

Mutterschutz in kleinen und mittleren Unternehmen:

Ansätze zur Entwicklung ressourcengerechter Umsetzungsstrategien

Dr. Bianca Stumbitz

B.Stumbitz@mdx.ac.uk

Kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland

Die überwiegende Mehrheit (99,4 %) der Unternehmen gehört zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

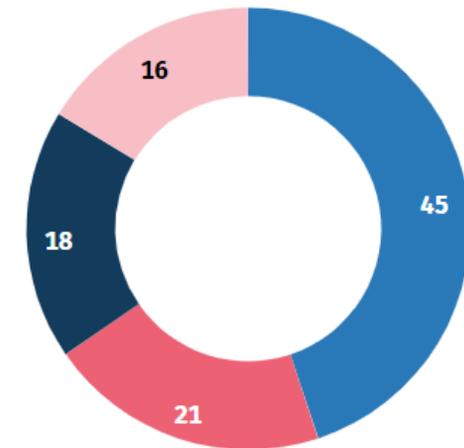
	Beschäftigte	Umsatz (€)
Kleinstunternehmen	bis zu 9	≤ 2 Mio.
Kleinunternehmen	10-49	≤ 10 Mio.
Mittlere Unternehmen	50-249	≤ 50 Mio

2,5 Mio.
KMU

55%
aller
Beschäftigten

Beschäftigungsanteile nach Unternehmensgrößenklassen 2020

in %, Beschäftigte insgesamt: 29,4 Millionen



■ Große Unternehmen ■ Kleine Unternehmen ■ Kleinstunternehmen ■ Mittlere Unternehmen

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Quelle: [Kleine und mittlere Unternehmen - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Home/home_node.html)

Informationen zum Mutterschutz für Unternehmen und Arbeitnehmer

- Vielzahl von Publikationen, die Informationen bieten
- KMU werden zumeist nur randläufig erwähnt



KMU – was ist hier anders als in großen Unternehmen?

Herausforderungen

- In Klein- und Kleinstbetrieben existiert meist weder eine Personal- noch eine Rechtsabteilung.
- Die Umsetzung des Mutterschutzes hängt maßgeblich von der Kenntnis und Akzeptanz folgender innerbetrieblichen Akteure ab:
 - Geschäftsführung, direkte Vorgesetzte und Kollegen der werdenden/neuen Mutter
- Deutlich größere Herausforderungen für kleinere Unternehmen mit Blick auf fehlende Ressourcen für den betrieblichen Arbeits- bzw. Mutterschutz.
- Insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen fürchten den durch Schwangerschaft von Beschäftigten verursachten Zeit- und Kostenaufwand.

Potenziale

- Gleichzeitig oft familienähnliche Beziehungen zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmern sowie unter Kollegen – gute Voraussetzungen für ein familienfreundliches Arbeitsklima.
- Höheres Maß an Informalität – kann positiv genutzt werden.

Evaluierungsbericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium

- „ZSH-Studie“: Wissenschaftliche Untersuchung der Auswirkungen des Gesetzes durch das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH)
- In dem Bericht präsentiert die Bundesregierung die wesentlichen Evaluationsergebnisse der ZSH-Studie und nimmt zu den Schlussfolgerungen Stellung.
- Die Ergebnisse der ZSH-Studie beziehen sich im Schwerpunkt auf Betriebe mit 100+ Beschäftigten in Deutschland – sie sind somit nicht repräsentativ für kleine Unternehmen.

Dieser Vortrag

- Einblicke aus meiner Mitwirkung im Ausschuss für Mutterschutz: Unterausschuss KMU.
- Kenntnisse und Erfahrungen aus meiner internationalen Arbeit zum Thema Mutterschutz in KMU.

ZSH-Studie - besondere Herausforderungen für KMU (I)

Gefährdungsbeurteilungen

- Der angestrebte Leitbildwechsel zu einem diskriminierungsfreien Mutterschutz zeigt noch Optimierungsbedarf - präventiver Ansatz noch nicht verbreitet genug.
- Die Mehrheit der befragten Betriebe schätzt die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung als hoch bis sehr hoch ein.
- Knapp ein Drittel (32%) der befragten Betriebe führt Gefährdungsbeurteilungen nur anlassbezogen durch.
- Es kann vermutet werden, dass – angesichts der knappen Ressourcen in KMU – dieser Anteil hier noch größer ist.

ZSH-Studie - besondere Herausforderungen für KMU (II)

Betriebe haben oft lückenhaftes Wissen zum Leistungs- und Erstattungsrecht:

- Knapp 15% wissen, dass die Arbeitgeber von den Entgeltkosten entlastet werden, wenn die schwangere oder stillende Frau ihre Beschäftigung wechselt;
- Hingegen wissen knapp 80% von der finanziellen Entlastung für ein vollständiges Arbeitsverbot.
- Beschäftigungsverbote sind die häufigste Schutzmaßnahme der Betriebe:
 - Wie oft ist ein Beschäftigungsverbot in KMU wirklich notwendig? Wie oft entsteht es aus Angst vor Fehlern, Zeit- und Kostenaufwand?
 - Weg des geringsten Widerstandes und kostengünstigste Lösung?
- Zielgerichtete Informationen im angebrachten Format können helfen:
 - Aufzuklären, und Befürchtungen und Unsicherheiten zu reduzieren;
 - Unternehmen unterstützend zu begleiten;
 - Diskriminierung entgegenzuwirken.

Ansätze zur Entwicklung ressourcengerechter Umsetzungsstrategien

Die Umsetzbarkeit der Maßnahmen erfordert eine zielgruppenspezifische Aufarbeitung, welche die Realität insbesondere von kleinen Unternehmen berücksichtigt.



Optimierung von Informationsangeboten: Beispiel aus Großbritannien

- Eine Evaluation des Haupt-Informationsportals zum Thema Mutterschutz und Familienfreundlichkeit hat ergeben, dass das Format der Publikationen nicht auf die Anforderungen von KMU ausgerichtet ist.
- Lesezeit für Unternehmen: ca. 6,5 Stdn. um einen guten Überblick zum Thema zu bekommen.
- Videoclips (zur Zeit nicht speziell auf KMU ausgerichtet): Kenntnis; Akzeptanz, Umsetzung.

Neues Forschungsprojekt: Unterstützung von werdenden und neuen Eltern in KMU

- Einbindung aller für KMU relevanten Hauptakteure (inner- und außerbetrieblich; inkl. direkte Vorgesetzte, Kollegen und Eltern) – ermöglicht wirkungsvollere Umsetzung eines präventiven Mutterschutzes
- An KMU angepasste Informationsaufbereitung:
 - Videoclips;

Stärkere Verknüpfung von Mutterschutz mit Vereinbarkeits- und Gleichstellungsarbeit

- Der Unterstützungsbedarf endet nicht mit der Rückkehr der neuen Mutter an den Arbeitsplatz oder dem Ende der Stillzeit.
- Die Überschneidungen mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen sind sehr groß.
- Holistische Betrachtung auch wichtige Bedingung für das Erreichen eines Leitbildwechsels zu einem präventiven und diskriminierungsfreien Mutterschutz.
- Motherhood Penalty: Einkommenseinbußen einer Frau mit Kindern.
- Familienfreundliche Personalpolitik: KMU höheres Potential als größere Betriebe.

In einem Unternehmen, das durch ein familienfreundliches Arbeitsklima gekennzeichnet ist, stammt die Motivation zur Unterstützung von werdenden/neuen Müttern und Vätern aus der Überzeugung, das Richtige zu tun anstatt aus einer Verpflichtung, ein Gesetz umzusetzen.

Vielen Dank!

B.Stumbitz@mdx.ac.uk

Bitte zitieren als: Stumbitz, B. (2020). Mutterschutz in kleinen und mittleren Unternehmen: Ansätze zur Entwicklung ressourcengerechter Umsetzungsstrategien. Vortrag zur Auftaktveranstaltung der 2. Sitzungsperiode des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Berlin am 14. September 2020.

Quellenverzeichnis

- EHRC (2017). Proposal to prepare a “Pregnancy and Maternity Guidance and Toolkit”. Regulator Assessment: Qualifying Regulatory Provisions. Equality and Human Rights Commission.
<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/business-impact-target-2017-assessment-pregnancy-maternity-toolkit.docx> [12/09/2022].
- G7 Dashboard on Gender Gaps: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/elmau-marks-milestone-in-g7-gender-equality-policy-199324> [12/09/2022]
- Lewis, S., Stumbitz, B., Miles, L. and Rouse, J. (2014) *Maternity protection in SMEs. An International Review*. Geneva: International Labour Organisation. ISBN: 978-92-2-129065-0.
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1773Maternity%20Protection%20in%20SMES.pdf> (un.org) [12/09/2022].
- [Kleine und mittlere Unternehmen - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Home/home_node.html)
- Unterrichtung durch die Bundesregierung – Evaluationsbericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium. Drucksache 20/2510 (2022). <https://dserver.bundestag.de/btd/20/025/2002510.pdf> [12/09/22].