den Nachwuchs freuen, kommt mancher Arbeitgeber durch Kosten und Vertretungen im Mutterschutz in Schwierigkeiten.

Foto: K. Weber

Tritt bei einer ihrer Mitarbeiterinnen das »freudige Ereignis« ein, so ist das für deutsche Arbeitgeber in der Regel mit Kosten und Organisationsaufwand verbunden. Zu diesen offensichtlichen Problemen steuert die internationale ökonomische Forschungsliteratur auch noch das Schreckgespenst der »Humankapitalentwertung« bei: Demnach soll Frauen im Mutterschutz alsbald die bereits erworbene Berufspraxis abhanden kommen.

Diese Sichtweise halten Prof. Kerstin Pull, Inhaberin eines Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen, und ihre Kollegin, Prof. Dorothea Alewell von der Friedrich-Schiller-Universität in Jena, für reichlich verkürzt: »Mit unserer Untersuchung zu den Wirkungen des Mutterschutzes wollten wir zur Versachlichung der Diskussion beitragen«, erklärt Kerstin Pull. Das 2001 begonnene Projekt machte deutlich, dass Arbeitgeber durch den Mutterschutz nicht nur finanziell belastet werden, sondern sich vor allem mit dem Problem der Neuorganisation des zeitweise verlassenen Arbeitsbereichs beschäftigen müssen.

### Teure Vertretung

Hauptsächlich kleinere Betriebe können hier schnell in Schwierigkeiten kommen, denn eine Vertretung ist zu teuer und mangels Personal kann die Arbeit kaum umverteilt werden. »Vor allem die Mutterschutzfristen von mittlerer Dauer könnten dabei problematisch sein«, sagt Kerstin Pull, weil sie besonders schwer zu überbrücken sind. Das heißt aber nicht, dass ein möglichst kurzer Mutterschutz das Problem lösen würde: »Das hängt immer auch von der Betriebsgröße und der Qualifikation der Frauen ab«, so Pull. Denn hochqualifizierte Mitarbeiterinnen sind auch für kurze

Zeit nur schwer zu ersetzen. Außerdem sehen die Wissenschaftlerinnen die Gefahr, dass sehr kurze Mutterschutzfristen die Mütter eher dazu bewegen könnten, ihren Arbeitsplatz ganz aufzugeben.

Die beiden Fachfrauen mit der Spezialisierung Personal und Organisation kamen zu dem Ergebnis, dass die aktuelle Mutterschutzregelung vor allem den Faktor Arbeitskosten belastet. Dabei können sich die ursprünglich zum Wohl der Mütter eingeführten Regelungen letztlich zu deren Nachteil auswirken: »Frauen im gebärfähigen Alter würden dann weniger gern eingestellt, erhielten niedrigere Löhne als ihre männlichen Kollegen und weniger berufliche Weiterbildungsangebote«, folgert Kerstin Pull.

Exakt diese Gefahr der Benachteiligung sieht auch das Bundesverfassungsgericht. Darum verlangt es in seinem Urteil vom November 2003 vom Gesetzgeber eine neue Regelung zur Finanzierung der Lohnersatzleistungen im Mutterschutz bis Ende 2005. Das Gericht sah dabei vor allem den Kostenfaktor Mutterschutz: In den der Mutter maximal zustehenden 14 Wochen bezahlt der Arbeitgeber deren Nettolohn abzüglich des von der Krankenkasse finanzierten Mutterschaftsgeldes.

Zwar dürfen sich kleinere Betriebe mit nicht mehr als 20 Mitarbeitern über das »Umlageverfahren« gegen dieses »Risiko« absichern. Sie bezahlen regelmäßig in einen gemeinsamen Fonds, der im Bedarfsfall die Leistungen übernimmt. Aus Sicht der Wirtschaftswissenschaftlerinnen ist aber auch das nicht die ideale Lösung: »Wir favorisieren eine Finanzierung des Mutterschutzes über Steuern. Wenn es ein gesellschaftliches Interesse an mehr Kindern gibt, sollten die Kosten dafür auch gesellschaftlich geschultert werden«, begründet Kerstin Pull.

Davon ist Deutschland im internationalen Vergleich im Moment noch weit entfernt, wie Pull und Alewell zeigen konnten. An der Finanzierung der Lohnersatzleistung bei Mutterschutz werden in den untersuchten Ländern USA, Niederlande, Japan, Dänemark und Großbritannien nur die deutschen und englischen Arbeitgeber beteiligt – letztere allerdings nur zu einem deutlich geringeren Teil. In den anderen Ländern werden die Kosten mehrheitlich von den Sozialversicherungen getragen.

Der internationale Vergleich zeigte aber auch, wie die Auszeit am Arbeitsplatz leichter überbrückt werden könnte. Zum Beispiel wissen in den Vergleichsländern die Arbeitgeber deutlich früher, ob die frisch gebackene Mutter wieder arbeiten möchte. In Deutschland kann sie bis zum Ablauf der Schutzfrist warten, bis sie ihren Chef darüber informiert. Diese geringe Vorhersehbarkeit halten Kerstin Pull und Dorothea Alewell für ein weiteres Problem.

FÖR