



Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)150d

Stellungnahme des Zukunftsforum Familie e.V.

zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 07.
Juni 2021 zum Antrag der Fraktion DIE
LINKE. „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich
einführen“ (Drs. 19/26979).

01. Juni 2021



**zukunftsforum
familie e.v.**

Zukunftsforum Familie e.V.
Michaelkirchstr. 17/18
10179 Berlin

Telefon: 030 2592728-20
Telefax: 030 2592728-60
info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

1. Anlass

Der Geschäftsführer des Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF), Alexander Nöhring, ist mit Schreiben vom 21. Mai als Sachverständiger in die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ eingeladen worden. Das ZFF hat zudem die Möglichkeit erhalten, vorab schriftlich zu dem Antrag Stellung zu nehmen. Das ZFF bedankt sich für diese Möglichkeit und nimmt die Gelegenheit hiermit wahr.

2. Die vorgelegten Änderungsvorschläge

Mit dem vorgelegten Antrag verfolgt die Fraktion DIE LINKE. das Ziel, eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerb- und Sorgearbeit zu unterstützen und die Eltern-Kind-Beziehung des zweiten Elternteils rund um die Zeit der Geburt zu stärken.

Zur Umsetzung dieser Zielsetzungen werden folgende Regelungen gefordert:

Die Weiterentwicklung des Mutterschutzgesetzes zu einem Elternschutzgesetz durch die konsequente Umsetzung der „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“. Diese Weiterentwicklung umfasst die **Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz**, also eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von zehn Arbeitstagen für den zweiten Elternteil oder die soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt des Kindes. Die Regelung soll folgende Punkte festschreiben:

1. Eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent, die sicherstellt, dass die Lohnfortzahlung für fünf Tage durch Arbeitgeber*innen und die weiteren fünf Tage durch Entgeltfortzahlung durch den Bundeshaushalt erfolgen und 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 SGB V nicht überschreitet.
2. Ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz.
3. Ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz.

Das ZFF begrüßt den Antrag zur Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz zur Elternzeit ausdrücklich.

Das ZFF nimmt im Folgenden zu den Regelungen im Einzelnen Stellung:

2.1 Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz

Junge Familien äußern zunehmend den Wunsch nach einer partnerschaftlicheren Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Zuletzt wies etwa der Neunte Familienbericht der Bundesregierung mit Verweis auf die gewünschten Arbeitszeiten von Müttern und Vätern auf diesen Umstand hin: Mütter wollen ihre Arbeitszeit gerne ausweiten und Väter, v.a. mit kleinen Kindern, wollen ihre Arbeitszeit reduzieren.¹

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Neunter Familienbericht – Eltern sein in Deutschland, S. 385.

Mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BBEG) wurden politisch Weichen für eine gleichberechtigte Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit gestellt, denn Vereinbarkeit ist ein Thema für alle Geschlechter. Aus Perspektive des ZFF müssen die Rahmenbedingungen für eine (geschlechter-)gerechte Beteiligung an Erwerbs- und Sorgearbeit weiter gestärkt werden. Dazu gehört auch, die Eltern-Kind-Beziehungen und das familiäre Zusammenleben rund um die Geburt des Kindes zu stärken. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir den Antrag zur Einführung eines Rechtsanspruchs ausdrücklich.

Die Geburt eines Kindes stellt eine besondere Zeit im Familienleben dar. Der Mutterschutz ermöglicht, neben dem Gesundheitsschutz der schwangeren und stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes, den Schutz der Beziehung zwischen Mutter und Kind nach der Geburt eines Kindes.² Der vorgeschlagene Elternschutz würde Väter bzw. den zweiten Elternteil in dieser besonderen Lebensphase ebenfalls unterstützen und so auch die ganze Familie zu stärken. Die Regelung würde die Mutter bzw. die gebärende Person in der Zeit des „Wochenbetts“ auch gesundheitlich entlasten sowie die Eltern-Kind-Beziehung zum zweiten Elternteil stärken.

Vor diesem Hintergrund bewerten wir positiv, dass der Antrag vorsieht, den Elternschutz im Mutterschutzgesetz zu integrieren. Dies macht deutlich, dass der zusätzliche Freistellungsanspruch in der „frühen Familienphase“ eine eigenständige Funktion erfüllt, welche die Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld ergänzt. Die vorgeschlagene bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von 10 Arbeitstagen halten wir für ausreichend, da sich hier Elternzeiten gut anschließen lassen.

Wir begrüßen daneben ausdrücklich, dass der Freistellungsanspruch dem nicht gebärenden Elternteil sowie einer sozialen Bezugsperson der Mutter bzw. gebärenden Person zustehen soll. So wird der Vielfalt familiären Zusammenlebens und den Bedarfen von Alleinerziehenden adäquat Rechnung getragen. Um die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb der Familie zu stärken, schlagen wir vor, den Elternschutz für eine soziale Bezugsperson der Mutter bzw. gebärenden Person nur dann zu ermöglichen, wenn diese bei Geburt alleinerziehend ist.

Ein eigenständiger Rechtsanspruch auf einen Elternschutz ist ein wichtiger Baustein, um sich von „Anfang an“ in die familiäre Kinderbetreuung einzubringen und hat dementsprechend das Potential, auch längerfristige partnerschaftliche Wirkung zu entfalten. Er kann den Grundstein dafür legen, dass der zweite Elternteil eine längere Elternzeit nutzt oder Arbeitszeiten auch im Anschluss reduziert.³ In der Folge kann dies langfristig zu einer Erhöhung der Erwerbsarbeitszeit von Müttern beitragen und das Erwerbsvolumen von Eltern insgesamt steigern.⁴

2.2 Entgeltfortzahlung während des Elternschutzes

Wir bewerten positiv, dass dem zweiten Elternteil laut Antrag in der Zeit des Elternschutzes eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent zustehen soll. Die Vergütung gibt vielen Eltern den finanziellen Spielraum, um die Regelung auch tatsächlich in Anspruch

² Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 159.

³ Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2015): im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Berlin, S. 71.

⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven. Monitor Familienforschung, S. 45.

nehmen zu können. Eine Deckelung des Fortzahlungsbetrages auf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach 223 Abs. 3 SGB V halten wir aus verteilungspolitischen Gesichtspunkten für sinnvoll. Da es sich beim Elternschutz neben einer sozial- und familienpolitischen, auch um eine gesundheitspolitische Regelung handelt, ist aus Sicht des ZFF nach Einführung eines Elternschutzes allerdings zu prüfen, ob die Deckelung für gutverdienende Elternteile eine Hürde bei der Inanspruchnahme darstellt. Die Regelung müsste dann ggf. angepasst werden.

In Bezug auf die vorgeschlagenen Regelungen zur Kostenübernahme für die Entgeltersatzleistung erschließt sich dem ZFF nicht, warum sich hierbei nicht an den bestehenden Regelungen des Mutterschutzes orientiert werden sollte. Dies gilt umso mehr, da das Mutterschutz- zu einem Elternschutzgesetz weiterentwickelt werden soll. Zwar profitieren Arbeitgeber*innen bzw. die Wirtschaft insgesamt von der langfristigen Wirkung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit (s. oben), aber bei der Einführung einer zusätzlichen Regelung sollte vermieden werden, dass (künftige) Eltern auf dem Arbeitsmarkt zusätzliche Diskriminierungen erfahren, bspw. bei Einstellungsverfahren. Darüber hinaus beteiligen sich Arbeitgeber*innen bereits jetzt für alle Arbeitnehmer*innen am U2-Umlageverfahren nach § 7 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG. Aus diesem Umlageverfahren bekommen Arbeitgeber*innen ihren Anteil an der Entgeltfortzahlung für die Mutter bzw. das gebärende Elternteil erstattet. Die Lohnfortzahlung setzt sich aus dem Mutterschaftsgeld (§ 24i SGB V) in Höhe von derzeit höchstens 13 Euro pro Tag bzw. 390 Euro pro Monat sowie dem o.g. Aufstockungsbetrag zusammen; insgesamt sind dies 100 Prozent der vorherigen Nettozüge. Das ZFF schlägt vor, dieses bewährte Verfahren auch auf die Elternschutzregelung zu übertragen.

2.3 Rückkehrrecht sowie Diskriminierungs- und Kündigungsverbot

Wir begrüßen die Initiative des Antrags, bei der Einführung des Elternschutzes ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz schaffen. Dies ist neben dem Diskriminierungs- und dem Kündigungsverbot unbedingt nötig, damit der Anspruch auch tatsächlich genutzt werden kann, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Allerdings bedarf es auch im bestehenden Mutterschutzgesetz einer Klarstellung, dass Mütter bzw. gebärende Personen nach den Mutterschutzfristen ein Recht darauf haben, an ihren früheren oder, wenn nicht möglich, einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Im Gesetzgebungsverfahren im Zuge der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes wies etwa der Bundesrat darauf hin, dass Deutschland unionsrechtlichen Umsetzungsverpflichtungen mit Blick auf das Rückkehrrecht nach dem Mutterschutz bislang nicht nachgekommen ist.⁵ Dieses Rückkehrrecht ist ein zentraler Baustein zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Er sollte im Mutterschutz-, Elternzeit- und Elterngeld- sowie dem geforderten Elternschutzgesetz einheitlich geregelt werden.

Bei den Regelungen zum besonderen Diskriminierungs- und Kündigungsverbot lässt sich gut an die Regelungen des § 17 MuSchG bzw. § 18 BEEG anknüpfen.

⁵ Der Bundesrat verwies auf Art. 15 der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie RL 2006/54/EG und § 5 Abs. 1 der durch die Elternurlaubsrichtlinie RL 2010/18/EU2 umgesetzten Rahmenvereinbarung, (vgl. Stellungnahme des Bundesrats (2016): Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (BR-Drs. 230/16 (Beschluss))

3. Weiterer gesetzlicher Änderungsbedarf

Partnerschaftliche Vereinbarkeit stärken

Mit der Einführung des Elterngeld (Plus) und dem Ausbau frühkindlicher Bildungs- und Betreuungsangebote wurden Weichen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit gestellt, die Eltern besser ermöglichen Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigter untereinander aufzuteilen. Parallel bestehen allerdings Regelungen fort, die weiter starke Anreize für ein modernisiertes Ernährermodell setzen.

Vor diesem Hintergrund spricht sich das ZFF dafür aus, Anreize für eine asymmetrische Arbeitsteilung weiter abzubauen, insbesondere durch eine Reform des Ehegattensplittings hin zu einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag. Kurzfristig wäre die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V zu begrüßen. Daneben halten wir es für notwendig, marginale Beschäftigungsformen zurückzudrängen, die aktuell zu einer geringfügigen Erwerbsbeteiligung insbesondere von verheirateten Müttern beitragen, mit negativen Auswirkungen auf die eigenständige soziale Absicherung.⁶

Mit Blick auf die frühe Familienphase sehen wir Verbesserungsbedarf bei der Stärkung partnerschaftlicher Elemente im Elterngeld. Das ZFF spricht sich für eine (allmähliche) Ausdehnung der Partnermonate innerhalb der 14 Monate aus, um eine gleichwertigere Aufteilung zu erreichen. Beispielsweise ist der Anstieg von zwei auf vier Partnermonaten denkbar (10 + 4 Monate). Bei zusätzlichen Partnermonaten und der Erweiterung der Gesamtdauer der Elterngeldmonate (z.B. 12 + 4 Monate) wird es in der Mehrzahl der Fälle bei einer langen Bezugszeit von Müttern und relativ kurzen Väteranteilen bleiben. Alleinerziehende hätten zudem Anspruch auf die komplette verlängerte Bezugsdauer. Auch hier sollten aus Sicht des ZFF aber keine Anreize für längere Berufsausstiege von Frauen gesetzt werden. Denkbar sind auch Regelungen wie z. B. das „3-3-3-Modell“ in Island, in dem festgelegt wird, welche Monate der Mutter und welche dem Vater zustehen und welche frei wählbar sind.⁷

Berlin, den 01. Juni 2021

⁶ Vgl. hierzu auch die Ausführungen des Neunten Familienberichts (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Neunter Familienbericht – Eltern sein in Deutschland, S. 521ff.).

⁷ Vgl. ZFF-Positionspapier (2019): Fifty-Fifty?! Wie kann die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit gelingen?