

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

Ausschussdrucksache  
**19(13)150b**

## **STELLUNGNAHME**

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ vom 24.02.2021

Berlin, 21.05.2021

Der Verband kommunaler Unternehmen (VKU) vertritt rund 1.500 Stadtwerke und kommunalwirtschaftliche Unternehmen in den Bereichen Energie, Wasser/Abwasser, Abfallwirtschaft sowie Telekommunikation. Mit mehr als 275.000 Beschäftigten wurden 2018 Umsatzerlöse von rund 119 Milliarden Euro erwirtschaftet und mehr als 12 Milliarden Euro investiert. Im Endkundensegment haben die VKU-Mitgliedsunternehmen große Marktanteile in zentralen Ver- und Entsorgungsbereichen: Strom 62 Prozent, Erdgas 67 Prozent, Trinkwasser 90 Prozent, Wärme 74 Prozent, Abwasser 44 Prozent. Sie entsorgen jeden Tag 31.500 Tonnen Abfall und tragen durch getrennte Sammlung entscheidend dazu bei, dass Deutschland mit 67 Prozent die höchste Recyclingquote in der Europäischen Union hat. Immer mehr kommunale Unternehmen engagieren sich im Breitbandausbau. 190 Unternehmen investieren pro Jahr über 450 Mio. EUR. Sie steigern jährlich ihre Investitionen um rund 30 Prozent. Beim Breitbandausbau setzen 93 Prozent der Unternehmen auf Glasfaser bis mindestens ins Gebäude.

**Verband kommunaler Unternehmen e.V.** · Invalidenstraße 91 · 10115 Berlin  
Fon +49 30 58580-0 · Fax +49 30 58580-100 · [info@vku.de](mailto:info@vku.de) · [www.vku.de](http://www.vku.de)

Der VKU ist mit einer Veröffentlichung der Stellungnahme einverstanden.

Sofern Kontaktdaten von Ansprechpartnern enthalten sein sollten, bitten wir, diese vor einer Veröffentlichung zu schwärzen.

Der VKU bedankt sich für die Möglichkeit, zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ Stellung zu nehmen.

## Bedeutung des Antrags für kommunale Unternehmen

- › Die kommunalen Unternehmen setzen sich für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Dafür gibt es viele Angebote zu flexiblen Arbeitszeitgestaltungen und individuellen Lösungen.
- › Gerade auch die Aufteilung der Verantwortung für die Betreuung von Babys und Kleinkindern unter den Erziehungsberechtigten ist den kommunalen Unternehmen ein wichtiges Anliegen.
- › Die kommunalen Unternehmen als Daseinsversorger haben den Anspruch an sich selbst, in besonderem Maße soziale und attraktive Arbeitgeber zu sein und die gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl an Karrieremöglichkeiten als auch am Familienleben zu fördern.

## Positionen des VKU in Kürze

- › Das Ziel des Antrags, die Teilhabe der Väter (oder anderen Erziehungsberechtigten) an der Kinderbetreuung zu stärken, unterstützt der VKU nachdrücklich.
- › Das vorgeschlagene Vorgehen in Form der Überführung des Mutterschutzgesetzes in ein Elternschutzgesetz sieht der VKU jedoch kritisch.
- › Im deutschen Recht sind bereits die passenden Instrumente zur Erreichung des Ziels vorhanden. Die Initiierung eines neuen Gesetzgebungsverfahrens ist daher nicht erforderlich.

## Stellungnahme

Die kommunalen Unternehmen unterstützen eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört für uns insbesondere auch die Teilung der Verantwortung für die Kinderbetreuung – schon im Säuglingsalter – zwischen den Erziehungsberechtigten. Nachdrücklich sprechen wir uns daher dafür, dass gleichermaßen den Müttern ermöglicht wird, ihre berufliche Laufbahn zu verfolgen, und den Vätern, sich der Kinderbetreuung zu widmen.

Die gesetzlichen Möglichkeiten dazu sind in Deutschland allerdings schon sehr umfassend. Durch den Anspruch auf Elternzeit können beide Elternteile sowohl im direkten zeitlichen Zusammenhang mit der Geburt als auch in der folgenden Zeit den individuellen Gegebenheiten entsprechend Auszeiten von der beruflichen Tätigkeit nehmen. Die Elternzeit ist finanziell durch Elterngeld abgesichert und die Regelungen dazu sind zudem so ausgestaltet, dass Eltern nur bei Teilung der Verantwortung den vollen Umfang der Unterstützung ausschöpfen können. Damit sehen wir auch einen ausreichenden Anreiz für beide Elternteile oder andere Erziehungsberechtigte gegeben, diese Zeiten in Anspruch zu nehmen.

Die Vorgaben der EU-Richtlinie, auf die der Antrag Bezug nimmt, sind damit mehr als erfüllt. Während die Richtlinie (und der Antrag) nur zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil vorsieht, zielen die aktuellen Regelungen in Deutschland auf eine bezahlte Auszeit von zwei Monaten ab.

Vor diesem Hintergrund ist neue Gesetzgebung zur Umsetzung der Richtlinie aus Sicht des VKU nicht erforderlich. Sinnvoll sind dagegen andere Maßnahmen, um die Akzeptanz der Nutzung von Elternzeit durch Väter oder andere Erziehungsberechtigte weiter zu fördern. Die Entwicklung in diesem Bereich ist in den vergangenen Jahren zwar schon sehr positiv, bietet aber auch noch Spielraum für Verbesserungen. Hieran arbeiten kommunale Unternehmen mit eigenen Programmen zur Förderung der Elternzeit aktiv mit.

Neben der fehlenden Erforderlichkeit für eine neue gesetzliche Regelung, erscheint auch die im Antrag vorgesehene Umsetzung aus Sicht des VKU als unpassend. Der Begriff des Elternschutzes vermischt unterschiedliche Zielsetzungen, wenn eine Analogie zum Mutterschutz herbeigeführt wird. Hier geht es in erster Linie um den Gesundheitsschutz der Schwangeren vor der Geburt und der jungen Mutter direkt nach der Geburt. Die Väter oder andere Erziehungsberechtigte zur Unterstützung der Mutter stärker in die Mitverantwortung für die Erziehung der gemeinsamen Kinder zu nehmen, ist ein sozialpolitisches Thema, das mit dem Aspekt des Gesundheitsschutzes der Mutter nicht vermischt werden sollte.

Die kommunalen Unternehmen sprechen sich weiterhin dafür aus, die bislang gegebene Flexibilität beizubehalten. Gerade im Bereich der kritischen Infrastruktur inklusive der Krankenhäuser sollte es keine festgeschriebene Beurlaubung für 10 Tage nach der Geburt geben. Aufgrund des nur kurzen Zeitraums sind organisatorische Probleme für eine Vertretung die Folge. Längere Auszeiten sind auch an dieser Stelle sinnvoller, da Vertretungsregelungen planbarer werden.

Schließlich sieht der VKU die im Antrag vorgesehene Teilung der finanziellen Belastung zwischen Bundeshaushalt und Arbeitgeber kritisch. Die Belastung mit 50 % der Kosten wäre für die Unternehmen eine Verschlechterung und würde u.U. zulasten anderer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen. Auch insofern spricht der VKU sich dafür aus, die bisherigen, erprobten Regelungen zum Elterngeld beizubehalten.

**Bei Rückfragen oder Anmerkungen stehen Ihnen zur Verfügung:**

Eric Keil  
Bereichsleiter Personal Organisation Finanzen  
Zentralabteilung

Telefon: +49 30 58580-210  
E-Mail: [keil@vku.de](mailto:keil@vku.de)