



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Wortprotokoll der 100. Sitzung

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, den 7. Juni 2021, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
Saal 2.200

Vorsitz: Sabine Zimmermann (Zwickau), MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Seite 10

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Dr. Petra
Sitte, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und
der Fraktion DIE LINKE.

Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen

BT-Drucksache 19/26979

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales
Haushaltsausschuss

Berichterstatter/in:

Abg. Torbjörn Kartes [CDU/CSU]

Abg. Stefan Schwartze [SPD]

Abg. N. N. [AfD]

Abg. Nicole Bauer [FDP]

Abg. Katrin Werner [DIE LINKE.]

Abg. Charlotte Schneidewind-Hartnagel [BÜNDNIS 90/
DIE GRÜNEN]



Anwesenheitslisten	Seite 3
Zusammenstellung der Stellungnahmen	Seite 36



04.

19. Wahlperiode



Deutscher Bundestag

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(13. Ausschuss)**
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
CDU/CSU		CDU/CSU	
Beermann, Maik	_____	Behrens (Börde), Manfred	_____
Bernstein, Melanie	_____	Bernstiel, Christoph	_____
Breher, Silvia	_____	Groden-Kranich, Ursula	_____
Kartes, Torbjörn	_____	Hoffmann, Alexander	_____
Landgraf, Katharina	_____	Koob, Markus	_____
Launert Dr., Silke	_____	Lehrieder, Paul	_____
Noll, Michaela	_____	Maag, Karin	_____
Pahlmann, Ingrid	_____	Natterer, Christian	_____
Pantel, Sylvia	_____	Pols, Eckhard	_____
Patzelt, Martin	_____	Rüddel, Erwin	_____
Pilsinger, Stephan	_____	Schön, Nadine	_____
Rief, Josef	_____	Schreiner, Felix	_____
Weinberg (Hamburg), Marcus	_____	Stracke, Stephan	_____
Wiesmann, Bettina Margarethe	_____	Tebroke Dr., Hermann-Josef	_____
_____	_____	Winkelmeier-Becker, Elisabeth	_____
_____	_____	_____	_____

25. Mai 2021

Anwesenheitsliste

Seite 1 von 3

Referat BL 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339

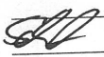
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



off.

19. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>SPD</u>		<u>SPD</u>	
Bahr, Ulrike	_____	Diaby Dr., Karamba	_____
Breymaier, Leni	_____	Glöckner, Angelika	_____
Ortleb, Josephine	_____	Kaiser, Elisabeth	_____
Rix, Sönke	_____	Lehmann, Sylvia	_____
Rüthrich, Susann	_____	Lindh, Helge	_____
Schulte, Ursula	_____	Mast, Katja	_____
Schwartz, Stefan		Mattheis, Hilde	_____
Stadler, Svenja	_____	Moll, Claudia	_____
Yüksel, Gülistan	_____	Nissen, Ulli	_____
<u>AD</u>		<u>AD</u>	
Ehrhorn, Thomas	_____	Büttner, Matthias	_____
Harder-Kühnel, Mariana Iris	_____	Gminder, Franziska	_____
Höchst, Nicole	_____	Kotré, Steffen	_____
Huber, Johannes	_____	Pohl, Jürgen	_____
Reichardt, Martin	_____		_____
<u>FDP</u>		<u>FDP</u>	
Aggelidis, Grigorios	_____	Brandenburg (Rhein-Neckar) Dr., Jens	_____
Bauer, Nicole	_____	Gohl Dr., Christopher	_____
Föst, Daniel	_____	Suding, Katja	_____
Seestern-Pauly, Matthias	_____	Westig, Nicole	_____

25. Mai 2021

Anwesenheitsliste

Referat BL 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339

Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.

Seite 2 von 3



04.

19. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>DIE LINKE.</u>		<u>DIE LINKE.</u>	
Achelwilm, Doris	_____	Akbulut, Gökay	_____
Müller (Potsdam), Norbert	_____	Bull-Bischoff Dr., Birke	_____
Werner, Katrin	_____	Möhring, Cornelia	_____
Zimmermann (Zwickau), Sabine	 _____	Pellmann, Sören	_____
_____	_____	_____	_____
<u>BÜ90/GR</u>		<u>BÜ90/GR</u>	
Deligöz, Ekin	_____	Baerbock, Annalena	_____
Schauws, Ulle	_____	Christmann Dr., Anna	_____
Schneidewind-Hartnagel, Charlotte	_____	Lazar, Monika	_____
Walter-Rosenheimer, Beate	_____	Schulz-Asche, Kordula	_____
_____	_____	_____	_____

25. Mai 2021

Anwesenheitsliste
Referat BL 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.

Seite 3 von 3



04.

Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(13. Ausschuss)**

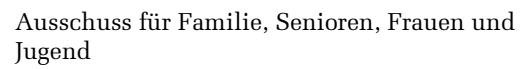
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

	Fraktionsvorsitz	Vertreter
CDU/CSU	_____	_____
SPD	_____	_____
AFD	_____	_____
FDP	_____	_____
DIE LINKE.	_____	_____
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	_____	_____

Fraktionsmitarbeiter

Name (Bitte in Druckschrift)	Fraktion	Unterschrift
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Stand: 13. September 2018 / BL4, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



Tagungsbüro

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (13. Ausschuss)**
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

Seite 2

Fraktionsmitarbeiter

Name (bitte in Druckschrift)

Fraktion

Unterschrift

Stand: 13. September 2018 / BL4, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



Tagungsbüro

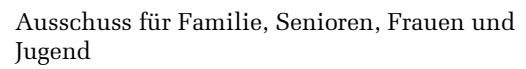
Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

Seite 3

Bundesrat

Land	Name (bitte in Druckschrift)	Unterschrift	Amtsbe- zeichnung
Baden-Württemberg			
Bayern			
Berlin			
Brandenburg			
Bremen			
Hamburg			
Hessen			
Mecklenburg-Vor- pommern			
Niedersachsen			
Nordrhein-Westfalen			
Rheinland-Pfalz			
Saarland			
Sachsen			
Sachsen-Anhalt			
Schleswig-Holstein			
Thüringen			

Stand: 13. September 2018 / BL4, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



Tagungsbüro

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (13. Ausschuss)**
Montag, 7. Juni 2021, 14:00 Uhr

Seite 4

**Ministerium bzw. Dienst-
stelle**
(bitte in Druckschrift)

Name (bitte in Druckschrift)

Unterschrift

**Amtsbe-
zeichnung**

Stand: 13. September 2018 / BL4, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



Die **Vorsitzende**: So, es ist jetzt 14:00 Uhr und wir wollen beginnen. Ich begrüße Sie zu unserer heutigen 100. Sitzung des Ausschusses und auch zur letzten Anhörung in dieser Legislaturperiode.

Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen, die uns heute per Videokonferenz oder Telefon zugeschaltet sind. Allen Ausschussmitgliedern sind die Einwahldaten vorher mitgeteilt worden.

Sie kennen das Prozedere: Das Parlamentssekretariat möchte gern wissen, wer heute da ist.

Ich beginne mit der CDU/CSU-Fraktion:

- o Torbjörn Kartes.

Gibt es noch jemanden, der von der CDU/CSU-Fraktion zugeschaltet ist? Das ist nicht der Fall.

Dann komme ich zur SPD-Fraktion:

- o Leni Breymaier,
- Gülistan Yüksel.

Gibt es noch jemanden, den ich nicht aufgerufen habe?

Dann kommen wir zur AfD-Fraktion:

- o Nicole Höchst.

Gibt es noch jemanden, der zugeschaltet ist? Das ist nicht der Fall.

Dann kommen wir zur FDP-Fraktion:

- o Nicole Bauer.

Gibt es noch jemanden, der nicht erwähnt wurde? Das ist auch nicht der Fall.

Die Fraktion DIE LINKE.:

- o Katrin Werner.

Gibt es noch jemanden, den ich nicht aufgerufen habe? Das ist nicht der Fall.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

- o Charlotte Schneidewind-Hartnagel.

Gibt es noch jemanden, der nicht erwähnt wurde?

(Hinweis des Sekretariats: Im Laufe der Sitzung haben sich noch folgende Abgeordnete per Webex zugeschaltet:

- o Dr. Silke Launert, Fraktion der CDU/CSU,
- o - Sylvia Pantel, Fraktion der CDU/CSU,
- o - Ulrike Bahr, Fraktion der SPD)

Damit haben wir die Anwesenheit geprüft. Ich danke Ihnen.

Ich darf die Kolleginnen und Kollegen, die uns zugeschaltet sind, noch um Folgendes bitten: Möglichst NICHT die Freisprecheinrichtung benutzen, sonst haben wir eine schlechte Qualität. Vielen Dank!

Wir führen heute die öffentliche Anhörung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ auf der BT-Drucksache 19/26979 durch.

Dazu begrüße ich die Mitglieder des Ausschusses, die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse. Für die Bundesregierung begrüße ich den Parlamentarischen Staatssekretär Stefan Zierke. Herr Zierke, sind Sie da?

Parl. Staatssekretär **Stefan Zierke** (BMFSFJ): Guten Tag! Ja. Hallo.



Die **Vorsitzende**: Hallo! Ich grüße Sie.

Ich begrüße die Zuschauerinnen und Zuschauer und natürlich die Sachverständigen, die heute für unsere Anhörung zur Verfügung stehen. Ich rufe Sie jetzt der Reihe nach auf.

Das ist Herr Ingbert Liebing, Verband kommunaler Unternehmen e. V. aus Berlin. Sind Sie da Herr Liebing?

Ingbert Liebing (Verband kommunaler Unternehmen e. V.): Ja, bin da!

Die **Vorsitzende**: Hallo! Ich grüße Sie.

Alexander Nöhring, Zukunftsforum Familie e. V., sind Sie da?

Alexander Nöhring (Zukunftsforum Familie e. V.): Ja, hallo! Bin da. Erstmal vielen Dank für die Einladung.

Die **Vorsitzende**: Hallo! Ich grüße Sie.

Dr. Anja Nordmann vom Deutschen Frauenrat, sind Sie da?

Dr. Anja Nordmann (Deutscher Frauenrat): Ich bin da. Hallo!

Die **Vorsitzende**: Hallo! Ich grüße Sie.

Kerstin Plack, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände aus Berlin?

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Guten Tag! Ich bin auch da.

Die **Vorsitzende**: Hallo!

Caroline Rigo vom Zentralverband des deutschen

Handwerks?

Caroline Rigo (Zentralverband des deutschen Handwerks): Hallo! Ich bin auch da.

Die **Vorsitzende**: Ich grüße Sie.

Sandra Runge, Deutscher Juristinnenbund (DJB) aus Berlin. Frau Runge, sind Sie da?

Sandra Runge (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Ich muss natürlich die Stummschaltung aufheben. Entschuldigung. Ich bin auch da.

Die **Vorsitzende**: Das ist gut. Danke schön.

Dann Nina Katrin Straßner von der SAP Deutschland SE & Co. KG, sind Sie da?

Nina Katrin Straßner (SAP Deutschland SE & Co. KG): Ich bin ebenfalls da. Hallo!

Die **Vorsitzende**: Hallo! Ich grüße Sie.

Und vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Anja Weusthoff?

Anja Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja, auch ich bin da! Herzlichen Dank für die Einladung.

Die **Vorsitzende**: Wunderbar.

Der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände war es aus Termingründen nicht möglich, heute an der Anhörung teilzunehmen.

Nochmal herzlich willkommen heute zu unserer Anhörung!

Ich weise nochmal darauf hin, dass die Anhörung



live auf der Homepage des Deutschen Bundestages übertragen wird. Es wird ein Wortprotokoll erstellt, welches dann im Internet abrufbar ist.

Außerdem sind Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen während der Sitzung nicht gestattet. Es sei denn, Sie sind Medienvertreter.

Ebenso bitte ich, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten.

Weiterhin weise ich darauf hin, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen ins Internet eingestellt wurden.

Zum Ablauf möchte ich folgendes sagen: Wir beginnen mit Eingangsstatements der Sachverständigen von jeweils drei Minuten, danach folgt eine Frage- und Antwortrunde der Fraktionen von 60 Minuten.

Bei Frage- und Antwortrunden wird das Frage-recht nach dem Stärkeverhältnis der Fraktionen zeitlich aufgeteilt. Die Obleute haben sich am Anfang der Legislaturperiode dazu verständigt, dass die Frageblöcke der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD auf zwei Blöcke aufgeteilt werden. So werden wir es auch heute handhaben.

Nochmal zum Zeitmanagement: Die einzelnen Zeiten werden über die Uhr gestoppt, die für alle in der Videokonferenz sichtbar ist. Unten rechts müsste das sein. Ich bitte darum, die Uhr jeweils immer im Blick zu behalten. Ansonsten, eine halbe Minute vorher, ertönt dann unsere schöne Glocke. Damit wissen Sie, dass dann die Zeit bald rum ist.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ auf der BT-Drucksache 19/26979.

Zunächst bitte ich die Sachverständigen um ihr Eingangsstatement von jeweils drei Minuten. Herr

Liebing, bitte Ihr Eingangsstatement. Sie beginnen.

Ingbert Liebing (Verband kommunaler Unternehmen e. V.): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Zunächst herzlichen Dank für die Einladung und die Gelegenheit, hier Stellung zu nehmen für die kommunalen Unternehmen.

Die kommunalen Unternehmen unterstützen eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesem Ziel fühlen sich gerade die kommunalen Unternehmer als öffentlicher Arbeitgeber besonders verpflichtet. Es ist auch ein wesentliches eigenes Interesse der Attraktivität als Arbeitgeber.

Mütter und Väter gleichermaßen sollten die Möglichkeit haben, ihre berufliche Laufbahn und die Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren.

Wir sehen dafür schon wesentliche gesetzliche Grundlagen hierfür in Deutschland als gegeben an. Durch den Anspruch auf die Elternzeit können beide Elternteile den individuellen Gegebenheiten entsprechend Auszeiten von der beruflichen Tätigkeit nehmen, um sich der Kinderbetreuung widmen zu können.

Elternzeit ist finanziell durch Elterngeld abgesichert und damit sehen wir insgesamt einen sehr guten Anreiz für beide Elternteile, diese Zeiten auch in Anspruch zu nehmen, weil eben auch nur dann vollumfänglich die Leistungen in Anspruch genommen werden können, wenn sie auf beide Elternteile aufgeteilt werden.

Die Vorgaben der EU-Richtlinie auf die mit dem Antrag Bezug genommen wird, sind unserer Auffassung nach damit mehr als erfüllt. Während die Richtlinie und der Antrag nur zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil vorsehen, zielen die aktuellen Regelungen in Deutschland auf weit längere Auszeiten ab, sowohl in Voll- wie auch in Teilzeit.



Vor diesem Hintergrund ist unserer Auffassung nach eine neue Gesetzgebung zur Umsetzung der Richtlinie nicht erforderlich.

Sinnvoll und notwendig sind aber andere Maßnahmen, um die Akzeptanz der Nutzung von Elternzeit durch Väter weiter zu fördern. Das ist insbesondere auch eine Aufgabe der Kommunikation innerhalb der Unternehmen. Väter müssen wissen, dass ihre Nutzung der Elternzeit vom Unternehmen nicht nur geduldet, weil es ein Rechtsanspruch ist, sondern wirklich aktiv unterstützt wird.

Hier mag es noch manchen Spielraum für Verbesserungen geben. Mehr Unternehmen sollten sich klarer für die Teilung der Elternzeit aussprechen und dies auch proaktiv mit anbieten. Kommunale Unternehmen arbeiten mit eigenen Programmen auch an der Teilung der Elternzeit aktiv mit.

Kritisch sehen wir die Analogie zum Mutterschutz. Beim Mutterschutz handelt es sich um den Gesundheitsschutz von Mutter und Kind. Väter oder andere Erziehungsberechtigte stärker in die Mitverantwortung einzubeziehen, ist mehr ein sozialpolitisches Thema. Deswegen wäre auch die Finanzierung ein kritischer Aspekt. Die ist den Arbeitgebern/den Unternehmen mit aufzugeben. Deshalb aus unserer Sicht kein Handlungsbedarf im Sinne des Antrages.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Es war fast eine Punktlandung. Der nächste ist Herr Nöhring bitte, Ihr Eingangsstatement.

Alexander Nöhring (Zukunftsforum Familie e. V.): Herzlichen Dank auch von meiner Seite für die Einladung.

Ich freue mich sehr über diese Anhörung, da ja erst kürzlich der Neunte Familienbericht wieder sehr deutlich gezeigt hat, dass sich junge Eltern mehrheitlich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wünschen und dass sie leider allzu oft an durchaus überkommenen

gesellschaftlichen Vorstellungen und strukturellen Zwängen scheitern in diesem Vorhaben.

Die Folgen davon, die ja vor allen Dingen Mütter zu spüren kriegen, die stehen eben in einem krasen Missverhältnis zu dem Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Die stehen im Missverhältnis zu dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung.

Und sie stehen durchaus auch im Missverhältnis oder im Widerspruch zur ökonomischen Vernunft, nämlich der Fachkräftesicherung. Denn hier zeigt ja die Forschung, dass Mütter aus partnerschaftlich organisierten Familien langfristig eine höhere Arbeitszeit haben oder anbieten und auch Paare insgesamt, die sich so Erwerbs- und Sorgearbeit teilen, dem Arbeitsmarkt ein langfristig höheres Erwerbs- oder Arbeitszeitvolumen zur Verfügung stellen.

Als ZFF unterstützen wir deshalb alle Vorschläge, die partnerschaftliche Vereinbarkeit frühzeitig fördern wollen und so eben auch zur langfristigen Stabilisierung des Familienlebens beitragen. Hierzu gehört ausdrücklich auch der vorgelegte Vorschlag im Antrag auf Einführung eines Elternschutzes nach Geburt.

Konkret in Bezug auf den vorliegenden Antrag begrüßen wir vor allen Dingen die Einführung eines Rechtsanspruches und die Weiterentwicklung des Mutterschutz- zu einem Elternschutzgesetz, denn es geht hier um eine kurzzeitige Maßnahme in der ganz frühen Elternphase, das heißt für die Zeit des Wochenbettes der Mutter oder der gebärenden Person. Damit ist ein solcher Elternschutz durchaus auch immer ein Stück weit ein Instrument der Gesundheitsförderung.

Die Ausweitung auf eine enge soziale Bezugsperson, von der der Antrag spricht, die sehen wir durchaus auch positiv. Einschränkend würden wir sagen, aber nur im Falle von Alleinerziehenden, um eben die partnerschaftliche Arbeitsteilung auch in Zwei-Eltern-Familien tatsächlich zu fördern.



Die Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent, auch dies begrüßen wir. Und wir sehen auch hier durchaus Anknüpfungspunkte im Mutterschutzgesetz, denn bereits jetzt wird ja zum Beispiel die U2-Umlage für alle Arbeitnehmer*innen entrichtet und dieses Verfahren ließe sich doch durchaus gut weiterentwickeln. Zudem kämen hier eben auch für Arbeitgebende unter Umständen keine zusätzlichen finanziellen Kosten ins Spiel, was ein zusätzlicher Diskriminierungsschutz wäre.

Und die Verankerung des Rückkehrrechts auf den vorherigen Arbeitsplatz ist ganz wichtig. Hier raten wir allerdings dringend dazu an, dieses auch für Mütter entsprechend verbindlich im Mutterschutzgesetz zu regeln, denn hier gibt es durchaus noch Regelungslücken, wie hier bundesweit zahlreich die Zahlen auch deutlich machen.

Vielleicht noch zum Schluss, ein Elternschutz alleine macht natürlich noch keine partnerschaftliche Familie. Es braucht weitere Maßnahmen. Wichtig, die konsequente Weiterentwicklung des Elterngeldes und ganz wichtig, die Überführung des Ehegattensplittings in ein individuelles Besteuerungssystem. Denn das ist ja tatsächlich vielleicht das größte Hemmnis hierzulande zur Realisierung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit.

Vielen Dank. Ich freue mich auf Ihre Fragen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank Herr Nöhring. Die Nächste ist Frau Dr. Nordmann bitte, Ihr Eingangsstatement.

Dr. Anja Nordmann (Deutscher Frauenrat): Sehr geehrte Frau Ausschussvorsitzende Zimmermann, sehr geehrte Bundestagsabgeordnete, sehr geehrter Parlamentarischer Staatssekretär Zierke, ich bedanke mich sehr für die Möglichkeit, als Sachverständige für den Deutschen Frauenrat hier zu dem vorliegenden Antrag der Linken Stellung nehmen zu können.

Aus Sicht des DF kann eine Freistellung für Väter und wir erweitern das um Co-Mütter, mit Lohnersatz ganz mittelbar zu einer Gleichstellung in der

Arbeitsteilung für Frauen beitragen, da sie einen deutlichen Anreiz dafür setzt, dass Väter sich längerfristig stärker in den Familien engagieren.

Ich möchte hier vier Argumente für die Einführung dieser neuen Leistung hervorheben:

Erstens, der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten ist ein gleichstellungspolitischer Erfolg. Aber das Volumen der bezahlten Arbeitsstunden von Frauen stagniert. Also immer mehr Frauen teilen sich eine gleichbleibende Anzahl an Erwerbsarbeitsstunden.

Eine der ganz zentralen Ursachen dafür ist, dass auf der anderen Seite der Arbeitsmedaille kein entsprechender Anstieg der unbezahlten Sorgearbeit von Männern einhergeht. Ohne eine Umverteilung der Sorgearbeit kann Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt jedoch nicht gelingen.

Zweitens, das Elterngeld ist ebenso ein gleichstellungspolitischer Erfolg. Der Väteranteil steigt, jedoch nur sehr langsam. 75 Prozent der Väter nehmen das Elterngeld gar nicht in Anspruch. Eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik muss also zusätzliche Wege gehen. Es geht hier nicht nur um Anreize in Bezug auf Arbeit, es geht um Ermöglichung einer frühen Vater-Kind- bzw. Co-Mutter-Kind-Bindung.

Für die Partnerin im Wochenbett da sein zu können, ohne mit dem Arbeitgeber verhandeln zu müssen, das wäre ein wichtiger Kulturwandel im gesellschaftlichen Bild von partnerschaftlicher Elternschaft. Unsere Gesellschaft würde neu und anders anerkennen, dass nicht die Frau allein zur Mutter wird. Nein, es sind mindestens zwei Personen, die zusammen Eltern werden und sich zusammen kümmern wollen.

Drittens, die Sorgelücke war schon vor der Krise groß. Jetzt ist sie noch größer. Diese Freistellung ist die richtige Antwort, um langfristige Rückschritte in der Arbeitsteilung zu verhindern und



zielgenau Partnerschaftlichkeit zu fördern. Je weniger Sorgearbeit Frauen übernehmen, desto mehr Zeit bleibt ihnen, ein auskömmliches eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Frauen unterbrechen aber häufiger und deutlich länger ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Sorgearbeit, wenn Kinder geboren werden. Der Gender-Care-Gap, wir kennen ihn alle, liegt in Paarhaushalten mit Kindern bei 83 Prozent. Eine Freistellung setzt genau dort an und wird zu einer Verkleinerung der Sorgelücke beitragen.

Viertens und abschließend, 2019 hat Deutschland die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie mitbeschlossen, das beinhaltet, dass bis August 2022 als Teil dieser Richtlinie eine Vaterschaftsfreistellung von zwei Wochen nach Geburt mit Lohnersatz in nationales Recht umgesetzt werden muss. Und zwar zusätzlich zum Elternzeit- und Elterngeldgesetz mit einer Lohnersatzleistung von 100 Prozent.

Der Deutsche Frauenrat erwartet, dass Deutschland dieser Verpflichtung nachkommt und damit sein auf EU-Ebene zuletzt auch in den Ratschlussfolgerungen im Dezember 2020 wiederholtes Ziel, Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung stärken zu wollen, mit gesetzgeberischen Maßnahmen effektiv verfolgt. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Plack ist die Nächste.

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Sehr geehrte Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, vielen Dank erstmal für die Möglichkeit zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. zur Einführung eines sogenannten Elternschutzes im Rahmen dieser Anhörung Stellung nehmen zu können.

Für Unternehmen spielt die Frage einer guten Vereinbarkeit bei privaten und beruflichen Pflichten ihrer Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Von einer gelungenen Vereinbarkeit profitieren beide Seiten gleichermaßen. Eltern haben den Kopf frei und sind motiviert und konzentriert im beruflichen

Umfeld. Frauen haben wie Männer die Möglichkeit, sich beruflich zu entfalten.

Gerade für die Betreuung von Kindern sieht unser Elternzeitrecht eine belastbare Grundlage für Lösungsmöglichkeiten vor, die beide Elternteile einbezieht mit langen bezahlten Freistellungszeiten und Teilzeitanträgen. Mütter wie Väter können diese Rechte gleichermaßen in Anspruch nehmen. Die Anforderungen der Richtlinie werden damit übererfüllt und die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich die traditionelle Rollenverteilung des arbeitenden Mannes und der betreuenden Frau ändert.

Die Regelung eines weiteren Freistellungsanspruches des sogenannten Elternschutzes anlässlich der Geburt des Kindes ist aus unserer Sicht nicht erforderlich. Das bestehende Recht gibt Vätern genau ein solches Recht, sich bei der Geburt eines Kindes von der Arbeit freustellen zu lassen.

Die Aufnahme weiterer sozialer Bezugspersonen ist aus unserer Sicht zu weitgehend. Soll anstelle des Vaters des Kindes eine andere Person in den Genuss des Anspruches kommen, sollte, wie es auch das Elternzeitrecht vorsieht, jedenfalls auch eine formal gefestigte Familienbeziehung verlangt werden. Nur das kann letztlich Basis einer ausgewogenen und auch langfristigen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb der Familie sein.

Auch die Richtlinie verlangt keine uferlose Ausdehnung auf irgendeine von der Mutter zu benennenden Person. Die bloße Vervielfältigung gesetzlicher Ansprüche ohne weitere Anreize zu setzen, halten wir nicht für den richtigen Weg, eine andere ausgewogenere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit innerhalb des Paares zu erreichen.

Deutlich kritisch sehen wir auch eine grundlegende Veränderung der Systematik des Mutterschutzgesetzes. Hierbei handelt es sich um ein Gesetz des besonderen Arbeitsschutzes. Das Thema ist viel zu wichtig, um es mit Anliegen zu vermenigen, die über diese Kernaufgabe hinaus weisen.



Die Vermengung von Arbeitsschutz mit arbeitsvertraglichen Inhalten widerspricht der Systematik, die Arbeitsverträge zurecht zum Teil des Zivilrechts macht und nicht des Arbeitsschutzes. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Rigo ist die Nächste bitte.

Caroline Rigo (Zentralverband des deutschen Handwerks): Vielen Dank. Auch ich möchte mich erstmal für die Einladung zur heutigen Anhörung bedanken und dass wir als Zentralverband des deutschen Handwerks diese Möglichkeit bekommen haben, zum Antrag Stellung zu nehmen.

Eventuell kurz als Einführung zum Hintergrund, der Zentralverband des deutschen Handwerks vertritt die Interessen überwiegend klein- und mittelständisch organisierter Handwerksunternehmen, zu denen vor allem auch Klein- und Kleinstbetriebe, also wir sprechen hier von Betriebsgrößen von fünf bis zehn Mitarbeitern, gehören.

Viele davon sind familiengeführt und dennoch, auch wenn wir uns immer wieder mit dem Vorwurf und diesen Allgemeinplätzen konfrontiert sehen, dass in Kleinbetrieben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht umsetzbar ist, so darf man nicht vergessen und ich möchte auch an dieser Stelle nochmal dran erinnern, dass gerade für diese Kleinstunternehmen und vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei vielen Unternehmen seit Jahren schon tagtäglich auf dem Schirm steht und weit über die Ansprüche hinaus Einigungen und Regelungen und Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefunden werden.

Zum Antrag der Linken, die Forderung nach zehn Tagen zusätzlichen Elternschutz, halten wir weder für zielführend noch für notwendig, da die bereits bestehenden Ansprüche nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz unserer Meinung nach weit über die Forderung und Mindestansprüche in der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie hinausgehen.

Die Zahlen der Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit nach deutschem Recht belegen, dass diese Regelungen des deutschen Rechts seit Jahren auf mehr Akzeptanz stoßen, auch von den werdenden Vätern mehr in Anspruch genommen werden und ein Umdenken in den Firmen und aber auch in den Familien bei der Rollenverteilung bereits angekommen ist.

Des Weiteren möchten wir auch dringend daran festhalten, dass das Mutterschutzgesetz als Arbeitsschutzgesetz als Ausdruck eines besonderen Schutzes der Schwangerschaft und der Stillzeit getrennt betrachtet wird von Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld.

Des Weiteren sollte auch die Kostenlast nicht einseitig auf Arbeitgeber abgewälzt werden. Auch hier gibt es bereits mit dem Umlageverfahren für das Mutterschaftsgeld Regelungen, um dieser gesamtgesellschaftlichen Anforderung gerecht zu werden. Danke.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Runge, Ihr Eingangsstatement bitte.

Sandra Runge (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Hallo, guten Tag und herzliche Grüße in die Runde. Vielen Dank für die Gelegenheit, dass ich hier als Gast dabei sein darf und als Sachverständige für den Deutschen Juristinnenbund.

Der Deutsche Juristinnenbund setzt sich für die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen ein. Ein ganz besonderes Anliegen ist natürlich die partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Insofern liegt uns natürlich das Thema Vereinbarkeit besonders am Herzen. Wir begrüßen es daher sehr, dass die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie heute Bestandteil dieser Anhörung ist.

Wir sehen es aktuell so, dass es noch einen erheblichen Handlungsbedarf gibt, dass kein Anlass dazu besteht, sich auf den aktuellen gesetzlichen



Regelungen, die wir in Deutschland haben, auszu-
ruhen.

Dazu seien vielleicht zwei wichtige Zahlen ge-
nannt. Wir hatten einmal schon den Gender-Care-
Gap, der insbesondere bei Familien/Parhaushal-
ten mit Kindern bei über 80 Prozent liegt.

Dann finde ich, haben wir noch eine andere sehr,
sehr wichtige Zahl. Und zwar betrifft das den El-
terngeldbezug. Das ist auch etwas, was ich finde,
was hier immer mal wieder betont werden sollte
in der Diskussion. Der liegt bei Frauen bei
14,5 Monaten und bei Männern bei 3,7 Monaten
und zwar konstant. Das ist natürlich etwas, was
keinen Anlass gibt, sich auszuruhen auf den aktu-
ellen Regelungen.

Wir sehen die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und de-
ren Umsetzung, die ja bis August 2022 erfolgen
muss, als eine historische Möglichkeit, dass
Deutschland sich hier in dem Bereich Vereinbar-
keit noch einmal ganz besonders aufstellen kann.
Insofern würden wir uns natürlich sehr freuen,
wenn es hier zu neuen gesetzlichen Regelungen
innerhalb der nächsten Legislaturperiode kommt.

Dabei möchten wir natürlich ein paar ganz beson-
ders wichtige Maßnahmen hervorheben, die heute
auch Gegenstand dieser Anhörung sind. Das ist
zum einen der zehntätige Vater- bzw. Eltern-
schutz, der aus unserer Sicht auf jeden Fall dazu
geeignet ist, die richtigen Anreize zu setzen. Wir
sehen auch tatsächlich aus juristischer Sicht Um-
setzungsbedarf, der sich eindeutig aus der EU-
Richtlinie ergibt.

Wichtig ist aus unserer Sicht auch ein Rückkehr-
recht aus der Elternzeit und nach dem Mutter-
schutz auf einen gleichen bzw. gleichwertigen Ar-
beitsplatz. Das ist bisher auch noch nicht richtig
gesetzlich umgesetzt worden. Einhergehend auch
mit einem Diskriminierungsschutz, weil wir im-
mer wieder feststellen, dass Eltern in der Arbeits-
welt erheblich benachteiligt werden. Dazu gibt es
auch inzwischen Erhebungen der Antidiskrimi-
nierungsstelle des Bundes und flankierend auch
noch Änderungen beim Elterngeld.

Wichtig natürlich, auch nicht zu vergessen, die
Selbstständigen. Die möchte ich an dieser Stelle
auch gerne nochmal erwähnen. Die sollten wir
auch nicht ausklammern. Und auch die Pflegen-
den. Weil auch in der Hinsicht gibt es bei der Ver-
einbarkeitsrichtlinie Maßnahmen, die wichtig
sind und die wir im Auge behalten müssen. Es ist
nämlich hier eine Richtlinie auch zur Umsetzung
von Vereinbarkeit und Pflege. Also nicht nur, es
betrifft nicht nur Eltern, sondern allgemein fürsor-
geleistende Erwerbstätige.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Straßner ist
die Nächste.

Nina Katrin Straßner (SAP Deutschland SE &
Co. KG): Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsit-
zende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeord-
nete, werte Sachverständige, ich nehme heute
Stellung zum Antrag in meiner Funktion als Head
of Diversity & People Programs der SAP für
Deutschland.

Ich verantworte dort die Personalprogramme, un-
ter anderem im Hinblick auf Geschlechtergerech-
tigkeit für 23 000 Mitarbeitende am Standort
Deutschland innerhalb der Personalabteilung.

SAP operiert und konkurriert, wie sehr viele auch
mittelständische und zunehmend kleine Arbeitge-
bende, mit einem globalen Arbeitsmarkt um Fach-
kräfte.

Aus unserer Sicht ist das Ziel der maximalen Fle-
xibilität ein entscheidender Faktor, um uns hier
auch zukunftssicher aufstellen zu können, gerade
im Hinblick auf geschlechtergerechte Chancen.

Die SAP hat dementsprechend im Januar 2020 die
sogenannte Väterzeit eingeführt. Väter, Co-Mütter
und Adoptivelternpaare haben die Möglichkeit,
während der gesetzlichen achtwöchigen Mutter-
schutzzeit nach der Geburt für 20 Prozent ihrer
Arbeitszeit bezahlt freigestellt zu werden – dem-
entsprechend also acht bezahlte freie Tage in der
direkten Zeit nach der Geburt des Kindes wäh-
rend des Mutterschutzes. Hier sehen wir also



deutliche Parallelen zu dem gestellten Antrag. Acht statt zehn Tage, gut, aber bezahlt mit vollem Schutz selbstverständlich.

Bewusst haben wir auf feste Regelungen in der individuellen Ausgestaltung verzichtet und so den Führungskräften in Absprache mit den Mitarbeitenden Möglichkeiten gegeben, diese 20 Prozent nach ihren familiären und auch dringenden betrieblichen Bedürfnissen zu verteilen. Ansprüche auf gesetzliche Elternzeiten und Elternteilzeiten bestehen gleichberechtigt und davon unbenommen selbstverständlich weiterhin und sind seit Einführung weiter angestiegen unter den Vätern. Unter den Frauen sanken sie sogar.

Warum haben wir das eingeführt? Viel mehr Frauen gehen bei der SAP länger in Elternzeit oder arbeiten in Teilzeit trotz Vertrauensarbeitszeit und Jobsicherheit. Eine Befragung innerhalb des Netzwerks unserer aktiven 800 Väter ergab, dass viele Väter das Instrument der gesetzlichen Elternzeit durchaus schätzen, aber aus vielfältigen Gründen nicht im rechtlich zulässigen Maße ab der Geburt ausnutzen oder auszunutzen beabsichtigen. Die Zahlen steigen, aber nur unwesentlich.

Angegeben wurden: finanzielle Einschränkungen durch längere Elternzeiten, unflexibel empfundene Höchstarbeitszeit von 30 Stunden in der Teilzeit sowie der verhältnismäßig hohe bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Elterngeld und Verdienstausschlag.

Das können wir als Unternehmen nicht beeinflussen und setzen daher konsequent auf eine Vielzahl an Möglichkeiten, Elternschaft im Beruf auch zu unterstützen.

Das Fazit nach 15 Monaten der Einführung für Sie an dieser Stelle: Die Väterzeit wurde wie dargestellt eingeführt und sehr gut angenommen. In den ersten 15 Monaten haben mehr als 500 Väter das Angebot in Anspruch genommen. Wir zählen über 10 000 Tage. Zusätzliches Budget musste hierfür nicht aufgewandt werden. Frauen haben in dieser Zeit ihre Arbeitszeiten im Schnitt erhöht. Die Elternzeitquote unter Vätern stieg parallel

dazu weiter an.

Die erhoffte Wirkung war also dementsprechend groß im Vergleich zum Umsetzungsaufwand. Die Führungskräfte haben positiv hervorgehoben, aktive Gespräche mit männlichen Mitarbeitenden über Vereinbarkeit und Arbeitsmodelle der Zukunft zu führen. Maßnahmen und Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren wurde verstärkt zu einem männlichen konnotierten Thema und das trägt aus unserer Sicht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in allen Belangen bei. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Die Letzte auf der Liste ist Frau Weusthoff bitte. Ihr Statement.

Anja Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Ausschussmitglieder, sehr geehrter Herr Staatssekretär, vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, heute die gewerkschaftliche Perspektive auf den vorliegenden Antrag vorzutragen.

Der DGB begrüßt den Vorschlag, eine zehntägige, bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt eines Kindes einzuführen. Davon werden in erster Linie Väter profitieren, weshalb wir als DGB von Vaterschaftsfreistellung sprechen.

Auch aus unserer Sicht hat die Bundesregierung bis August 2022 Zeit, die Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in nationales Recht umzusetzen. Wir teilen die Einschätzung, dass die bisherigen nationalen Regelungen die Vorgaben der Richtlinie keineswegs erfüllen.

Das belegt auch ein vom DGB in Auftrag gegebenes Gutachten. Nachjustierungen sind ebenfalls erforderlich bei der Elternzeit, der Pflegezeit und dem allgemeinen Teilzeitrecht.

Aber konkret zur Vaterschaftsfreistellung: Eine Freistellung rund um die Geburt erleichtert Vater und Kind einen guten Start in eine starke Beziehung. Das ist die beste Voraussetzung für das



langfristige Engagement von Vätern in der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder und gleichzeitig ein so wichtiger Schritt hin zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen beiden Elternteilen. Denn Frauen können ihren Beruf erst dann gleichberechtigt ausüben, wenn Väter in gleichem Ausmaß wie Mütter Haus- und Familienarbeit übernehmen.

Damit ist die Vaterschaftsfreistellung einer von vielen noch ausstehenden Bausteinen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen.

Darüber hinaus leistet sie einen wichtigen Beitrag zum dringend notwendigen Bundle hin zu einer familienbewussten Unternehmenskultur. In den Betrieben signalisiert sie „Beschäftigte sind nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch Menschen mit sozialer Verantwortung für andere. Das erfordert zeitliche Ressourcen.“.

Der DGB teilt das im vorliegenden Antrag formulierte Anliegen. Allerdings schlagen wir vor, den Zeitraum für die Einlösung des zehntägigen Anspruchs mit 30 Tagen nach der Geburt flexibel zu gestalten, um den individuellen Bedarfen gerecht zu werden. Die Entlohnung muss dem Grundsatz nach der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsprechen, zunächst also 100 Prozent, auch wenn denkbar ist, diesen Anspruch später zu verrechnen, wenn mindestens zwölf Monate Elternzeit mit mindestens 65 Prozent Netto-Einkommen in Anspruch genommen werden.

Eine Reform des Mutterschutzgesetzes hin zu einem Elternschutzgesetz unter Einbindung der zehntägigen Freistellung lehnt der DGB jedoch ab. Mutterschutz ist in erster Linie Arbeitsschutz, der Mutter und Kind während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit vor gesundheitlichen Gefährdungen schützen und Benachteiligungen vorbeugen soll. Die Ziele des Mutterschutzgesetzes decken sich nicht mit dem Ziel der Vaterschaftsfreistellung. Beides ist daher getrennt voneinander zu regeln.

Um die partnerschaftliche Vereinbarkeit zu stärken, bedarf es eines Paradigmenwechsels. Wer

Frauen eine gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung ermöglichen und ihre eigenständige Existenzsicherung fördern will, muss Väter in der Bindung zu ihren Kindern und ihrem Engagement in der Familienarbeit stärken. Dazu kann eine Vaterschaftsfreistellung beitragen. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Herzlichen Dank für alle Eingangsstatements.

Wir kommen jetzt zur Frage- und Antwortrunde der Fraktionen von 60 Minuten. Ich rufe die Fraktionen nacheinander auf. Die Zeit ist aufgeteilt. Ich bitte nochmal die Fragestellerinnen und Fragesteller, bitte maximal zwei Fragen zu stellen und auch gleichzeitig nur maximal an zwei Sachverständige.

Wir beginnen mit dem ersten Block der CDU/CSU-Fraktion, zehn Minuten. Wer macht es?

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, ich würde das übernehmen. Torbjörn Kartes, genau.

Die **Vorsitzende**: Herr Kartes, Sie sind dran.

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, vielen Dank zunächst für die Stellungnahmen.

Meine erste Frage geht an Frau Plack vom BDA. Vielen Dank für Ihre Stellungnahme. Ich würde gern zwei Aspekte sozusagen daraus nochmal ansprechen wollen oder dass Sie dazu nochmal ergänzend ausführen.

Das eine ist das Thema, dass Sie gesagt haben hier in Ihrer Stellungnahme, die Weiterentwicklung hier oder die angedachte Weiterentwicklung des Mutterschutzgesetzes wäre sachfremd. Und des Weiteren ist da nochmal der Aspekt drin, dass man, wenn überhaupt, einen richtigen Ansatz finden muss für die, ich sage mal „Finanzierung von Freistellungsansprüchen aller Art“. Vielleicht



könnten Sie zu den zwei Punkten nochmal ergänzend Stellung nehmen. Danke.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Plack, Sie sind jetzt dran bitte. Ihre Antwort.

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Danke Frau Vorsitzende. Vielen Dank für die Frage Herr Kartes. Ja, das mache ich gerne.

Also das eine ist, Mutterschutz ist besonderer Arbeitsschutz. Wir haben das eben in einigen Eingangsstatements schon gehört. Es geht im Wesentlichen darum, die Frau vor beruflichen Gefährdungen zu schützen, die mit der beruflichen Tätigkeit verbunden sind und dadurch für die schwangere Frau und ihr Kind während der Schwangerschaft entstehen können oder während der Stillzeit entstehen können.

Darauf zielt der Mutterschutz ab. Darauf zielt auch immer noch der reformierte Mutterschutz ab. Wir haben ja die Neuregelung des Mutterschutzgesetzes und auch da geht es noch um den Arbeitsschutz, auch wenn er zum Ziel hat, die Teilhabe der Frau sicherzustellen. Aber das eben immer unter dem Gesichtspunkt, dass diese Frau nicht gefährdet wird und ggf. Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen, um eine Weiterbeschäftigung sicherzustellen. Das ist der Maßstab, dem dieses Gesetz folgt und aus unserer Sicht darf das nicht mit anderen Freistellungsansprüchen etc. vermengt werden.

Hier geht es ja im Wesentlichen darum, dass es um eine andere Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb der Familie gehen soll. Das führt zu vertraglichen Freistellungsansprüchen. Also die eigentliche Arbeitspflicht soll für eine bestimmte Zeit ausgesetzt werden und nicht, weil der Mitarbeiter nicht arbeitsfähig wäre oder die Tätigkeit ihn gefährden würde oder sie in diesem Fall oder ihn, den Vater. Sondern weil es darum geht, die privaten Verantwortlichkeiten mit den beruflichen Verantwortlichkeiten zu vereinbaren.

Das ist nicht Sinn und Zweck des Mutterschutzes und dafür ist aus unserer Sicht der Mutterschutz auch zu wichtig, um das miteinander zu vermengen. Also es muss schon deutlich sein, dass der Mutterschutz eine Aufgabe ist, die der Arbeitgeber sicherzustellen hat, um die Frau beschäftigen zu können und nicht zu gefährden.

Der andere Punkt ist die Finanzierung. Die sieht über die U2-Umlage ja vor, dass der Arbeitgeber übermäßig die Finanzierung vornehmen muss bei Beschäftigungsverboten. Sowohl bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen als auch im Zusammenhang mit der Geburt, vor und nach der Geburt.

Es gibt das Mutterschaftsgeld, aber der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, der ist ja deutlich höher als das Mutterschaftsgeld selbst mit den 13 Euro pro Tag. Das ist ja auf sehr, sehr geringem Niveau gedeckelt. Da hat das Bundesverfassungsgericht schon vor Jahren festgestellt, dass es sich eigentlich gar nicht mehr um einen Zuschuss handelt, den der Arbeitgeber da beibringt, sondern um die wesentliche Finanzierung.

Wir sind schon im Bereich des Mutterschutzes der Auffassung, dass es sich auch hier um eine sozialpolitische und gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt, die an sich steuerfinanziert werden müsste, so wie richtigerweise auch das Elterngeld steuerfinanziert wird und dass diese Mutterschaftsleistungen an sich auch steuerfinanziert gehören. Dass es jedenfalls nicht sein kann, dass jetzt ein Freistellungsanspruch diskutiert wird, der allein über den Arbeitgeber oder im Wesentlichen allein über den Arbeitgeber finanziert werden soll, der aber zum Ziel hat, eine Vereinbarkeit herzustellen und gar nicht darauf reagiert, dass Tätigkeiten, die der Arbeitgeber veranlasst, zu Gefährdungen der Mutter führen können. Wir denken, das muss deutlich voneinander getrennt werden.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Herr Kartes, Ihre nächste Frage.



Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an Herrn Liebing vom Vku. Es wird ja teilweise auch hier vertreten, auch von den Linken, dass es sozusagen eine Umsetzungspflicht für diesen Anspruch gäbe im weitesten Sinne aus dieser europäischen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie lehnen das ab als Vku. Vielleicht könnten Sie dazu zunächst nochmal ergänzend Stellung nehmen, warum Sie das so sehen. Danke.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Herr Liebing bitte, Ihre Antwort.

Ingbert Liebing (Verband kommunaler Unternehmen e. V.): Vielen Dank. Wir sehen als Verband der kommunalen Unternehmen keine Notwendigkeit, direkt im Sinne dieses Antrages, die EU-Richtlinie umzusetzen.

Wir vollziehen auch die Stellungnahme der Bundesregierung an dieser Stelle nach, halten sie für sachgerecht, die ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass das deutsche Recht bereits die EU-Richtlinie vollumfänglich erfüllt.

Die Richtlinie sieht einen Anspruch auf zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil in der Zeit um die Geburt herum und einen verbesserten Kündigungsschutz für Eltern und für pflegende Angehörige vor.

Mit der Elternzeit und dem Elterngeld ist eine sehr viel längere Zeitspanne als ausschließlich diese zehn Tage bereits geltendes Recht in Deutschland. Das ist der wesentliche Punkt, weshalb wir hier keine erweiterte Umsetzungspflicht sehen.

Es mag einen Punkt geben, wo wir noch Nachbesserungsbedarf sehen im Sinne der EU-Richtlinie für die zehn Tage, die hier in Rede stehen, innerhalb von Elternzeit und Elterngeld, was die Höhe des Ersatzgeldes anbelangt. Wenn im EU-Recht bzw. in der EU-Richtlinie der Maßstab Höhe des Krankengeldes ist, dann ist dies beim Elterngeld zurzeit noch nicht der Fall. Da raten wir dazu, in

dem einen Punkt nochmal sich das genauer anzusehen, inwieweit Nachbesserungsbedarf besteht.

Aber ein zusätzlicher Freistellungsanspruch ist aus unserer Sicht keine zwingende Notwendigkeit aus dieser Richtlinie, weil bereits mit der Elternzeit deutlich mehr als die zehn Tage ermöglicht sind mit der Flexibilität, dies auch aufzuteilen zwischen den beiden Elternteilen und dies auch sowohl direkt um die Geburt herum, wie auch später zu nehmen. Diese Flexibilität halten wir auch für wertvoll.

Die Richtlinie ist ja eher an die Länder adressiert gewesen, die das, was wir in Deutschland nun schon seit vielen Jahren haben, bei weitem noch nicht eingeführt haben. Dort war Nachbesserungsbedarf/Handlungsbedarf. Wir gehen schon in Deutschland über diese Anforderungen hinaus, was gut und richtig ist und was wir auch unterstützen und in den kommunalen Unternehmen auch umfänglich gerne umsetzen möchten.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Herr Kartes, wir haben noch zwei Minuten. Ihre nächste Frage.

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Vielen Dank. Die nächste Frage würde dann an oder geht an Frau Rigo vom ZdH. Ich würde Sie das gerne auch nochmal fragen wollen mit sozusagen Verweis auf Ihre Stellungnahme, ob Sie, wie Sie das sehen. Sehen Sie einen Umsetzungsanspruch sozusagen aus dieser europäischen Richtlinie für den hier angedachten neuen Anspruch?

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Rigo, Sie haben noch den Blick auch auf die Uhr, anderthalb Minuten bitte, zur Antwort.

Caroline Rigo (Zentralverband des deutschen Handwerks): Vielen Dank. Nein, also da kann ich mich nur meinen zwei Vorrednern anschließen. Wir sehen auch keinen Umsetzungsbedarf.

Herr Liebing hatte gerade auch nochmal drauf hingewiesen, man darf die Intention der Richtlinie ja auch nicht aus dem Auge verlieren. Es ging



wirklich auch darum, dass man einen europäischen Rahmen findet, um europäische Mindeststandards festzuschreiben.

Die sehen wir tatsächlich – auch durch die bundesdeutsche Gesetzgebung, durch die umfassende Regelung und die weitreichenden Regelungen zum Elterngeld, zur Elternzeit, ElterngeldPlus gibt es inzwischen, Partnerschaftsbonus ist möglich – sehen wir das auch mehr als übererfüllt.

Also insofern sehen wir da tatsächlich keinen Handlungsbedarf. Es zeigt ja auch, die steigenden Zahlen der Inanspruchnahme zeigen ja auch, dass die Regelungen tatsächlich in der Praxis auch ankommen.

Es ist natürlich auch immer verbunden mit einem Umdenken in der Gesellschaft. Man muss sich natürlich da auch immer vor Augen halten, dass da natürlich über Jahrzehnte sich ein Rollenbild verfestigt hatte, was aber eben durch die weitreichenden Regelungen, Elterngeld, Elternzeit in Deutschland inzwischen tatsächlich zu einem Umdenken geführt hat. Wir sehen für weitere regulatorische Maßnahmen vor dem Hintergrund der Richtlinie und der Gesetzgebung in Deutschland keinen Umsetzungsbedarf.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit kommen wir zur Fragerunde der AfD-Fraktion. Frau Höchst, Sie haben das Wort. Acht Minuten bitte.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): So, kann man mich jetzt hören?

Die **Vorsitzende**: Wir können Sie hören, ja.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Vielen Dank für das Wort. Zunächst einmal möchte ich anmerken, dass ich sehr erstaunt bin, dass die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, wie sie hier diskutiert wird, zu keinem Zeitpunkt auf das Kindeswohl schaut. Das möchte ich jetzt mal zwei Sekunden wirken lassen, weil auch hier in keiner der Stellungnahmen geschaut wird, was brauchen denn die Kinder.

Ja, Kinder brauchen Mütter und Väter, beide treu-sorgenden Elternteile. Allerdings wohl und das sagt die Kindererziehungspsychologie oder auch die Entwicklungspsychologie womöglich zu unterschiedlichen Zeitpunkten.

Der Antrag der Linken kommt für uns sehr ideologisch daher, weil er zu keinem Zeitpunkt wie gesagt dieses Kindeswohl im Auge zu haben scheint, sondern die sogenannte Geschlechtergerechtigkeit. Das ist mit ganz großer Wahrscheinlichkeit für Kinder nicht das wichtigste, was sie in ihrer Familie benötigen.

Ich habe zunächst einmal eine Frage bitte an die Frau Dr. Anja Nordmann. Auf Seite 4 Ihrer Stellungnahme schreiben Sie: „Für die Anspruchsvoraussetzungen könnte an die Regelungen im Elterngeldgesetz angeknüpft werden. Danach hätten Elternteile einschließlich Stief- und Adoptiveltern, einen Anspruch, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und das Kind im eigenen Haushalt betreuen. Selbstverständlich sollten auch Co-Mütter einen Anspruch auf die Freistellung geltend machen können. Eine Reform des Abstammungsrechts hinsichtlich der Anerkennung einer zweiten Mutterschaft ist auch in diesem Zusammenhang angezeigt.“

Frau Nordmann, in welcher Weise wollen Sie denn das Abstammungsrecht genau reformieren? Könnten Sie das genauer ausführen, damit wir wissen, wer jetzt noch alles Elternrecht/Mutterschutz/Elternschutzrecht in Anspruch nehmen können soll?

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank, Frau Nordmann bitte.

Dr. Anja Nordmann (Deutscher Frauenrat): Zunächst mal teile ich Ihre Einschätzung nicht, dass wenn wir über gute frühe kindliche Bindungen an Eltern und pflegende Personen sprechen, dass wir hier nicht das Kindeswohl im Blick haben. Das ist sehr wohl da impliziert. Das ist ein Teil des Kindeswohlschutzes, den wir hier ja genau auch anstreben.



Jetzt geht es heute hier gar nicht um die rechtlichen Abstammungsregelungen. Ich will aber zumindest so viel sagen, dass es eindeutig diese Definitionen, die wir hier gemacht haben, ja gibt, die im Abstammungsrecht nochmal eine andere juristische Tragweite haben.

Hier für uns ja heute ist dabei interessant, dass es die gemeinsame Sorge gibt, also sprich, dass es einen gemeinsamen Haushalt gibt und dass die Person, die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, diesen Anspruch geltend machen kann.

Das ist für mich hier der Fokus, den ich hier in diese Richtung legen möchte und das kann der Vater sein, das kann aber auch in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft eine Co-Mutter sein.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Höchst, Ihre nächste Frage bitte.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Die geht bitte an Frau Kerstin Plack. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände formuliert in ihrer Stellungnahme zu dem vorliegenden Antrag auf Seite 2: „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 soziale Bindung zum Kind aufzubauen und sich in der Übernahme täglicher Pflichten einzubringen – darum muss es gehen, auch langfristig. Die Benennung irgendwelcher weiteren Personen ist überzogen und sachfremd.“

Wie stellen Sie sich zu dieser Einschätzung?

Die **Vorsitzende**: Frau Plack bitte, Ihre Antwort. Sie haben den Blick auf die Uhr.

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Danke schön. Wir sind der Ansicht, dass wenn dieses Ziel der Vereinbarkeit verfolgt werden soll, es zwischen Personen verfolgt werden muss, die auch dauerhaft zusammen leben und diese Familie bzw. dieses Kind betreuen wollen.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz stellt eben darauf ab, dass ich eine formal gefestigte Familienbeziehung habe. Das heißt, die Elternteile müssen verheiratet sein oder gleichgeschlechtliche Eltern müssen zumindest in eingetragener Lebenspartnerschaft leben, weil ich damit zumindest im Ansatz, das kann sich natürlich im Leben alles ändern, aber im Ansatz die Basis dafür habe, langfristig eine solche ausgeglichene Erwerbs- und Sorgeaufteilung zu finden. Die muss auch für uns Basis sein, wenn es darum geht, dass in den ersten zehn Tagen nach der Geburt eines Kindes ein weiteres Elternteil mit einbezogen werden soll, das sich kümmert.

Jetzt sage ich schon Elternteil, weil das ja an sich das Ziel des Ganzen ist und nicht einfach irgendwen, wenn der Vater sich gerade weigert, nicht griffbereit ist oder sich nicht, nicht teilhaben möchte, irgendwen anderes zu benennen, zehn Tage freigestellt zu werden, ohne, dass damit ja realistischer Weise auf Dauer eine Vereinbarung zwischen der Mutter und dieser Person gefunden wird, die zu einer ausgewogenen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit führt.

Das ist das Ziel des Antrags und das sehen wir nicht darin umgesetzt, wenn irgendwer sonst benannt werden kann von der Mutter.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Höchst, noch eine kurze Frage? Mit Blick auf die Zeit. Mikro müssen Sie anmachen.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Eine kurze Nachfrage bitte an Frau Plack. All diese Überlegungen, die



wir jetzt hier bisher erörtert haben, tun so, als sei die Rolle der Mutter, die ja auch zumindest in vielen, vielen Fällen eine der stillenden Mütter ist, einfach austauschbar.

Ich gewinne zunehmend den Eindruck, dass die Rolle der Mutter zu Hause in der Familie entwertet werden soll oder auch könnte durch gerade solche ideologisch getragenen Anträge.

Wie flexibel sehen Sie die erste Zeit in der Familie, was die Aufgabenbetreuung durch Elternteile oder zusätzlich benannte Personen anbetrifft?

Die **Vorsitzende**: Kurze Antwort bitte, Frau Plack.

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das würde ich gar nicht entscheiden wollen. Ich glaube, das ist tatsächlich eine Aufgabe, die in der Partnerschaft gefunden werden muss und das können Vater wie Mutter gleichermaßen aufteilen. Ich glaube nicht, dass die Rolle der Mutter in irgendeiner Weise entwertet würde. Das ist einfach eine privat zu treffende Entscheidung. Da kann der Vater sich einbringen, wenn er das möchte und das sehen die Gesetze auch vor, dass das möglich ist.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Danke.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit kommen wir zum Frageblock der SPD-Fraktion. Sieben Minuten. Herr Schwartze, Sie haben das Wort.

Abg. **Stefan Schwartze** (SPD): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Mein Dank geht erstmal an die Expertinnen und Experten für ihre Ausführungen.

Wir finden, das ist ein sehr spannendes Thema, weil es von Anfang an dafür sorgen soll, die Bindung der Elternteile an das Kind zu stärken und damit natürlich was für das Kindeswohl tut und auch gleichzeitig einen Anreiz setzt, von Anfang an partnerschaftlich zu agieren und besonders auch die Mütter in der Phase nach der Geburt zu

entlasten. Darum finden wir, das ist ein sehr spannender Ansatz.

Meine erste Frage geht an den DGB und den Frauenrat. Wir haben eben die Stellungnahmen des BDA, der kommunalen Unternehmen und des Handwerks gehört, die sich auf weitgehende Regeln des Elternschutzes beziehen und besonders Bezug nehmen auf das Bundeselterngeld und die Regelungen, die dort sind und deshalb sagen, dass weitergehende Regelungen nicht notwendig sind. SAP sieht das ganz anders. Die sind einen eigenen Weg gegangen.

Mich würde interessieren, ob Sie nochmal verdeutlichen können, warum aus Ihrer Sicht diese zehntägige Elternschutzzeit zusätzlich zum Bundeselterngeld notwendig ist.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Weusthoff bitte.

Anja Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank für die Frage. Es gibt zwei Gründe, warum diese Väterfreistellung notwendig ist. Wir können gucken auf die rechtliche Ebene und wir können auf die Ebene sehen, was damit qualitativ erreicht werden soll.

Die rechtliche Ebene ist so, im Gegensatz zu dem, was hier bisher in Teilen vorgetragen wurde, sieht der DGB eine Notwendigkeit, die Vereinbarkeitsrichtlinie mindestens in dem Punkt der Vaterschaftsfreistellung umzusetzen, aber auch an vielen anderen Punkten.

Das liegt in Bezug auf die Vaterschaftsfreistellung daran, dass das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz einen ganz anderen Zweck verfolgen als eine Vaterschaftsfreistellung verfolgen würde. Das lässt sich auch in der EU-Richtlinie ablesen. Sie zielt nämlich auf die frühe Bindung zwischen Vätern und Kindern hinsichtlich der Vaterschaftsfreistellung, die hier eingefordert wird und deswegen setzen wir darauf, dass ein eigenständiges Recht auf Vaterschaftsurlaub in innerstaatliches Recht in Folge der Richtlinie umgesetzt werden



muss.

Aber es gibt natürlich auch qualitative Gründe – also, was will ich damit erreichen? Wir möchten damit erreichen mit einer Vaterschaftsfreistellung, dass eben, wie die EU-Richtlinie es anstrebt, die Bindung zwischen Vätern und Kindern in einer ganz frühen Phase gestärkt wird, in der wichtige Weichenstellungen, nicht nur für das Verhältnis zwischen Vater und Kind und Mutter und Kind passieren, sondern auch hinsichtlich der partnerschaftlichen Aufteilung der Familien- und Sorgearbeit passiert.

Wir setzen darauf, dass wenn hier Väter früher einbezogen werden, dass sie dann auch längerfristig und das belegen auch Studien, dass sie dann auch längerfristig engagiert bleiben in der Betreuung und Erziehung von Kindern und dann einen größeren Teil der Familienarbeit übernehmen und damit dann auch die Möglichkeit der Mutter eröffnen, im Nachhinein, in späteren Phasen der familiären Entwicklung, an der Erwerbsarbeit mehr teilzuhaben und damit ihre eigene Existenzsicherung auch deutlicher erreichen zu können, als das bisher der Fall ist.

Das sind die beiden Aspekte, unter denen wir eine Umsetzung der Vaterschaftsfreistellung in innerstaatliches Recht für notwendig halten.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Dr. Nordmann, Ihre Antwort bitte.

Dr. Anja Nordmann (Deutscher Frauenrat): Auch unsere Bewertung geht dahin, dass diese Freistellung ein anderes Ziel verfolgt als das Bundeselterngeldgesetz, nämlich die frühe Bindung an den zweiten Elternteil. Wir sehen hier vor allem diesen sehr einschneidenden Moment einer Geburt im Leben, in der Lebenserfahrung als eine, ja, entscheidende Situation, in der neue Weichen gestellt werden.

Wir wissen, dass Partnerschaften oftmals nach Geburten, insbesondere beim ersten Kind, neuorganisiert werden. Hier gleich die Väter mit in die

Verantwortung zu nehmen, in das Erleben auch zu nehmen. Wenn wir über Rollen sprechen, ja, die Mutter hat nach der Geburt auch erstmal einen Schutzzeitraum, den sie auch aus gesundheitlichen Gründen benötigt. Hier die zweite Person zu haben, die 100 Prozent zur Verfügung steht, die sich sehr früh um dieses Kind kümmert, löst in allen eine besondere Situation aus und bietet ganz große Möglichkeiten der Bindung an diesen zweiten Elternteil.

Ein weiterer Unterschied, den wir hier sehen, ist der, dass Elterngeld und Elternzeit beantragt werden müssen. Es besteht also kein automatischer Schutz. Allein, eben hat schon jemand von Papierkrieg gesprochen. Das ist ein großer Aufwand, der mit einer sehr großen Entscheidung einhergeht.

Die Qualität oder diese neue Qualität eines Freistellungsanspruchs, damit würde eine neue Normalität von Vaterschaft und auch Co-Mutterschaft etabliert, die sich eben im alltäglichen Alltag schnell auswirkt und die aus einer Normalität quasi heraus geboren wird und nicht aufgrund einer Verhandlung oder gar einer Investition von Jahresurlaub oder anderer Möglichkeiten, zu denen ja schon gegriffen wird. Sondern hier geht es um die Aufwertung von Elternschaft und um ein ganz spezielles Recht in einer sehr speziellen Phase.

Wir wissen aus der Evaluation zum Elterngeld, dass Väter, die früh die Möglichkeit hatten, sich zu beteiligen über die Elternzeit, auch auf Dauer aktivere Väter bleiben. Dieser Effekt ist insofern auch für Paare wichtig, die sich nachher trennen oder scheiden lassen, denn wenn hier vorher schon eine Arbeitsteilung war, die partnerschaftlich ausgerichtet war, wird dies ziemlich sicher auch dazu führen, dass sowohl die Mütter besser dastehen in der Existenzsicherung, aber auch vor allem Väter ein besseres, ein gutes Verhältnis zu ihren Kindern erhalten können, was eben aufgebaut werden konnte.

Das Elterngeld wirkt, aber der Wandel ist aus Sicht von Frauen zu langsam. Auch das möchte ich nochmal betonen. Wenn hier so betont wird,



dass wir einen großen kulturellen Wandel bisher bereits haben – nicht mal ein Viertel der Väter beantragt dieses Elterngeld, knapp ein Viertel. Das ist kein Kulturwandel. Damit haben wir 75 Prozent der Väter nicht angesprochen und nicht in die Verantwortung für partnerschaftliche Elternschaft genommen oder nehmen können.

Hier weitere Anreize, das Interesse ist da, aber weitere Anreize zu schaffen, wäre für uns hier, insbesondere aufgrund der Zielsetzung des Elterngeldes, nämlich parallele Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, eine andere Nummer als eben die frühe Bindung in dieser Vaterschaftsfreistellung herzustellen als Qualitätserweiterung von Vaterschaft und damit langfristiger, ja, partnerschaftlicher Elternschaft.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit kommen wir zur Fragerunde der FDP-Fraktion, sieben Minuten. Frau Bauer hat das Wort.

Abg. **Nicole Bauer** (FDP): Vielen Dank. Es wurde ja schon angesprochen, dass das Thema Elternzeit gerade für Väter aus unterschiedlichen Gründen sicherlich einerseits genommen wird, andererseits vielleicht auch nicht die richtige Maßnahme ist.

Jetzt würde mich interessieren, meine Frage richte ich an die Frau Straßner, aus welcher Motivation heraus hat denn SAP als Unternehmen freiwillig, so ganz ohne gesetzliche Vorgaben, eine Maßnahme eingeführt, die ja mit der geforderten Elternzeit, also der in Ihrem Hause lautenden Väterzeit, vergleichbar ist?

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Straßner bitte, Sie haben die Antwort.

Nina Katrin Straßner (SAP Deutschland SE & Co. KG): Das habe ich gelernt, dass man das Wort nochmal zusätzlich erteilt bekommt.

Ja, also vielen Dank für diese Nachfrage. Ich habe den positiven Stand in dieser Diskussion, dass ich mich nicht darauf berufen muss, in welcher Form so etwas ausgestaltet werden muss und in welche

Form eines Gesetzes das gegossen werden kann. Wir operieren in einem Unternehmen ja nicht in einem luftleeren Raum, sondern viel innerhalb der unternehmerischen Kommunikation.

Ich kann das gesamtgesellschaftlich bestätigen. Also auch bei uns gehen weit mehr Frauen in Elternzeit, weit mehr Frauen in Teilzeit im Vergleich zu Männern. Die Frauen sind bei uns sieben Monate im Schnitt nur in Elternzeit. Das führen wir ja auf eben sehr, sehr flexible Arbeitsmodelle zurück, dass eben Familien so unterschiedlich sind, wie sie eben daher kommen und wir als Arbeitgeber so flexibel sein müssen, darauf auch zu reagieren.

Wir haben eine Umfrage gemacht bei 800 Vätern, das ist aus meiner Sicht schon repräsentativ in so einem Unternehmen, die sich in dem Väternetzwerk bei uns engagieren und haben eben nachgefragt. Weil wir können auch immer nur Vermutungen anstellen. Wir wollten irgendwann mal vom Ahnen zum Wissen kommen, also was ist es, was sie vortragen.

Es werden finanzielle Gründe genannt, dass eine längere Elternzeit oftmals einfach, gerade in so einer Rush Hour des Lebens, nicht viel länger finanzierbar ist als diese zwei Monate. Dann wurde eine Unflexibilität genannt, gerade für so etwas, wie wir es nun jetzt eingeführt haben, 20 Prozent. Das geht an eine Gruppe, die eigentlich nah am Arbeitsplatz bleiben möchte. Also das ist sehr bewusst nicht alternativ zur Elternzeit ausgestaltet. Die kann man weiterhin auch noch im Anschluss nehmen. Die meisten nehmen es auch oft in dieser Übergangszeit zur Kita mit einem Lebensjahr.

Aber es werden auch aus unserer Sicht die Weichen früh gestellt. Früh, gerade in dieser körperlich anstrengenden Zeit auch, bei den Vätern ein Zeichen zu setzen und zu sagen, es ist uns wichtig als Arbeitgeber, das hier auch ins Gespräch mit den Führungskräften zu bringen, zumal eben auch beispielsweise ein Tag frei mit der Elternteilzeitregelung, so wie wir sie ja haben, so nicht machbar ist. Das sind 30 Stunden Höchst Arbeitszeit.



Das sind so kleine Stellschrauben, die manchmal einfach einen Unterschied machen können und wir wollten darüber hinausgehen und relativ unbürokratisch diese Möglichkeit eröffnen, die auch bei den Führungskräften sehr schnell Anklang fand. Das muss man sagen.

Und wie ich ja schon sagte, über 10 000 Tage innerhalb einer Vertrauensarbeitszeitkultur. Wir reden ja nun nicht über Wochen, sondern wir reden über, in unserem Fall acht Tage, die dann gecouvert werden müssen. Das ist mit entsprechender Ankündigungszeit und Thematisierungszeit auch sehr unproblematisch möglich gewesen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Bauer bitte, Ihre nächste Frage.

Abg. **Nicole Bauer** (FDP): Sehr gerne. Ich möchte gleich bei der Frau Straßner am besten bleiben. Ich fand ja Ihre Stellungnahme besonders interessant dabei, aber vor allem den letzten Absatz. Den kann ich übrigens nur allen nochmal als Lektüre empfehlen. Der hat aus meiner Sicht gerade das Thema Vereinbarkeit zum Thema beider Elternteile gemacht und damit trägt das Ganze auch nachhaltig mehr zur Geschlechtergerechtigkeit, aber auch Chancenverwirklichung bei.

Nun hatten Sie vorher in Ihrer Ausführung aus meiner Sicht noch nicht so viel Zeit, um ausreichend auf die Auswirkungen einzugehen bezüglich Belegschaft, das Unternehmen an sich, aber auch vor allem die Führungskultur. Also dem echten Kulturwandel, den viele von uns im Parlament sich so sehnlich wünschen und der auch in Unternehmen sehr, sehr stark zugut gekommen wird, gerade im Kampf um die besten Köpfe der Welt in unserem Arbeitsmarkt.

Die **Vorsitzende**: Frau Straßner, Sie haben die Antwort und den Blick auf die Uhr.

Nina Katrin Straßner (SAP Deutschland SE & Co. KG): Das habe ich wohl. Genau, also es geht in ganz vielen Maßnahmen, die wir machen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit sehr, sehr häufig

um Sichtbarkeit. Also in manchen Fällen muss man eben den Berg zum Propheten tragen. Man muss flexible Möglichkeiten geben.

Was wir durch diese Maßnahme unter anderem geschafft haben, also einmal natürlich, den Vätern eine Möglichkeit zu geben, sich auch wahrgenommen zu fühlen in einem Unternehmen und bei ihren Kindern zu sein. Das aber mal auf der Seite.

Wenn es um die Kultur geht, hat das eine ganz, ganz interessante Auswirkung. Es sind nämlich auch durch diese flexible Ausgestaltung in diesen ersten acht Wochen, die wir bewusst nicht vorgegeben haben, wie sie verteilt werden sollen, sondern wir haben gesagt: „Es sind 20 Prozent der Arbeitszeit, macht was draus mit den Führungskräften und den Mitarbeitenden, spricht miteinander“. Es sind Spielräume da und das führte natürlich dazu, wenn Arbeitnehmer diese Möglichkeit dann auch angeboten bekommen, dass sie Familientopics mit ihren Führungskräften diskutieren und auf den Tisch bringen und viele, viele Möglichkeiten, wie unterschiedlich eine Familie auch ausgestaltet sein kann mit ihren Führungskräften besprechen und Lösungen dafür finden müssen.

Das heißt, eine Sichtbarkeit der Väter und eben auch der gleichgeschlechtlichen Paare natürlich auch, aber das eben auch dort Bedürfnisse bestehen, dass dort Hindernisse bestehen, dass dort bestimmte Bedürfnisse herrschen und plötzlich eine Gruppe, die vorher ja schon da gewesen ist, unbestritten, eine große Sichtbarkeit bekommen hat – nämlich die Väter mit den Herausforderungen, mit denen sie leben, ihre Familiensituation. Das ist sonst etwas, was sehr, sehr weiblich konnotiert ist, in einem Tech-Unternehmen sowieso, aber ich glaube insgesamt auch in der Gesellschaft.

Und so, durch diese flexible Ausgestaltung ging das Thema Familie in Richtung auch der werdenden Väter. Auch an die müssen wir denken. Die, die irgendwann mal vielleicht auch in Führung gehen wollen oder ihre Karriere in den Unternehmen machen wollen. Wenn die jeweils sehen, dass auch das Thema von aktiver Vaterschaft und Rollenvorbildern eine große Rolle spielt, gehen



die auch aus unserer Sicht leichtherziger an solche Themen wie Care-Arbeit heran.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der FDP und kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE., sechs Minuten. Frau Werner, Sie haben das Wort.

Abg. **Katrin Werner** (DIE LINKE.): Vielen Dank. Meine Frage geht an Frau Runge nochmal vom Deutschen Juristinnenbund.

Wir haben ja jetzt viel von partnerschaftlicher Aufteilung gesprochen, aber auch von der Umsetzung der EU-Richtlinie.

Insofern, vor diesem Hintergrund würde ich Sie nochmal bitten, wie Sie den vorgeschlagenen Rechtsanspruch von zehn Tagen bewerten, darauf nochmal kurz einzugehen. Auch wenn wir konkret von SAP ja haben, welche Auswirkungen das haben kann, solche Regeln einzuführen, was ich sehr interessant finde, aber da nochmal in Ihre Richtung die Frage.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Runge bitte, Ihre Antwort.

Sandra Runge (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Vielen Dank. Ich würde das Ganze tatsächlich natürlich gerne nochmal speziell aus der juristischen Sicht beleuchten.

Es ist ja so, wir haben diese EU-Vereinbarkeitsrichtlinie. Wir haben den Artikel 4. Der Artikel 4 ist auch nochmal ein eigenständiger Artikel im Gegensatz zu der Elternzeitregelung, bezeichnet als Elternurlaub. Das muss man einfach nochmal ganz klar sehen. Das ist eine Sonderregelung.

Insofern regelt es einen gesonderten Anspruch, einen Freistellungsanspruch für Väter bzw. den zweiten Elternteil, der auch bezahlt ist. Das passt überhaupt nicht zusammen mit der Systematik, die wir aktuell im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben.

Die Bundesregierung hat ja gesagt, sie hat die Vereinbarkeitsrichtlinie umgesetzt. Das sehen wir aber ganz anders vom Deutschen Juristinnenbund. Wie gesagt, es gibt auch Gutachten, es sind ja auch teilweise schon Argumente nochmal vorgebracht worden.

Vielleicht einfach nochmal ganz kurz, um es zusammenzufassen, dieser Elternschutz, die Elternschutzfreistellung bzw. Vaterschutz eben erfolgt anlässlich der Geburt. Das ist wortwörtlich so in Artikel 4 drin. Das zeigt, es hat einen Zusammenhang mit der Entlastung der Mutter nach der Geburt. Es zielt auf die Bindungen ab, die erfolgen nach der Geburt. Und es soll natürlich auch nochmal einen ganz speziellen Anreiz setzen, insbesondere für Väter. Ich komme natürlich auch jetzt auch nochmal auf das Väterthema zu sprechen, weil es einfach so wichtig ist.

Das Elterngeld, die Leistungen aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, die dienen ja eher der Reduzierung der Arbeitszeit, der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit und das im Grunde genommen abzusichern. Das ist nochmal ein ganz, ganz anderer Schwerpunkt.

Hinzu kommen auch noch die Berechnungsgrundlagen. Die Berechnungsgrundlagen für das Elterngeld, die beziehen sich ja auf das durchschnittliche Einkommen. So, wie dieser Freistellungsanspruch geregelt werden soll für den Elternschutz, ist das ja bezogen auf die Entgeltfortzahlung wie im Krankheitsfall.

Das bedeutet, das orientiert sich am aktuellen Gehalt und das wäre auch aus unserer Sicht wichtig, weil wann würden Väter bzw. der zweite Elternteil das in Anspruch nehmen. Doch nur dann, wenn sie auch entsprechend in dieser Zeit vergütet werden.

Ziel ist, wir wollen zu der partnerschaftlichen und fairen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Dafür müssen wir insbesondere die Väter in die Elternzeit, in die Elterngeldbeanspruchung nehmen. Wenn Sie das sofort ab dem Zeitpunkt



der Geburt machen, sehen wir es so, dass es da einen sehr großen Anreiz geben wird, das auch fortzuführen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Werner, Ihre nächste Frage. Mikro bitte anmachen.

Abg. **Katrin Werner** (DIE LINKE.): Ja, wieder der Fehler. Ja, die geht auch nochmal an Frau Runge, die zweite Frage.

Und zwar, wie bewerten Sie das Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz sowie das Diskriminierungs- und Kündigungsverbot mit dem vorgeschlagenen zehntägigen Elternschutz und welcher weitere Handlungsbedarf ergibt sich da aus Ihrer Sicht auch in Richtung der EU-Richtlinie über die wir ja immer sprechen?

Die **Vorsitzende**: Frau Runge, Ihre Antwort bitte.

Sandra Runge (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Das Rückkehrrecht haben wir in Artikel 10 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie geregelt. Das ist aber eigentlich schon eine alte Regelung, die in früheren EU-Richtlinien schon mehrfach erwähnt wurde und die auch aus unserer Sicht bisher nicht ausreichend umgesetzt wurde. Es ist wirklich essentiell, dass insbesondere Mütter wieder an den gleichen bzw. wenn dieser nicht mehr existiert, gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren können.

Das über § 106 Gewerbeordnung zu regeln, was im Grunde genommen auch eine ganz andere Zielrichtung hat, ist nicht zielführend und das ist wirklich bedauerlich, dass es bei der letzten Reform des Mutterschutzgesetzes dort nicht zu einer entsprechenden Regelung gekommen ist. Also es ist unabdingbar, dieses Rückkehrrecht generell zu regeln.

Einhergehend mit dem Rückkehrrecht sehen wir aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes auch Handlungsbedarf in Bezug auf einen Diskriminierungsschutz. Das ist flankierend natürlich mit die-

sen Regelungen, weil aktuell immer noch die Situation so ist, dass Eltern erheblich benachteiligt werden in Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit, Kinder kriegen und Rückkehr nach der Elternzeit insbesondere und es ist wirklich traurig, dass es dazu bislang auch noch kein differenziertes Zahlenmaterial gibt. Insofern lautet auch eine der Empfehlungen des Deutschen Juristinnenbundes, dass Fürsorge leistende Erwerbstätige, da kommt man natürlich auch noch in den Bereich Pflege, als Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden, um einfach auch diesen Diskriminierungsschutz rund zu machen. Denn unser aller Ziel sollte ja sein, dass keiner benachteiligt wird und Kinder kriegen in Zukunft kein Makel ist.

Zusätzlich gibt es natürlich noch andere Regelungen, die wichtig wären. Unter anderem zum Beispiel auch noch die Ausweitung der Partnermonate. Also es wäre wichtig, dass die nicht übertragbaren Elterngeldmonate erweitert werden auf vier Elterngeldmonate. Eine Möglichkeit wäre auch noch eine Ausweitung des Kündigungsschutzgesetzes, beispielsweise nach dem Wiedereinstieg. Dort könnte man regeln, dass dieser dann auch noch fortgeht zum Beispiel nach der Elternzeit, um einfach auch Chancengleichheit herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit kommen wir zur Fragerunde von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Frau Schneidewind-Hartnagel bitte.

Abg. **Charlotte Schneidewind-Hartnagel** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Herzlichen Dank Frau Vorsitzende. Meine Fragen gehen an Herrn Nöhring vom Zukunftsforum Familie. Meine erste Frage betrifft die kostbare erste Zeit mit dem Kind und wieso sie aus Sicht des Zukunftsforum Familie so wichtig ist hinsichtlich der Bindung zwischen Vater und Co-Eltern in der unmittelbaren Zeit nach der Geburt? Und inwiefern wirkt sich dies langfristig auf mehr Partner*innenschaftlichkeit in der Sorgearbeit und Verantwortungsübernahme in der Familie aus? Das wäre meine erste Frage an Sie, Herr Nöhring.



Meine zweite Frage wäre, trotz des errechneten Geburtstermins lässt sich die Geburt eines Kindes zeitlich nicht mit genauer Sicherheit planen. Wie wird durch die Einführung des eigenständigen Rechtsanspruchs auf zusätzliche Elterntage der möglichen Spontanität einer Geburt Rechnung getragen und inwiefern wird dieser vom derzeitigen Modell eben nicht abgedeckt?

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Herr Nöhring, Sie haben die Antwort bitte.

Alexander Nöhring (Zukunftsforum Familie e. V.): Ich kann es versuchen. Herzlichen Dank für die Nachfrage. Also es ist, wir wissen sozusagen auch aus der familiensoziologischen Forschung, dass Familien, junge Eltern in dieser sensiblen Phase rund um die Geburt so offen sind für Ansprache, für Veränderung und für Prägung in ihrem Familienleben, wie eigentlich später nie wieder im Verlauf ihres Familienlebens.

Insofern ist das eine sehr sensible Phase, in der es sich sozusagen sehr gut anbietet, bestimmte positive Anreize zu setzen – nämlich Anreize auch in die Richtung vor allen Dingen, die die Familien selbst sich wünschen, nämlich, ich hab das vorhin aufgeführt, eine, also überwiegend eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Und relativ schnell nach der Geburt, also die bekommen ihr Kind, dann haben sie vielleicht noch diese Vorstellungen, die Vorstellungen, sich partnerschaftlich die Erwerbs- und Sorgearbeit zu teilen und relativ schnell merken dann junge Eltern auf dem Arbeitsmarkt, dass das so nicht hinhaut, dass die Ansprache eine andere ist, dass die Freistellungsmöglichkeiten so nicht sind und das hören wir auch immer wieder, dass die große Frustration relativ schnell einsetzt.

Hier kann sozusagen genau solch eine Regelung eines Elternschutzes ansetzen. Kann sagen, schon mal mit Beginn der Geburt, sehr schnell, sehr kurzfristig wird anerkannt, dass eben Vater und Mutter oder ich sage, das ist ja vorher noch eine

Frage von Alleinerziehenden, durchaus auch jemand Weiteres, sozusagen für das Kind zuständig ist und beide zum Kind gehören. Da ist es eigentlich, vorhin ist das Stichwort Kindeswohl gefallen, es ist glaube ich relativ egal, wer das ist. Es geht um die verlässliche, dauerhafte Fürsorge für das Kind. Das ist das, was vor allen Dingen auch die Kinder brauchen.

Da wissen wir, dass diese frühzeitige, diese frühe Väterbeteiligung vor allen Dingen langfristig die Paarstabilität erhöht, nämlich indem Väter, die sich sehr früh beteiligen, auch später die, sozusagen längere Elternzeiten in Anspruch nehmen, weil sie sehr früh auch eine körperliche und eine emotionale, sehr enge Bindung zu ihrem Kind aufbauen, gerade in diesen sensiblen, wie ich sagte in diesen ganz sensiblen Tagen rund um die Geburt.

Ihre zweite Frage war sozusagen die Frage nach der Spontanität, die Frage der Spontanität dieser Regelung. Also zum Auftragsaufwand ist ja vorhin schon vom Deutschen Frauenrat etwas gesagt worden. Wir wissen, dass Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Antritt der Elternzeit bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angezeigt werden muss und eigentlich auch die gesamte Planung der Elternzeit. Also in welchen Phasen möchte ich ElterngeldPlus nehmen oder bin ich in Teilzeit erwerbstätig oder voll in Elternzeit? Das lässt sich natürlich mit einem Geburtstermin, mit der Geburt eines Kindes nicht vereinbaren. Zum Glück richtet sich irgendwie ein Kind in seiner Geburt nicht danach, wie die rechtlichen Regelungen sind, sondern umgekehrt ist das der Fall. Umgekehrt sollte es ja auch der Fall sein.

Gleichzeitig kann auch Elterngeld erst ab Geburt beantragt werden bzw. ab dem Vorliegen der entsprechenden Geburtsurkunde. Gerade in den letzten Monaten haben wir erlebt, vielfach, dass Standesämter in größeren Städten nicht hinterher kamen, coronabedingt, mit dem Ausstellen von Geburtsurkunden.

Das heißt, gerade für Familien, die ökonomisch nicht sehr komfortabel ausgestattet sind, bedeutet das auch ein großes finanzielles Risiko und ein



Wagnis und wenn hier sozusagen die Bundesregierung zum Teil darauf verweist, dass ja auch direkt nach der Geburt zwei Wochen Elternzeit genommen werden können, dann bedeutet das, würde das bedeuten für eigentlich so gut wie alle Familien, zwei Wochen ohne Entlohnung dazustehen für diese zwei Wochen. Das sozusagen verhindert zusätzlich natürlich die kurzfristige Inanspruchnahme einer solchen Zeit.

Das dritte Argument, das ist ja auch schon mehrfach vorgetragen worden. Elternzeit und Elternschutz sind zwei unterschiedliche Dinge. Elternzeit, Elterngeld sollen sozusagen ein Schonraum für die Kinder in der gesamten ersten Familienphase, im ersten Jahr oder etwas mehr als ein Jahr, ermöglichen.

Beim Elternschutz hingegen geht es eben um die Vater-Kind-Beziehung. Es geht um die Unterstützung, das will ich auch nochmal betonen, der gesundheitlichen Rehabilitation der Mutter. Auch das ist durchaus ein Aspekt. Wer einmal ein, sozusagen ein Wochenbett einer Frau, ich habe es nicht körperlich erlebt, aber ich war dabei und wer das erlebt hat weiß, dass da sozusagen ganz viel auch körperliche Unterstützung für das Kind im Haushalt sein muss. Und wir wissen eben, dass sich die Väterbeteiligung langfristig und die Paarstabilität erhöhen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Noch eine halbe Minute gut. Frau Schneidewind-Hartnagel, haben Sie noch eine Frage?

Abg. **Charlotte Schneidewind-Hartnagel** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte vielleicht noch die Bemerkung zu machen zu etwas, auf das wir bislang noch nicht eingegangen sind.

Also es gibt ganz interessante Untersuchungen, dass man tatsächlich festgestellt hat, dass der enge Kontakt zu Vater oder Co-Mutter tatsächlich auch zu einer Mehrausschüttung dieses sogenannten Bindungshormons, dieses Hormons Oxytocin, führt, sodass also dieses auch dann, wenn direkt nach der Geburt das Kind Kontakt aufnehmen kann zu Vater oder Co-Mutter, das tatsächlich

auch eine Auswirkung auf den Hormonhaushalt hat und damit natürlich auch auf die erste Bindung.

Die **Vorsitzende**: Wunderbar. Danke schön. Damit kommen wir zum zweiten Block der CDU/CSU-Fraktion, zehn Minuten. Herr Kartes, machen Sie weiter?

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Genau, ich würde weiter machen, Frau Vorsitzende.

Die **Vorsitzende**: Dann bitte, Sie haben das Wort.

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich hätte noch eine Frage oder viel mehr zwei Fragen an Herrn Liebing vom Vku nochmal.

Das eine ist, wenn man so eine Regelung jetzt umsetzen würde, welche praktischen Auswirkungen oder praktischen Herausforderungen sage ich jetzt mal, würden Sie denn für Ihre Mitgliedsunternehmen erwarten?

Dann ergänzend, Sie haben das in Ihrer Stellungnahme auch angedeutet, Sie präferieren ja andere Maßnahmen. Sagen, es wäre vorrangig, die weiter zu fördern, insbesondere hier das Thema Akzeptanz der Nutzung von Elternzeit auch durch Väter. Auch das könnten Sie für uns nochmal ergänzend ausführen. Danke.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Herr Liebing, Sie haben die Antwort.

Ingbert Liebing (Verband kommunaler Unternehmen e. V.): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Es ist eine selbstverständliche Aufgabe für Unternehmen und der stellen sich auch die kommunalen Unternehmen, dass im Zuge von Geburten Mutterschutzzeiten, Elternzeiten organisiert werden müssen in den Unternehmen. Das ist eine organisatorische Herausforderung, aber eine selbstverständliche Herausforderung, der sich die Unternehmen stellen.



Es ist aber umso leichter, dies organisatorisch zu regeln, wenn die Zeit, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus dem Unternehmen für Erziehungsarbeit ausscheidet, etwas länger ist als kurzfristige Zeit, weil es dann leichter ist, auch Ersatz für eine spezielle Aufgabe heranzuführen, Vertretung zu regeln.

Ich kann das auch aus eigenem Erleben sagen in meinem Verbandsgeschäft. Wenn bei mir ein junger Vater sagt, er würde gerne Elternzeit nehmen, dann ermuntere ich ihn, im Zweifelsfalle mehr als das, was er beantragt zu nehmen, weil es dann auch zum einen für ihn selber eine gute Zeit ist, aber auch für das Unternehmen leichter ist, eine Vertretung zu organisieren.

Je kürzer die Zeiten sind, das ist jedenfalls die Erfahrung, muss es im Bestand aufgefangen werden und das geht dann zu Lasten von Kolleginnen und Kollegen. Dient nicht gerade der Akzeptanz. Deswegen das Werben auch eher für längerfristige Freistellungen für die Erziehungsarbeit als kurzfristige Geschichten.

Das zweite ist, weil Sie fragten nach anderen alternativen Maßnahmen. Ich sagte das in meinem Eingangsstatement. Das hat viel mit Kommunikation und Unternehmenskultur zu tun. Ich bin überzeugt davon, dass kluge Arbeitgeber auch aus eigenem Interesse sich um das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kümmern und in Zukunft mehr kümmern werden und kümmern müssen angesichts von Fachkräftemangel. Das ist ein Thema von Attraktivität als Arbeitgeber.

Deswegen geht es aus meiner Sicht auch darum, in der Führungsetage von Unternehmen dieses Thema so zu verankern, dass damit wirklich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermuntert werden, die vorhandenen Möglichkeiten auch zu nutzen der Elternzeit, des Elterngeldes, was ja finanziell eine Absicherung darstellt.

Darin sehen wir jedenfalls einen größeren, erfolgreicher Weg mit dieser positiven Motivation als etwas gesetzlich zu regeln und aufzugeben. Das

als alternatives Handlungsfeld zu einer gesetzlichen Regelung.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Herr Kartes, Ihre nächste Frage.

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Vielen Dank. Meine nächste Frage geht an Frau Plack nochmal von der BDA. Ich würde das Thema gern nochmal so ein bisschen grundsätzlicher aufmachen. Es geht ja letztendlich um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die wir ja alle wollen. Wie stehen Sie denn aus Ihrer Sicht insgesamt zu dem Thema und hätten Sie andere Vorschläge sozusagen für einen Handlungsbedarf des Bundesgesetzgebers?

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Plack bitte, Ihre Antwort.

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Danke schön. Also grundsätzlich kann ich mich dem, was Herr Liebing gerade ausgeführt hat, nur anschließen. Wir brauchen genauso Frauen in der Arbeitswelt. Die Anreize, die das Elterngeld im Moment dafür setzt, zeigen ja auch, wenn noch nicht ausreichend, aber doch in gewisser Weise, eine Wirkung.

Wir stoßen uns einfach daran, dass hier versucht wird, durch diesen Elternschutz den Anspruch gesetzlich zu erzwingen und zweifeln sehr daran, dass das dadurch gelingen kann. Denn einen Freistellungsanspruch genau zu dieser Zeit hat der Vater schon, auch in bezahlter Weise, durch das Elterngeld.

Den Vaterschutz kann ich auch nicht oder den Elternschutz kann ich auch nicht allein damit begründen, dass die Richtlinie dafür einen eigenen Artikel vorsieht, denn die Erwägungsgründe sagen ganz ausdrücklich, dass bestehende Regelungen Berücksichtigung finden können und dass keine Umbenennung bestehender Urlaube, die Richtlinie spricht ja von Urlauben, erfolgen muss. Dass es also gar nicht aufs Wording ankommt, sondern



auf die Tatsache, dass den Elternteilen die Möglichkeit der Vereinbarkeit gegeben wird. Das machen unsere Regelungen. Insofern fehlt es da gar nicht so sehr an gesetzlicher Rückendeckung für Eltern, die sich die Sorgearbeit aufteilen wollen, um beiden zu ermöglichen zu arbeiten.

Ich finde, das zeigt sich auch in dem Beispiel von SAP. So ein Großunternehmen hat natürlich enorme Möglichkeiten, Angebote zu machen. Aber auch da zeigt sich ja, dass eine 50/50-Lösung immer noch nicht erreicht ist. Das ist eine gesellschaftliche Entwicklung und deswegen glauben auch wir, dass das ganz essentiell eine Frage der Unternehmenskultur ist und des Klimas, ob das mitgetragen wird oder nicht, dass Väter für längere Zeiten Auszeiten nehmen oder in Teilzeiten gehen, um familiäre Verantwortung zu übernehmen.

Das muss vom Unternehmen mitgetragen werden, gelebt werden. Dafür muss ein offenes Ohr da sein. Die Ansprüche dafür bestehen und in kleineren Unternehmen, Frau Rigo hatte das in ihrem Eingangsstatement angesprochen, das ist auch das, was bei uns ankommt, in kleineren Unternehmen werden extrem vielfältige Lösungen gefunden. Auch da, wo gesetzliche Ansprüche gar nicht bestehen, weil die Betriebe eben erkennen, dass sie darauf angewiesen sind, den Mitarbeitern diese Möglichkeiten zu bieten, damit Frauen wie Männer weiter arbeiten können, auch in Phasen, wo Kinder klein sind und betreut werden müssen.

Wir beschränken uns jetzt hier auf die Kinderbetreuung, aber das geht ja genauso weiter mit der Pflege. Das ist einfach eine Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und familiären Verpflichtungen, die die Unternehmen mittragen müssen und das ist eine Frage der Unternehmenskultur, die das mittragen muss.

Deswegen stoßen wir uns so ein bisschen an diesem kantigen weiteren gesetzlichen Anspruch, der an sich dazu führen würde, dass es eher unübersichtlicher wird, weil es letztlich auch irgendwie zu einer Verrechnung kommen muss, genauso wie beim Mutterschutz auch. Es wird ja auch auf die Elternzeit angerechnet.

Insofern wird das so ein bisschen ins Leere laufen. Ich glaube, der Ansatz muss sein, bei den Betrieben den Willen, dies zu unterstützen, hervorzuholen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Herr Kartes, noch eine kurze Frage? Anderthalb Minuten haben Sie noch.

Abg. **Torbjörn Kartes** (CDU/CSU): Genau, ich würde einfach ergänzend nochmal Frau Rigo fragen zu den speziellen Herausforderungen gerade von den Unternehmen, die Sie vertreten, insbesondere eben in diesen kleineren Strukturen. Welche praktischen Herausforderungen sehen Sie da, gerade im Vergleich vielleicht auch zu anderen großen, wie der SAP? Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Rigo, Sie haben die Antwort und den Blick auf die Uhr bitte.

Caroline Rigo (Zentralverband des deutschen Handwerks): Vielen Dank. Ja, ich denke mal, das liegt plakativ auf der Hand. Wenn wir von Kleinstbetrieben sprechen mit durchschnittlich fünf Mitarbeitern, dann stellen sich natürlich bei jedem Personalmangel, mag der jetzt begründet sein durch urlaubsbedingten Ausfall oder durch krankheitsbedingten Ausfall oder eben durch die angedachte zusätzliche Vaterschaftszeit, immer Fragen: „Wie ersetze ich? Wie kann ich kurzfristig umplanen? Wie kann ich meinen Auftrag dennoch erfüllen?“

Wir sprechen natürlich auch vom Handwerk. Wir sprechen von Werkverträgen, die eingehalten werden müssen, von Gewerken, worauf andere Gewerke wieder aufbauen, wenn wir jetzt an Hausbau oder Ähnliches denken.

Also natürlich, je kleiner die Betriebe, desto schwieriger wird die Personalplanung und desto mehr werden die Betriebe und Betriebsinhaber vor Herausforderungen gestellt.

Aber nichtsdestotrotz möchte ich an der Stelle tatsächlich nochmal darauf hinweisen, dass das in



der Praxis bisher auch ohne überbordende regulatorische Maßnahmen gehandelt wird und dass auch da durch Urlaubregelungen, durch Elternzeitregelungen etc. das eigentlich keine großen Probleme darstellt.

Jetzt ist meine Redezeit leider aus.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Leider, ja, leider ist die Redezeit zu Ende.

Vielen Dank. Wir kommen zur letzten Runde, der Fragerunde der SPD-Fraktion, sechs Minuten. Herr Schwartze macht weiter.

Abg. **Stefan Schwartze** (SPD): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Ich möchte nochmal eine Frage stellen an den DGB und an den Juristinnenbund. Wir diskutieren ja im Moment im Wesentlichen drei Varianten, wie man eine solche Freistellung umsetzen könnte. Erstens, als eigenständiges Gesetz, zweitens, innerhalb des Mutterschutzgesetzes oder drittens, im Rahmen des Bundeselterngeldes. Vielleicht führen Sie nochmal aus, welche Lösungen Sie favorisieren und warum Sie das tun.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Weusthoff, Sie haben das Wort.

Anja Weusthoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank. Eine Umsetzung innerhalb des Mutterschutzgesetzes, ich mache das mal nach dem Ausschlussprinzip, halten wir nicht für sinnvoll, weil sich Sinn und Zweck des Mutterschutzgesetzes und der Vaterschaftsfreistellung eben nicht decken. Ich hatte das in meinem Eingangsstatement schon erläutert.

Das eine dient dem Zweck, den Gefahren für Mutter und Kind vorzubeugen, also gesundheitliche Gefahren und Benachteiligungen abzuwenden. Das ist das Mutterschutzgesetz. Die Vaterschaftsfreistellung zielt auf den Vater und seine Bindung zum Kind und die längerfristigen Effekte, die sich daraus ergeben. Deswegen ist das nicht miteinander zu vereinbaren.

Wenn man dann auf das Bundeselterngeldgesetz guckt, dann dient auch hier das im eigentlichen Sinne nicht dem Zweck, die Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Eltern anzustreben, indem die Bindung des Vaters gestärkt wird und er stärker in die Erziehungsarbeit eingebunden wird, sondern es dient in der ersten Lebensphase zunächst mal dazu, die Sorge für das Neugeborene zu ermöglichen, indem ein Elternteil von der Arbeit sich, von der Erwerbstätigkeit sich zurückzieht und der andere Elternteil das Erwerbseinkommen erwirtschaften kann.

Vor diesem Hintergrund macht es in jedem Fall Sinn, auf eine Vaterschaftsfreistellung in einer eigenständigen gesetzlichen Regelung zu beharren, weil sozusagen damit dann eindeutig die Zielgruppe adressiert wird, weil auch eindeutig gesagt wird, was der Sinn und Zweck einer Vaterschaftsfreistellung ist, nämlich die Bindung zwischen Vater und Kind zu stärken, die Väter stärker in die Pflicht zu nehmen und die partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Eltern zu fördern, um eben die Überwindung struktureller Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in der Arbeitswelt auch am Schluss in den Blick zu nehmen.

Insofern, bei Abwägung der verschiedenen Möglichkeiten, geht die Tendenz beim DGB eher dazu, eine eigenständige Regelung für die Vaterschaftsfreistellung zu bevorzugen gegenüber einer Einbeziehung in andere Gesetze. Gleichwohl muss es natürlich eine Verzahnung mit den Regelungen im BEEG geben, weil ja nicht zuletzt auch die Vereinbarkeitsrichtlinie darauf hinweist, dass Ansprüche dann irgendwann auch miteinander verrechnet werden können, wenn die Elternzeit tatsächlich komplett ausgeschöpft wird und die Vaterschaftsfreistellung mit den zehn Tagen rund um die Geburt zusätzlich hinzukommt.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Runge, Ihre Antwort bitte.

Sandra Runge (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Danke. Also ich kann das auch gerne nochmal nach dem Absichtungsprinzip machen. Also für uns, für den Deutschen Juristinnenbund, scheidet eine Aufnahme in das BEEG quasi ergänzend aus,



weil das einfach von der Systematik nicht passt. Das wurde glaube ich eben schon ausführlich genug dargestellt. Bleibt also nur die Variante, entweder als eigenständiges Gesetz oder doch in das Mutterschutzgesetz zu implementieren.

Wir sprechen uns eher für die zweite Variante aus. Wir sehen natürlich auch, dass das Mutterschutzgesetz auch Gesundheitsschutz der Mutter, des ungeborenen Kindes und der stillenden Mutter ist. Gleichzeitig hat aber auch das Mutterschutzgesetz einen gleichstellungspolitischen Aspekt. Das darf man auch nicht vergessen. Das Mutterschutzgesetz ist beeinflusst vom EU-Recht. Dort finden viele Vorschriften Einzug, die natürlich auch darauf abzielen, die Chancengleichheit der Mutter auch im Zusammenhang mit allem, was rund um die Geburt passiert, zu gewährleisten.

Auch im § 1 Satz 2 Mutterschutzgesetz steht explizit drin, dass Mütter vor Benachteiligungen zu schützen sind. Das bezieht sich natürlich nicht nur auf einen reinen Gesundheitsschutz, sondern generell auch auf die Entlastung, die einhergehen würde. Das ist ja auch einer der großen Bereiche, der die Zielsetzung des Elternschutzes bzw. des zusätzlichen Vaterschutzes ist.

Wie gesagt, ich betone auch nochmal, in der EU-Richtlinie steht „anlässlich der Geburt“ und so ist es aus unserer Sicht sachlich am besten im Mutterschutzgesetz aufgehoben.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Noch eine kurze Frage, Herr Schwartz?

Abg. **Stefan Schwartz** (SPD): Ganz kurz nochmal eine Frage an den Frauenrat. Im Antrag der Linken wird eine Elternschutzzeit unmittelbar nach Schluss der Sitzung: 15:33 Uhr

der Geburt gefordert. In Ihrer Stellungnahme sprechen Sie von „innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt“. Vielleicht können Sie nochmal erläutern, warum Sie hier für eine flexiblere Regelung eintreten?

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Dr. Nordmann bitte, Ihre Antwort.

Dr. Anja Nordmann (Deutscher Frauenrat): Grundsätzlich präferieren wir tatsächlich auch die zehn Tage nach der Geburt, würden das aber immer einer gewissen Bedarfsdeckung innerhalb der Familie entsprechend, also anpassen wollen.

Ich würde aber gern nochmal einen anderen Aspekt, vielleicht von Ihrer Frage davor nochmal aufnehmen wollen. Der Mutterschutz gilt der Gesundheit. Diese Vaterschaftsfreistellung gilt insbesondere auch der Gleichstellung. Das ist Staatsauftrag und darum aus unserer Sicht eindeutig eine Bundesfinanzierung aus Steuermitteln und nicht über Krankenkassen oder über Arbeitgeber oder über andere Kassen, sondern es ist ein eindeutiger Staatsauftrag, der auch aus Finanzen des Bundes zu tragen wäre.

Das würde ich gerne nochmal ergänzen, weil der Aspekt gerade noch untergegangen ist. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit sind wir am Ende unserer Anhörung. Ich danke allen Sachverständigen und allen Zuschauerinnen und Zuschauern, dass Sie heute hier waren und schließe die öffentliche Anhörung, aber wünsche Ihnen vorher noch eine schöne Woche und einen schönen Abend. Auf Wiedersehen!

Sabine Zimmermann (Zwickau), MdB
Vorsitzende



Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen

Ingbert Liebing Verband kommunaler Unternehmen e. V. Berlin	Seite 37
Alexander Nöhring Zukunftsforum Familie e. V. Berlin	Seite 42
Dr. Anja Nordmann Deutscher Frauenrat Berlin	Seite 47
Kerstin Plack Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Berlin	Seite 52
Caroline Rigo Zentralverband des deutschen Handwerks Berlin	Seite 57
Sandra Runge Deutscher Juristinnenbund (DJB) Berlin	Seite 61
Nina Katrin Straßner SAP Deutschland SE & Co. KG Walldorf	Seite 64
Anja Weusthoff Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin	Seite 70

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 · 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

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

Seite 42 von 75

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 Netto-bezüge. 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?

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

Ausschussdrucksache
19(13)150c

STELLUNGNAHME DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

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

Drs. 19/26979

Berlin, 1. Juni 2021

Zusammenfassung

Sorgearbeit muss zwischen den Geschlechtern umverteilt werden. Frauen und Männer müssen in allen Lebenslagen Erwerbs- und Sorgearbeit verbinden können. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein partnerschaftliches Erwerbs- und-Sorge-Arrangement ermöglichen. Dies gilt nach der Krise erst recht.

Der Deutsche Frauenrat (DF) unterstützt die Forderung nach Einführung einer bezahlten Freistellung für Väter und Co-Mütter rund um die Geburt und befürwortet den vorliegenden Antrag der Fraktion DIE LINKE. Je früher Väter Verantwortung in der Kinderbetreuung übernehmen, desto eher werden sie auf Dauer zu aktiven Vätern. Das tut nicht nur den Kindern gut, sondern befördert auch eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in Paarhaushalten. Das wiederum stärkt mittelbar und langfristig Frauen in ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Wenn sich mehr Väter von Anfang an in der Familie engagieren, registrieren nicht nur Arbeitgeber*innen: Bei Geburt eines Kindes sind auch die Väter oder Co-Mütter zunächst nicht verfügbar. Eine solche Freistellung soll mindestens zwei Wochen innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt möglich sein und wie das Elterngeld aus Steuermitteln finanziert werden.

Bewertung

Gleichstellung in der Übernahme von Sorgearbeit kann nur mit einer erhöhten Beteiligung von Männern gelingen. Dieses Ziel muss im Fokus einer progressiven und gleichstellungsorientierten Familienpolitik der nächsten Legislaturperiode stehen und es müssen dafür Maßnahmen ergriffen werden, die sich kurzfristig im gelebten Alltag auswirken.

Ein zweiwöchiger Anspruch auf Freistellung mit Lohnersatz nach Geburt für Väter und Co-Mütter ist eine solche Maßnahme. Sie trägt mittelbar zur unabhängigen Existenzsicherung von Frauen bei, indem sie einen deutlichen Anreiz dafür setzt, dass Väter sich langfristig stärker in den Familien engagieren. Dies würde einen Kulturwandel bewirken, durch den die Zuständigkeit von Vätern und Co-Müttern gesellschaftlich und insbesondere in der Wirtschaft nicht mehr hinterfragt würden. Leistungen wie das Elterngeld, die sich an Väter richten, tragen dazu bei, Änderungen in geschlechtsstereotypen Vorstellungen und Normen zu bewirken und einen Rollenwechsel in der Erziehung und Betreuung von Kindern anzuregen, stellte die Sachverständigenkommission für den Neunten Familienbericht der Bundesregierung aktuell fest.

Sorgelücke schließen, Frauen stärken

Je mehr Sorgearbeit Frauen übernehmen, desto weniger Zeit bleibt ihnen, ein auskömmliches eigenes Einkommen zu erwirtschaften. Frauen unterbrechen häufiger und auch länger ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Sorgearbeit, wenn Kinder geboren werden. Der Gender Care Gap liegt bei 52 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern liegt er sogar bei 83 Prozent.¹ Diese Sorgelücke steht in direktem Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap und dem Gender Lifetime Earning Gap. Mit der Geburt des ersten Kindes setzt in vielen Paaren ein Traditionalisierungsschub in der Arbeitsteilung zu Lasten von Frauen ein.² Dazu zählt auch der sogenannte Mental Load: an alles denken müssen, den Familienalltag zu koordinieren. Das muss sich ändern, nach der Krise erst recht. Der DF geht, auf Grundlage aktueller Zahlen des DIW und WSI, davon aus, dass sich die Sorgelücke im Zuge der Corona-Krise im Durchschnitt noch vergrößert.³ Die sich im Nachgang der Krise vergrößernden Gender Gaps müssen effektiv durchbrochen werden, damit Frauen und Männern in allen Lebensbereichen gerechte Teilhabechancen offenstehen.

Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten ist ein gleichstellungspolitischer Erfolg, aber das Volumen der bezahlten Arbeitsstunden von Frauen stagniert tendenziell; immer mehr Frauen teilen sich eine gleichbleibende Anzahl von Erwerbsarbeitsstunden.⁴ Eine der Ursachen dafür ist, dass auf der anderen Seite der Arbeitsmedaille kein entsprechender Anstieg der unbezahlten Sorgearbeit von Männern einherging.⁵

¹ BMFSFJ (2020), Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung, Berlin, S. 14-22.

² Ebda. S. 46-57.

³ Zucco, Aline/ Lott, Yvonne (2021), Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, WSI-Report Nr. 64; Jessen, Jonas/ Spieß, C. Katharina/ Wrohlich, Katharina (2021), Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung, DIW Wochenbericht Nr. 9.

⁴ Wagner, Susanne (2020), Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. IAB-Forschungsbericht 16/2020, Nürnberg, S. 25-32.

⁵ Gärtner, Marc/ Scambor, Ellie (2020): Caring Masculinities. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. In: APuZ 45/2020.

<https://www.bpb.de/apuz/care-arbeit-2020/317852/caring-masculinities-ueber-maennlichkeiten-und-sorgearbeit> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

Frauen bleiben oft in Teilzeit, sie sind in prekärer Beschäftigung, sie machen seltener Karrieresprünge. Dadurch werden die anhaltend hohen Unterschiede der Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, in der Stunde aber vor allem auch über den Lebensverlauf, zementiert.⁶

Die fehlende Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit wird durch die Mütter sehr häufig kompensiert, mit erheblichen Nachteilen für ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit einschließlich in der Rente. Insbesondere für Alleinerziehende, zu 90 Prozent Frauen, ergeben sich aus einer traditionellen Arbeitsteilung während der Paarbeziehung nach einer Trennung oder Scheidung langfristige negative Effekte auf ihre Einkommenssituation und die ihrer Kinder.⁷ In der Corona-Krise zeigt sich, dass Frauen nach wie vor zuerst zuständig sind, wenn Schulen und Betreuungseinrichtungen schließen. Wurden die vom Gesetzgeber zusätzlich ermöglichten Kinderkrankentage in diesen Fällen überhaupt beantragt, dann überwiegend von Müttern. Geschlechterrollen sind in unserer Gesellschaft fest verankert. Damit Rückschritte in der Gleichstellung jetzt verhindert werden, müssen wirksame staatliche Maßnahmen entgegenwirken.

Partnerschaftlichkeit ist das Ziel

Im Rahmen der EU Ratsschlussfolgerungen zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit“ vom Dezember 2020⁸ als auch in ihrer Stellungnahme zum Neunten Familienbericht in 2021⁹ hat sich die Bundesregierung verpflichtet, partnerschaftliche Arbeitsteilung zu stärken. Zuletzt hat im April dieses Jahres das BMFSFJ eine neue Qualität von Vereinbarkeit und dabei die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung als eines der vier Fortschrittsfelder für eine Familienpolitik der Zukunft erklärt. Gelingende Vereinbarkeit wird als Aufgabe eines vorsorgenden Sozialstaats nach der Pandemie begriffen.¹⁰

Freistellung ergänzt Elterngeld- und Elternzeitgesetz

In 2019 hat Deutschland die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie mit beschlossen, wonach bis August 2022 als Teil dieser Richtlinie eine Vaterschaftsfreistellung von zwei Wochen nach Geburt mit Lohnersatz in nationales Recht umgesetzt werden muss.¹¹ Anders als nach Auffassung der Bundesregierung ist eine solche Freistellung zusätzlich zum Elternzeit- und Elterngeldgesetz mit einer Lohnersatzrate von 100 Prozent einzuführen, wie ein Rechtsgutachten im Auftrag des DGB nachgewiesen hat. Demnach reichen die in Deutschland bereits geltenden Regelungen nicht aus, da in der Richtlinie explizit der Zeitraum nach der Geburt als Anlass der Freistellung mit Lohnersatz genannt wird, die frühe Bindung zwischen Vätern (DF: und Co-Müttern!) und ihren Kindern gefördert werden soll und darüber hinaus mit diesem neuen Anspruch eine gleichmäßige Aufteilung der Betreuung zwischen den Partner*innen angeregt werden soll. Das Elterngeld hingegen,

⁶ Ebda.

⁷ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, S. 32f.

⁸ <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2020/12/02/tackling-the-gender-pay-gap-the-council-approves-conclusions/#> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

⁹ BMFSFJ (2021), Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland, Berlin, S. VII.

¹⁰ BMFSFJ (2021), Fortschrittsagenda. Sicherheit und Chancen für Familien. Wie weiter mit der Familienpolitik in und nach der Pandemie?, Berlin, S. 10.

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

so das Rechtsgutachten, diene vor allem dem Ziel, dass jeweils das andere Elternteil seiner/ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen kann.¹²

Im EU-Vergleich zeigt sich, dass in anderen Ländern bereits Freistellungen für Väter parallel zu Elterngeld- und Elternzeitgesetzen bestehen.¹³

Abgesehen von diesen Feststellungen spricht aus Sicht des DF ein weiterer ganz zentraler Befund für die zusätzliche Einführung einer Freistellung: Für Frauen wirkt das Elterngeld im Schnecken tempo. Das 2007 eingeführte Elterngeld wird aktuell nur von 25 Prozent aller Väter genutzt. Während bei Frauen die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs derzeit bei 14,5 Monaten liegt, liegt sie bei Männern seit einigen Jahren konstant bei durchschnittlichen 3,7 Monaten.¹⁴

Ohne den zunehmenden Anteil von Vätern schmälern zu wollen, muss die Frage beantwortet werden, wie die anderen 75 Prozent der Väter besser und schneller durch Gesetzgebung erreicht werden können. Ernst genommen werden muss dabei, dass die Lohneinbußen beim Elterngeld von vielen Paaren als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme der Väter angegeben werden.

Kulturwandel aktiv herbeiführen

Ein automatischer Freistellungsanspruch gegenüber dem/ der Arbeitgeber*in bei Geburt eines Kindes, verknüpft mit einem steuerfinanzierten Lohnersatz, birgt das Potentials eines wirkmächtigen Kulturwandels in Elternschaft und Arbeitsteilung. Nicht die Frau allein wird zur Mutter, nein, es sind mindestens zwei Personen, die zusammen Eltern werden und sich zusammen kümmern wollen.

Für die Anspruchsvorraussetzungen könnte an die Regelungen im Elterngeldgesetz angeknüpft werden. Danach hätten Elternteile einschließlich Stief- und Adoptiveltern einen Anspruch, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und das Kind im eigenen Haushalt betreuen. Selbstverständlich sollen auch Co-Mütter einen Anspruch auf die Freistellung geltend machen können. Eine Reform des Abstammungsrechts hinsichtlich der Anerkennung einer zweiten Mutterschaft ist auch in diesem Zusammenhang angezeigt.

Damit sich neben der generellen Inanspruchnahme auch die Verteilung der Bezugszeiten im Elterngeld zwischen Müttern und Vätern stärker angleicht, ist nach Auffassung des DF die Ausweitung der nichtübertragbaren (Basis)Elterngeldmonate unabdingbar. Hier strebt der DF eine paritätische Aufteilung der Bezugszeiten an.

Evaluationen zum Elterngeld haben gezeigt: Beziehen Väter Elterngeld, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich langfristig stärker in der Kinderbetreuung einbringen. Die Sorgearbeit wird fairer verteilt, die Partnerschaft ist glücklicher und hält länger.¹⁵ Und daraus folgt: Frauen sind unabhängiger und haben mehr Zeit und Energie für ihren Job, haben bessere Einkommen und höhere eigene Rentenansprüche – das war immer schon wichtig, nach der Krise umso mehr.

¹² Treichel, Stefan (2020), Zur Notwendigkeit einer Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 in das geltende Arbeits- und Sozialrecht. Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

¹³ <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/cross-country/> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

¹⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_146_22922.html (letzter Zugriff am 1.6.2021)

¹⁵ Wrohlich, Katharina et al. DIW (2012), Elterngeld Monitor. Endbericht, Berlin.

Freistellung für Väter und Co-Mütter als Antwort auf die Krise

Eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik, die sich partnerschaftliche Arbeitsteilung auf die Fahnen schreibt, muss Vätern und Co-Müttern durch die Bank weg und ganz grundsätzlich ermöglichen, bei Geburt ihrer Kinder für sie und ihre Partner*innen im Wochenbett da zu sein. Der DF ist überzeugt: In der Sorgearbeit ist nach der Krise ein gleichstellungspolitischer Aufbruch dringend notwendig.

Dr. Anja Nordmann
Geschäftsführerin

Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin
Fon: +49 (0)30 204569-0
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

facebook.com/dfrauenrat
twitter.com/frauenrat
instagram.com/deutscher_frauenrat

Der Deutsche Frauenrat (DF) ist der Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen und damit die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Er engagiert sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Politik und Gesellschaft in Deutschland, in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen. In diesen rund 60 Organisationen sind Frauen aus Berufs-, sozial-, gesellschafts- und frauenrechtspolitischen Verbänden, aus Parteien, Gewerkschaften, aus den Kirchen, aus Sport, Kultur, Medien und Wirtschaft vertreten. Unser Ziel ist die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Wir setzen uns für einen geschlechterdemokratischen Wandel ein und für eine gerechte und lebenswerte Welt für alle.

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.



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 Arbeitschutzmaßnahmen 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.

Berlin, 7. Juni 2021

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin

fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022

geschaeftsstelle@djB.de • <https://www.djB.de>

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 7. Juni 2021 zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ (Drs. 19/26979)

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“.

1. Forderung

Die Fraktion DIE LINKE fordert im Rahmen des unter II gestellten Antrages auf, unverzüglich einen Gesetzesentwurf vorzulegen, um die „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“ umzusetzen, das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln und darin einen Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, 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. Dabei werden folgende Regelungen gefordert

- 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. Die Festschreibung eines Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz.*

2. Stellungnahme

a) 10-tägiger bezahlter Freistellungsanspruch („Rechtsanspruch auf Elternschutz“) für den zweiten Elternteil oder eine von der leiblichen Mutter benannte Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt des Kindes.

Art 4 der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158), die bis zum August 2022 umgesetzt werden muss, sieht einen 10-tägigen Freistellungsanspruch für den zweiten Elternteil vor. Dieser gewährt Vätern bzw.

dem zweiten Elternteil unabhängig vom Familienstand einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung anlässlich der Geburt – mindestens in Höhe des Krankengeldes.

Die Regelung eines im Mutterschutzgesetz verankerten Freistellungsanspruchs wird daher vom djb unterstützt und begrüßt. Wichtig ist, dass es sich um einen eigenständigen Rechtsanspruch handeln sollte, der nicht in den Regelungen des Elterngelds aufgehen und als fiktiver Elterngeldverbrauch bewertet werden sollte. Die Freistellung aus Anlass der Geburt – zusätzlich zu Elternzeit und Elterngeld bedeutet nicht nur eine Entlastung für die gebärende Mutter, sondern fördert die Eltern-Kind-Beziehung des anderen Elternteils von Anfang an. Letztere haben dann aufgrund der Lohnersatzleistung den finanziellen Spielraum, sich bereits in der frühen familiären Phase nach der Geburt um das Kind zu kümmern. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass der 10-tägige Elternschutz oftmals den Grundstein dafür legen wird, dass der zweite Elternteil im Anschluss Elternzeit, ggf. auch Teilzeit in Elternzeit beansprucht. Dadurch wird ein wichtiger Anreiz gesetzt, Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit innerhalb der Familie partnerschaftlich aufzuteilen.

b) Rückkehrrecht nach der Elternzeit

Das unionsrechtlich zu gewährleistende Recht auf Rückkehr auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den Bedingungen aus der Zeit vor Beginn des Mutterschutzes sowie auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die im Laufe der Schutzfristen entstanden sind, bedarf einer Regelung im MuSchG bzw. im BEEG. Das Rückkehrrecht nach der Elternzeit wird bislang lediglich über das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 GewO erfasst. Hier sollte zur Stärkung der Rechte von Elternzeit-Rückkehrenden eine klare gesetzliche Regelung existieren. Dies könnte auch dazu beitragen, dass Elternzeitrückkehrer seltener ihren Arbeitsplatz verlieren bzw. degradiert werden, wie dies oftmals in der Praxis der Fall ist. Der djb hält die eindeutige gesetzliche Regelung des Rückkehrrechts nach der Elternzeit für einen längst überfälligen Schritt, der Familien dabei unterstützen wird, Beruf und Familie leichter miteinander zu vereinbaren.

c) Diskriminierungs-/Kündigungsverbot im Zusammenhang mit der Elternzeit

Es gibt inzwischen sowohl statistische Erhebungen als auch zahlreiche Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹, die belegen, dass Personen, die Fürsorgearbeit leisten, etwa betreuende Eltern oder Personen, die Angehörige pflegen, in der Arbeitswelt erheblich benachteiligt werden. Fälle wie z.B. die Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge während der Elternzeit, Degradierungen, Kündigungen, und Vorlage von Aufhebungsverträgen nach der Rückkehr aus der Elternzeit belegen dies anschaulich. Auch abwertende Bemerkungen, wenn das Kind oder andere Angehörige erkrankt sind, der Ausschluss von Karriereprogrammen etc. sind Ausdruck solcher Schlechterstellung von Eltern und haben nachteilige Folgen für Erwerbsbiographien bis hin in das Rentenalter – für Mütter, aber auch für Väter, die Sorgeaufgaben übernehmen.

¹ Siehe Ausführungen zur derzeit laufenden Studie der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes "Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen"

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Forschung/laufende_Forschung/laufende_Forschung_node.html

Die Corona-Krise hat diese Benachteiligungen noch verschärft. Aufgrund geschlossener bzw. nicht vollständig geöffneter Betreuungseinrichtungen und negativer wirtschaftlicher Folgen, die in vielen Fällen Umstrukturierungen und betriebsbedingte Kündigungen zur Folge haben, stehen sehr häufig Mütter in Elternzeit im Fokus der (strategischen) Überlegungen.

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfasst fürsorgeleistende Erwerbstätige derzeit allenfalls über das Merkmal Geschlecht. Hier kann die Benachteiligung von Eltern und Pflegenden zwar als mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts einzuordnen sein. Eine solche Benachteiligung setzt jedoch den Nachweis voraus, dass entweder Frauen oder Männer besonders betroffen sind. Der Schutz des AGG greift daher nicht, wenn Mütter und Väter in gleicher Weise als Eltern gegenüber Nichteltern benachteiligt werden. Bei Männern, die im Gegensatz zur Mehrzahl der anderen männlichen Beschäftigten in einem Unternehmen, die Sorge für Kinder oder Angehörige übernehmen wollen, etwa durch die langfristige Inanspruchnahme von Elternzeit und Familienpflegezeit, stellt sich zudem die Frage nach der richtigen Vergleichsgruppe.

Der djb regt daher an, sich vertieft mit Benachteiligungen von Eltern und pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben zu befassen und zu prüfen, inwieweit diese Benachteiligungen vom Schutz des AGG umfasst sind und ggf. entsprechende Reformen auf den Weg zu bringen. Der Diskriminierungsschutz sollte dann auch Pflegeeltern einbeziehen.

Die bis 2022 umzusetzenden EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, die darauf zielt, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern, bietet den passenden Anlass sich in der kommenden Legislaturperiode mit diesem Vorhaben zu befassen.

Die Aufnahme einer weiteren Kategorie zum Schutz fürsorgender Erwerbstätiger und ein klarer gesetzlicher Auftrag könnten auch dazu beitragen, dass sich Unternehmen familienfreundlich ausgestalten und Vorgesetzte, Betriebsrät*innen, Gleichstellungsbeauftragte etc. bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützen.

Ein verbesserter gesetzlicher Schutz von Elternschaft und Fürsorgearbeit wird unter dem Stichwort „parenthood“ bereits auf europäischer Ebene von EU-Projekten wie [parents@work](#) diskutiert.

Prof. Dr. Maria Wersig
Präsidentin

Sandra Runge
Mitglied der Kommission Recht der sozialen
Sicherung, Familienlastenausgleich

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

Ausschussdrucksache
19(13)150g.neu



SAP SE
Dietmar-Hopp-Allee 16
69190 Walldorf
Deutschland
T +49 6227 7-47474
F +49 6227 7-57575
info@sap.com

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Sabine Zimmermann (Zwickau), MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Nina Katrin Straßner
Head of Diversity and People Programs Germany
SAP SE
Dietmar-Hopp-Allee 16
69190 Walldorf

07.06.2021

Betr.: Sachverständigenanhörung 07.06.2021 / Antrag „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen – BT-Drs. 19/26979“

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich für die Einladung zur Stellungnahme in meiner Funktion als „Head of Diversity and People Programs“ der SAP für Deutschland.

Antrag der Fraktion „DIE LINKE - "Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen" (BT-Drs. 19/26979)“

Die Linksfraktion fordert in ihrem Antrag die Einführung eines zehntägigen Elternschutzes. Das bestehende Mutterschutzgesetz soll zu einem Elternschutzgesetz weiterentwickelt werden. Im Rahmen desseb soll eine zehntägige bezahlte Freistellung von der Arbeit für den zweiten Elternteil oder eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt eines Kindes gewährt werden. Jeweils fünf Tage der Lohnfortzahlung sollen durch den Arbeitgeber und durch den Bund finanziert werden. Zudem sei ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz sowie ein Diskriminierungs- und ein Kündigungsverbot im Elternschutz zu verankern. Nach Ansicht der Antragsteller müssten mehr Maßnahmen als bisher ergriffen werden, um eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zu erreichen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll verbessert und die Übernahme der Sorgearbeit durch Väter beziehungsweise durch den zweiten Elternteil gefördert werden.

Stellungnahme:

Auch SAP sieht in Deutschland die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche unternehmerische Praxis und für den Wirtschaftsstandort Deutschland im Allgemeinen und geht daher in vielen Fällen aufgrund der dem

SAP SE

vertreten durch ihren Vorstand: Christian Klein (CEO), Sabine Bendiek, Luka Mucic, Dr.-Ing. Jürgen Müller, Scott Russell, Thomas Saueressig, Julia White
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Hasso Plattner / Registergericht Mannheim HRB 719915
Deutsche Bank AG, Heidelberg: SWIFT-BIC DEUT DE 33 05 30, IBAN DE 25 12 05 10 05 10 08 00 / Steuernummer: 32497/82215; USt-IdentNr.: DE 143454214

Thema „Dimensionen von Familie“ immanenten Vielfalt in vielen Fällen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus.

Heutzutage ist es für Fachkräfte weltweit und auch in Deutschland technologisch in sehr vielen Branchen unproblematisch möglich, von überall auf der Welt für ausländische und inländische Unternehmen zu arbeiten. **Wir operieren und konkurrieren mehr und mehr in einem globalen Arbeitsmarkt.** SAP steht dementsprechend im branchenspezifischen Wettbewerb mit inländischen und ausländischen Unternehmen am Standort Deutschland, dementsprechend auch um die besten Talente im nationalen und globalen Arbeitsmarkt. Mit dieser Herausforderung, aber auch Chance, sind wir als Unternehmen die Regel, nicht die Ausnahme.

Die folgende Stellungnahme soll dazu dienen, eine bereits durchgeführte, einem dem Antrag in der Praxis ähnliche Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die „VÄTERZEIT*“ und die dahinterstehenden Erwägungen und die tatsächlichen, aus Sicht der SAP als Arbeitgeberin sehr positiven Auswirkungen, sowohl aus Sicht der Führungskräfte als auch aus Sicht der Mitarbeitenden mit Familie oder zukünftigem Kinderwunsch zur Kenntnis zu nehmen.

Was ist die Väterzeit* bei SAP in Deutschland?

Im Rahmen der Väterzeit* haben bei der SAP in Deutschland länger als 6 Monate beschäftigte Väter, Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften und Adoptivelternpaare seit 01.01.2020 während der gesetzlichen, achtwöchigen Mutterschutzzeit nach der Geburt die Möglichkeit, für 20% ihrer Arbeitszeit bezahlt freigestellt zu werden. Bei einem in Vollzeit berufstätigen Vater* bzw. in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft lebenden Mutter* bedeutet dies rechnerisch ein freier Arbeitstag pro Woche, dementsprechend freie 8 Tage, in der Zeit nach der Geburt des Kindes in den ersten 8 Wochen des Mutterschutzes. Bewusst haben wir auf feste Regelungen der individuellen Ausgestaltung verzichtet und so den Führungskräften in Absprache mit den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, diese 20% Arbeitszeit während der acht Wochen nach ihren familiären und betrieblichen Bedürfnissen zu verteilen. Ansprüche auf gesetzliche Elternzeiten oder Elternteilzeiten bestehen gleichberechtigt und davon unbenommen selbstverständlich weiterhin.

Ausgangslage vor Einführung, Auslöser und Datenlage

Das 1972 gegründete Unternehmen SAP beschäftigt weltweit knapp über 102.000 Mitarbeitende und gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in der Technologiebranche, führend im Deutschen Aktienindex. Auf die 14 deutschen Standorte des Unternehmens entfallen knapp über 23.000 fest angestellte Mitarbeitende, mit einem derzeitigen Anteil an männlichen Mitarbeitenden von knapp 70%. Die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der Belegschaft ist vergleichbar mit allen anderen Unternehmen in der Softwarebranche in Deutschland.

Unsere Personalmaßnahmen verfolgen für die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland und aus unserer Sicht logisch konsequent unter anderem das Ziel der „maximalen Flexibilität“ im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen. Nicht nur Vertrauensarbeitszeit, grundsätzlich fehlender Präsenzpfllichten in den Büros oder auch flexibelste Regelungen im Hinblick auf Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeiten im Laufe eines Arbeitslebens, sind wesentliche Bausteine unserer Personalführungskultur in Deutschland. Selbstverständlich sind ebenfalls Maßnahmen wie Arbeitszeitkonten oder auch „Social Sabbaticals“ in der Kultur integriert.

Wir **müssen und möchten** auf die individuellen Schwankungen und menschlichen Herausforderungen im Leben unserer Mitarbeitenden flexibel reagieren können, ihnen größtmögliche Wahlfreiheit bieten und ihnen ermöglichen, individuell flexibel ihr Privatleben und den Beruf miteinander vereinbaren zu können. Nur so können wir sicherstellen, dass vermeidbare Hürden abgebaut und eliminiert werden und unsere Mitarbeitenden ihre Stärken einsetzen oder Talente nicht dem Arbeitsmarkt fernbleiben, die wir als Arbeitgeber dringend brauchen.

Flexible Modelle, auch im Hinblick auf rechtliche Möglichkeiten, sind aus unserer Sicht ein entscheidender Faktor um uns als deutscher, aber global agierender Arbeitgeber im globalen Wettbewerb zukunftssicher aufstellen zu können.

Wohlwissend, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden hier so vielfältig sind, wie Familien in all ihren Dimensionen es in ihren unterschiedlichsten Konstellationen sind, setzen wir auf ein agiles, klares und bürokratiearmes Portfolio und vertrauensvolle Führungskultur. Rechtliche Rahmenbedingungen, wie im hier gegenständlichen Kontext also Elternzeiten oder Elternteilzeit, schöpfen wir selbstverständlich umfassend aus und gehen, wo überall möglich, wirtschaftlich und menschlich sinnvoll sowie effizient umsetzbar, regelmäßig darüber hinaus, um als attraktiver Arbeitgeber die besten Talente zu gewinnen und vor allem auch zu bei uns im Unternehmen zu halten.

Was sind die Bedürfnisse der Mitarbeitenden am Standort Deutschland?

Um explizit auch auf die Bedürfnisse von Müttern und Vätern in der Belegschaft, mit Kindern in den unterschiedlichsten Altersklassen, zielführend reagieren zu können, führen wir regelmäßig Befragungen durch. Da analytische Systeme zur Identifizierung des Anteils an „Eltern“ in der Belegschaft nur begrenzt in der Lage sind, greifen wir ergänzend auf Befragungen von Mitgliedern in den Netzwerken der Mitarbeitenden zurück. Hier einschlägig sind die „Moms@SAP“ und „DADS@SAP“. Im Netzwerk „DADS@SAP“ sind allein deutschlandweit derzeit über 800 Väter aktiv. Deren Rückmeldungen, im Kontext mit den Bedürfnissen der Führungskräfte und der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, versetzen uns erst in die Lage, relativ neutrale Daten wie

die „Dauer der durchschnittlichen Elternzeit“ oder „Teilzeitquoten“ unter den Geschlechtern zu verstehen und nah an den Realitäten der Mitarbeitenden auswerten und umsetzen zu können.

Das allseits bekannte, gesamtgesellschaftliche Bild der unterschiedlichen Verteilung der Elternzeiten nach Geschlechtern und auch deren stark durchschnittliche Dauer, spiegelt sich selbstverständlich innerhalb der Mitarbeiterschaft der SAP in Deutschland ebenso wider, jedoch mit bemerkenswerten Unterschieden und positiven Tendenzen. Dies ist bei der großen Anzahl an Mitarbeitenden, verteilt auf 14 Regionen in Deutschland, auch nicht weiter überraschend. Lediglich der hohe Anteil an Mitarbeitenden mit einem hohem Bildungsabschluss (ca. 80% der deutschen Belegschaft) ist aus unserer Sicht im vorliegenden Kontext Besonders zu berücksichtigen.

Zusammengefasst lässt sich die Aussage treffen, dass der prozentuale Anteil an Frauen in Teilzeit und der prozentuale Anteil an Frauen in Elternzeit wesentlich höher ist als der dementsprechende Anteil der Männer hieran in der Belegschaft. Unter Berufsanfänger:innen, meist die jungen Jahrgänge, sind die Teilzeitquoten jedoch nur marginal nach Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Das lässt Rückschlüsse zu, dass auch bei uns mit steigendem Lebensalter vor allem „kinderbedingt“ in Teilzeit gearbeitet wird.

Ein ähnliches Bild im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich auch bei der Inanspruchnahme der Elternzeit und deren durchschnittlichen Dauer, die sich in den letzten Jahren, seit der Reform des Elterngeldgesetzes zwar bei der männlichen Belegschaft stetig erhöht hat, dies jedoch nur unwesentlich. Bemerkenswert ist jedoch in unserem heutigen Kontext, dass wir eine wesentlich niedrigere Durchschnittsdauer der Elternzeiten unter den Frauen haben als in der Gesamtgesellschaft. Männer liegen bei knapp unter 2 Monaten, Frauen nur bei 7 Monaten im Schnitt. Das führen wir auf die Wirksamkeit unsere flexiblen Maßnahmen zurück. Zudem haben Frauen während der Pandemie in der Tendenz ihre Arbeitszeit erhöht, nicht gesenkt. Dies führen wir ebenfalls auf unser Engagement im Hinblick auf flexible Maßnahmen – gerade auch für Väter als direkte Zielgruppe, zurück, denn dadurch **schließen wir den vorliegenden Gendergap in den Eltern- und Teilzeitarbeit.**

Warum Väterzeit*

Eine Befragung innerhalb des Netzwerks der aktiven Väter ergab im Jahr 2019, dass viele Väter das Instrument der gesetzlichen Elternzeit, die wir sehr flexibel und unbürokratisch handhaben, durchaus schätzen, aber aus vielfältigen und in ihrem individuellen Familiengefüge liegenden Gründen nicht im rechtlich zulässigen Maße ab der Geburt ausnutzen oder auszunutzen beabsichtigen. Viele Väter gaben an, erst am Ende des ersten Lebensjahres die sogenannten zwei Partnermonate zu nutzen und nicht mehr als das auszuschöpfen.

Unter anderem wurden die **finanziellen Einschränkungen durch längere Elternzeiten** durch den Elterngeldbezug genannt oder die mit der gesetzlichen Elternzeit verbundene, als **unflexibel empfunden Höchstarbeitszeit von 30h in Elternzeit**, sowie der verhältnismäßig **hohe,**

bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Elterngeld in Elternteilzeit bei den staatlichen Stellen, um den Verdienstaufschlag auszugleichen. Sie äußerten zudem das Bedürfnis, eng an ihren Teams oder Aufgaben eingebunden bleiben zu wollen und empfanden die **gesetzliche Regelung der Elternzeit als „starr“ und „unflexibel“** in der konkreten Handhabung. Diese können wir als **Unternehmen aber nicht beeinflussen** und setzen daher konsequent auf eine Vielfalt an Möglichkeiten, Elternschaft im Beruf aktiv zu leben.

Um unserem Ziel, der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben von Frauen und Männern, maximal zu entsprechen, haben wir uns entschieden, Maßnahmen mit einer klaren Zielrichtung im Hinblick auf Männer und ihr wachsendes Bedürfnis innerhalb ihrer Familien -auch in Zukunft- einen höheren Anteil der Sorgearbeit aktiv zu übernehmen, stark und proaktiv in den Blick zu nehmen.

Fazit nach 15 Monaten der Einführung:

Da sich oftmals in den ersten Wochen nach der Geburt Weichen stellen und das Bedürfnis, gerade in der emotional aufwühlenden, dazu körperlich anstrengenden und für familiäre Aufgabenverteilung oftmals prägende Zeit der Neugeborenenbetreuung auch seitens des Arbeitgebers gesehen und unterstützt werden sollte, wurde die Väterzeit* wie oben dargestellt etabliert und – im Fazit an dieser Stelle: sehr gut angenommen.

Bewusst haben wir die Väterzeit* kommunikativ nicht als Ersatz, sondern als ergänzende Alternative zur Elternzeit ausgestaltet. Es ist den Vätern nach wie vor unbenommen zu einem späteren Zeitpunkt in Elternzeit zu gehen oder Elternteilzeit zu beantragen. Im Übrigen hat sich die Elternzeitquote seit Einführung der Väterzeit* wie gewohnt in den letzten Jahren erhöht, aber nicht gewichtig. Frauen haben ihre Arbeitszeiten im Schnitt allerdings erhöht. Dies wohlgernekt während der Pandemie und den erhöhten Herausforderungen an Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Ob hier ein direkter Zusammenhang zur Väterzeit* besteht, lässt sich an der Stelle noch nicht sagen.

In den ersten 15 Monaten haben mehr als 500 Väter und weniger als 10 gleichgeschlechtliche Elternpaare das Angebot in Anspruch genommen. Wir zählen über 10.000 Tage. Zusätzliches Budget haben wir hierfür nicht aufwenden müssen. Durch die bestehende Übung mit der Vertrauensarbeitszeitkultur und dem verhältnismäßig „kleinen“ Zeitaufwand von einem Tag die Woche, der flächendeckend unproblematisch aufgefangen werden kann, konnte das Modell auch bei den Führungskräften sehr schnell Anklang finden. Die erhoffte Wirkung war dementsprechend groß im Vergleich zum Umsetzungsaufwand innerhalb der SAP.

Positiv hoben die Führungskräfte hervor, nun auch aktive Gespräche mit männlichen Mitarbeitenden und mit gleichgeschlechtlichen Partner:innen lebenden über Vereinbarkeit und Arbeitsmodelle der Zukunft zu führen. Sie meldeten zurück, nun viel deutlicher und offener wahrzunehmen, wer in einem Team „Vater“ ist, welche Herausforderungen sich diesen Männern stellen und auf diese als Arbeitgeber Rücksicht nehmen zu können. Zwar waren Väter

selbstverständlich schon vorher in der Belegschaft ein großer Teil, waren aber nicht in diesem Maße sichtbar - wie jetzt durch diese proaktive Maßnahmen. Wir haben durch diese Maßnahme das Selbstverständnis der männlichen Mitarbeitenden im Hinblick auf ihre Familie fraglos stärken können und dieses Element einer männlichen Identität stärken können. **Dies halten wir im Hinblick auf eine Eliminierung von familienbezogenen, oftmals weiblich geprägten Stereotypen am Arbeitsplatz für eine gute und positive Entwicklung.** Die Frage nach „Maßnahmen und Möglichkeiten“ Familien und Beruf zu vereinbaren wird dadurch auch verstärkt zu einem gleichermaßen männlich konnotierten Thema und trägt aus unserer Sicht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in allen Belangen bei.

Nina Katrin Straßner, LL.M
Head of Diversity and People Programs SAP SE, Germany
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich
einführen“ (BT-Drs. 19/26979) vom 24. Februar 2021

Stand: 24.02.2021

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
19(13)150f

Zehntägige bezahlte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt eigenständig einführen und EU-Vereinbarkeitsrichtlinie verbindlich umsetzen

02.06.2021

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik

Hintergrund

Anja Weusthoff

Trotz familien- und gleichstellungspolitischer Reformen in den vergangenen Jahren tragen traditionelle Rollenvorstellungen und Fehlanreize bei den strukturellen Rahmenbedingungen zur ungleichen Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit in Deutschland bei.

anja.weusthoff@dgb.de

Telefon: 030/24060-144
Telefax: 030/24060-761

Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der Sorge- und Hausarbeit und reduzieren dafür ihre Erwerbsarbeitszeit. Langfristig verhindert die ungleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt die eigenständige Existenzsicherung im Lebensverlauf, schmälert die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und erhöht das Risiko für Altersarmut. Obwohl Väter sich mittlerweile häufiger eine stärkere Einbindung in die Kinderbetreuung wünschen, verkürzen sie deutlich seltener ihre Erwerbsarbeit als Mütter und gehen deutlich seltener und vor allem sehr viel kürzer in Elternzeit.

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.frauen.dgb.de

Die am 20. Juni 2019 verabschiedete „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“ setzt Mindeststandards, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden soll. Neben umfangreichen gesetzlichen und nicht-gesetzlichen Maßnahmen zu verschiedenen Punkten schreibt die Richtlinie einen **Rechtsanspruch auf eine zehntägige bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt** vor. Die Entlohnung muss dem Grundsatz nach der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsprechen.

Der Rechtsanspruch auf Vaterschaftsfreistellung¹ wurde in den vergangenen Monaten bis auf wenige Ausnahmen in nahezu allen EU-Staaten in geltendes Recht umgesetzt – nicht aber in Deutschland. Das BMFSFJ begründet dies mit den Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), mit denen Deutschland aufgrund der zwei nicht übertragbaren bezahlten Elterngeld-Monate den Vorgaben der Richtlinie bereits gerecht werde².

Der Deutsche Gewerkschaftsbund teilt diese Einschätzung nicht und fordert die Einführung eines Vaterschaftsfreistellungsgesetzes. Bis August 2022 hat die Bundesregierung Zeit, die Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in nationales Recht umzusetzen. Kommt sie dem nicht nach, droht ein Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission.

Die Fraktion DIE LINKE strebt mit ihrem Antrag **„Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“** vom 24. Februar 2021 (BT-Drs. 19/26979) an, die EU-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen und die Gesetzeslücke zu schließen. Sie fordert die Bundesregierung daher auf:

- einen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vorzulegen;
- das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln;
- in dem so reformierten Elternschutzgesetz den Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, der die Freistellung von zehn bezahlten Arbeitstagen für den zweiten Elternteil oder eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt vorsieht.

Darin sollen u. a. verankert werden:

- eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent, die für fünf Tage durch die Arbeitgeber:innen und für fünf Tage durch den Bundeshaushalt getragen wird. Dabei sollen 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Abs. 3 SGB V nicht überschritten werden;
- ein Recht auf Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz;

¹ Der DGB spricht sich für den Begriff „Vaterschaftsfreistellung“ aus. Der von der EU-Kommission verwendete Begriff „Vaterschaftsurlaub“ ist im Hinblick auf die Realität und Wertigkeit von Erziehung und Pflege völlig unangebracht. Der Anspruch soll zudem nicht nur für Väter, sondern generell für den zweiten Elternteil wie u. a. Co-Mütter gelten. Um die primäre Zielgruppe anzusprechen, sollte der Begriff „Vater“ in der neuen Regelung enthalten sein, in der Umsetzung aber divers gehandhabt werden.

² BMFSFJ (2019): Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf europaweit stärken, Aktuelle Meldung vom 06.02.2019: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-europaweit-staerken-133646>

- ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot.

Bewertung

Die Vaterschaftsfreistellung wird vom DGB als wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument gewertet. Väter, die in einer frühen Phase Sorge- und Betreuungsverantwortung für ihre Kinder übernehmen, engagieren sich auch später, wenn die Kinder heranwachsen, nachweislich mehr bei der Sorgearbeit. Darüber hinaus hat eine frühe Beteiligung des Vaters in der Fürsorge für das Kind positive Effekte auf die Gesundheit beider³.

In der frühen Familienphase werden zudem vielfach die Weichen für die spätere Arbeitsteilung in Paarbeziehungen gestellt. Eine höhere Beteiligung von Vätern in der Familienarbeit ist gleichzeitig ein Beitrag zu mehr Gleichstellung am Arbeitsplatz und einer höheren Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Die Freistellung von Vätern im Erwerbsleben hat positive Auswirkungen auf den dringend notwendigen Wandel in der Unternehmenskultur und kann partnerschaftliche Vereinbarkeit in Unternehmen sichtbar machen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt alle Vorhaben, die darauf abzielen, Partnerschaftlichkeit in der Sorge- und Hausarbeit zu fördern. Dazu gehört auch die Forderung nach Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

Der DGB begrüßt nachdrücklich die Initiative, eine zehntägige bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt eines Kindes einzuführen; er spricht sich dafür aus, dies in einem neu einzuführenden Vaterschaftsfreistellungsgesetz zu regeln.

Der Gesetzgeber ist zur Einführung eines eigenständigen Rechtsanspruchs auf Vaterschaftsfreistellung verpflichtet, so das vom Deutschen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegebene Gutachten des Arbeits- und Sozialrechtlers Stefan Treichel⁴. Die bisherigen Regelungen im Elterngeld kompensieren die Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie nicht. Sie zielen vor allem darauf ab, einem Elternteil die Reduzierung der Arbeitszeit bzw. den vorübergehenden Ausstieg aus der Erwerbsarbeit zu ermöglichen, um sich um das Neugeborene kümmern zu können, während der an-

³ OECD (2016): Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low, Policy Briefing March 2016: <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

⁴ Treichel, Stefan (2019): Zur Notwendigkeit einer Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 in das geltende Arbeits- und Sozialrecht. Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

dere Elternteil in der Regel mit unverändertem Arbeitsumfang seinem Beruf nachgeht. Die Vaterschaftsfreistellung dagegen dient vor allem der Stärkung der frühen Bindung zwischen Kind und zweitem Elternteil. Zudem nennt die EU-Richtlinie entgegen dem BEEG explizit den Anlass der Geburt als Zeitfaktor. Daher ist die Einführung einer eigenständigen Vaterschaftsfreistellung zweckmäßig.

Der DGB teilt die Auffassung, dass die Freistellung für den zweiten Elternteil unabhängig von der Familienkonstellation gelten sollte, um keine Familienform zu diskriminieren.

In der konkreten Ausgestaltung unterscheidet sich die Haltung des DGB vom Vorschlag der Fraktion DIE LINKE: Eine Weiterentwicklung des Mutterschutzgesetzes zu einem Elternschutzgesetz unter Einbindung der zehntägigen Freistellung für den Vater (bzw. den zweiten Elternteil), lehnt der DGB entschieden ab. Die mit dem **Mutterschutzgesetz** verfolgten Ziele sind keineswegs identisch mit den Zielen, die eine Vaterschaftsfreistellung verfolgt.

Das Mutterschutzgesetz dient dem gesundheitlichen Schutz der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit. Es ermöglicht die Fortsetzung der Beschäftigung ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes und wirkt Benachteiligungen entgegen (§ 1 Abs. 1 MuSchG). Das MuSchG als besonderes Arbeitsschutzgesetz sollte somit von der neu einzuführenden Maßnahme unberührt bleiben. **Der DGB betont die Notwendigkeit** einer eigenständigen Gesetzesregelung für eine Vaterschaftsfreistellung.

Der DGB begrüßt, dass die Entgeltfortzahlung den ausgefallenen Lohn vollständig ausgleichen soll. Der Gesetzgeber hat laut Art. 8 Abs. 2 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie eine Vergütungsregelung einzuführen, die in Deutschland einem Anspruch auf Vergütung nach § 4 EFZG entspricht. Dies bedeutet eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent. Davon kann nur abgewichen werden, wenn durch die Elternteile bereits 12 Monate Elternzeit bei 65 Prozent des Nettoeinkommens in Anspruch genommen wurden.

Der DGB unterstützt nachdrücklich, dass ein Rückkehrrecht auf den ursprünglichen Arbeitsplatz festgeschrieben wird und plädiert für eine Regelung angelehnt an § 25 MuSchG. Die Einführung eines Diskriminierungsverbots trifft genauso auf die Unterstützung des DGB ebenso wie das vorgeschlagene Kündigungsverbot. Nach Art. 11 der Richtlinie ist ein Diskriminierungsverbot einzuführen, das jede Diskriminierung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Vaterschaftsfreistellung verbietet. Vorbild für eine solche Regelung wäre § 4 TzBfG. Das Kündigungsverbot muss gemäß Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie eine Kündigung und die Vorbereitung einer Kündigung aufgrund beantragter oder in Anspruch genommener

Vaterschaftsfreistellung umfassen. Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vaterschaftsfreistellung beantragt oder in Anspruch genommen hat, ist schriftlich zu begründen. Der Gesetzgeber könnte sich hierzu an § 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG orientieren.

Zusätzlich zu den im Antrag vorgeschlagenen Maßnahmen sind bei der Einführung einer eigenständigen Vaterschaftsfreistellung die Anforderungen der Richtlinie betreffend der Einführung von wirksamen Sanktionen (Art. 13 V-RL), eine Entschädigungsregelung für den Fall diskriminierender Behandlung nach dem Vorbild des § 15 Abs. 2 AGG sowie ein Beschwerderecht entsprechend § 13 AGG einzuführen.

Zudem darf der Anspruch auf Jahresurlaub von der Vaterschaftsfreistellung nicht berührt werden. Ferner empfiehlt der DGB eine Regelung zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses während der Vaterschaftsfreistellung.

Fazit

Das vom DGB in Auftrag gegebene Rechtsgutachten zur Notwendigkeit einer Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 in das geltende Arbeits- und Sozialrecht zeigt: Die nationalen Regelungen reichen nicht aus. Trotz einiger Reformansätze in den vergangenen Jahren klafft die geschlechtsspezifische Sorgelücke in Deutschland weit auseinander. Das Erwerbsvolumen von Frauen ist weiterhin geringer als das von Männern. Frauen arbeiten deutlich kürzer, öfter geringfügig und unterbrechen häufiger ihre Erwerbsarbeit. Die bisherigen Maßnahmen zeigen zu wenig Wirkung. Sie müssen weiterentwickelt und ergänzt werden.

Um die partnerschaftliche Vereinbarkeit für Männer und Frauen zu verbessern, bedarf es eines Paradigmenwechsels. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern muss gestärkt, die Übernahme von Sorgeverantwortung durch Väter durch gezielte Anreize besser unterstützt werden. Beides zusammenzudenken ist elementar für eine gelingende Gleichstellung.

Die Fraktion DIE LINKE unterstreicht diese Notwendigkeit und fordert in ihrem Antrag einen Anspruch auf eine zehntägige bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils rund um die Geburt. Der DGB begrüßt diesen Vorschlag nachdrücklich, fordert jedoch die eigenständige Einführung eines Vaterschaftsfreistellungsgesetzes mit einem Rechtsanspruch auf eine zehntägige bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils rund um die Geburt unabhängig vom Mutterschutzgesetz. Mutterschutz und Vaterschaftsfreistellung dienen unterschiedlichen Zielen und sind daher unabhängig voneinander zu regeln.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige konsequent umzusetzen und eine zehntägige bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils rund um die Geburt in einem eigenständigen Vaterschaftsfreistellungsgesetz umgehend einzuführen.

Die Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie gehen aber weit über die Einführung der Vaterschaftsfreistellung hinaus. Für deren vollständige Umsetzung ist eine generelle Aktualisierung zahlreicher, familienpolitisch relevanter Regelungen erforderlich, darunter zur Elternzeit und Pflegezeit und im Bereich des allgemeinen Teilzeitrechts. Um die Vorgaben der Richtlinie für flexible Arbeitsregelungen umzusetzen, müssen bestehende Gestaltungsrechte weiter ausgebaut werden. Im Einzelnen zeigt das genannte Gutachten im Auftrag des DGB den Reformbedarf auf.