

Antrag 46/II/2018**KDV Mitte****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Annahme (Konsens)****Verlängerung der befristeten Tätigkeit im Falle einer Schwangerschaft auf das Ende der gesetzlichen Mutterschutzzeit**

1 Die sozialdemokratischen Mitglieder der Bundesregie-
 2 rung und die Bundestagsfraktion werden aufgefordert,
 3 sich für die Gleichstellung der im Mutterschutz sich befin-
 4 denden Arbeitnehmerinnen mit einem befristeten Ar-
 5 beitsvertrag im Vergleich zu den im Mutterschutz sich
 6 befindenden Arbeitnehmerinnen mit einem unbefriste-
 7 ten Arbeitsvertrag einzusetzen.

8
 9 Wir fordern, dass die Befristung im Falle einer Schwanger-
 10 schaft bis zum Ende der Mutterschutzfrist nach der Ge-
 11 burt bzw. in Anlehnung an den § 17 MuSchuG zu verlän-
 12 gern ist, damit der Frau keine finanziellen und rechtlichen
 13 Nachteile entstehen.

14
 15 **Begründung**
 16 Im § 15 I Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) steht, dass die
 17 Befristung mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit abläuft.
 18 Dieser Gedanke korreliert mit den Regelungen im
 19 MuSchG. Dabei geht es um die Normen §§ 17, 19, 20
 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG).

21
 22 Unter § 17 MuSchG ist normiert, dass eine Kündigung spä-
 23 testens bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbin-
 24 dung unzulässig ist. Während des Mutterschutzes erhält
 25 eine Frau Mutterschutzgeld gem. § 19 MuSchG und einen
 26 Arbeitgeberzuschuss gem. § 20 MuSchG. Das setzt aller-
 27 dings voraus, dass eine schwangere Frau einen unbefris-
 28 teten Arbeitsvertrag hat - also in einem Arbeitsverhältnis
 29 steht.

30
 31 Problematisch wird es, wenn eine Frau einen befristeten
 32 Arbeitsvertrag hat. Dann könnte der Fall auftreten, dass
 33 ihr befristeter Arbeitsvertrag genau während der Schutz-
 34 zeit iSd §§ 3 iVm 17 MuSchG ausläuft. Während der Mut-
 35 terschutzfrist erhält eine Arbeitnehmerin - wie oben ge-
 36 nannt - Mutterschaftsgeld gem. § 19 MuSchG iVm § 24i So-
 37 zialgesetzbuch V (SGB V) und einen Arbeitgeberzuschuss
 38 gem. § 20 MuSchG. Das hat den Sinn und Zweck, dass fi-
 39 nanzielle Nachteile ausgeglichen werden sollen, und dass
 40 die Arbeitnehmerin nicht zu ihrem Nachteil oder ihres Kin-
 41 des die Arbeit fortsetzt. Ferner sollen auch psychische Be-
 42 lastungen der Frau minimiert werden. Eine Frau erhält
 43 während dieser Zeit ihr gesamtes Nettogehalt.

44 Wenn aber das Arbeitsverhältnis während der Mutter-
 45 schutzfrist ausläuft, weil eine Frau einen befristeten Ar-
 46 beitsvertrag hat, erhält sie nur noch das gesetzlich gere-
 47 gelte Mutterschaftsgeld gem. § 24i SGB V - höchstens 13

48 EURO am Tag - und Arbeitslosengeld vom Arbeitsamt. Das
49 kann einerseits ein erheblicher finanzieller Nachteil sein.
50 Und andererseits hat eine Frau, die in einer vergleichbaren
51 Situation ist, keinen Schutz nach dem § 17 MuSchG und
52 dadurch eine psychische Mehrbelastung, die dadurch ent-
53 steht, dass sie ihren Arbeitsplatz verloren hat - durch die
54 Befristung.

55 Das heißt, wer nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat,
56 fällt gar nicht erst unter diesen oben genannten Schutz.
57 Diese Situation wird ganz und gar vom MuSchG ausge-
58 klammert.

59

60 Fraglich ist, ob diese Tatsache mit dem Sinn und Zweck des
61 MuSchG übereinstimmt.

62 Einerseits könnte man dem entgegenhalten, dass die Frau
63 ja gewusst habe, dass sie nur einen befristeten Arbeits-
64 vertrag hat und sich somit auf die oben geschilderte Si-
65 tuation einstellen konnte. Allerdings versperrt dieser Blick
66 die Tatsache, dass dennoch finanzielle Nachteile entste-
67 hen und zudem eine erhöhte Anforderung an die schwan-
68 gere Frau oder gerade entbundene Frau entstanden ist. Sie
69 muss sich beim Arbeitsamt melden und zwar sofort, da-
70 mit sie vom ersten Tag an ihrer Arbeitslosigkeit Geld rück-
71 wirkend erhält. Und sie muss sich mit ihrer Krankenkasse
72 auseinandersetzen, weil sie sich nicht mehr in einem Ar-
73 beitsverhältnis befindet. Das ist nicht nur zeitaufwendig,
74 sondern kann auch zu einer Belastung führen. Man muss
75 sich nur vorstellen, wie es ist, wenn eine gerade frisch ent-
76 bundene Frau sich beim Arbeitsamt meldet.

77

78 Das MuSchG will aber gerade Frauen schützen, die sich
79 in einer besonderen Situation befinden. Und das MuSchG
80 will Frauen entlasten und nicht belasten. Daher sollten
81 Frauen im befristeten Arbeitsverhältnis dieser besonde-
82 ren Situation gleichgestellt werden (Art. 3 GG).

83 Wenn man sich überlegt, dass derzeit 2,8 Millionen Be-
84 schäftigte einen befristeten Job haben, und darunter be-
85 besonders vor allem Frauen und junge Menschen (zwischen
86 15 und 24 Jahren hat jede/r Fünfte einen befristeten Ar-
87 beitsvertrag, und bei den 25 - 24 Jährigen sind es 13,1 %)
88 arbeiten, dann ist es sehr wichtig, darüber nachzudenken,
89 ob man dieses Problem löst.

90 Oder aber, dass der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom
91 Bund übernommen wird, so dass gleichwertige Verhält-
92 nisse zwischen einer im unbefristeten Arbeitsverhältnis
93 stehende Frau und einer im befristeten Arbeitsverhältnis
94 stehenden Frau besteht.