

Rede Mechthild Rawert, MdB anlässlich der 3. Lesung des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) am 16.12.2005

- Es gilt das gesprochene Wort -

Herr Präsident! Meine sehr verehrten Damen und Herren,

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die Regelungen über die Umlageverfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung und Mutterschaftsleistungen überarbeitet und in ein eigenes Gesetz überführt.

Wesentlicher Inhalt der Neuregelungen ist vor allem die Umsetzung einer Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts.

Das Bundesverfassungsgericht hatte festgestellt, dass die Anspruchsgrundlage für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz unvereinbar mit dem Gleichberechtigungsgebot des Artikels 3 Absatz 2 im Grundgesetz ist: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Weil das bisherige Verfahren, mit dem die Aufwendungen der Arbeitgeber bei Mutterschaft ausgeglichen werden nur für Unternehmen mit weniger als 20 oder - je nach Satzung der Krankenkasse – 30 Beschäftigte gilt, besteht die Gefahr, dass mittlere und große Unternehmen, die ebenfalls Mutterschaftsgeld zahlen müssen, das aber nicht ausgeglichen wird, Frauen bei der Einstellung benachteiligen. Frauen müssen die gleichen Erwerbschancen haben wie Männer. Kleinunternehmen beschäftigen insgesamt etwa gleich viele Männer und Frauen, wengleich der Anteil in einzelnen Branchen und Unternehmen vom Durchschnitt abweichen kann. In mittleren und großen Unternehmen übersteigt aber die Anzahl der beschäftigten Männer mit etwa 15 Mio., diejenige der Frauen mit etwa 10 Mio.

Der Gesetzgeber hatte bisher größere Unternehmen in das Ausgleichs- und Umlageverfahren wegen des Verwaltungsaufwands nicht einbezogen. Derartige bloße Praktikabilitätserwägungen rechtfertigen es jedoch nicht, das Risiko einer faktischen Diskriminierung von Frauen in Kauf zu nehmen. Im Übrigen glichen sich in größeren Betrieben langfristig die Höhe der Mutterschaftsleistung und die Umlage aus.

Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber eine Frist zur Beseitigung der festgestellten Verfassungswidrigkeit bis zum Ende dieses Jahres gesetzt und in seiner Entscheidung ausdrücklich auf die Möglichkeit hingewiesen, die Verfassungswidrigkeit durch Ausweitung des Umlageverfahrens auf alle Arbeitgeber – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten – zu beseitigen. Hinzukommt, dass ein einheitliches Umlagesystem, das nicht nach der Unternehmensgröße unterscheidet, den Vorteil der Verbreiterung der Beitragsbasis bietet.

Neben der Ausweitung des Umlageverfahrens für Mutterschaftsleistungen auf alle Arbeitgeber sieht der Gesetzentwurf die Einbeziehung der Angestellten in das

Umlageverfahren zur Entgeltfortzahlung vor. Derzeit sind hier nur Arbeiter einbezogen. Da aber das Entgeltfortzahlungsgesetz die verfassungsrechtlich gebotene Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bereits hergestellt hat, ist es geboten, aus Gleichbehandlungsgründen auch die Angestellten in den Ausgleich für die Entgeltfortzahlung einzubeziehen.

Ferner werden durch den Gesetzentwurf die Ersatz- und Betriebskrankenkassen bei den Umlageverfahren für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall „U 1“ und für Mutterschaftsleistungen „U 2“ einbezogen. Damit werden die Umlageverfahren künftig von allen Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen durchgeführt. Die Beschränkung auf die derzeit im Gesetz aufgeführten Kassenarten ist mit den seit 1996 bestehenden Wahlrechten der Versicherten und dem Kassenwettbewerb nicht mehr vereinbar. Diese Regelungen werden auch von Seiten der Arbeitgeber begrüßt.

Die Arbeitgeber haben sich aber in der Vergangenheit immer wieder – auch im Rahmen der Anhörungen zu diesem Gesetzentwurf - grundsätzlich gegen die Mutterschaftsleistungen des Arbeitgebers gewandt und sich für eine Finanzierung aus Steuermitteln ausgesprochen. Diese Forderung ist nicht neu. Wir bleiben aber dabei, dass die Arbeitgeber hier nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden. Nach dem Grundgesetz ist der Staat verfassungsrechtlich nicht verpflichtet, die Kosten des Mutterschutzes allein zu tragen. Der Gesetzgeber hat bei der Umsetzung der sozialpolitischen Aufgabe des Mutterschutzes einen weiten Gestaltungsspielraum. Die damit verbundenen Kosten dürfen daher von Verfassungs wegen grundsätzlich zwischen Bund, Krankenkassen und Arbeitgeber aufgeteilt werden.

Auch das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung die grundsätzliche Verfassungsgemäßheit des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld – sofern alle Arbeitgeber in das Umlageverfahren einbezogen werden – nicht in Frage gestellt. Im Gegenteil, das Bundesverfassungsgericht kommentierte seinen Beschluss am 9. Dezember 2003 der Presse gegenüber folgendermaßen: „Trotz des gestiegenen Anteils der Arbeitgeberleistungen überwiegen bei der gebotenen Gesamtbetrachtung die öffentlichen Leistungen für den Schutz von Mutter und Kind bei weitem die Belastungen der Arbeitgeber.“

Sehr geehrt Damen und Herren,
Herr Präsident,

das vorliegende Gesetzgebungsvorhaben ist wichtig: Zum einen wird sichergestellt, dass Frauen auch im kommenden Jahr den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in vollem Umfang von ihrem Arbeitgeber erhalten. Zum anderen wird die durch das Bundesverfassungsgericht festgestellte Gefahr einer Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung in mittleren und großen Unternehmen beseitigt. Daneben werden die Umlageverfahren, die derzeit noch im Lohnfortzahlungsgesetz geregelt sind, an die aktuellen Strukturen in der Sozialversicherung angeglichen.

Deshalb begrüße ich es, dass fast alle Parteien einvernehmlich diesem Gesetzentwurf zustimmen. Den ohne diese Zustimmung könnten ab dem 01.01.2006 den Müttern die bisherige Leistung insgesamt nicht mehr gewährt werden.
Herzlichen Dank!!!

