

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

Ausschussdrucksache
19(13)150a



per E-Mail: familienausschuss@bundestag.de

Frau

Sabine Zimmermann, (Zwickau) MdB

Vorsitzende

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Deutscher Bundestag

Platz der Republik 1

11011 Berlin

Arbeitsrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1211

F +49 30 2033-1205

KP | Mu

31. Mai 2021

Sehr geehrte Frau Zimmermann,

im Vorfeld zur öffentlichen Anhörung am 7. Juni 2021 senden wir Ihnen anliegend unsere Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE "Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen" zu.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Wolf

gez. Kerstin Plack

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

Geplante Bürokratie ist sachfremd

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 7. Juni 2021 zum Antrag der Fraktion DIE LINKE
"Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen"

1. Juni 2021

Zusammenfassung

Die Linke fordert in ihrem Antrag die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158), insbesondere das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln. Es soll ein Rechtsanspruch auf „Elternschutz“ geregelt werden, der eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von zehn Arbeitstagen für den zweiten Elternteil oder für eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt des Kindes vorsieht. Gefordert wird eine Entgeltfortzahlung von 100 %, fünf Tage finanziert durch den Arbeitgeber, fünf Tage steuerfinanziert, unter Berücksichtigung von 70 % der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Abs. 3 SGB V. Darüber hinaus wird ein sog. Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz gefordert und ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot bei Inanspruchnahme von Elternschutz. Die Forderungen sind systemfremd und überflüssig. Sie sind nicht geeignet, eine partnerschaftlich geprägte Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu fördern oder zu erreichen.

Keine Umsetzungsnotwendigkeit hinsichtlich der Vereinbarkeitsrichtlinie

Richtigerweise hat die Bundesregierung keine Notwendigkeit zur Umsetzung der in der europäischen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige geregelten Rechte gesehen. Das gilt auch hinsichtlich eines geforderten Elternschutzes. Die Vereinbarkeitsrichtlinie sieht einen Elternurlaub pro Elternteil von 4 Monaten vor, wovon 2 Monate nicht übertragbar sind. Erstmals sieht die Richtlinie auch einen Anspruch auf Bezahlung vor und zwar von zwei Monaten je Elternteil, mindestens in Höhe des Krankengeldes. Hinsichtlich der Frage der Umsetzung der von der Richtlinie geschaffenen Ansprüche dürfen bereits bestehende Rechte auf nationaler Ebene berücksichtigt werden (Art. 20 Abs. 6 Vereinbarkeits-RL). Da in Deutschland ein großzügiges Elternzeitregime besteht, ist kein neuer bezahlter Freistellungsanspruch erforderlich.

Das deutsche Recht geht deutlich über die Rechte der Vereinbarkeitsrichtlinie hinaus. Jedem Elternteil steht eine bis zu 36-monatige Elternzeit zu, unabhängig von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer. Einer Übertragung von Monaten bedarf es nicht, weil der Freistellungsanspruch jedem Elternteil selbst zusteht. Anspruch auf Elterngeld besteht für die Dauer von bis zu 12 Monaten. Zwei weitere Monate wird Elterngeld gewährt, wenn sich der andere Elternteil einbringt, und noch einmal zusätzliche 4 Monate, wenn beide Elternteile in Teilzeit arbeiten. Das sog. Elterngeld Plus setzt zudem Anreize, dass sich beide Elternteile in die Betreuung des Kindes einbringen und auch dafür, schon während der Elternzeit die Arbeit wieder in Teilzeit aufzunehmen. An diese Dauer reichen die europäischen Vorgaben nicht ansatzweise heran. Unerheblich ist dabei das wording - ob Elternurlaub, Elternzeit oder Elternschutz (Erwägungsgrund 49). Denn das verfolgte Ziel ist in allen Fällen dasselbe, beiden



Elternteilen gleichermaßen eine Freistellung aus familiären Gründen und eine Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf zu ermöglichen.

Ländervergleich hinkt

Die Richtlinie erwähnt im 11. Erwägungsgrund, dass es in vielen Mitgliedstaaten keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub gibt, weshalb nur wenige Väter einen Urlaub in Anspruch nehmen. Das trifft auf Deutschland gerade nicht zu. Seit 2008 ist die Väterbeiliegung hinsichtlich des Bezugs von Elterngeld von 21,2 % % kontinuierlich auf 40,4 % im Jahr 2017 gestiegen (Destatis, Stand 27. Mai 2021). Von 2019 hat sich die Zahl der Männer mit Elterngeldbezug 6 500 bis 2020 erhöht, das sind +1,4 % (PM Destatis vom 25. März 2021). Das zeigt, dass die gesetzlichen Regelungen genutzt werden, die Müttern wie Vätern bis zu drei Jahre Elternzeit gewähren, sogar mit bis zu 14 Monaten Elterngeld bei vollständiger Freistellung und bis zu 32 Monaten Elterngeld Plus bei einer Teilzeittätigkeit.

Ganz anders gestaltet sich die Situation in der Schweiz, auf die im Antrag beispielhaft verwiesen wird. Sie bildet mit lediglich 14 Wochen für die Mutter und zwei Wochen für den Vater sogar das Schlusslicht. Beginnt eine Frau früher wieder zu arbeiten, verfällt der übrige Anspruch. Das heißt, auch eine Stückelung, wie sie das deutsche Recht Arbeitnehmern ermöglicht, ist in der Schweiz ausgeschlossen. Darüber hinaus kann der Vater keine Zeit der Mutter für sich in Anspruch nehmen. Er hat lediglich die zwei Wochen. Es fragt sich, ob das das Vorbild ist, das angestrebt wird.

„Weiterentwicklung“ des Mutterschutzgesetzes sachfremd

Das Mutterschutzgesetz ist vorrangig ein Arbeitsschutzgesetz. Aufgrund der besonderen Konstitution der Frau während der Schwangerschaft oder des Stillens und der Schutzbedürftigkeit des Kindes bedarf der betriebliche Gesundheitsschutz während dieser Zeit besonderer Beachtung. Diesen Schutz stellt das Mutterschutzgesetz als besonderes Arbeitsschutzgesetz neben dem allgemeinen Arbeitsschutz sicher. Dass es für den Fall von Beschäftigungsverboten außerdem die Vergütung der Frau regelt, ändert an dieser Einordnung nichts.

Einen anderen Ansatz verfolgen die Vorschriften zur Elternzeit und auch die Regelungen der Vereinbarkeitsrichtlinie. Hier geht es darum, die Betreuung des Kindes sicherzustellen und Eltern eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit von privaten und beruflichen Verantwortlichkeiten zu ermöglichen. Die Betreuung von Kindern, gerade in den ersten Lebensmonaten, soll trotz Berufstätigkeit sichergestellt werden können. An dieser unterschiedlichen Zielrichtung sollte festgehalten werden.

Soziale Bezugsperson abzulehnen

Abzulehnen ist insbesondere die Anspruchsberechtigung für eine von der Mutter benannte soziale Bezugsperson. Eine solche Regelung mit freier Bestimmungsmöglichkeit würde zu einer nicht überschaubaren Personengruppe von Anspruchsberechtigten führen. Eine solche Privilegierung ist sachlich nicht gerechtfertigt. Das BEEG stellt grundsätzlich darauf ab, dass Eltern mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses betreuen. Auch Ehegatten oder Lebenspartner des Elternteils werden erfasst. Damit ist der Kreis richtigerweise auf solche Personen beschränkt, die aufgrund des gemeinsamen Alltags und einer verfestigten Familienbeziehung willens und in der Lage sind, eine besondere soziale Bindung zum Kind aufzubauen und sich in die Übernahme täglicher Pflichten einzubringen – darum muss es gehen, auch langfristig. Die Benennung irgendwelcher weiterer Personen ist überzogen und sachfremd.



Richtigen Ansatz für Finanzierung wählen

Bei der Betreuung von Kindern und der damit verbundenen Verbesserung von familiären und beruflichen Verpflichtungen handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Eine Finanzierung von Freistellungsansprüchen für die Übernahme solcher Aufgaben muss also folgerichtig steuerfinanziert erfolgen. Das ist hinsichtlich des Elterngelds richtigerweise der Fall. Eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber wäre systemfremd.

Anders geregelt ist die Kostentragung bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten. Hier tragen tatsächlich die Arbeitgeber die Hauptlast, die über eine Umlage finanziert wird. Mit Beschluss vom 18.11.2003 (1 BvR 302/96) hat das Bundesverfassungsgericht bereits festgestellt, dass es sich an sich nicht mehr bloß um einen „Zuschuss“ handelt, den der Arbeitgeber nach der gesetzlichen Regelung eigentlich nur zu leisten hätte. Unabhängig davon, dass es hier einer Korrektur der Lastenverteilung bedarf, handelt es sich bei den Freistellungsansprüchen, die die Fraktion Die Linke finanzieren möchte, nicht um solche, die mit dem Mutterschutzlohn oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vergleichbar wären. Letztere sollen Nachteile ausgleichen, die durch notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen entstehen.

Rückkehrrecht an vergleichbaren Arbeitsplatz sichergestellt

Weder die Vereinbarkeits-Richtlinie noch die Mutterschutzrichtlinie fordert ein Rückkehrrecht an den vorherigen Arbeitsplatz. Eine solche Regelung wäre praxisfremd. Betriebe müssen Arbeitsausfälle kompensieren. Das Finden einer ausreichend qualifizierten Ersatzkraft für begrenzte Zeit oder die befristete Umorganisation ist bereits eine erhebliche Belastung für den Betrieb. Der Arbeitgeber muss unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter solche Freistellungsansprüche wahrnimmt, die mit ihr oder ihm vereinbarten Versetzungsklauseln nutzen können. Das Vertragsrecht bildet schon heute den Rahmen für das Rückkehrrecht der Mitarbeiter nach Elternzeit oder Mutterschutz. Sichergestellt ist, dass es sich, wenn nicht um denselben, jedenfalls um einen vergleichbaren Arbeitsplatz handelt. Eine Schlechterstellung oder Benachteiligung des Mitarbeiters wird damit ausgeschlossen. Die bestehende Regelung ist sachgerecht und setzt Arbeitgebern einen angemessenen Rahmen für Organisationsentscheidungen. Es besteht kein Grund, die einvernehmlich getroffenen vertraglichen Vereinbarungen im Falle einer Freistellung gesetzlich zu durchbrechen.

Diskriminierungs- und Kündigungsschutz bestehen

Die bestehenden Freistellungsansprüche sind mit einem Diskriminierungs- und einem besonderen Kündigungsschutz verbunden. Einer Ausdehnung bedarf es nicht, weil es keines weiteren Freistellungsanspruches bedarf.

Gesetzlicher Anspruch ist kein Anreiz

Allein durch die Multiplizierung von Ansprüchen werden keine neuen Anreize für ein bestimmtes Verhalten gesetzt. Seit der Neustrukturierung der Elterngeldregelungen im Jahr 2015 nehmen deutlich mehr Väter die Freistellung in Anspruch. Hierin lag ein zielorientierter Ansatz und wirksamer Anreiz. Wird jetzt die Weiterentwicklung dieses gesellschaftlichen Wandels angestrebt, sollte dies in durchdachter und tragfähiger Weise vorangetrieben werden, nicht durch gesetzgeberischen Aktionismus. Für das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder bedarf es einer gesellschaftlichen Entwicklung, die die Mitglieder der Gesellschaft mittragen müssen und wollen.

Die Schaffung eines neuen Freistellungsanspruches läuft ins Leere, weil es einen solchen Anspruch bereits unter anderer Überschrift gibt. Ein Mehr an gesetzlicher Regulierung, gibt nicht



notwendigerweise ein Mehr an Ansprüchen für Arbeitnehmer. Folge des geforderten systemwidrigen Elternschutzes wäre dagegen mehr Intransparenz, mehr Raum für Missverständnisse und mehr Bürokratie.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1211

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.