



26.02.2015

*Beenden wir die Blockade der
„Mutterschaftsrichtlinie“!
Oder warum dies kein altmodischer Text ist*

über einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (die sogenannte Richtlinie zum „Mutterschaftsurlaub“)

3 Schritte-Pläne VORSCHLAG

Überarbeitung der Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub – auszuhandelnder Kompromiss

18 Wochen gesetzlicher Mutterschaftsurlaub wie folgt:

- 6 Wochen obligatorisch voll bezahlt (einschließlich Übertragung an Partner)
- 12 Wochen bezahlt gemäß der derzeitigen Praxis in den Mitgliedsstaaten oder mindestens 85% des vorherigen Gehalts, wenn es kein spezielles System gibt = Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz = erhöhte Beschäftigungsfähigkeit
- Brückenklausel für Elternurlaub (für die letzten zwei Wochen)

Neue, eigene Richtlinie für Elternurlaub

Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs von mindestens zehn Arbeitstagen

Bewertung der **Durchführung der überarbeiteten Richtlinie über Elternurlaub** (die vier Monate bezahlten Elternurlaub gemäß der derzeitigen Praxis in den Mitgliedsstaaten vorsieht, davon einen nicht zwischen den Eltern übertragbaren)

Wo stehen wir?

- Die **EU-Strategie 2020** für eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft bringt ehrgeizige Ziele mit sich, darunter die Beschäftigungsquote von 75% für Männer und Frauen und die Verringerung der Zahl der Personen, die Armut und soziale Ausgrenzung erfahren oder davon bedroht sind, um mindestens 20 Millionen bis zum Jahr 2020. Die Erreichung dieser Ziele ist unwahrscheinlich, solange die Mitgliedsstaaten keine kohärenten Maßnahmen zur Förderung der **Geschlechtergleichstellung** durchführen.

- Die **sinkende Geburtenrate** in der EU ist durch die Krise verschärft worden. Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungsmöglichkeiten, Ungewissheit über die Zukunft und über eine nachhaltige Erholung führen dazu, dass Paare – und insbesondere jüngere Frauen – ihren Kinderwunsch aufschieben. Das wiederum verstärkt den **EU-weiten Trend zur demographischen Überalterung**.
- Die Ziele Wirtschaftswachstum und soziale Integration sowie die demographische Herausforderung bestätigen auch die **Notwendigkeit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erleichtern, was die wichtigste Voraussetzung für eine zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen darstellt**.
- Trotz der in der Richtlinie des Rates von 1992 vorgesehenen bestehenden Rechtsvorschriften bleibt die Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaften heute eine Realität – und zwar auf hohem Niveau, wie Gleichbehandlungsstellen in ganz Europa berichten.¹ Außerdem wurden seit 2009 Beschwerden über unfaire Auswahlverfahren und verdeckte Methoden von Arbeitgebern gemeldet, die dazu dienen, Schwangere hinauszudrängen. Berichte zeigen zudem, dass Arbeitgeber in Krisenzeiten möglicherweise einfacher **auf der Grundlage des Geschlechts diskriminieren**, wenn die Arbeitslosigkeit hoch ist. Das erlaubt es den Arbeitgebern, auf der Grundlage des Geschlechts einzustellen, mit einer geringen Wahrscheinlichkeit, erwischt zu werden, und ohne negative Auswirkungen auf die Gewinne.
- Unterschiede bei den Praktiken und beim Zugang zu gesetzlichen Schwangerschafts-/Mutterschaftsrechten in Europa behindern das in den Verträgen verankerte **Recht weiblicher Arbeitnehmer auf Mobilität**.
- Seit 1992 sieht eine Richtlinie des **Rats** mindestens 14 Wochen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub mit einer „angemessenen Sozialleistung“ vor. 2008 hat die Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie veröffentlicht, um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 18 Wochen auszuweiten (ILO-Standard) und die **Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz** zu verbessern. Der im Oktober 2010 im Europäischen Parlament angenommene Estrela-Bericht legte **in erster Lesung** den Standpunkt des Parlaments fest: Die Dauer wurde auf 20 Wochen (WHO-Standard) ausgeweitet, ein nicht übertragbarer Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen eingeführt, der Schutz von Hausangestellten und der Kündigungsschutz wurden verstärkt. Der Lohnausgleich würde 100% für mindestens 16 Wochen betragen. Seither haben die aufeinanderfolgenden Präsidentschaften weder einen Standpunkt erreicht noch ein Mandat für die Aufnahme von Verhandlungen erhalten.
- Nach den Europawahlen 2014 gibt es für die „Mutterschaftsrichtlinie“ **neue Akteure in den EU-Institutionen**: Frau Arena (S&D Fraktion) ist die neue Berichterstatteerin, Frau Jurowa die neue zuständige Kommissarin. Nun steht die Richtlinie auf der **Liste für Mai 2015 des REFIT-Programms** von Kommissar Timmermans zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung – und ist somit in Gefahr. Verfahrensrechtlich liegt die Verantwortung jetzt beim Rat. Die italienische Ratspräsidentschaft beabsichtigte eine Wiederaufnahme der Diskussionen zu diesem Thema, aber die lettische Präsidentschaft hat unlängst angedeutet, dass *„sie die Frage zwar als Priorität erachtet, die Aussicht auf ein Mandat jedoch gering und ein modernerer Text notwendig ist“*.

- Es ist falsch, dass eine Institution sich nicht in den Gesetzgebungsprozess mit einer anderen Institution einlässt, und es ist die Verantwortung der Kommission, die Institutionen zusammenzubringen und die Verantwortung des Rats, voranzuschreiten. **Wir fordern die Kommission und die Mitgliedsstaaten auf, die Verhandlungen wiederaufzunehmen, und wir erinnern daran, dass das Europäische Parlament bereit ist, die Blockade dieses Dossiers aufzulösen.**
- Wir im Europäischen Parlament sind bereit, dieses Dossier **neu zu überlegen**. Um einen Ausweg aus der derzeit festgefahrenen Situation zu finden, fordern wir die Einrichtung einer Arbeitsgruppe der Dreierpräsidentschaft (Italien – Lettland – Luxemburg) bei der nächsten Tagung des Rates für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz am 9. März. Schreiten wir gemeinsam voran!

Warum dies kein altmodischer Text ist

- Europa steht vor großen demographischen Herausforderungen und einer wirtschaftlichen Stagnation. Frauen, die 60% der Hochschulabsolventen ausmachen, können ein entscheidender Hebel für das Wachstum sein. **Allerdings sind nur 63% der Frauen in der EU erwerbstätig – das sind 12% weniger als die Männer, obwohl das Ziel für die Frauenbeschäftigungsquote bei 75% liegt.** Beim derzeitigen Tempo müssten wir bis 2083 warten, um dieses Ziel zu erreichen. Das bedeutet einen **erheblichen Verlust an Potenzial. Frauen können und sollten eine wichtige Rolle bei der wirtschaftlichen und sozialen Erholung Europas spielen.**
- Ungleichheit am Arbeitsmarkt hat lebenslange Folgen und Auswirkungen auf die Rechte von Frauen, insbesondere auf die Pensionen. Das **geschlechtsbezogene Pensionsgefälle von 39% in der EU** – mehr als doppelt so hoch wie das geschlechterspezifische Lohngefälle von 16% – ist ein deutlicher Beweis dafür. Eine der Ursachen für das anhaltende Lohngefälle hängt mit den Abwesenheitszeiten vom Arbeitsmarkt – einschließlich Schwangerschaften und Geburten – zusammen, was langfristig eine Diskriminierung von Frauen gegenüber ihren männlichen Arbeitskollegen darstellt.
- Neben dem sozialen und wirtschaftlichen Klima **stellt die Schwierigkeit, berufliche und private Verantwortlichkeiten zu vereinbaren, einen der wichtigsten negativen Anreize für den Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt dar.** In der Praxis führt dies zu horizontaler und vertikaler Trennung. Schwangere Frauen und Mütter mit Säuglingen zählen zu den verletzlichsten Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt; diese Situation wird in wirtschaftlich schwierigen Zeiten noch verschärft. Es besteht eine echte und **dringende Notwendigkeit, den Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und bei der Wiederaufnahme der Arbeit zu stärken.** So hat sich die Praxis, Arbeitnehmer schon bei ihrer Einstellung einen undatierten Kündigungsbrief unterzeichnen zu lassen, den der Arbeitgeber in der Zukunft nach Belieben verwenden kann, und die insbesondere schwangere Frauen betrifft, seit dem Ausbruch der Krise noch stärker verbreitet.
- Erweiterte und harmonisierte Bestimmungen für den Mutterschaftsurlaub würden

daher helfen, **Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen**, und es ihnen ermöglichen, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren. Dies wäre auch ein wichtiger Schritt zur **wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen**.

Dieser Vorschlag dient folglich zwei Hauptzielen: der **Stärkung der europäischen Sozialagenda** und der **Schaffung besserer Bedingungen, damit Frauen ihre Aufgabe bei der wirtschaftlichen Wiederbelebung der EU in vollem Umfang wahrnehmen können**.

Die Ergebnisse der Europawahlen bestätigen die derzeitige Verstimmung zwischen den europäischen Bürgerinnen und Bürgern und den europäischen Institutionen. **Wenn Europa seinen Bürgern wieder näherkommen möchte**, muss es zeigen, dass es in der Lage ist, **Rechte, Gleichbehandlung und Gerechtigkeit für alle zu gewährleisten**. Die Annahme einer stärkeren Richtlinie für Mutterschaftsurlaub wäre eine positive Botschaft für die europäischen Bürger, die zeigt, dass die EU-Institutionen in der Lage sind, in Fragen, die für das tägliche Leben der Bürger wichtig sind, zu einem Konsens zu gelangen.

„Falsche“ Argumente

- **Der überarbeitete Vorschlag zum Mutterschaftsurlaub ist nicht so relevant wie 2008, und zwar aufgrund von Veränderungen des sozioökonomischen Umfelds und der Änderung der Richtlinie zum Elternurlaub, die in der Zwischenzeit vorgenommen wurde. Es ist zu kostspielig.**

Falsch. Die Haushaltszwänge und der Haushaltskonsolidierungsprozess sind oft als Hauptgründe vorgeschoben worden, um diesen Vorschlag aufzugeben.

Eine überarbeitete Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub ist nicht nur eine **Notwendigkeit in Bezug auf Sozialschutz, Sicherheit, Gesundheit und Rechte**, sie sollte auch als **Investition** betrachtet werden, die **echte Auswirkungen** sowohl **auf die Frauenbeschäftigung** als auch auf das Wirtschaftswachstum haben wird. Laut der EU-Kommission **könnten alle EU-Mitgliedsstaaten wirtschaftliches Wachstum erreichen, indem sie geschlechtsbedingte Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beseitigen**.

- **Der überarbeitete Vorschlag zum Mutterschaftsurlaub könnte die Situation in Ländern, wo die aktuellen Bestimmungen weiter gehen, gefährden.**

Falsch. Das Europäische Parlament ist bereit, **mehr Flexibilität einzubauen**, um sicherzustellen, dass die Mitgliedsstaaten ihrem eigenen Rhythmus folgen können, wobei ein Mindestniveau für den bezahlten Mutterschaftsurlaub und ein Mindestmaß an Schutz garantiert werden. Die vorgeschlagene Richtlinie basiert auf Mindeststandards. Die Mitgliedsstaaten können gerne höhere Standards vorsehen, dürfen die Mindestnormen aber nicht unterschreiten.

- **Wir können diesem Dossier derzeit weder Ressourcen noch politisches Kapital widmen.**

Falsch. Die Gesundheit der Frauen und Sicherheitsnormen können nicht als zweitrangige Themen betrachtet werden. Die Regierungen sollten die Ressourcen und den Willen aufbringen, um eine Einigung zu erreichen. Europa muss für Millionen Bürger und Wähler **bei den sozialen Rechten und der Geschlechtergleichstellung** liefern.

- **Wir können vorläufig mit dem Status quo leben und werden zu einer günstigeren Zeit mit einem frischen, ehrgeizigeren und umfassenderen Vorschlag zurückkommen.**

Falsch. Auch wenn einige Mitgliedsstaaten Mutterschutzbestimmungen haben, die denen im blockierten Vorschlag nahekommen, würde die Verabschiedung der überarbeiteten Richtlinie stark dazu beitragen, **europäische Mindestnormen zu gewährleisten und die Gesundheit und Sicherheit aller Schwangeren und Mütter von Säuglingen zu verbessern.** Die derzeit gültigen Rechtsvorschriften stammen aus dem Jahr 1992 und müssen auf den neuesten Stand gebracht werden.

Warum Elternurlaub nicht den gleichen Zweck erfüllt

Der Elternurlaub (2010 von den Sozialpartnern beschlossen) strebt eine fairere Aufteilung der Verantwortlichkeiten im Haushalt an, **geht aber nicht auf die grundlegende Realität ein, dass Frauen biologisch für die Geburt verantwortlich sind. Beim Mutterschaftsurlaub geht es um die Rechte von schwangeren Frauen.** Außerdem sollte die Umsetzung der Richtlinie zum Elternurlaub überprüft werden, bevor neue Maßnahmen gefordert werden.

Was ist der Ausweg?

Das Europaparlament hat die lettische EU-Präsidentschaft aufgefordert, die Verhandlungen **durch die SOFORTIGE Einrichtung einer informellen Arbeitsgruppe der Dreierpräsidentschaft** wiederaufzunehmen, die zur Erteilung eines Mandats führen könnte. Das würde es den Verhandlungsführern ermöglichen, im Rahmen des derzeitigen Vorschlags **frische Lösungsvorschläge auf den Tisch zu legen.**

- Wie in seinem beschlossenen Standpunkt geäußert, würde das Europäische Parlament natürlich eine Verlängerung des Mindesturlaubs auf **20 Wochen** bevorzugen. **Der ursprüngliche Vorschlag der Kommission (18 Wochen)** kann jedoch eine gute Grundlage für den Rat sein, um mit der Arbeit an einem möglichen Kompromiss zu beginnen. Beispielsweise könnte eine stufenweise Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs für jene Mitgliedsstaaten, wo die Dauer derzeit kürzer ist, ins Auge gefasst werden. Sowohl das Bezahlungssystem als auch die Urlaubsdauer könnten mit Flexibilität überprüft werden. So könnte es etwa sechs Wochen obligatorische volle Bezahlung plus 12 Wochen gemäß den derzeitigen Praktiken der Mitgliedsstaaten umfassen.
- Die Aufteilung der familiären und häuslichen Pflichten zwischen Männern und Frauen ist unerlässlich, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen; **dennoch bietet ein Viertel der Mitgliedsstaaten noch immer keinen Vaterschaftsurlaub an.**

Das Europäische Parlament fordert die Kommission und die Mitgliedsstaaten auf, alle Möglichkeiten zu prüfen, um einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens zehn Arbeitstagen einzuführen.

Das Europaparlament ermutigt außerdem legislative oder andere Maßnahmen, die es Männern –

und insbesondere Vätern – ermöglichen, ihr Recht auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben auszuüben. Ein Beispiel dafür ist die Förderung des **Elternurlaubs**, den entweder der Vater oder die Mutter nehmen kann, aber ohne untereinander zu tauschen, bis ihr Kind ein bestimmtes Alter erreicht hat.