



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Deutscher Bundestag

Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache

19(13)150e

Stellungnahme

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

Berlin, 01. Juni 2021
Zentralverband des Deutschen Handwerks

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

Allgemeine Anmerkungen

„Forderung nach zehn Tagen zusätzlichem Elternschutz überflüssig und nicht zielführend“

Die Fraktion DIE LINKE fordert in ihrem Antrag im Rahmen der Umsetzung der „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“, das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln und einen Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, der eine bezahlte Freistellung von zehn Arbeitstagen für den zweiten Elternteil oder für eine von der Mutter benannte soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt des Kindes vorsieht. Gefordert wird eine Entgeltfortzahlung von 100 %, wobei die Lohnfortzahlung für fünf Tage durch Arbeitgeber und die weiteren fünf Tage durch den Bundeshaushalt erfolgen soll, unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze von 70 % nach § 223 Absatz 3 SGB V. Des Weiteren wird ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz sowie ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz gefordert.

Diese Forderungen sind aus Sicht des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks vor dem Hintergrund der bestehenden umfangreichen Ansprüche aus dem Elterngeld- und Elternzeitgesetz weder zielführend noch notwendig. Sie sind auch nicht geeignet, um die partnerschaftliche Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit auf beide Elternteile zu fördern oder zu erreichen.

Bestehende Rechte auf nationaler Ebene berücksichtigen bereits die Vorgaben der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie

Hinsichtlich der EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige hat die Bundesregierung bei der seinerzeitigen Zustimmung zur Richtlinie richtigerweise keinen Umsetzungsbedarf für Deutschland gesehen, da die deutschen Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit die in der EU-Richtlinie vorgesehenen Mindestansprüche vollumfänglich erfüllen.

Die Vereinbarkeitsrichtlinie sieht einen Elternurlaub von vier Monaten pro Elternteil vor, wovon zwei Monate nicht übertragbar sind. Erstmals sieht die Richtlinie auch einen Anspruch auf Bezahlung vor – von zwei Monaten je Elternteil und mindestens in Höhe des Krankengeldes. Hier sind die Ansprüche nach deutschem Recht schon heute viel weitreichender.

Jedem Elternteil steht eine bis zu 36-monatige Elternzeit zu, und dies unabhängig von der Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer. Da dieser Anspruch jedem Elternteil originär zusteht, bedarf es keiner Übertragungsmöglichkeit. Zudem besteht für die Dauer von 12 Monaten Anspruch auf Elterngeld und wenn sich der zweite Elternteil auch einbringt, wird für zwei weitere Monate Elterngeld gewährt. Darüber hinaus erhalten Eltern, die sich für ein partnerschaftliches

Zeitarrangement entscheiden, einen Partnerschaftsbonus und können für weitere vier Monate Elterngeld beziehen, wenn beide Elternteile in Teilzeit arbeiten.

Die Elternzeit sowie Elterngeld und Elterngeld-Plus erleichtern so bereits umfassend das Zusammenspiel von Beruf und Familie und sichern die Zeit nach der Geburt des Kindes finanziell ab. Die Einführung eines Anspruchs auf „Elternschutz“ ist daher weder geboten noch überhaupt notwendig.

Zudem darf nicht vergessen werden, dass Hintergrund der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie ist, dass es in vielen Ländern bislang keinen bezahlten Vaterschafts- oder Elternurlaub gibt, weswegen Väter nach der Geburt ihres Kindes nur selten eine Auszeit in Anspruch nehmen. In Deutschland stellt sich dies jedoch anders dar. Seit Einführung der Väterbeteiligung beim Elterngeld ist die Inanspruchnahme dieses Anspruchs von 21,2 % im Jahr 2008 auf 40,4 % im Jahr 2017 (Destatis, 28. Mai 2021) kontinuierlich gestiegen. Dies belegt, dass die gesetzlichen Regelungen auch genutzt werden.

Keine Anspruchsausweitung auf „soziale Bezugsperson“

Die Einbeziehung einer von der Mutter benannten „sozialen Bezugsperson“ in den Kreis der Anspruchsberechtigten ist als völlig systemfremd abzulehnen. Zum einen ließe es sich in der Praxis wohl nur schwer nachkontrollieren, wer tatsächlich enge Bezugsperson des Kindes ist und zum anderen wäre eine solche Privilegierung auch sachlich nicht zu rechtfertigen. Das BEEG stellt grundsätzlich darauf ab, dass die Eltern mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und es betreuen. Zudem werden Ehegatten und Lebenspartner erfasst. Bei diesem Personenkreis ist davon auszugehen, dass sie aufgrund des gemeinsamen Alltags und der gemeinsamen Familiengründung

Willens sind, eine besondere und langfristige soziale Bindung zum Kind aufzubauen und sich in die Betreuung einzubringen. Die Einbeziehung frei benannter Dritter erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

Mutterschutzgesetz ist Arbeitsschutzgesetz

Das "Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium" (Mutterschutzgesetz) schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Es gehört damit als besonderes Arbeitsschutzgesetz zum allgemeinen Arbeitsschutz.

Die Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld und die Vereinbarkeitsrichtlinie haben hingegen nicht den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus. Vielmehr geht es darum, die Betreuung des Kindes sicherzustellen und Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Schon aufgrund der unterschiedlichen Zielrichtung der gesetzlichen Regelungen sollte diese Trennung beibehalten werden.

Keine Abwälzung der Kostenlast auf den Arbeitgeber

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit einhergehend die Finanzierung der Kinderbetreuung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht allein den Arbeitgebern aufgebürdet werden darf. Die Finanzierung etwaiger Freistellungsansprüche durch Arbeitgeber ist deshalb abzulehnen.

Zu Bedenken ist auch, dass die Arbeitgeber schon bei den mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten – durch die Umlage U 2 – die finanzielle Hauptlast und zudem das personelle Ausfallrisiko tragen. Mit dem Mutterschutzlohn

oder dem Mutterschutzgeld werden Nachteile ausgeglichen, die durch notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen entstehen. Dies ist nicht vergleichbar mit eventuellen Lohneinbußen durch Inanspruchnahme der geforderten Freistellungsansprüche. Eine Finanzierung solcher Freistellungsansprüche müsste in jedem Fall vollständig steuerfinanziert erfolgen.

Auch bedarf es keiner Ausdehnung des Diskriminierungs- und Kündigungsschutzes. Für die bestehenden Freistellungsansprüche gilt bereits ein umfänglicher Diskriminierungs- und ein besonderer Kündigungsschutz.

Rückkehrrecht auf vergleichbaren Arbeitsplatz ist bereits sichergestellt

Nach dem Ablauf der Elternzeit haben Arbeitnehmer schon jetzt ein Recht auf Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber. Je nach vertraglicher Vereinbarung und betrieblichen Gegebenheiten ist die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz jedoch nicht immer möglich. In diesem Fall ist aber sichergestellt, dass der neue Arbeitsplatz keinesfalls eine Schlechterstellung oder Benachteiligung für den Arbeitnehmer bedeuten darf. Die bestehende Regelung sichert damit dem Arbeitnehmer die Rückkehr an einen vergleichbaren Arbeitsplatz, lässt dem Arbeitgeber aber auch den notwendigen Spielraum, um auf eventuelle Umstrukturierungen oder Personalwechsel zu reagieren. Eine weitergehende Einschränkung der betrieblichen Personaleinsatzplanungshoheit ist abzulehnen, zumal die europäischen Rahmenrichtlinien ein solches Rückkehrrecht ebenfalls nicht vorsehen.