



Ausschussdrucksache 20(13)32a

angeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 7. November 2022

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“, BT-Drs. 20/3447

sowie

zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“, BT-Drs. 20/2688

vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Elke Hannack

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates
BT-Drucksache 20/3447

Wirksame Vorgaben für Partnerschaftlichkeit: Gestaltungsrechte für Eltern und pflegende Angehörige ausbauen

1. Hintergrund

Trotz familien- und gleichstellungspolitischer Reformen in den vergangenen Jahren tragen traditionelle Rollenvorstellungen und strukturelle Rahmenbedingungen zur ungleichen Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit in Deutschland bei. 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 an Kinderbetreuung und Erziehung beteiligen wollen, verkürzen sie deutlich seltener als Mütter ihre Erwerbsarbeitszeit und gehen deutlich seltener und vor allem sehr viel kürzer in Elternzeit.

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 – auch um die faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu erleichtern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen und unterstützen das Vorhaben der Bundesregierung, Partnerschaftlichkeit in der Sorge- und Hausarbeit zu fördern. Der vorliegende Gesetzentwurf für ein Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz greift jedoch viel zu kurz.

Zwar erkennt der Deutsche Gewerkschaftsbund an, dass die Bundesregierung damit die Umsetzung der EU-Richtlinie in nationale Gesetzgebung angeht und die Schutzrechte von Beschäftigten, die Sorgearbeit leisten, stärken will. Angesichts der fortgeschrittenen Zeit (Umsetzungsfrist: 02. August 2022) ist jedoch kritisch anzumerken, dass sie dieses Vorhaben sehr spät in Angriff nimmt und zudem deutlich hinter den Vorgaben der EU-Richtlinie und den Erwartungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zurückbleibt.

26.10.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Anja Weusthoff
Abteilungsleiterin

Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik

anja.weusthoff@dgb.de

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

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

frauen.dgb.de

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Vor allem bedauert der DGB, dass die in der Richtlinie verankerte bezahlte Freistellung für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes im vorliegenden Entwurf überhaupt nicht aufgegriffen wird – zumal dieser Rechtsanspruch von den Mitgliedstaaten der Europäischen Union mehrheitlich bereits in nationales Recht umgesetzt wurde und Deutschland den vorgegebenen Zeitrahmen für die Umsetzung der Richtlinie verfehlt.

Die **Vaterschaftsfreistellung**¹ rund um die Geburt eines Kindes mit vollem Lohnersatz ist aus Sicht des DGB ein wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument. Väter, die in einer frühen Phase Sorge- und Betreuungsverantwortung für ihre Kinder übernehmen, engagieren sich auch später, wenn die Kinder heranwachsen, nachweislich mehr in der Sorgearbeit. In der frühen Familienphase werden vielfach die Weichen für die spätere Arbeitsteilung in Paarbeziehungen gestellt. Eine stärkere Beteiligung von Vätern in der Familienarbeit ist daher gleichzeitig ein Beitrag zu mehr Gleichstellung am Arbeitsplatz und einer stärkeren Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Ganz entscheidend ist aus Sicht des DGB auch, dass ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von Vätern im Erwerbsleben positive Auswirkungen auf den dringend notwendigen Wandel in der Unternehmenskultur haben und partnerschaftliche Vereinbarkeit in Unternehmen sichtbar machen kann.

Der DGB geht davon aus, dass die Bundesregierung – wie angekündigt – noch in diesem Jahr einen entsprechenden Gesetzentwurf vorlegt und verzichtet an dieser Stelle auf weitere Ausführungen zur Dringlichkeit dieses Regelungsgegenstandes - allerdings nicht ohne kritisch anzumerken, dass viele junge Familien durch die verspätete Umsetzung daran gehindert werden dieses wichtige familien- und gleichstellungspolitische Instrument in Anspruch zu nehmen.

Mit dem **Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz** werden zwei Gesetze weiterentwickelt, die sich – siehe hierzu den Ersten Bericht des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf² – in der Praxis nicht wirklich bewährt haben. Verbesserungspotential sieht der DGB in erster Linie nicht bei den zeitlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten beider Gesetze, sondern durch die Einführung einer Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige, mit der eine Zusammenführung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz einhergehen sollte.

Darüber hinaus ignoriert der Gesetzentwurf weitere wichtige Umsetzungsvorgaben der Richtlinie im Bereich der Elternzeit und Pflegezeit, hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der

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

² https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf



flexiblen Arbeitszeitarrangements sowie in Bezug auf Sanktionen. Daher müssen familienpolitisch relevante Regelungen grundlegend nachjustiert werden – sowohl durch die Verbesserung und Erweiterung bestehender Rechte der Beschäftigten als auch durch die Schaffung neuer Ansprüche und deren Absicherung durch Kündigungsschutz, Diskriminierungsverbote und Sanktionen.

Dass hier Nachbesserungsbedarf besteht, belegt auch das Rechtsgutachten des Arbeits- und Sozialrechtlers Stefan Treichel.³

Im Zuge einer vollständigen Umsetzung der EU-Richtlinie sollten zudem die Rechte der Interessenvertretungen (Informations- und Beteiligungsrechte) erweitert werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekräftigt daher seine Forderung nach vollständiger Umsetzung der aus der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie folgenden Handlungsbedarfe in nationales Recht, um die Rechte von Eltern und pflegenden Angehörigen zu stärken, von denen im vorliegenden Gesetzentwurf bisher nur einzelne und auch nur in Ansätzen aufgegriffen werden.

2. Bewertung der vorliegenden Regelungsvorschläge

2.1. Allgemeine Einschätzung

Der DGB spricht sich grundsätzlich für die Abschaffung jeglicher betrieblicher Schwellenwerte aus. Deswegen ist die Verankerung lediglich eingeschränkter Rechte für Beschäftigte in Betrieben, die derzeit von den Regelungen zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, zum Pflegezeitgesetz und/oder zum Familienpflegezeitgesetz ausgenommen sind, wie sie die Artikel 1-3 beinhalten, kein sinnvoller Ansatz und widerspricht auch der EU-Richtlinie, die keine solchen Schwellenwerte vorsieht. Mit den im Gesetzentwurf in den Artikeln 1 bis 3 vorgesehenen Regelungstatbeständen würde sich die Situation dieser Beschäftigten gegenüber der bestehenden Rechtslage nur geringfügig verbessern. Richtig und notwendig ist, sie in ihren Rechten mit Beschäftigten größerer Betriebe gleichzustellen.

Stattdessen wählt die Bundesregierung den Ansatz, Anträge auf Freistellung nach den drei oben genannten Gesetzen von Beschäftigten in Betrieben, die unter die Schwellenwertregelungen von 15 bzw. 25 Beschäftigten fallen, zuzulassen. Arbeitgeber*innen sollen deren Anträge aber innerhalb einer Frist von vier Wochen mit Begründung ablehnen können.

Zwar würde sich damit grundsätzlich die Situation der Beschäftigten gegenüber dem Status quo verbessern; sie könnten mit den Arbeitgeber*innen Vereinbarungen über die Freistellung nach diesen Gesetzen treffen. Allerdings zeigt sich die Schlechterstellung gegenüber Beschäftigten größerer Betriebe für pflegende Angehörige bereits unmittelbar, da für Beschäftigte mit Rechtsanspruch bei Ankündigung einer Freistellung der erweiterte Kündigungsschutz

³ 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. Kurzfassung: [Treichel – Gutachten Zur Notwendigkeit einer Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie \(5\).pdf](#)



einsetzt, während im Gesetzentwurf ein Kündigungsschutz erst mit Beginn der Freistellung vorgesehen ist. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass als Reaktion auf den Antrag das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Und genau dieser Sachverhalt sollte mit unionsrechtskonformer Umsetzung eigentlich ausgeschlossen werden. Durch einen Antrag auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit begeben sich Beschäftigte ohne Rechtsanspruch und Kündigungsschutz gegebenenfalls in eine unsichere Situation, falls ihre private Pflegeverantwortung vorher gar nicht bekannt war.

Das Festhalten an den jeweiligen Schwellenwerten, die im Unterschied zum Referent*innen-Entwurf in den Artikeln 2 und 3 nun sogar explizit benannt sind, verkompliziert die gesetzlichen Regelungen. Offenbar soll an den Schwellenwerten – sogar an dem höheren Schwellenwert des Familienpflegezeitgesetzes – unbedingt festgehalten werden, obwohl diese weder zeitgemäß noch praxistauglich, erforderlich oder unionsrechtskonform sind und auch den künftigen Herausforderungen durch die demografische Entwicklung nicht gerecht werden. Die Interessen der Arbeitgeber*innen werden bereits durch sonstige Regelungen, die den Anspruch einschränken, ausreichend berücksichtigt und geschützt, wie z. B. Ankündigungsfristen, zeitliche Begrenzung der Freistellungsmöglichkeiten, Verlängerung oder Verkürzung der Freistellungsdauer nur unter bestimmten Voraussetzungen usw.

Außerdem fehlen in allen drei Artikeln Vorgaben, welchen qualitativen Mindestanforderungen die begründete Ablehnung genügen muss. Es ist weder geregelt, anhand welcher Kriterien eine Ablehnung begründet werden muss, noch werden ausdrücklich sonstige rechtliche Maßstäbe an die Ablehnungsentscheidung angelegt. Zudem sieht der Gesetzentwurf keine Rechtsfolgen vor, wenn Arbeitgeber*innen den Beschäftigten keine Mitteilung zukommen lassen. Die Einführung von Sanktionen gemäß Artikel 13 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie wird vollständig ausgeblendet.

Dagegen ist in der Gesetzesbegründung zu allen drei Gesetzen ausdrücklich erwähnt, dass eine sachlich nicht begründete Ablehnung eines Antrags auf Freistellung oder das Ausbleiben einer Reaktion auf die Antragstellung keine fiktive Zustimmung der Arbeitgeber*innen zur Folge hat. Nur mit dem Eintritt einer solchen Rechtsfolge wäre aber eine Absicherung des Rechts und eine tatsächliche Verbesserung der Rechtsstellung der Beschäftigten gegeben.

Zufriedenstellend ist die Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung der Pflege- oder Familienpflegezeit bei Wegfall des Pflegegrundes geregelt, die für Beschäftigte kleinerer Betriebe gleichermaßen gilt. Dies ist wichtig, weil z. B. bei Wegfall des Pflegegrundes die Darlehenszahlungen eingestellt werden und auch keine Rentenanwartschaften aus der Pflgetätigkeit mehr erworben können.

Die geplanten Regelungen in den Artikeln 1 bis 3 helfen weder Eltern noch pflegenden Angehörigen wirklich weiter: In ihrer konkreten Situation vermissen sie nicht den Einblick in die Gründe, die zur Ablehnung ihres Antrags geführt haben; ihnen fehlt vielmehr der Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung bzw. Freistellung und auf die Veränderung der Arbeitszeitverteilung. Aufgrund mangelnder staatlicher Betreuungsinfrastruktur ist eine Arbeitszeitregelung, die die Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit ermöglicht, oft alternativlos. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht einen solchen Anspruch erneut nicht vor



und wird darum auch den Anforderungen, die die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen an die Gesellschaft als Ganzes stellen, nicht gerecht.

Lediglich ein Signal setzt der Gesetzgeber mit Artikel 4: Beschäftigte, die ihrer Ansicht nach durch Geltendmachung ihrer Ansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz benachteiligt werden, sollen sich in Zukunft an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können. Dies ist vor allem für Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat – und das betrifft die Mehrheit der Betriebe in Deutschland – sinnvoll, denn hier stehen betroffenen Eltern und Pflegenden keine adäquaten Ansprechpersonen zur Verfügung.

Doch könnte diese Regelung falsche Hoffnungen wecken, denn sie ändert nichts an den eklatanten Durchsetzungsdefiziten, die der DGB in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz seit langem kritisiert. Die Richtlinie sieht hingegen ein Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen vor, das lediglich mit einer Ergänzung des § 27 AGG nicht erreicht wird. Damit bleibt der Gesetzentwurf auch an dieser Stelle hinter den Vorgaben der Richtlinie zurück. Insofern hält der DGB auch an seinen Forderungen fest, die bestehenden Rechtsdurchsetzungsdefizite im AGG insgesamt zu verbessern.

2.2 Bewertung der einzelnen Artikel

Artikel 1 – Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

§ 15 – Anspruch auf Elternzeit

§ 15 Absatz 5 BEEG soll um eine Begründungspflicht der Arbeitgeber*innen im Falle einer Ablehnung eines Antrags auf Verringerung der Arbeitszeit und/oder deren Verteilung ergänzt werden. Die Begründung muss innerhalb der bereits festgeschriebenen Frist von vier Wochen nach Eingang des Antrags erfolgen. Mit der beabsichtigten Änderung soll die in Artikel 9 Absatz 2 Satz 2 der Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehene Begründungspflicht für eine arbeitgeberseitige Ablehnung des Antrags von Arbeitnehmer*innen auf Verringerung und/oder Verteilung der Arbeitszeit umgesetzt werden. Die Begründungspflicht soll den betroffenen Eltern die Umstände transparent machen, die zur Ablehnung des Antrags geführt haben, wobei laut Gesetzentwurf die Begründung formlos möglich ist und an den Inhalt der Begründung keine hohen Anforderungen zu stellen sind.

Die Änderungen betreffen neben den Arbeitnehmer*innen die unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG einen Anspruch auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit haben, auch die Arbeitnehmer*innen die in Betrieben mit in der Regel 15 und weniger Beschäftigten arbeiten und keinen Anspruch auf Teilzeit in der Elternzeit haben. Auch sie können laut EU-Vereinbarkeitsrichtlinie einen Antrag auf flexible Arbeitszeitregelungen stellen und sollen künftig im Falle der Ablehnung ihres Antrags eine Begründung seitens des/der Arbeitgeber*in erhalten.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Die Einführung der Begründungspflicht in der vorgesehenen minimalistischen Form setzt die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie völlig unzureichend um. Die Vereinbarkeitsrichtlinie sieht in Artikel 9 Absatz 2 Satz 1 vor, dass Arbeitgeber*innen



Anträge auf flexible Arbeitszeitregelungen **unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber*innen-Seite als auch der Eltern** prüfen und beantworten. Artikel 9 Absatz 2 Satz 2 normiert dann die Begründungspflicht einer etwaigen Ablehnung des Antrags bzw. der Aufschiebung der Inanspruchnahme einer solchen Regelung. Im Hinblick auf die von der Bundesregierung vorgesehene Minimaländerung zeichnet sich schon jetzt ab: Eine familien- und gleichstellungspolitische Wirkkraft wird sie nicht entfalten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren das mit Nachdruck und bedauern die Mutlosigkeit der Bundesregierung, nicht mehr zeitliche Spielräume für erwerbstätige Eltern und ihre Kinder zu ermöglichen. Aus Sicht des DGB besteht dringender Nachbesserungsbedarf, da bereits seit Inkrafttreten der Richtlinie zum Elternurlaub 2010/18/EG das BEEG an dieser Stelle nicht mehr unionsrechtskonform ausgestaltet ist.

Artikel 2 – Änderung des Pflegezeitgesetzes

§ 3 – Pflegezeit und sonstige Freistellungen

Durch Einfügung von Absatz 6a sollen Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten einen Antrag auf vollständige oder teilweise Freistellung zugunsten einer Pflegetätigkeit stellen können, den Arbeitgeber*innen innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Zugang zu beantworten haben. Dabei kann es sich um die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Verwandten in häuslicher Umgebung nach Absatz 1 Satz 1, die Pflege eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Pflege nach Absatz 5 Satz 1 oder die Begleitung eines nahen Angehörigen mit einer weit fortgeschrittenen progredienten Erkrankung nach Absatz 6 Satz 1 handeln. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Es sollte explizit festgeschrieben werden, dass die Ablehnung und deren Begründung schriftlich zu erfolgen haben, wie es bei Ablehnungen von Freistellungen nach Artikel 1 geregelt ist. Ansonsten ist die Einhaltung der Frist nicht nachvollziehbar. Dass im Begründungsteil des Gesetzentwurfs lediglich vermerkt ist, dass eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Antwort keine Zustimmung des/der Arbeitgeber*in zur Freistellung ist, ist abzulehnen. Nur durch die Rechtsfolge einer Fiktion erfolgt eine Absicherung des Rechts. Es sollte klar geregelt werden, wie im Falle einer unterbliebenen Antwort zu verfahren ist.

Auch sind die Fristen unklar: Nach § 3 Absatz 3 Pflegezeitgesetz ist die Beanspruchung einer Pflegezeit der Arbeitgeber*innen-Seite spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen. Diese Regelung steht aber im Widerspruch zur Frist von vier Wochen, die Arbeitgeber*innen von Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten zur Beantwortung des Antrags eingeräumt wird. Hier sind klare und in sich widerspruchsfreie Fristenregelungen notwendig. Diese hätten den Vorteil, dass sich Beschäftigte kleinerer Betriebe bei ihrem Antrag auf Pflegezeit daran zeitlich orientieren könnten. Durch die vierwöchige Bearbeitungsfrist kann aber auch auf eine Pflegesituation zeitlich nicht in gleichem Maße reagiert werden – diese weitere Schlechterstellung, die nicht akzeptabel ist.



Auch an dieser Stelle bestätigt sich die Einschätzung des DGB, dass der Verzicht auf gesetzlich definierte Rechtsansprüche große Probleme für eine praxistaugliche Ausgestaltung bedeutet und für Beschäftigte, denen lediglich eingeschränkte Rechte eingeräumt werden, die Situation unnötig prekär gestaltet.

§ 4 – Dauer der Inanspruchnahme

Durch Ergänzung des § 4 Absatz 1 Satz 3 soll verhindert werden, dass Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten eine Verlängerung auf die Höchstdauer der Pflegezeit verlangen können, sollte ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen können.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Der DGB sieht die Interessen der Unternehmen durch die zeitlichen Vorgaben des Pflegezeitgesetzes ausreichend berücksichtigt. Deshalb ist diese Einschränkung sachlich kaum begründbar. Der DGB lehnt jede Ungleichbehandlung von Beschäftigten, insbesondere die Einschränkung ihrer Rechte aufgrund der Betriebsgröße ab.

§ 5 – Kündigungsschutz

Die Ergänzung des § 5 Absatz 1 des vorliegenden Entwurfs regelt den Kündigungsschutz für Freistellungen nach § 3 Absatz 6a oder § 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz. Dieser beginnt mit der Freistellung.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Während für Beschäftigte mit einem Rechtsanspruch auf Pflegezeit der erweiterte Kündigungsschutz mit der Ankündigung beginnt, sind für Beschäftigte, die lediglich einen Antrag nach § 3 Absatz 6a oder § 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz stellen können, die Kündigungsschutzregelungen schwächer ausgestaltet. Der erst mit Beginn der Freistellung einsetzende Kündigungsschutz mag im Falle einer einvernehmlichen Freistellungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in ausreichend sein, allerdings ist die Problematik einer Ablehnung des Antrags mit der Folge einer gleichzeitigen oder zeitnahen Kündigung, wie in 2.1 ausführlich dargelegt, nicht ausgeräumt.

Anders als im Referent*innen-Entwurf ist das Ende des Kündigungsschutzes im vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht mehr geregelt. Im Begründungsteil findet sich lediglich der Hinweis das der Kündigungsschutz für die Zeit der Freistellung gilt. Der DGB fordert, dass für alle Beschäftigten mit Sorgeverantwortung ein verbesserter und klar geregelter Kündigungsschutz zeitnah verankert wird.

Artikel 3 – Änderung des Familienpflegezeitgesetzes

§ 2a – Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Durch Einfügung des Absatzes 5a sollen Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten einen Antrag auf Familienpflegezeit stellen können, den die Arbeitgeber*innen innerhalb von vier Wochen nach Zugang beantworten müssen. Dabei kann es sich um die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Verwandten in häuslicher Umgebung nach



§ 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder die Pflege eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung nach § 2 Absatz 5 Satz 1

Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen.

Im Falle einer Einigung gelten die Bedingungen für Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 2 bis 4, sowie § 2a Absatz 1, 4 und 6. 1. Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 und Absatz 5 entsprechend. Da der zweite Satz in § 2a Absatz 2 nicht gilt, müssen Arbeitgeber*innen den Wünschen der Beschäftigten über Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit nicht entsprechen. Auch kann durch Ausschluss des § 2a Absatz 3 Satz 2 keine Verlängerung bis zur Gesamtdauer verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden nicht erfolgen kann. Die vorzeitige Beendigung nach § 5 hingegen gilt uneingeschränkt.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Wie zu Artikel 2 Pflegezeitgesetz bereits ausgeführt, sollte explizit festgeschrieben sein, dass die Antwort der Arbeitgeber*innen schriftlich zu erfolgen hat. Auch an dieser Stelle besteht Regelungsbedarf, wie mit einer unterbliebenen Antwort zu verfahren ist. Auch an dieser Stelle gilt: Nur durch die Rechtsfolge einer Fiktion ist hier das Recht gewährleistet.

Dass die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten weniger Berücksichtigung finden sollen, stellt betriebliche Interessen über die Notwendigkeit einer funktionierenden Arbeitszeitregelung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Ohne eine Arbeitszeitregelung, die die Arbeitszeitwünsche der pflegenden Beschäftigten in den Mittelpunkt rückt, sind Familienpflegezeiten hinfällig. Denn es ist davon auszugehen, dass nicht allein die Freistellung von einer bestimmten Anzahl an Arbeitsstunden entlastend ist, sondern dass Pflegearrangements nur bei einer bedarfsgerechten Freistellung zu bestimmten Zeiten funktionieren.

In eine ähnliche Richtung geht die weitere Einschränkung, die Familienpflegezeit unter bestimmten Voraussetzungen nicht bis zur Gesamtdauer verlängern zu können. Der Gesetzgeber ist nun umso mehr in der Verantwortung, mit einer vollumfänglichen Betreuungsinfrastruktur unterstützend zur Seite zu stehen.

§ 3 – Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

Der neu gefasste Absatz 1 Satz 2 regelt, dass bei einer Freistellung nach § 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz Anspruch auf ein zinsloses Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben besteht.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Die Darlehensregelung hat sich in der Praxis nicht bewährt – vergleiche hierzu den Ersten Bericht des Unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Deshalb ist sie durch eine Entgeltersatzleistung zu ersetzen. Trotzdem ist es richtig, dass die bestehende Darlehensregelung auch für Beschäftigte kleiner Betriebe gilt.

Artikel 4 – Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

§ 27 – Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Der neu angefügte Satz regelt, dass sich Beschäftigte, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige auf Freistellung von der Arbeitsleistung oder Anpassung der Arbeitszeit nach dem Bundeseltern- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz, des Fernbleibens nach § 2 Pflegezeitgesetz oder auf Verweigerung der zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls nach § 275 Absatz 3 BGB, diskriminiert zu werden, an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können.

Die Ergänzungen in Absatz 3 Nummer 2 und Absatz 4 Satz 1 erweitern entsprechen den Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsstelle.

Einschätzung aus Sicht des DGB: Auch Artikel 4 bleibt deutlich hinter den Vorgaben der Richtlinie zurück. Zudem ist die Beschränkung auf Erkrankung oder Unfall bei Fernbleiben von der Arbeit nach § 275 Absatz 3 BGB zu eng gefasst. Dem in Artikel 11 der Richtlinie geforderten Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen wird die Möglichkeit, sich bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beschweren zu können, nicht gerecht. Erforderlich wäre, in den jeweiligen Einzelgesetzen (z. B. BEEG) ein Diskriminierungsverbot und dessen Durchsetzung explizit zu regeln und bei Verstoß die Unwirksamkeit der Handlung, Maßnahmen, die Gleichbehandlung und angemessene Entschädigungszahlungen in Aussicht zu stellen. Um die politische und gesellschaftliche Sensibilisierung für das hohe Diskriminierungspotential gegenüber Eltern und pflegenden Angehörigen im Arbeitskontext öffentlichkeitswirksam voranzutreiben, ist die ADS aber sehr gut geeignet.

3. Bewertung in Anlehnung an das Gutachten von Professor Stefan Treichel

3.1 Nachbesserung bei der Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

- Der Gesetzgeber muss **Rechte zur Freistellung „aufgrund höherer Gewalt“** ausgestalten, die keine Interessenabwägung zwischen dem Arbeitnehmer*inneninteresse und den betrieblichen Interessen vorsehen.
 - Der Gesetzgeber hat gem. Art. 7 V-RL Regelungen zu schaffen, nach denen Arbeitnehmer*innen aufgrund „höherer Gewalt“ das Recht auf Arbeitsfreistellung haben.
 - Solche Rechte finden sich bisher in § 275 Abs. 3 BGB, § 2 Abs. 1 PflegZG und § 45 Abs. 3 und 5 SGB V. In Zuge der Coronapandemie wurde zudem § 45 Abs. 2 a SGB V eingeführt, der i. V. m Abs. 3 und 4 bei Geltendmachung im Fall von Kita- und Schulschließungen die Hauptleistungspflichten suspendiert.
- Der Anspruch aus § 275 Abs. 3 BGB ist nicht ausreichend. Durch die vorzunehmende Interessenabwägung werden hier Einzelfallentscheidungen getroffen, die in der Praxis zu großer Rechtsunsicherheit führt. § 616 BGB kann und wird häufig arbeitsvertraglich abbedungen. § 45 Abs. 2 a SGB V ist zeitlich begrenzt. Es bedarf daher eines Rechts auf bezahlte Freistellung, wenn und soweit der Arbeitspflicht wegen Sorgearbeit nicht



nachgekommen werden kann. Der Gesetzgeber muss zudem **Diskriminierungsverbote** ausgestalten und Sanktionsregelungen vorsehen. Solche finden sich nicht im Gesetzentwurf. Die Richtlinie wird ohne diese Regelungen jedoch nicht korrekt umgesetzt.

- Gem. Art. 11 V-RL müssen Diskriminierungsverbote für den Fall geschaffen werden, dass die Arbeitnehmer*in das Recht auf Freistellung „aufgrund höherer Gewalt“ (also die Rechte nach § 275 Abs. 3 BGB, § 2 Abs. 1 PflegeZG oder § 45 Abs. 2a, 3, Abs. 5 SGB V, § 616 BGB, bzw. des neu zu schaffenden Rechts) geltend macht
- Denkbar wäre hier die Aufnahme einer gesetzlichen Klarstellung als Schutzgesetz, ähnlich wie in § 4 TzBfG mit allen damit verbundenen Rechtsfolgen (Unwirksamkeit der Maßnahme, des Rechtsgeschäfts oder der Vereinbarung, Gleichbehandlung und Schadenersatzansprüche).
- Ein Diskriminierungsschutz aufgrund des ausgeübten Rechts auf Freistellung muss zudem zusätzlich zu den Unwirksamkeitsfolgen, dem Anspruch auf Gleichbehandlung und Schadenersatzansprüchen auch mit einem schadens- und verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) ausgestaltet werden. Dies muss in der Regelung zum Diskriminierungsverbot ausdrücklich angeordnet werden (vgl. § 253 Abs. 1 BGB) – zum Beispiel durch die Klarstellung, dass ein Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz besteht (vgl. insoweit die Formulierung von Art. 82 Abs. 1 DS-GVO). Eine solche Regelung würde zugleich den Anforderungen des Art. 13 V-RL entsprechen, da eine Entschädigung auch als Sanktion wirkt. Voraussetzung dafür ist, dass durch die Entschädigungshöhe eine tatsächlich abschreckende Wirkung erreicht werden kann.
- Schließlich ist der Diskriminierungsschutz mit einer widerlegbaren Vermutungsregelung zugunsten der Arbeitnehmer*innen auszugestalten. Das bedeutet, wenn die in Frage stehende Maßnahme im zeitlichen Zusammenhang zur Geltendmachung des Rechts auf Freistellung steht, so ist zu vermuten, dass sie diskriminierend ist, weil sie wegen der Inanspruchnahme des Rechts erfolgte. Schon die vorhergegangene Geltendmachung des Rechts an sich sollte somit das Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung sein. Der Gesetzgeber hat die Freistellungsansprüche gem. Art. 13 V-RL um **Sanktionsregelungen** zu ergänzen. Ohne eine solche Sanktionsregelung wird die Richtlinie nicht korrekt umgesetzt.
 - Zuvörderst sollte die an die Nichterfüllung der Freistellung knüpfende zwingende Befreiung von der Arbeitspflicht oder aber (alternativ) die Gewährung eines Leistungsverweigerungsrechts eingeführt werden.
 - Zudem sollte aber auch die oben ausgeführte Entschädigungsregelungen geschaffen werden.
 - Auch Bußgelder sollten den Schutz absichern.

3.2 Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen

- Das Recht auf Beantragung flexibler Arbeitszeiten ist ungenügend ausgestaltet. Der Gesetzentwurf sieht lediglich vor, dass Arbeitszeiten verringert werden können. Die Richtlinie sieht aber noch weitere Flexibilisierungsrechte insbesondere die Festlegung bestimmter Arbeitszeiten vor.
- Der Gesetzgeber hat gem. Art. 9 Abs. 1 Rechte zur Beantragung flexiblere Arbeitszeiten für Arbeitnehmer*innen mit Kindern bis zu mindestens 8 Jahren sowie pflegende Angehörige auszugestalten. „Flexible Arbeitsregelungen“ in diesem Sinne sind aufgrund der Legaldefinition des (Art. 3 Abs., 1 lit. f V-RL) die Möglichkeit für Arbeitnehmer*innen, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich flexibler Arbeitspläne oder Reduzierung von Arbeitszeiten.
- Ein flexibler Arbeitsplan im Sinne der Richtlinie ist ein Plan, in dem flexible Uhrzeiten und/oder flexible Arbeitstage geregelt sind. Hierunter kann insbesondere auch eine Gleitzeitregelung fallen – ebenso wie die Festlegung bestimmter Schichten bspw. in den Vormittagsstunden.
- Somit muss es weitere Regelungen zur Flexibilisierung geben, zudem muss der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besser ausgestaltet werden.

Verringerung der Arbeitszeit

- Der Gesetzgeber hat gem. Art. 9 Abs. 2 Satz 2 V-RL Rechte zur Beantragung von flexiblen Arbeitszeiten zur Betreuung und Pflege *auszugestalten*. Die Ausgestaltung hinsichtlich der Verringerung von Arbeitszeit ist nicht ausreichend.
 - Diese Ansprüche müssen entsprechend im PflegezG und im BEEG geregelt werden.
 - Die Beantragung muss eine schriftliche Begründungspflicht zur Folge haben.
 - Schwellenwerte dürfen die Regelungen nicht vorsehen. Eine Begrenzung auf eine Mindestbeschäftigtenanzahl lässt die Richtlinie nicht zu. Schwellenwerte in diesem Zusammenhang sind richtlinienwidrig.
- Die vorgesehenen Änderungen im BEEG genügen hierzu nicht. Denn, hinsichtlich der Elternzeit sieht die Richtlinie keinerlei Einschränkung vor, dass sich das Elternteil in Elternzeit befinden muss – es genügt bereits ein betreuungsbedürftiges Kind von bis zu 8 Jahren.

3.2.1 Begründungspflicht

- In § 3 Abs. 4 PflegeZG sowie in § 2a Abs. 2 FPfZG ist eine schriftliche Begründungspflicht vorzusehen, falls der/die Arbeitgeber*in die teilweise Freistellung aus betrieblichen Gründen ablehnt.
- Ebenso ist eine solche Regelung in § 15 Abs. 5 BEEG vorzusehen.



- Die Begründungspflicht ist qualitativ auszugestalten.

3.2.2 Schwellenwerte

- Die Schwellenwertregelungen nach § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG sowie § 2 Abs. 1 Satz 4 FPfZG sind abzuschaffen, wenn der Gesetzgeber für eine Differenzierung keine nachvollziehbaren Sachgründe hat. Solche sind nicht erkennbar.

Flexible Arbeitszeiten

3.2.3 flexibler Arbeitsplan

- Der Gesetzgeber hat gem. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 V-RL die gesetzliche Möglichkeit einer Beantragung eines „flexiblen Arbeitsplanes“ einzuführen. Dieser Anspruch wurde mit dem Gesetzentwurf nicht umgesetzt. Hier müssen ergänzende Regelungen im BEEG als auch im PflegeZG, ggf. auch FPfZG geschaffen werden.
 - In Bezug auf den Antrag zum „flexiblen Arbeitsplan“ hat der Gesetzgeber außerdem eine arbeitgeberseitige Prüfungs- sowie Beantwortungspflicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums vorzusehen, Art. 9 Abs. 2 Satz 1 V-RL.
 - Für den Fall der Ablehnung oder Aufschiebung des Antrags hat der Gesetzgeber gem. Art. 9 Abs. 2 Satz 2 V-RL eine arbeitgeberseitige Begründungspflicht für den Fall der Ablehnung einzuführen.
 - Schwellenwerte dürfen die Regelungen nicht vorsehen.

3.2.4 Kündigungsverbote und Kündigungsbegründungspflicht

- Der Gesetzgeber hat gem. Art. 12 Abs. 1 V-RL die für die Fälle der Arbeitszeitverringerung bereits bestehenden Kündigungsverbote (§ 18 Abs. 2 BEEG, § 5 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 5 PflegeZG) auf die Vorbereitung einer Kündigung zu erweitern.
- Der Gesetzgeber sollte eine Regelung schaffen, nach der die Kündigung sowie die Vorbereitung einer Kündigung aufgrund in Anspruch genommener Teilzeit zu Kinderbetreuungs- oder Pflegezwecken verboten ist.
- Der Gesetzgeber hat in den Fällen der Kündigungsverbote aufgrund Arbeitszeitverringerung (§ 18 Abs. 2 BEEG, § 5 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 5 PflegeZG) gem. Art. 12 Abs. 2 Satz 1 V-RL ein Recht der Arbeitnehmer*in vorzusehen, vom/von der Arbeitgeber*in die Angabe der Kündigungsgründe verlangen zu können. Im Fall der Kündigung eines/einer Arbeitnehmer*in, der Elternteilzeit beantragt oder in Anspruch genommen hat, ist eine Regelung zu schaffen, nach der der/die Arbeitgeber*in die Kündigung schriftlich zu begründen hat, Art. 12 Abs. 2 Satz 2 V-RL.



- Der Gesetzgeber hat gem. Art. 12 Abs. 1 V-RL ein Verbot für Kündigungen und Vorbereitungen für Kündigungen aufgrund der Inanspruchnahme sonstiger „flexibler Arbeitsregelungen“ vorzusehen.
- Zudem muss der Gesetzgeber gem. Art. 12 Abs. 2 Satz 1 V-RL ein Recht einführen, vom/von der Arbeitgeber*in die Angabe der Kündigungsgründe verlangen zu können.

3.2.5 Diskriminierungsverbot

- Der Gesetzgeber hat gem. Art. 11 V-RL jede Diskriminierung aufgrund einer nach § 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BEEG, § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG oder § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG in Anspruch genommenen Teilzeit zu verbieten. Außerdem hat er jede Diskriminierung aufgrund einer in Anspruch genommenen sonstigen „flexiblen Arbeitsregelung“ gem. Art. 11 V-RL zu verbieten, und zwar mit der Rechtsfolge, dass die Maßnahme, Vereinbarung oder das Rechtsgeschäft unwirksam und der/die Arbeitgeber*in sich sowohl schadenersatzpflichtig macht als auch ein Anspruch auf Gleichbehandlung besteht.
- Das Fehlen einer Verhandlungsbereitschaft über einen vom/von der Arbeitnehmer*in beantragten flexiblen Arbeitsplan sollte der Gesetzgeber mit der Rechtsfolge des automatischen Eintretens der beantragten Arbeitsregelung sanktionieren, um so Art. 13 V-RL Rechnung zu tragen. Diese flexiblen Arbeitsregelungen sollten außerdem kumulativ mit einem absoluten Kündigungsverbot abgesichert werden. Auch im Bereich der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit sollte der Gesetzgeber die fehlende Verhandlungsbereitschaft mit dem gesetzlichen Sanktionsmechanismus des automatischen Eintretens der begehrten Arbeitszeitverringerung (bzw. -verteilung) versehen, etwa in § 3 Abs. 4 PflegeZG und § 2a Abs. 2 FPfZG.
- Die bestehenden Teilzeitregelungen im BEEG, PflegeZG und FPfZG sowie die neueinzuführenden Regelungen zur Beantragung von flexiblen Arbeitsplänen müssen jeweils zusätzlich zu den mit dem allgemeinen Diskriminierungsverbot verbundenen Rechtsfolgen (Unwirksamkeit, Schadenersatz und Gleichbehandlung) um einen schadens- und verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) für den Fall einer Diskriminierung ergänzt werden. Dies muss in der Regelung zum Diskriminierungsverbot ausdrücklich angeordnet werden (vgl. § 253 Abs. 1 BGB) – zum Beispiel durch die Klarstellung das ein Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz besteht (Vgl. insoweit die Formulierung von Art. 82 Abs. 1 DS-GVO). Eine solche Regelung würde zugleich den Anforderungen des Art. 13 V-RL entsprechen, da eine Entschädigung auch als Sanktion wirkt. Voraussetzung dafür ist, dass durch die Entschädigungshöhe eine tatsächlich abschreckende Wirkung erreicht werden kann.
- Schließlich ist der Diskriminierungsschutz mit einer Vermutungsregelung zugunsten der Arbeitnehmer*innen auszugestalten. Das bedeutet, wenn die in Frage stehende Maßnahme im zeitlichen Zusammenhang zur Geltendmachung der Rechte liegt, so ist zu vermuten, dass sie diskriminierend ist, weil sie auf der Beantragung beruht. Schon die Geltendmachung des Rechts an sich sollte somit das Indiz für das Vorliegen einer



Diskriminierung sein. Der/die Arbeitgeber*in sollte die Möglichkeit erhalten, diese Vermutung zu widerlegen.

4. Bewertung aus gleichstellungspolitischer Sicht

Von der Bundesregierung wurden gleichstellungspolitisch weitreichende Verbesserungen angekündigt. Deren Umsetzung sollen außerhalb dieses Gesetzesentwurfs erfolgen: Eine zehntägige bezahlte Freistellung für Väter und gleichgestellte zweite Elternteile nach der Geburt eines Kindes, die Verlängerung der Partnermonate im Rahmen des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes und die Einführung einer Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige.

Dieser Gesetzesentwurf wird gleichstellungspolitisch kaum Wirkkraft entfalten. Zwar arbeiten mehrheitlich Frauen in Betrieben unterhalb der jeweiligen Schwellenwertregelungen. Doch wird offensichtlich davon ausgegangen, dass Freistellungen ohne entsprechende gesetzliche Flankierung ausgehandelt werden oder alternativ die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird. Anders kann Beschäftigten in Betrieben unterhalb der jeweiligen Schwellenwerte nicht überzeugend dargelegt werden, dass sich ihre Situation durch – im Vergleich zu Beschäftigten größerer Betriebe – eingeschränkte Rechte zum Positiven verändert.

Gesetzliche Regelungen, die bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit allein die Frauen im Blick haben, sind alles andere als fortschrittliche Gleichstellungspolitik. Denn es wird nicht in Frage gestellt, warum die Betreuung von Kindern, Alten und Kranken für Frauen Pflicht und für Männer lediglich Kür ist. Offensichtlich besteht noch immer die Grundannahme, dass Sorgearbeit von Frauen weitestgehend unbezahlt und zulasten der eigenen Erwerbsbiografie zu erledigen ist. Echte Gleichstellungspolitik zielt darauf ab, die faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern voranzutreiben. Dieser Ansatz ist im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht zu erkennen. Gut wäre beispielsweise, geteilte Verantwortlichkeiten auch in der Pflege zu etablieren.

Das Diskriminierungspotential, dem Eltern und pflegende Angehörige im Arbeitskontext ausgesetzt sind, stärker zu problematisieren, geht politisch in die richtige Richtung. Benachteiligungen aufgrund der Übernahme von Sorgearbeit können Männer wie Frauen gleichermaßen treffen und sind damit durch die Kategorie „Geschlecht“ im AGG nicht sachgerecht abgebildet. Dem wirkt allerdings auch die Verankerung des Zusatzes im § 27 AGG nicht wirksam entgegen. Auch bei der Ausgestaltung der rechtlichen Ansprüche für von Diskriminierung betroffene Eltern und pflegende Angehörige besteht noch erheblicher Handlungsbedarf.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf der Bundesregierung ist kein großer Wurf gelungen; die Hierarchisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit bleibt bestehen. Die starke Stellung der Arbeitgeber*innen auf der einen und die unzureichende Betreuungsinfrastruktur auf der anderen Seite erschweren Beschäftigten mit Sorgeverantwortung, die Anforderungen in der Erwerbsarbeit und in der Familie unter einen Hut zu bekommen. Das wohl größte Hindernis für die Gleichstellung ist, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit zugunsten von Sorgearbeit reduzieren, hinsichtlich ihres Einkommens und ihrer späteren Rentenbezüge gravierende



Nachteile erfahren. Unter diesen Rahmenbedingungen wird die Gleichstellung der Geschlechter bestenfalls mit angezogener Handbremse vorangetrieben.

5. Fazit

Die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen gesetzlichen Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sind nicht mehr als ein schwaches Signal, die Rechte von Eltern und pflegenden Angehörigen stärken zu wollen. Sie bleiben in vielen Punkten sogar hinter der Richtlinie zurück.

Das vom Deutschen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegebene Rechtsgutachten zur Notwendigkeit der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 in das geltende Arbeits- und Sozialrecht zeigt, dass die bisherigen nationalen Regelungen nicht ausreichen – und nun werden auch die vorgesehenen Regelungen den Notwendigkeiten der Umsetzung nicht gerecht.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Bundesregierung auf, die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vollständig und konsequent umzusetzen. Dafür fordert der DGB u. a. einen vollständigen Verzicht auf betriebliche Schwellenwerte und die Umsetzung eines erhöhten Kündigungsschutzniveaus gemäß der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, deren Vorgaben über die Regelungsinhalte des Gesetzentwurfs weit hinausgehen.