



## Wortprotokoll der 24. Sitzung

### Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, den 7. November 2022, 14:00 Uhr  
Paul-Löbe-Haus  
Saal 2.200

Vorsitz: Ulrike Bahr, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einziges Tagesordnungspunkt

Seite 7

a) 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-Drucksache 20/3447**

**Federführend:**

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Mitberatend:**

Rechtsausschuss  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Gutachtlich:**

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

**Berichterstatter/in:**

Abg. Sarah Lahrkamp [SPD]  
Abg. Astrid Timmermann-Fechter [CDU/CSU]  
Abg. N. N. [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]  
Abg. Nicole Bauer [FDP]  
Abg. N. N. [AfD]  
Abg. Gökay Akbulut [DIE LINKE.]



- b) Antrag der Abgeordneten Gökay Akbulut, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab  
Geburt des Kindes einführen**

**BT-Drucksache 20/2688**

**Federführend:**

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Mitberatend:**

Rechtsausschuss

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Berichterstatter/in:**

Abg. Sarah Lahrkamp [SPD]

Abg. Silvia Breher [CDU/CSU]

Abg. N. N. [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

Abg. Matthias Seestern-Pauly [FDP]

Abg. N. N. [AfD]

Abg. Gökay Akbulut [DIE LINKE.]



<b>Anwesenheitslisten</b>	<b>Seite 4</b>
<b>Anwesenheitsliste Sachverständige</b>	<b>Seite 6</b>
<b>Zusammenstellung der Stellungnahmen</b>	<b>Seite 31</b>



### Mitglieder des Ausschusses

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Anwe- senheit</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>	<b>Anwe- senheit</b>
SPD	Bahr, Ulrike Baldy, Daniel Breymaier, Leni Döring, Felix Fäscher, Ariane Hennig, Anke Hostert, Jasmina Lahrkamp, Sarah Malottki, Erik von Ortleb, Josephine Schwartz, Stefan	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Demir, Hakan Diedenhofen, Martin Glöckner, Angelika Kaiser, Elisabeth Lehmann, Sylvia Lindh, Helge Mascheck, Franziska Nickholz, Brian Rix, Sönke Yüksel, Gülistan N. N.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CDU/CSU	Breher, Silvia Edelhäuser, Ralph Janssen, Anne Lehrieder, Paul Leikert, Dr. Katja Storjohann, Gero Tebroke, Dr. Hermann-Josef Timmermann-Fechter, Astrid Vries, Christoph de Wulf, Mareike Lotte	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Bär, Dorothee Hoffmann, Alexander König, Anne Koob, Markus Magwas, Yvonne Nacke, Dr. Stefan Rief, Josef Rüddel, Erwin Schimke, Jana Willsch, Klaus-Peter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
BÜND- NIS 90/DIE GRÜNEN	Fester, Emilia Gambir, Schahina Lang, Ricarda Loop, Denise Schauws, Ulle Stahr, Nina	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Heitmann, Linda Kurth, Markus Schulz-Asche, Kordula Slawik, Nyke Tesfaiesus, Awet Walter-Rosenheimer, Beate	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
FDP	Adler, Katja Bauer, Nicole Gassner-Herz, Martin Seestern-Pauly, Matthias Tippelt, Nico	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Helling-Plahr, Katrin Jensen, Gyde Lenders, Jürgen Raffelhüschen, Claudia Westig, Nicole	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Anwe- senheit</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>	<b>Anwe- senheit</b>
AfD	Bollmann, Gereon Ehrhorn, Thomas Harder-Kühnel, Mariana Iris Reichardt, Martin	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gottschalk, Kay Höchst, Nicole Schmidt, Jan Wenzel Storch, Beatrix von	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DIE LINKE.	Akbulut, Gökay Reichinnek, Heidi	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Pellmann, Sören Vogler, Kathrin	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
fraktionslos	Huber, Johannes	<input type="checkbox"/>		




---

**Anwesenheitsliste der Sachverständigen**  
zur 24. Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend am Montag, 7. November 2022, ab 14.00 Uhr

---

	Anwesenheit
<b>Dörthe Gatermann</b> Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Ulrike Gebelein</b> Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Elke Hannack</b> Deutscher Gewerkschaftsbund	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Prof. Lena Hipp, Ph. D.</b> Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Kerstin Plack</b> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Dr. Dag Schölper</b> Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e. V.	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Lisa Sommer</b> Zukunftsforum Familie e. V.	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Nina Straßner</b> SAP Deutschland SE & Co. KG	<input checked="" type="checkbox"/>



Die **Vorsitzende**: Sehr geehrte Damen und Herren, ich begrüße Sie zu unserer heutigen 24. Sitzung. Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen, auch die, die uns per Videokonferenz zugeschaltet sind. Wie gewohnt, werde ich Sie jetzt fraktionsweise einzeln aufrufen. Ich bitte Sie kurz zu bestätigen, dass Sie in der Leitung sind.

Hinweis des Sekretariats: Folgende Abgeordnete haben sich per Webex zur Sitzung zugeschaltet:

- o Daniel Baldy (SPD),
- o Anke Hennig (SPD),
- o Josephine Ortleb (SPD),
- o Ralph Edelhäuser (CDU/CSU),
- o Astrid Timmermann-Fechter (CDU/CSU),
- o Matthias Seestern-Pauly (FDP),
- o Thomas Ehrhorn (AfD).

Wir führen heute die öffentliche Anhörung 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“ auf BT-Drs. 20/3447

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

Ich begrüße dazu die Mitglieder des Ausschusses, die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse, sofern vorhanden, für die Bundesregierung die Frau Parlamentarische Staatssekretärin Ekin Deligöz, die Zuschauerinnen und Zuschauer und natürlich die Sachverständigen für unsere heutige Anhörung.

Das sind:

Frau Dörthe Gatermann vom Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.,

Frau Ulrike Gebelein von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.,

Frau Elke Hannack für den Deutschen Gewerkschaftsbund,

Frau Prof. Lena Hipp für das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH,

Frau Kerstin Plack für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.,

Herr Dr. Dag Schölper vom Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e. V.,

Frau Lisa Sommer vom Zukunftsforum Familie e. V.,

sowie per Videokonferenz zugeschaltet, Frau Nina Straßner für SAP Deutschland SE & Co. KG.

Ich weise Sie darauf hin, dass die Anhörung zeitversetzt - voraussichtlich morgen - auf der Homepage des Deutschen Bundestages übertragen wird. Von dieser Anhörung wird ein Wortprotokoll erstellt, das auf der Homepage des Familienausschusses abrufbar sein wird. Dort finden Sie auch die schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen.

Bild- und Tonaufzeichnungen durch andere Personen sind während der Sitzung nicht gestattet.

Weiterhin bitte ich darum, während der Anhörung auf Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten.

Der Ablauf der öffentlichen Anhörung gestaltet sich wie folgt: Wir beginnen mit den Eingangstatements der Sachverständigen von jeweils drei Minuten und fahren anschließend mit einer Frage- und Antwortrunde von 60 Minuten fort.



Bei dieser Frage- und Antwortrunde wird das Fragerecht nach dem Stärkeverhältnis der Fraktionen zeitlich aufgeteilt. Die jeweiligen Zeitkontingente gelten für Fragen und Antworten. Die zeitliche Aufteilung auf die Fraktionen können Sie dem vorliegenden Ablaufplan für die Anhörung entnehmen.

Ich wäre Ihnen dankbar, wenn jede Fragestellerin und jeder Fragesteller in einem Beitrag maximal zwei Fragen an einen oder zwei Sachverständige richten würde.

Ein Hinweis noch zum Zeitmanagement: Die jeweils zur Verfügung stehende Zeit wird Ihnen über den Monitor im Saal sowie in der Videokonferenz angezeigt. Ich bitte die Fragenstellenden sowie die Sachverständigen darum, diese Uhr jeweils im Blick zu behalten.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung 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

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

Zunächst bitte ich die Sachverständigen um ein kurzes Eingangsstatement von jeweils drei Minuten.

Ich bitte nun zunächst Frau Gatermann um ihr Eingangsstatement und erteile dann den weiteren Sachverständigen in alphabetischer Reihenfolge das Wort.

Frau Gatermann, Sie haben das Wort. Bitte sehr.

**Dörthe Gatermann** (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.): Herzlichen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, im Namen des Deutschen Vereins möchte ich mich bedanken, hier als Sachverständige sprechen zu dürfen.

Ziel der EU-Richtlinie war es, europaweit gültige Mindeststandards zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben einzuführen. Der Deutsche Verein hat dies damals in einer Stellungnahme zum Richtlinienentwurf ausdrücklich begrüßt. Vor dem Hintergrund einer, wie ja im letzten Jahr die Sachverständigenkommission des 9. Familienberichts festgestellt hat, Intensivierung von Elternschaft, also den steigenden Anforderungen an die Versorgung von und an die Fürsorge für Kinder auf der einen Seite und gleichzeitig den steigenden Anforderungen der Arbeitswelt an Familien, gerade in diesen Krisenzeiten, stellt sich eben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Familien als eine Herausforderung dar, eine Herausforderung, die vor allem oder oft zu Lasten von Müttern geht.

In diesem Sinne sind die vorgesehenen Regelungen im Gesetz zum Bundeselterngeld und zur Elternzeit, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Verringerung von Arbeitszeit, ein zentrales familienpolitisches Instrument, um jungen Familien eine Schonzeit zu verschaffen, gleichzeitig Impulse für eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu setzen und gleichzeitig die Arbeitsmarktbindung beider Elternteile zu unterstützen. Einen Rechtsanspruch auf flexible Arbeitsregelungen haben jedoch nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins, dass die Umsetzung der EU-Richtlinie nun auch Eltern in Kleinbetrieben unterstützt. Zwar gibt es weiterhin keinen Rechtsanspruch, aber wenn ein Antrag auf so eine Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit gestellt wird, dann muss im Falle einer Ablehnung diese vom Arbeitgeber begründet werden.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt darüber hinaus die Intention des Gesetzgebers,





durch Anpassung im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz auch Beschäftigte in Kleinbetrieben in ihrer Verantwortung als pflegende Angehörige wahrzunehmen und zu unterstützen. Zwar gibt es auch hier keinen Rechtsanspruch auf Freistellung. Die Begründungspflicht im Fall einer Ablehnung kann jedoch die Verhandlungsposition pflegender Angehöriger stärken und eventuell eine vermehrte Bewilligung solcher Freistellungsanträge bewirken. Dennoch werden diese Maßnahmen nicht ausreichen, um den zukünftigen steigenden Bedarf nach Unterstützung pflegender Angehöriger zu decken. Dazu sind weitere Verbesserungen notwendig. Der Deutsche Verein spricht sich beispielsweise für eine Harmonisierung der Schwellwerte im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz aus, zugunsten eben des Pflegezeitgesetzes, also der Schwelle von 15 Beschäftigten. Um der Dynamik von Pflegesituationen gerecht zu werden, regt der Deutsche Verein des Weiteren an, einen Anspruch auf eine jährliche kurzzeitige Arbeitsverhinderung von 10 Tagen einzuführen, in Anlehnung an die Freistellung bei erkrankten Kindern.

Der Deutsche Verein unterstützt die Vorschläge, die der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in seinem ersten Bericht gemacht hat, nämlich die Einführung einer Lohnersatzleistung anstelle des Pflegedarlehens. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Es folgt Frau Gebelein von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.. Sie haben das Wort. Bitte sehr.

**Ulrike Gebelein** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.): Vielen Dank für die Einladung auch von unserer Seite aus, von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, kurz BAGFW genannt.

Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege begrüßt den Artikel 1 im Gesetzentwurf der Bundesregierung zur weiteren Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, näm-

lich die geplante Einführung einer Begründungspflicht des Arbeitsgebers bei Ablehnung eines Antrages auf flexible Arbeitszeitregelungen, sowie die in Artikel 2 und 3 geplanten Regelungen für Beschäftigte in Kleinbetrieben.

Ebenso begrüßt die BAGFW, dass mit Artikel 4 des Entwurfs auch Eltern oder pflegende Angehörige unter den Schutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fallen sollen.

Mit diesen Regelungen werden aus Sicht der BAGFW verbesserte Rahmenbedingungen zur Absicherung und Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen sowie von erwerbstätig Pflegenden, insbesondere von Frauen, geschaffen. Dennoch kann nach Ansicht der BAGFW mit dem vorgelegten Gesetzentwurf die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie von 2019 nicht als abgeschlossen gelten.

Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien wurde 2021 als familienpolitisches Ziel die Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes festgeschrieben.

Die BAGFW unterstützt mit Nachdruck diese verbindliche, mindestens 10-tägige bezahlte Elternzeitfreistellungsregelung für den Vater oder für den zweiten gleichgestellten Elternteil. Dabei hält die BAGFW entgegen dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. eine Verankerung des Rechtsanspruchs auf diese vergütete Freistellung im Bundeselterngelt- und Elternzeitgesetz für sachgerecht.

Perspektivisch sieht die BAGFW zudem Handlungsbedarf in Bezug auf eine Harmonisierung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Hier sollten die Empfehlungen des Unabhängigen Beirates für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zur Familienpflegezeit und zum Familienpflegezeitgesetz, wie sie im August 2022 vorgelegt worden sind, aufgenommen und gesetzlich umgesetzt werden.



Vielen Dank. Ich denke, wir kommen in den Fra-  
gerunden noch zu den Details.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Es folgt Frau Han-  
nack vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Bitte  
sehr.

**Elke Hannack** (Deutscher Gewerkschaftsbund):  
Herzlichen Dank auch von mir für die Möglichkeit  
einer Stellungnahme.

Ich will auch positiv beginnen und sagen, dass es  
gut ist, dass die Bundesregierung mit dem vorlie-  
genden Gesetzentwurf erste Schritte unternimmt,  
die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie umzusetzen. Aber  
diese Schritte sind aus unserer Sicht nicht genug.  
Insbesondere kritisieren wir, dass der Gesetzent-  
wurf keine bezahlte Freistellung für Väter und  
gleichgestellte zweite Elternteile nach der Geburt  
eines Kindes beinhaltet und offenbar auch kein  
anderer Gesetzentwurf dieses Inhalts zeitnah zu  
erwarten ist. Nach der Definition der Regierungs-  
parteien befinden wir uns ja in einem Jahrzehnt  
der Gleichstellung; und trotzdem wird diese EU-  
Vereinbarkeitsrichtlinie jetzt nicht umgesetzt. Wir  
glauben, dass es vor allen Dingen jene Paare ent-  
täuscht, die nach dem 2. August Eltern geworden  
sind und entgegen geltendem EU-Recht jetzt keine  
Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt nut-  
zen können. Wir leben in schwierigen Zeiten, aber  
dass ausgerechnet in Krisenzeiten hier bei den Fa-  
milien der Rotstift angesetzt wird, ist aus meiner  
Sicht familien- und gleichstellungspolitisch ein  
Fehler.

Insofern erwarten wir, die Väterfreistellung im  
Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens doch noch  
hinzubekommen.

Auch für pflegende Angehörige enttäuscht der Ge-  
setzentwurf. Er hält nämlich an den Schwellen-  
werten für Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrie-  
ben fest. Zwar sollen die Beschäftigten nach den  
geplanten Regelungen in den Artikeln 2 und 3 ei-  
nen Antrag auf Pflege- und Familienpflegezeit  
stellen können. Dieser kann aber von den Arbeit-  
gebern abgelehnt werden, sofern er das begründet.

Wir finden, eine solche Schlechterstellung gegen-  
über pflegewilligen Beschäftigten mit einem klar  
formulierten Rechtsanspruch hat eine Reihe nega-  
tiver Folgewirkungen. Hier will ich besonders den  
mangelnden Kündigungsschutz hervorheben. Na-  
türlich brauchen wir mit Beginn der Pflege- und  
Familienpflegezeit den erweiterten Kündigungss-  
chutz, wie es im Gesetzentwurf vorgesehen ist.  
Das steht außer Frage. Aber die größten Konflikt-  
potentiale bestehen ja in der Situation, in der sich  
die Arbeitnehmer\*innen und der Arbeitgeber  
nicht einig sind. Also, wenn Beschäftigte Verant-  
wortung für einen Pflegebedürftigen übernehmen  
wollen und Arbeitgebende die Arbeitszeitwün-  
sche für nicht kompatibel mit den Jobanforderun-  
gen halten und insofern den Antrag auf Pflege-  
und Familienpflegezeit ablehnen. Arbeitneh-  
mer\*innen sind in dieser ohnehin belastenden Si-  
tuation nicht vor Kündigung sicher, weil der Kün-  
digungsschutz hier nicht greift. Das aber schreibt  
Artikel 12 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie vor.

Ich finde, hier muss nachgebessert werden. Die  
Lösung ist ganz simpel: Schaffen Sie die Schwel-  
lenwerte in den Gesetzen zur Unterstützung von  
Eltern und Pflegenden ab. Schaffen Sie hier glei-  
che Rechte für alle Beschäftigten.

Sie alle wissen, dass Frauen besonders häufig in  
kleineren Betrieben arbeiten. Insofern ist es nicht  
akzeptabel, dass mit diesem Gesetzentwurf ledig-  
lich eine minimale Verbesserung des Status Quo  
erreicht wird. Um die Gleichstellung der Ge-  
schlechter tatsächlich voranzutreiben, reicht der  
vorgesehene Entwurf bei weitem nicht. Wir brau-  
chen die Entgeltersatzleistung für pflegende Ange-  
hörige. Sie ist im Koalitionsvertrag angekündigt  
und der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit  
von Pflege und Beruf hat ja sein Konzept schon  
präsentiert. Jetzt bedarf es des politischen Willens  
zur Umsetzung.

Ein ganz kleiner letzter Punkt: Auch hinsichtlich  
des Diskriminierungsschutzes bleibt die Bundes-  
regierung mit Artikel 4 hinter den Vorgaben der  
EU-Richtlinie zurück, denn, das will ich auch klar  
sagen, ein Beschwerderecht ist noch kein Schutz  
vor Diskriminierung. An den eklatanten Durchset-  
zungsdefiziten des AGG ändert sich hier nichts.



Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Es folgt Frau Prof. Dr. Hipp vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Bitte sehr.

**Prof. Lena Hipp, PhD** (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Anwesenden, auch ich möchte mich bedanken für die Einladung heute und dafür, dass ich sozialwissenschaftliche Erkenntnisse mit in diese Anhörung bringen kann.

Begrüßenswert ist natürlich die Richtlinie, die Eltern und Personen, die Angehörige pflegen, die Vereinbarkeit erleichtern soll. Es ist deshalb begrüßenswert, weil es gleichstellungspolitisch wichtig ist, aber auch aus Unternehmenssicht und angesichts des demografischen Wandels. Schön ist natürlich auch, dass sich so wenig Umsetzungsbedarf ergibt, weil Deutschland in den letzten 15 Jahren bezüglich der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit vieles geleistet hat.

Ich möchte diese Stelle aber nutzen, um sozialwissenschaftliche Erkenntnisse einzubringen und zu betonen, dass man das Gelegenheitsfenster, was sich bei der Umsetzung der Richtlinie geöffnet hat, hätte weiter nutzen können, um tatsächliche Vereinbarkeit voranzutreiben.

Ich möchte das gerne an zwei Punkten festmachen: Zum einen sehen wir, dass mit der Einführung der Elternzeit immer mehr Väter Elternzeit genommen haben. Mittlerweile nehmen über ein Drittel der Väter von neugeborenen Kindern Elternzeit. Allerdings nehmen diese Väter zu über 80 Prozent genau diese zwei Monate. Meine eigene Forschung hat gezeigt, würde man diese zwei Partnermonate auf vier Partnermonate ausdehnen, wären ein ganz deutlich größerer Teil der Väter bereit, tatsächlich diese vier Monate in Anspruch zu nehmen. Zum einen ist die materielle Anreizsetzung wichtig, zum anderen aber auch das Legitimieren und Normalisieren der Elemente, die eine gesetzliche Regelung hat. Das wäre jetzt

ein wichtiger Handlungspunkt, der natürlich auch auf andere Sorgerepflichtungen, wie es in der EU-Richtlinie angelegt ist, ausgedehnt werden könnte.

Der zweite Punkt hat etwas mit Diskriminierung zu tun. Frau Hannack hatte das eben schon angesprochen. Wenn wir uns anschauen, wie sich Elternschaft und Sorgerepflichtungen auf Diskriminierung am Arbeitsmarkt auswirken, so sehen wir, dass sie immer in Zusammenhang mit Geschlecht auftritt. Frauen, die in ihrem Lebenslauf ein Kind angeben, das hat auch meine Forschung beispielsweise gezeigt, haben eine 40 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Frauen, die aufgrund von Betriebsschließung entlassen wurden, haben eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit wieder eingestellt zu werden. Das sind nur zwei wichtige Beispiele. Darum wäre es so wichtig, Elternschaft als geschütztes Merkmal mit in das Antidiskriminierungsgesetz aufzunehmen. Der Gesetzentwurf geht natürlich in die richtige Richtung, müsste aber zumindest noch zwei, drei Schritte weiter gehen, um tatsächlich auch Vätern die Angst zu nehmen, in Elternzeit zu gehen und natürlich zu einer gerechteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu führen. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Ich bitte Frau Plack von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. um ihr Statement.

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, auch von uns vielen Dank für die Gelegenheit, zu dem Gesetz zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland und dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. zur Einführung eines Elternschutzes Stellung nehmen zu können.

Die Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung und beruflichen Anforderungen ist seit Jahren ein gesamtgesellschaftliches Thema, das auch im betrieblichen Alltag zunehmend herausfordernd wird. Es ist von grundlegender Bedeutung für die



Unternehmen, um Mitarbeiter zu halten, zu motivieren und auch neue Mitarbeiter gewinnen zu können. Dabei variieren die Möglichkeiten für Vereinbarkeitslösungen vor Ort, vor allem in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens. Das berücksichtigt auch die Richtlinie, die einen grundsätzlichen Schutz von Klein- und Kleinstunternehmen vor unverhältnismäßiger Beeinträchtigung und unnötigem Verwaltungsaufwand anspricht.

Wir sehen die Gefahr, dass die im Umsetzungsgesetz vorgesehenen Antragsverfahren auf Teilzeit während der Elternzeit, auf Pflegefreistellungen und Familienpflegezeit zu erheblichen Herausforderungen und Rechtsunsicherheit in gerade diesen kleinen Unternehmen führen, die bisher richtigerweise besonders geschützt sind. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die bisher unbekanntenen Anforderungen, mit denen solche Anträge abgelehnt werden können. Es sollte unseres Erachtens nicht den Gerichten überlassen bleiben, diese Anforderungen an eine Begründung zur Ablehnung eines solchen Antrags im Laufe der nächsten Jahre herauszuarbeiten.

Kleinbetriebe sollten vielmehr die Möglichkeit haben, mit Bezugnahme auf ihre Größe, wenn sie im Einzelfall tatsächlich einen Antrag nicht umsetzen können, ablehnen zu können. Übersichtlicher und anwendungsfreundlich wäre sicherlich die vom Bundesrat angesprochene Zusammenlegung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeit, die wir ausdrücklich unterstützen.

Für den Antrag der Fraktion DIE LINKE. sehen wir keinen Bedarf. Unsere sehr weitgehenden Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld geben bereits heute beiden Elternteilen die Möglichkeit, sich bei der Geburt eines Kindes unter Bezahlung von Elterngeld freustellen zu lassen. In keinem Fall akzeptabel wäre jedenfalls die angedachte Finanzierung eines solchen weiteren Freistellungsanspruchs durch die U2-Umlage. Die Finanzierung dieser Umlage, die der Finanzierung von Mutterschutzleistungen dient, erfolgt derzeit allein durch die Arbeitgeber, was schon heute der falsche Ansatz ist, um dieses gesamtgesellschaftliche Anliegen des Mutterschutzes zu unterstützen.

Für die U2-Umlage bedarf es ganz grundsätzlich einer Steuerfinanzierung und sie darf deshalb nicht mit weiteren gesamtgesellschaftlichen Anliegen belastet werden. Danke schön.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Ich bitte Herrn Dr. Schölper vom Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e. V. um sein Statement. Bitte sehr.

**Dr. Dag Schölper** (Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e. V.): Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, im Namen des Bundesforums Männer – dem Interessenverband für Jungen, Männer und Väter – bedanke ich mich zunächst für die Gelegenheit, hier heute Stellung zu nehmen und unsere Perspektive einer gleichstellungsorientierten Männer- und Väterpolitik einbringen zu können.

Ich werde den Fokus auf die zweiwöchige bezahlte Freistellung für Väter und zweite Elternteile ab Geburt richten und damit auf eine Leerstelle im vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung zur weiteren Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie abstellen.

Um die Gleichstellung der Geschlechter effektiv voranzubringen, sind Maßnahmen erforderlich, die unmittelbar Männer und Väter adressieren. Die Vaterschaftsfreistellung wäre hier eine hervorragende Gelegenheit, um die Weichen neu zu stellen und den Weg freizumachen zum Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und für Männer und damit die Gleichstellung der Geschlechter zu stärken. Beides gehört unmittelbar zusammen, die Erwerbschancen von Frauen und Müttern erhöhen und die Beteiligung von Männern und Vätern an der privaten Sorgearbeit, also an der Hausarbeit und an der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, nicht nur zu fordern, sondern auch effektiv zu fördern. In der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie ist die Einführung einer Vaterschaftsfreistellung als „paternity leave“, was komischerweise als Vaterschaftsurlaub übersetzt wurde, ein zentraler Bestandteil, als EU-weiter Mindeststandard, der parallel zur Regelung des Mutterschutzes und zur



Regelung zum „parental leave“, im Deutschen also zu Elternzeit und Elterngeld, zu setzen ist.

Der vorgelegte Gesetzentwurf spart die Vaterschaftsfreistellung allerdings komplett aus. Stattdessen soll eine solche Freistellungsregelung dem Vernehmen nach im Rahmen des Pakets für mehr Partnerschaftlichkeit noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht werden. Das Jahr ist allerdings recht kurz.

Warum uns das so wichtig ist, dass Väter nach der Geburt eine Freistellung mit möglichst vollem Lohnausgleich erhalten? Weil der Anfang den Unterschied macht und weil Gleichstellung der Geschlechter letztlich nur gemeinsam gelingen kann. Das Globalziel ist paritätische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Darum braucht es Väter, die mehr Zeit und Verantwortung unmittelbar in der Familie einbringen und dafür Erwerbsarbeitszeit reduzieren und reduzieren können, und Mütter, die mehr Zeit für Erwerbsarbeit aufwenden und dafür bei unentgeltlich erbrachter Sorgearbeit entlastet werden.

Die einschlägige Forschung zeigt ganz deutlich, der zentrale Moment der Retraditionalisierung ist die Arbeitsteilung der Geschlechter bei Familiengründung. Vor der Familiengründung leben knapp drei Viertel der Paare in einem Doppelverdienstmodell. Nach der Geburt eines Kindes sind das dann nur noch 15 Prozent. Mütter unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit auf längere Sicht. Väter tun dies kaum oder gar nicht, auch wenn seit Einführung des Elterngeldes hier durchaus ein positiver Trend zu verzeichnen ist.

Der Anfang macht den Unterschied. Auch wenn es nur zwei Wochen sind, um die es mit der Vaterschaftsfreistellung geht. Der zentrale Unterschied zu Elternzeit und Elterngeld ist, erstens, diese Leistung spricht Väter explizit an und nimmt sie in die Verantwortung, aber nur, wenn es auch politisch so klar kommuniziert wird. Zweitens, es ist ein günstiger Moment, hier Väter zu erreichen. Übergänge im Lebensverlauf sind Umschlagpunkte, die neue Perspektiven öffnen, Veränderungen bringen, aber auch Veränderungsbereitschaft schaffen. Drittens, viele Väter wollen

bereits heute mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich stärker einbringen. Von daher würde sie ein solches Angebot, eine solche Maßnahme da abholen, wo sie schon heute stehen, erst recht bei vollem Lohnausgleich, vergleichbar mit dem, was heute beim Mutterschaftsgeld möglich ist. Viertens, die Vater-Kind-Bindung, wie auch in der Richtlinie betont, wird von Anfang an gestärkt, ein Verantwortungsgefühl entsteht und nicht nur ein Wissen um Verantwortung. Das kann den entscheidenden Unterschied machen, um dauerhaft in die Verantwortungsübernahme von Männern in der Sorgearbeit zu kommen. Schließlich, Männer sehen, dass es um sie geht als Väter. Die Botschaft lautet: Gleichstellung tut nicht weh, Mann, dein unmittelbares Engagement für Kinder und Familie ist erwünscht und die Chance, die sich daraus ergibt, kann auch bislang an Gleichstellung wenig Interessierte oder Skeptische erreichen. Sie erleben, dass es etwas zu gewinnen gibt. Genau das ist notwendig, um einen kulturellen Wandel hin zu mehr Gleichstellung voranzubringen.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Es folgt Frau Sommer vom Zukunftsforum Familie. Bitte sehr.

**Lisa Sommer** (Zukunftsforum Familie e. V.): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Herzlichen Dank auch im Namen des Zukunftsforums Familie für die Möglichkeit, hier heute Stellung zu nehmen.

Das Zukunftsforum Familie (ZFF) setzt sich für Rahmenbedingungen ein, die es Menschen ermöglichen, gleichberechtigt an Erwerbs- und Sorgearbeit teilzuhaben. Mit der Vereinbarkeitsrichtlinie sind auf EU-Ebene Mindestvorschriften für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen worden. Gleichzeitig wurden auch Impulse für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung gesetzt.

Aus Sicht der Bundesregierung ergibt sich aus der Richtlinie allerdings nur ein geringer Umsetzungsbedarf. Der vorliegende Gesetzesentwurf beschränkt sich dementsprechend auf wenige Anpassungen. Es sind geringfügige Verbesserungen vorgesehen, die insbesondere Beschäftigte in Kleinbetrieben betreffen. Die Verbesserungen umfassen Antragsrechte und Begründungspflichten



seitens der Arbeitgeber\*innen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz. Im Fall einer vereinbarten Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz sollen Beschäftigte auch in Kleinbetrieben künftig besser abgesichert sein. Das begrüßen wir.

Allerdings muss man festhalten, dass diese Beschäftigten weiterhin auf die Zustimmung ihrer Arbeitgeber\*innen angewiesen sein werden.

Es ist zu begrüßen, dass sich Eltern und pflegende Angehörige künftig in Fragen ihrer Rechte, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen, an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können. Dies setzt mindestens ein wichtiges Signal und macht auch auf die vielfältigen Benachteiligungen aufmerksam, die Menschen mit Sorgeverantwortung in der Arbeitswelt erleben.

Insgesamt bedauert das ZFF, dass mit der Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie die Gelegenheit verpasst wurde, weitreichende Verbesserungen für die Vereinbarkeit auf den Weg zu bringen. Zu nennen ist hier insbesondere die Freistellung nach der Geburt für Väter und zweite Elternteile.

Ein Vorschlag für die Ausgestaltung liegt heute mit dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. vor. Auf diesen werde ich kurz eingehen.

Als ZFF unterstützen wir alle Vorschläge, die die partnerschaftliche Vereinbarkeit frühzeitig fördern. Hierzu gehört ausdrücklich die Einführung eines Elternschutzes nach der Geburt. Die Freistellung in der frühen Familienphase gibt Vätern und zweiten Elternteilen den notwendigen Raum, die Bindung zum Kind aufzubauen und zu stärken. Die Regelung kommt ebenso Müttern zugute, die in der Zeit des Wochenbetts auf eine umfassende Unterstützung angewiesen sind. Wir begrüßen die Idee, den Elternschutz in den Mutterschutz zu integrieren, ebenso wie den Vorschlag eines vollen Lohnersatzes für die Zeit der Freistellung. Dieser volle Lohnersatz gibt gerade Familien mit kleinen und mittleren Einkommen den finanziellen Spielraum, die Leistung auch tatsächlich zu nutzen.

Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Danke Ihnen. Frau Straßner vom SAP Deutschland SE & Co. KG ist uns per Videokonferenz zugeschaltet. Sie haben jetzt das Wort. Bitte sehr.

**Nina Straßner** (SAP Deutschland SE & Co. KG): Sehr gerne. Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, werte Sachverständige, ich darf heute Stellung nehmen in meiner Funktion als Head of Diversity in People Programs der SAP für Deutschland. Ich verantworte die Personalprogramme, unter anderem im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit für 23.000 Mitarbeitende. Ich darf hier also aus der Praxis und aus der Perspektive eines Dax-Konzerns sprechen.

Die SAP operiert und konkurriert – wie auch mittelständische und auch zunehmend kleine Arbeitgebende – mehr und mehr in einem globalen Arbeitsmarkt auch um Fachkräfte. Die Pandemie hat das eher noch befeuert. Wir setzen im Unternehmen auf Maßnahmen, die das individuelle Familienleben möglich machen, indem die Berufstätigkeit beider Geschlechter ebenso im Blick steht, wie auch die gleichberechtigte Teilhabe an der Care-Arbeit innerhalb der Familien. Noch immer gehen mehr Frauen in familienbedingte Auszeiten, so auch bei SAP. Auch wir sind ein Spiegel der Gesellschaft. 2019 ergab eine interne Befragung unseres Väternetzwerks, welches 800 Väter umfasst, dass das Instrument der gesetzlichen Elternzeit zwar durchaus geschätzt wird, aber aus vielfältigen und auch individuellen Gründen nicht im rechtlich zulässigen Maße ausgenutzt wird. Die SAP hat daher schon im Januar 2020 die sogenannte „Väterzeit\*“, mit einem Sternchen versehen, eingeführt, die dem gegenständlichen Antrag hier durchaus ähnlich ist und großen Anklang bei den Mitarbeitenden und auch bei den Führungskräften fand. Väter, Co-Mütter, Adoptiv-eltern, Paare haben die Möglichkeit, während des Mutterschutzes für 20 Prozent der Arbeitszeit bezahlt freigestellt zu werden. Das sind also dementsprechend acht bezahlte Tage innerhalb der ersten acht Wochen. Freilich wird dadurch die Elternzeit oder das Elterngeld nicht ersetzt. Es handelt sich um ein zusätzliches Angebot im Hinblick auf die



Wahlfreiheit, die wir hier ermöglichen möchten. Wir haben auch bewusst auf feste oder allzu feste Regeln bei der individuellen Ausgestaltung verzichtet, also allzu scharfe Fristen oder Aufteilungsschlüssel. Dadurch entstand die von uns beabsichtigte Transparenz, fernab von dem Reißbrett, zwischen den Beteiligten. Es hat also Führungskräfte in die Lage versetzt, nachhaltig auch nach dem Ende einer Väterzeit auf Bedürfnisse, eben auch aus Vater- oder Partnersicht, eingehen zu können.

Sie fragen sich: „Hat das Ganze funktioniert?“ Zurecht. Ja, das hat es und zwar nachhaltig. Seit Einführung hat sich die Anzahl der Mitarbeiter, die diese Maßnahmen in Anspruch genommen haben, verdoppelt. Auch andere Arbeitsmodelle, wie beispielsweise gemeinsame Führung, haben einen aufstrebenden Trend erfahren, vor allem von Männern, darunter aber dementsprechend auch von Vätern. In den ersten 15 Monaten haben mehr als 500 Väter das Angebot in Anspruch genommen, im Schnitt in 22 Monaten 33 Personen pro Monat. Auch Frauen haben bei der SAP während der Pandemie ihre Arbeitszeit erhöht. Auch die Elternzeitquote ist weiter angestiegen. Interessant ist auch eine steigende Tendenz innerhalb der Management-Rollen. Führungskräfte haben die Planbarkeit dieser Ausfallzeit besonders hervorgehoben und auch wir haben festgestellt, dass das Thema Familie und Beruf auch mehr zu einem männlich kommentierten Thema innerhalb des Unternehmens geworden ist, was aus unserer Sicht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in allen Belangen beiträgt.

Von daher halten wir das im Hinblick auf eine Eliminierung von familienbezogenen und in diesem Kontext wohl eher weiblich gespickten Stereotypen am Arbeitsplatz für eine gute und positive Entwicklung. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Nun kommen wir zur Frage- und Antwortrunde von 60 Minuten. Hier macht den Anfang die SPD-Fraktion mit 9 Minuten. Hier wird Frau Lahrkamp beginnen. Bitte sehr.

Abg. **Sarah Lahrkamp** (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Sachverständige, vielen Dank für Ihre Stellungnahmen und Ihre Zeit, uns hier bei der Anhörung zur Verfügung zu stehen und mit uns zu diskutieren.

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begleitet uns ja schon einige Zeit. Obwohl in den letzten Jahren schon viel erreicht wurde, wird immer wieder deutlich, dass es hier noch weiteren Handlungsbedarf gibt. So übernehmen leider nach wie vor Frauen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit. Mit dem Paket für mehr Partnerschaftlichkeit in unserem Koalitionsvertrag wollen wir dies ändern. Dort gibt es verschiedene Schwerpunkte, wie zum Beispiel – hier auch häufig angesprochen – die Väterfreistellung. Ja, auch ich würde mir wünschen, wir wären hier schon einen Schritt weiter, allerdings gibt es da noch zu manchen Themen Gesprächsbedarf. Auf der einen Seite geht es ja um die bessere Bindung von Vater und Kind, das Ankommen nach der Geburt als Familie und die bessere Aufteilung der Sorgearbeit am Anfang. Man erhofft sich ja auch, dass dies weiter fortgeführt wird. Aber auch die Unterstützung der Mutter nach der Geburt wird ja hier in dem Zusammenhang auch thematisiert. Die Unterstützung der Alleinerziehenden müssen wir dabei auch im Blick behalten. Spätestens hier wird deutlich, dass die genaue Ausführung der Väterfreistellung nicht immer ganz einfach ist. Durch Ihre verschiedenen Stellungnahmen, die ich lesen durfte, wird auch deutlich, dass dies bei Ihnen unterschiedlich diskutiert wird. Deswegen machen wir das jetzt im Zuge der Umsetzung nicht im Eilverfahren, aber natürlich steht es in unserem Koalitionsvertrag und am Ende wollen wir alle, dass alle mehr von Partnerschaftlichkeit profitieren können.

Deshalb würde ich gerne das Bundesforum Männer fragen: Welchen weiteren Handlungsbedarf sehen Sie, um den sogenannten Gender Care Gap noch weiter zu schließen? Können Sie außerdem nochmal ein wenig spezifischer ausführen, welche konkreten Erwartungen Sie an die Einführung der Partnerschaftsfreistellung haben?



Die **Vorsitzende**: Bitte sehr Herr Dr. Schölper, Sie sind gefragt.

**Dr. Dag Schölper** (Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e. V.): Vielen Dank.

Zum einen, ja, die Adressierung von Vätern als primäre Zielgruppe, weil sie zahlenmäßig die Stärkste ist, stellen wir vorne an. Gleichzeitig machen wir deutlich, es muss natürlich auch die anderen Elternteile erreichen, die nicht Väter sind und trotzdem in der Verantwortungsgemeinschaft leben.

Die Alleinerziehenden sind hierbei tatsächlich nicht ganz trivial, von daher, wir haben es noch nicht komplett durchdacht, aber uns scheint es erstmal sinnvoll, hier einen eigenständigen Lösungsweg zu schaffen. Denn ein Anreizgesetz für mehr Partnerschaftlichkeit und zur Stärkung einer paritätischen Rollen- und Aufgabenverteilung in einem Abwasch mit den Spezialherausforderungen von Alleinerziehenden lösen zu wollen, erscheint uns erstmal als sehr schwierig und könnte zu wechselseitigen Wirkungen führen, die wir vermeiden wollen. Denn ein Schlupfloch zu schaffen, das die Ausnahme zur Regel macht, also dass betroffene Frauen sich im Umfeld wiederum Frauen suchen, die sie in dieser wirklich gefährlichen Phase auch des Wochenbettes unterstützen, körperlich, gesundheitlich – es gibt ja nicht umsonst den Mutterschutz –, wäre problematisch. Hier wäre zielführender, wirklich Väter in die Verantwortung zu holen und eben nicht durch die Bedarfslage von Alleinerziehenden billige Ausstiegsoptionen zu schaffen. Da sehen wir ein gewisses Risiko, wenn das so gestaltet würde. Es muss hier entsprechend eine Lösung gefunden werden, die der alleinerziehenden Situation möglichst gut gerecht wird.

Zu Ihrer Frage, was braucht es eigentlich für die Vereinbarkeit von Vollzeittätigkeit und Care-Verantwortungsübernahme, ganz klar die Antwort: Es muss in Richtung einer allgemeinen Arbeitszeitreduzierung gehen, als eine Normalität, die einfach klar macht, dass die Verantwortungsübernahme

außerhalb der Erwerbstätigkeit für alle verpflichtend und bindend ist – und angesichts des demografischen Wandels auch unumgänglich ist. Von daher muss diese Debatte nochmal geführt werden, auch unter einer Gleichstellungsperspektive. Es zeigt sich auch ganz stark im Bereich der Pflegevereinbarkeit, im Bericht des Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist es schon mehrfach zitiert worden, dass es Unterstützungsbedarfe für die Klein- und mittelständischen Unternehmen braucht, die eben, wie es Frau Plack ja eben berichtete, vor einer riesigen Herausforderung stehen, wie sie es angesichts von Fachkräftemangel hinkriegen sollen. Aber die betroffenen Familien stehen vor dem gleichen Problem, Fachkräftemangel als Stichwort. Woher nehmen wir die Unterstützungskräfte in unserer Familie, die uns bei der Übernahme dieser Verantwortung entlasten? Durch eben ambulante Hilfestationen, Pflegeeinrichtungen und dergleichen, die ja genauso unter Personalmangel leiden und das zunehmend tun werden. Hier in diesem Mehrklang muss definitiv der Hebel angesetzt werden, der harmonisch miteinander abgestimmte Lösungen bietet.

Abg. **Ulrike Bahr** (SPD): Ich würde weiter machen für die SPD-Fraktion. Zwei Fragen: Mein Schwerpunkt ist bei den pflegenden Angehörigen.

Zum einen an Frau Hannack die Frage: Wir wissen ja, dass die pflegenden Angehörigen seit 2005 einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen haben; und acht Jahre danach stellen wir fest, dass das Darlehen kaum in Anspruch genommen wird. Was ist aus Ihrer Sicht gesetzgeberisch notwendig, um pflegende Angehörige finanziell zu unterstützen?

Ich habe noch ein Frage an Frau Gatermann: Pflegezeitgesetz bedeutet, anders als beim Familienpflegezeitgesetz, eine andere Definition, was ein Kleinbetrieb ist. Beim Pflegezeitgesetz bis zu 15 Beschäftigten, beim Familienpflegezeitgesetz bis zu 25 Beschäftigten. Was bedeutet diese Unterschiedlichkeit der Schwellenwerte letztendlich in der Konsequenz?

Die **Vorsitzende**: Bitte Frau Hannack.





**Elke Hannack** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Darf ich die Antwort zurückstellen? Ich weiß, wir haben es erarbeitet, sagen auch, wir sind nicht prinzipiell gegen das Darlehen, aber sehen natürlich auch, dass es wenig in Anspruch genommen wurde. Ich habe jetzt allerdings nicht mehr in Erinnerung, welche Alternative wir vorschlagen in der Stellungnahme. Da suche ich nochmal kurz.

Die **Vorsitzende**: Ja, gerne. Frau Gatermann, bitte schön.

**Dörthe Gatermann** (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.): Vielen Dank.

Zu den unterschiedlichen Schwellenwerten: Das sind zwei unterschiedliche Gesetze, wie Sie gerade gesagt haben. Zum einen geht es halt um die Verringerung von Arbeitszeit über längeren Zeitraum in der Familienpflegezeit, um eben eine länger andauernde Pflegesituation zu unterstützen. Zum anderen um eine komplette Freistellung. Das hat insofern eine Bedeutung, dass aus der Sicht der Betriebe, eine drastische Arbeitszeitreduktion über einen längeren Zeitraum einfacher zu leisten ist, je größer der Betrieb ist. Auf der anderen Seite, viele Frauen sind eher in kleineren Betrieben und Kleinstbetrieben beschäftigt. Außerdem, ohne jetzt geschlechterspezifische Rollenverteilungen tradieren zu wollen, viele pflegende Angehörige sind weiblich. Das heißt, es wird ihnen jeweils schwerer gemacht, hier eine Vereinbarkeit herzustellen, was ja letztendlich auch heißt, dass eine Arbeitsmarktbindung hergestellt wird. Um Altersarmut zu vermeiden, berufliche Weiterentwicklung, Lohnbilanzen zu beeinflussen, ist es eben wichtig, dass pflegende Angehörige weiter erwerbstätig sind. Das kann eben am besten hergestellt werden, wenn es Modelle gibt, diese beiden Komponenten miteinander in Vereinbarung zu bringen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Ich gebe weiter an die CDU/CSU-Fraktion mit 8 Minuten. Es beginnt Frau Breher, glaube ich.

Abg. **Silvia Breher** (CDU/CSU): Ja, genau. Ich beginne. Vielen Dank Frau Vorsitzende und vielen

Dank an die Sachverständigen für Ihre schriftlichen und mündlichen Ausführungen hier live.

Meine Fragen richten sich an Frau Plack. Ich würde beginnen mit Ihren Ausführungen zum Erwägungsgrund 48 der Vereinbarkeitsrichtlinie, wonach KMU, aber auch die Kleinstunternehmen nicht unverhältnismäßig belastet werden sollen – und vor allen Dingen auch Bürokratie und Verwaltungsaufwand vermieden werden soll. Sie haben es schon angesprochen, Sie sehen dort eine Benachteiligung. Können Sie nochmal konkret darlegen, weshalb die im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen dieser Maßgabe zuwiderlaufen? Vor allen Dingen, Sie haben es vorhin auch angesprochen, Frau Gatermann, viele Frauen arbeiten in Klein- und Kleinstunternehmen. Gibt es bessere Lösungen, bessere Vorschläge zur Zielerreichung?

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vielen Dank für die Frage.

Wir sehen in diesem vorgesehenen Antragsverfahren im Wesentlichen eine Gefahr durch die Erfordernis, einen Antrag mit Begründung ablehnen zu müssen, weil der Gesetzentwurf, so wie er jetzt vorliegt, nicht deutlich macht, welche Anforderung an eine solche Begründung gestellt werden. Es ist derzeit so, dass gerade in diesen Kleinbetrieben die Schwellenwerte greifen, um gerade ihnen besonderen Schutz zu geben, die eben personell und finanziell weniger belastbar sind als die Größeren und die ja wegen der sehr viel dünneren Personaldecke in Fällen von Arbeitskräfteausfall gar nicht die Möglichkeit haben, dieses freiwerdende Arbeitsvolumen auf andere Arbeitskräfte im Betrieb zu verteilen.

Hinzu kommt, dass diese Betriebsgrößen in aller Regel gar keine eigene Personalabteilung haben. Da ist keiner, der originär solche Anträge bearbeitet und Ausschreibungen machen kann, um die jeweils qualifiziert notwendige Ersatzkraft zu finden. Gerade in diesen Fällen muss auch berücksichtigt werden, dass die frei werdenden Stellen immer nur befristet ausgeschrieben werden, was nicht besonders attraktiv ist für diejenigen, die Stellen suchen – und häufig auch nur in Teilzeit.



Das sind eben besondere Belastungen, mit denen gerade kleinere Unternehmen sehr viel schwieriger umgehen können als dass größere Unternehmen möglicherweise tun.

Wir sehen eben in dieser offenen Formulierung im Gesetz, dass auf lange Sicht erstmal unklar bleibt, was denn tatsächlich vorgetragen werden muss, um einen solchen Antrag in der Praxis abzulehnen. Die Gesetzesbegründung führt zwar aus, dass an den Inhalt der Begründung keine hohen Anforderungen gestellt werden müssen, aber auch das bleibt vage und bietet letztlich keine Rechtssicherheit.

Aus diesem Grund würden wir uns wünschen, dass im Einzelfall kleinere Betriebe, die einen solchen Antrag nicht umsetzen können, auf ihre Größe verweisen können, um ihn abzulehnen – vor dem Hintergrund, dass wir auch in den kleinen Betrieben merken, dass Vereinbarkeitslösungen immer Vorrang haben müssen, weil ja gerade auch diese Betriebe auf die eingearbeiteten Mitarbeiter angewiesen sind und wollen, dass sie zurückkommen, dass sie gute Arbeit leisten können und nicht durch private Verantwortlichkeiten zusätzlich belastet sind.

Zu Ihrer zweiten Frage: Wir bekommen zurückgemeldet, dass es gerade in den kleineren Betrieben immer leichter ist, Vereinbarungslösungen vor Ort zu finden. Das ist eben was anderes, ob man einen gesetzlichen Anspruch umsetzen muss oder ob man die Möglichkeit hat, eine Lösung zu finden, die für beide Seiten tragbar ist. Das kann, wenn ich diesen gesetzlichen Anspruch habe, darauf hinauslaufen, dass ein Mitarbeiter der montags nachmittags frei haben muss, um sich um Kinder oder Pflegebedürftige zu kümmern, die Arbeitszeit reduziert. Einen Nachmittag oder zwei Nachmittage pro Woche bekomme ich nicht abgedeckt durch irgendeine Ersatzkraft. Aber wenn man sich zusammensetzt und versucht, eine Lösung zu finden, dann könnte man vielleicht auch auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kommen. Dadurch wird dann weder die Arbeitszeit reduziert, zugunsten des Betriebs, noch hat der Mitarbeiter die Doppelbelastung und könnte dann die Zeit, die er

braucht, für private Verantwortlichkeiten verwenden.

Insofern ist Best Practice aus unserer Sicht ganz wichtig. Was Frau Straßner gerade für SAP gesagt hat, das sind genau die richtigen Wege, wobei sich die großen Unternehmen eben sehr viel leichter tun, solche Angebote zu machen. Aber wenn es vom Arbeitgeber angeboten wird, dann ist es natürlich auch für die Mitarbeiter leichter, dieses Angebot in Anspruch zu nehmen. Danke.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Frau Breher hat noch eine Frage. Bitte sehr.

Abg. **Silvia Breher** (CDU/CSU): Nochmal an Frau Plack ergänzende Fragen bezüglich der Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs und der Vereinbarkeitsrichtlinie. Im Moment liest man oft die Überschrift: „Wir haben ein Vertragsverletzungsverfahren, weil Deutschland den Vaterschaftsurlaub nicht umsetzt“. Aus Ihrer Sicht muss Deutschland dies nicht umsetzen. Das haben Sie auch in Ihrer Stellungnahme ausgeführt. Erstens, warum nicht? Und zweitens, das ist mir mindestens genauso wichtig, worauf bezieht sich das gegen Deutschland eingeleitete Vertragsverletzungsverfahren konkret? Das ist jetzt alles ein bisschen juristisch, aber trotzdem wichtig.

Die **Vorsitzende**: Okay, Frau Plack, bitte sehr.

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Die Vereinbarkeitsrichtlinie regelt selbst, dass Mitgliedsstaaten diesen Vaterschaftsurlaub dann nicht umsetzen müssen, wenn die Elternzeit- und Elterngeldregelungen besonders weitreichend sind, und setzt als Voraussetzung, dass beide Elternteile mindestens sechs Monate bezahlt freigestellt werden können.

In Deutschland ist es nach § 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) so, dass grundsätzlich Elternzeit für die Dauer von 12 Monaten in Anspruch genommen werden kann mit der Bezahlung von Elterngeld. Die Elternzeit kann für die Dauer von 14 Monaten in Anspruch genommen



werden, wenn sich beide Elternteile einbringen. Wenn das parallel erfolgt, was nach der Regelung auch möglich ist, dann wären das sieben Monate pro Elternteil, womit wir diese sechs Monate, die die Aussetzungsklausel in der Richtlinie vorsieht, erfüllen.

Gleichzeitig müssen während der Zeit mindestens 65 Prozent des Netto-Gehaltes gezahlt werden. Das Elterngeld wird regelmäßig in einer Höhe von 67 Prozent des vorherigen Einkommens geleistet, es kann absinken, wenn das Gehalt höher ist, aber nur auf mindestens 65 Prozent, womit eben die Voraussetzungen diese Aussetzungsklausel erfüllt sind.

Worauf sich das Schreiben der Kommission bezieht, kann ich nicht genau sagen, weil es uns nicht vorliegt, aber es kann sich nicht auf diesen Vaterschaftsurlaub beziehen, weil die Richtlinie eben selbst diese Möglichkeit der Abweichung vorsieht. Wir vermuten, dass es allein darum geht, dass die Richtlinie nicht bis zum 2. August umgesetzt worden ist. Dafür reicht eben nicht ein Gesetzgebungsverfahren anzustoßen, sondern das Umsetzungsgesetz hätte bis zum 2. August in Kraft treten müssen.

Die damalige Bundesfamilienministerin hatte gesagt, dass es keinen Umsetzungsbedarf aus der Richtlinie gibt, aber dann hätte Deutschland zumindest im Rahmen dieser dreijährigen Umsetzungsfrist der Kommission gegenüber darstellen müssen, dass es diesen Umsetzungsbedarf nicht gibt. Wir vermuten, dass dies nicht erfolgt ist und dass es deshalb jetzt zu diesem Anschreiben kam. Danke.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr.

Die **Vorsitzende**: Dann fahren wir fort mit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit zehn Minuten. Frau Stahr fängt an. Bitte schön.

Abg. **Nina Stahr** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank Frau Vorsitzende und vielen Dank für die Stellungnahmen an die Expert\*innen.

Wir haben gehört, Elternzeit, Elterngeld, Pflegezeit, Familienpflegezeit erleichtern bereits vielen Arbeitnehmer\*innen in Deutschland Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht nun weitere Regelungen vor, die erstmal als kleine Nachjustierung zu bewerten sind. Nichtsdestotrotz ist es gut, dass sie jetzt kommen. Sie werden die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie erleichtern.

Ich freue mich ganz besonders, dass Eltern sich nun auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können, wenn sie im Job Benachteiligungen dadurch erfahren, dass sie sich zu Hause um Kinder oder zu pflegende Angehörige kümmern. Wie nötig das ist, zeigt das Gutachten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wonach 40 Prozent der Eltern angegeben haben, im Job diskriminiert zu werden. Dass hier also Bedarf besteht, wissen wir, und es ist gut, dass wir hier handeln.

Aber wir haben auch gehört, es ist noch mehr notwendig. Deswegen freue ich mich auch sehr, dass wir uns alle in der Koalition sehr einig sind, dass das der erste Schritt ist. Wir haben im Koalitionsvertrag sehr viel mehr vereinbart. Wir werden im nächsten Schritt ein umfangreiches Paket für mehr Partnerschaftlichkeit auf den Weg bringen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu erleichtern.

Wir werden anschließend an die Vereinbarkeitsrichtlinie weiter unseren Koalitionsvertrag umsetzen. Es sind heute schon Punkte angesprochen worden, wie beispielsweise die vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes. Damit werden wir den Mutterschutz weiterdenken und auch einen ersten Baustein für gleichberechtigte Aufteilung von Care-Arbeit schaffen.

Genauso wichtig ist, dass wir auch den Kündigungsschutz nach der Elternzeit nochmal angehen und um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf verlängern wollen. Wir wollen uns den Mutterschutz bei Fehl- und Totgeburten nochmal vornehmen und auch hier ausweiten. Wir werden da



mit die Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umsetzen und uns für mehr Partnerschaftlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit und damit für eine progressivere Gesellschaft auf den Weg machen.

Ich glaube, das ist sehr, sehr gut, denn wir wissen, dass von gesunden Familien und der Erwerbstätigkeit von Frauen alle profitieren und nicht nur trotz, sondern gerade wegen der multiplen Krisen, in denen wir uns befinden.

Ich möchte dazu zum jetzigen Gesetzesvorhaben Fragen an Frau Gatermann vom Deutschen Verein stellen:

Zum einen, wurde aus der Sicht des Deutschen Vereins die EU-Richtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige mit dem vorgelegten Gesetzentwurf ausreichend umgesetzt? Wie bewerten Sie diesen vorliegenden Gesetzesentwurf? Welche Veränderungen bringen die vorgesehenen Neuregelungen für die Lebenswelten junger Eltern? Welche Bedeutung haben sie mit Blick auf die Weiterentwicklung der partnerschaftlichen Aufteilung von Fürsorgearbeit sowie mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit?

Noch eine zweite Frage: Der Gesetzentwurf sieht auch eine Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor. Welche konkreten Auswirkungen haben diese Neuregelungen für Eltern? Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Frau Gatermann, bitte sehr.

**Dörthe Gatermann** (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.): Herzlichen Dank für die Fragen.

Zur ersten Frage der Umsetzung der Richtlinie aus der Sicht des Deutschen Vereins: Insbesondere mit Blick auf pflegende Angehörige sehen wir letztendlich, ohne jetzt das EU-Recht nochmal bemühen zu können, die Vorgaben der Richtlinie als umgesetzt an.

Zur Unterstützung pflegender Angehöriger, wie ich schon im Eingangstatement gesagt habe, bedarf es aber noch weiterer, darüber hinausgehender Maßnahmen. Pflegende Angehörige sind im Moment der größte Pflegedienst für die Pflege von alten Menschen und von Langzeitpflegebedürftigen, die gesamte Gesellschaft ist dringend auf pflegende Angehörige angewiesen, da das eben durch professionelle Kräfte gar nicht zu leisten ist.

Schon jetzt werden mehr als die Hälfte der vier Millionen pflegebedürftigen Menschen von ihren Angehörigen gepflegt. Ein Großteil dieser Angehörigen ist noch im erwerbstätigen Alter und mehr als die Hälfte tatsächlich erwerbstätig. Diese Menschen brauchen Unterstützung, um diese Lebenssituationen aufrecht zu erhalten.

Immer noch ist es so, dass insbesondere Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder zurückstellen, um solche Pflegearrangements herstellen und aufrechterhalten zu können. Wie vorhin gesagt, birgt das auch das Risiko der Altersarmut. Um das zu verhindern, ist es ein wichtiges, auch gleichstellungspolitisches Ziel, letztlich diese Arbeitsmarktbindung aufrechtzuerhalten und zu verhindern, dass man frühzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigt und damit eben Einkommens- und Renteneinbußen hinnehmen muss.

Vor diesem Hintergrund unterstützt der Deutsche Verein die Vorschläge des Unabhängigen Beirats zur Einrichtung einer Lohnersatzleistung. Aber auch zur Vereinfachung der Pflege selbst sollten die in der Corona-Pandemie eingeführten Lockerungen oder Veränderungen des vereinfachten Zugangs zum Pflegeunterstützungsgeld, der verkürzten Ankündigungsfristen, eben verstetigt werden. Und auch die Flexibilisierung der Mindestarbeitszeit auf durchschnittlich 15 Stunden in der Woche sollte verstetigt werden.

Zu den jungen Eltern und der Weiterentwicklung partnerschaftlicher Aufteilung von Sorgearbeit durch die Richtlinie: In der Lebenswelt junger Eltern kann es ganz konkret bedeuten, dass die Verhandlungspositionen von Eltern in Kleinbetrieben gestärkt werden und diese auch dazu in der Lage sind, da die Verringerung von Arbeitszeit jetzt



nochmal diskutiert werden muss, solche Regelungen wie das Elterngeld Plus stärker durchzusetzen.

Gleichzeitig ist es so, dass heute viele Eltern eine eher partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorgearbeit präferieren, dass eben Väter am Leben ihres Kindes aktiv teilhaben wollen. Das Selbstverständnis junger Väter hat sich verändert. Das beschränkt sich nicht mehr nur auf die Rolle eines Familiennährers, sondern schließt eben auch die Rolle eines aktiv fürsorgeleistenden Elternteils, der aktiv Teil am Leben des Kindes hat, ein.

Familienpolitische Regelungen können hier sehr große Wirkung entfalten. Das haben wir auch schon gehört. Mit der Einführung des Elterngeldes 2007 ist der Anteil an Vätern, die eine Freistellung in Anspruch nehmen, exorbitant gestiegen, von drei bis fünf Prozent vor 2007 auf inzwischen 42 Prozent, aber auch nur für durchschnittlich drei Monate.

Hindernisse einer stärker partnerschaftlichen Aufteilung sind einmal die individuellen Einkommensunterschiede zwischen den Elternteilen, also der Gender Pay Gap, vor allem für Haushalte mit geringerem Haushaltseinkommen, die eben auf diesen Ausfall nicht verzichten können.

Zum anderen sind es aber auch betriebliche Hindernisse. Während diese zwei Partnermonate bei Betrieben schon als eine kulturelle Norm verankert sind, trifft das halt nicht auf beispielsweise Teilzeitregelungen für Väter zu. Da muss sich eben noch etwas verändern.

Das heißt, insgesamt muss man zur Stärkung von Partnerschaftlichkeit in der Familie gesamtgesellschaftlich ansetzen. Es müssen eben die Rahmenbedingungen beeinflusst werden, die letztlich diese Entscheidungen, die innerhalb der Familie getroffen werden, strukturieren. Dabei gilt es, den zweiten Elternteil als solchen ernst zu nehmen.

Dazu sind familienpolitisch unterschiedliche An-

passungen in der Diskussion. Wir haben schon davon gehört, die Übertragbarkeit von Elterngeldmonaten, dynamisierte Lohnersatzleistungen, aber auch eben Freistellung vom zweiten Elternteil, wie eben der Vaterschaftsurlaub, der hier auch mit zur Diskussion steht.

Grundsätzlich kann eben ein Ziel oder eine Wirkung dieser Implementierung der EU-Richtlinie sein, dass sie dazu beitragen kann, Impulse zu setzen, um die mit dem Koalitionsvertrag festgelegten Ziele zur Unterstützung von mehr Partnerschaftlichkeit in der Verteilung der Sorgearbeit weiter zu diskutieren und auch voranzutreiben und diese Ziele auch in Krisenzeiten nicht aus den Augen zu verlieren.

Abg. **Nina Stahr** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich ziehe eine Frage zurück, weil meine Kollegin auch eine Frage stellen möchte.

Die **Vorsitzende**: Okay. Frau Schulz-Asche hat jetzt das Wort.

Abg. **Kordula Schulz-Asche** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Frau Gebelein, welche Maßnahmen über diese Richtlinie hinaus wären zur Vereinbarkeit von Pflege und Familie und die Möglichkeit, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, notwendig?

Zum zweiten, welche Weiterentwicklungen der Pflegezeit, des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes werden gesehen, auch angesichts der Empfehlungen des Unabhängigen Beirats?

Ich mache es kurz, damit Sie vielleicht die bisher schon von Frau Gattermann gemachten Ausführungen aus der Sicht der Freien Wohlfahrtspflege ergänzen können.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr.

**Ulrike Gebelein** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.): Zum Darlehen, das



in der bisherigen gesetzlichen Regelung gilt, habe ich Ihnen Zahlen mitgebracht. So wurden im Jahr 2021 lediglich 217 Anträge gestellt, 132 Anträge von Frauen, 85 von Männern. Das ist natürlich wenig.

Insofern ist die Position der Bundesarbeitsgemeinschaft, hier doch über eine Lohnersatzleistung nachzudenken, weil es 5,3 Millionen Pflegende gibt, davon sind drei Millionen erwerbstätig und davon 60 bis 70 Prozent Frauen. Es geht also stark um die Einkommenssituation von Frauen, die natürlich das gesamte familiäre Einkommen prägt.

Insofern ist, wie der Unabhängige Beirat eben auch festgestellt hat, eigentlich eine Lohnersatzleistung das Mittel der Wahl. Er hat ja auch diesbezüglich Vorschläge gemacht, wie das ausgestaltet werden kann. Es wird vorgeschlagen, dies analog dem Elterngeld zu machen. Denkbar ist aber auch eine pauschale Lösung, aber die grobe Richtung ist eine Lohnersatzleistung.

Eine weitere Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch zur wirtschaftlichen Absicherung insbesondere von Frauen, ist auch die rentenrechtliche Absicherung. Da gibt es zwar Regelungen, aber die Frage wäre eben, ob sie ausreichend sind und aus welchen Mitteln – ob aus Steuermitteln oder aus anderen Mitteln – sie zu finanzieren wären.

Die Pflege selber lebt ja, ob es um Kinder oder ältere Menschen geht, immer von dem hohen Anspruch der Flexibilität, auch wegen der Unberechenbarkeit von Pflegebedürftigkeit. Insofern schlägt der Unabhängige Beirat vor, die Pflegezeit von 24 Monaten auf 36 Monate auszuweiten.

In Bezug auf die Kleinbetriebe bewegen wir uns letztendlich in einem Interessensausgleich. Bezüglich der Beweisführung und auch der Antworten, die hier gegeben werden, schlagen wir vor, flexible Lösungen mit den Familien bzw. mit den Beschäftigten zu finden, um für beide Seiten, sowohl für den Betrieb als auch für die Familien, zufriedenstellende Lösungen zu finden.

Die **Vorsitzende**: Danke Ihnen. Wir kommen jetzt zur Fraktion der AfD mit sechs Minuten. Herr Ehrhorn wird die Fragen stellen. Bitte sehr.

Abg. **Thomas Ehrhorn** (AfD): Vielen Dank und einen recht schönen guten Tag in die Runde.

Ich richte meine erste Frage an Herrn Dr. Schölper. Das ist eine ganz spontane Frage, die mir eingefallen ist, weil Herr Dr. Schölper eine für mich interessante Zahl genannt hat. Wenn ich ihn richtig verstanden habe, hatte er ja ausgeführt, dass in einer Beziehung ohne Kinder es oftmals oder in sehr häufigen Fällen so ist, dass beide Partner gleichberechtigt ihrer Berufstätigkeit nachgehen, was sich dann aber offenkundig nach der Geburt eines Kindes in drastischer Weise ändert, sodass dann nur noch 15 Prozent der Frauen nach der Geburt eines Kindes wie vorher uneingeschränkt der Berufstätigkeit nachgehen.

Nun ist dies offenkundig auch eine Absprache unter den Partnern in einer Partnerschaft, wer nun weiter arbeitet und wer möglicherweise seine Arbeitstätigkeit zugunsten des Kindes einschränkt. Die Frage, die sich hier stellt, ist ja, warum ist das so? Gibt es ganz konkrete gesetzliche Benachteiligungen oder gesetzliche Hinderungsgründe, die darauf schließen lassen, dass es hier einfach keine Gleichberechtigung gibt? Dass also eine Frau nicht dasselbe tun könnte wie ein Mann, wenn sie es denn wollen würde? Welche Faktoren spielen ansonsten hier eine Rolle?

Ich könnte mir allerdings vorstellen, dass man hier auf das immer wieder zitierte Gender Pay Gap verweisen würde. Das möchte ich allerdings bewusst außen vor lassen, da wir ja immer wieder auch den Nachweis führen konnten, dass immer noch ein größerer Teil der Frauen dazu neigt, in sozialen Berufen zu arbeiten, während ein größerer Teil der Männer dazu neigt, in technischen Berufen zu arbeiten, woraus sich natürlich in logischer Konsequenz ergibt, dass oftmals in den technischen Berufen auch höhere Gehälter gezahlt werden.



Aber davon mal abgesehen meine Frage: Gibt es ansonsten gesetzlich verursachte Nachteile, die dieses Verhalten, diese Absprachen in den Partnerschaften, begründen könnten?

Die **Vorsitzende**: Herr Dr. Schölper, bitte sehr.

**Dr. Dag Schölper** (Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e. V.): Die konkrete Frage war: „Gibt es gesetzliche Anreizmuster, die Frauen dazu nötigen, dem Arbeitsmarkt fernzubleiben und den Partner an die Werkbank zu schicken?“ Die Antwort lautet, „so natürlich nicht“.

Es ist schon interessant, dass Sie in Ihrer Fragestellung die wesentlichen Strukturmerkmale ausklammern, sodass es mir jetzt sehr schwer fällt, darauf zu antworten, wenn ich auf die Dinge nicht eingehen kann, die durchaus Relevanz entfalten in der Entscheidungsfindung.

Ich bin natürlich nicht dabei bei den Millionen von Familien am Küchentisch, wenn sie diese Dinge aushandeln. Aber tatsächlich ist leicht vorstellbar und aus der Sozialforschung heraus ja auch gut belegt, dass die Entscheidungsmotivlagen sehr vielfältig und komplex sind. Hierbei möchte ich auch den Hinweis geben, dass auch der Ost-West-Vergleich hier sehr spannend ist, um zu sehen, dass durchaus kulturell anders gelebte Strukturen auch nachhaltige Wirkungen entfalten in einer anderen Aufteilung von Arbeitszeitmodellen und der Übernahme von Verantwortung in Familie, sodass schon davon auszugehen ist, dass empirisch gelebte Realitäten, auch unterhalb oder neben den gesetzlichen Vorgaben, ein relevanter Faktor sind, um Wirklichkeit zu gestalten, die wir hier nicht einfach ausblenden können, weil wir der Meinung sind, dass sie in dieser Weise keine Wirkung entfalten können. Anders kann ich das gerade nicht beantworten.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Sie haben noch Zeit, Herr Ehrhorn.

Abg. **Thomas Ehrhorn** (AfD): Dann würde ich gerne noch eine Frage an Frau Kerstin Plack stellen.

DIE Fraktion DIE LINKE. hat ja im letzten Jahr schon einmal einen ähnlichen Antrag gestellt und die Arbeitgeberverbände haben damals kritisiert, dass dieser im Ergebnis zu mehr Bürokratie führen würde. Wie würden Sie das nun mit Blick auf den vorliegenden Antrag beurteilen?

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Frau Plack bitte.

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Danke.

Auch dieser weitere Antrag würde im Wesentlichen zu mehr Unübersichtlichkeit führen, weil es ja zu einer Verdopplung von Ansprüchen führen würde, wenn ich eine Freistellung einmal anlässlich der Geburt des Kindes als Partnerfreistellung verlangen kann, das aber auch im Rahmen der Elternzeit tun könnte. Elternzeitfreistellungen sind ja in Kleinbetrieben für die vollständige Freistellung möglich.

Insofern wäre das vermutlich in dem Fall nicht mehr Bürokratie, aber mit Sicherheit eine Belastung dadurch, dass es ein anderer weiterer Anspruch ist, der wahrscheinlich anderen Voraussetzungen folgt. Wie ich ausgeführt habe, in Kleinbetrieben gibt es keine Personalabteilung. Also wären diese Betriebe jedenfalls belastet von dem weiteren Anspruch, in den sie sich einarbeiten müssten. Danke.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Dann kommen wir jetzt zur Fraktion der FDP mit acht Minuten. Herr Seestern-Pauly wird per Video die Fragen stellen. Bitte sehr.

Abg. **Matthias Seestern-Pauly** (FDP): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, vielen Dank für das Wort, aber auch an alle Sachverständigen vielen Dank für die Stellungnahmen und Ihre bisherigen Ausführungen.



Ich habe mehrere Fragen, die ich auch in Absprache mit Nicole Bauer stellen darf, die ich entschuldige, weil sie in Mutterschutz ist. Ich soll Sie alle herzlich grüßen von ihr.

Meine Fragen richten sich an Frau Straßner. Meine erste Frage ist, dass die SAP zum 01.01.2020 die sogenannte „Väterzeit“ in Ergänzung zur gesetzlich geregelten Elternzeit ins Leben gerufen hat. Können Sie kurz erläutern, ein bisschen haben sie es schon angerissen in der Kürze der Zeit, was der Hauptbeweggrund für die SAP war, dies betriebsintern umzusetzen? Und was mich auch interessieren würde, auf welche Probleme Sie vielleicht gestoßen sind.

Die zweite Frage, in Ihrer Stellungnahme führen Sie aus, dass eine Befragung 2019 in Ihrer Belegschaft ergeben hat, dass die gesetzliche Elternzeit zwar unter den Mitarbeitenden sehr geschätzt wird, aber nicht im rechtlich zulässigen Maße auch ausgeschöpft wird. Seit der Einführung der SAP-Väterzeit 2019 hat sich die Anzahl der Väter in Elternzeit jedoch fast verdoppelt. Die Anzahl der Führungsstufen hat sich seitdem ebenfalls vervierfacht und diese sind nun paritätisch unter Männern und Frauen verteilt. Da würde mich interessieren, worauf Sie das zurückführen. Die beiden Fragen hätte ich als Erstes an Sie.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Frau Straßner, bitte sehr.

**Nina Straßner** (SAP Deutschland SE & Co. KG): Das mache ich sehr gerne.

Ja, ich habe es schon angedeutet, es geht auch ein bisschen auf den zweiten Teil der Frage ein. Wir können bestimmte Zahlen ziehen, manche sind nicht unbedingt „verlässlich reportbar“ sagen wir. Uns interessiert natürlich oft, wer, wann, wo, wie viele Kinder hat, was eigentlich Väter bewegt, was Mütter bewegt. Wir haben festgestellt, dass viele Themen oft sehr mütterzentriert bespielt werden. Wir haben nach Möglichkeiten gesucht, wie eben auch Väter bzw. Männer, die Kinder bekommen wollen, im Unternehmen mehr Sichtbarkeit bekommen.

Wir haben nun ein sehr großes Väternetzwerk bei uns, das ist ein Vorteil, wo wir ganz direkt nachfragen können. Wir konnten auch ganz klar sehen, dass sich die Elternzeiten zwischen Männern und Frauen bei uns sehr unterscheiden. Die Männer gehen kürzer in Elternzeit, die Frauen dementsprechend deutlich länger.

Gesamtgesellschaftlich gesehen, gehen sie aber, gehen auch die Frauen eine kürzere Zeit in Elternzeit, was sehr interessant ist, was wir auf Vereinbarkeitmöglichkeiten zurückführen, da sie eben die Möglichkeit haben, aufgrund der flexiblen Möglichkeiten früher an den Arbeitsplatz zurückzukehren und dementsprechend auch Einkommen zu generieren.

Tatsächlich ist die Elternzeit nach wie vor beliebt. Es wurde aber tatsächlich die finanzielle Deckelung aufgerufen, was aus unserer Sicht auch nachvollziehbar begründet wurde, dass längere Auszeiten und ein Einkommen, welches auf das Elterngeld zurückfällt, Probleme macht, wenn die Familien ihre laufenden Kosten haben.

Wir wollen im Unternehmen gar nicht eine Alternative dazu aufzeigen, sondern Wahlmöglichkeiten geben. Dass man also nicht vor einer 100 zu 0 Lösung steht, sondern je nach Familienmodell entscheidet. Vielleicht wären am Anfang eine flexiblere Ausgestaltung oder weniger Tage eine Möglichkeit. Das war das eine.

Die andere tatsächliche Intention, die ich auch schon angedeutet hatte, war das Thema Vaterschaft auch am Arbeitsplatz deutlich visibler zu machen. Bei Müttern wird das sehr viel thematisiert, auch schon eben, weil sie gesetzlich in den Mutterschutz gehen. Man erfährt es. Die Führungskräfte erfahren es. Sie setzen sich damit auseinander. Väter, oft im Schatten, im Hintergrund, übernehmen die Care-Arbeit, wollen das auch immer mehr, möchten auch eine Rolle spielen in den Familien, werden damit aber am Arbeitsplatz gar nicht so sichtbar.

Durch diese Väterzeit, die insgesamt ja auch sehr konsensorientiert zwischen Führungskraft und





Mitarbeiter diskutiert wird, hat dieses Thema sehr viel mehr Boden bekommen.

Nun, warum glauben wir, dass sich das auf andere Arbeitsmodelle auswirkt? Wir glauben, dass vor allem nachhaltige Maßnahmen wichtig sind. Eine Elternzeit verläuft oft als eine Auszeit und danach geht es so weiter wie vorher. Was machen wir aber in einem Arbeitsmarkt, wo die Schwankungen im Leben der Mitarbeiter wichtig sind? Die hören nicht auf nach einem Jahr Baby-Zeit.

Das heißt, wenn man gleich am Anfang Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung gibt, sodass sich die Familien am Küchentisch ein bisschen offener über die Möglichkeiten unterhalten können, die sie haben, was hindert einen rechtlich daran? Gibt es rechtlich eigentlich Türen, durch die man noch gehen kann, um zu sagen, haben wir da eigentlich miteinander Möglichkeiten, über die wir überhaupt sprechen können, die sich nachhaltig auswirken? Wir glauben, dass dadurch die Transparenz, die man in diesem Thema braucht, mehr hervorgehoben wird.

So ist das zum Beispiel auch mit der Führung in Teilzeit, wo man erstmal an Mütter dachte, was bei uns aber tatsächlich gar nicht der Fall ist. Es gibt auch sehr viele Männertandems. Es gibt gemischte Tandems, die in den letzten drei Jahren von 17 auf über 40 angestiegen sind.

Auch, dass Frauen während der Pandemie ihre Arbeitszeit erhöht haben, war etwas, was wir mit großem Interesse wahrgenommen haben, weil wir natürlich erstmal mit anderem gerechnet haben. Wir können das eben auch darauf zurückführen, dass gerade das Thema Väter zu Hause und wie sie am Arbeitsplatz wahrgenommen werden, wichtig ist. Auch, wie wir auf Väter oder Partner, die Familienarbeit übernehmen wollen, reagieren, mit vielleicht nicht den schnellen Schlussfolgerungen, die man da zieht, ist wichtig.

Probleme sind relativ wenige entstanden. Es gab Fragen, wie genau der Prozess eigentlich ausgestaltet werden soll. Also, wenn überhaupt, gab es diesbezüglich Nachfragen. Grundsätzlich haben

wir sehr positiv wahrgenommen, wie die Führungskräfte das Ganze doch sehr positiv begleitet haben und gesagt haben, es gab ihnen die Gelegenheit, auf Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.

Abg. **Matthias Seestern-Pauly** (FDP): Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Punktgenau. Danke sehr. Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE. mit drei Minuten. Frau Akbulut stellt die Frage. Bitte sehr.

Abg. **Gökay Akbulut** (DIE LINKE.): Vielen Dank an die Sachverständigen für Ihre Beiträge.

Wir als Linksfraktion sehen noch großen Handlungsbedarf in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und setzen uns auch für einen besseren Diskriminierungsschutz und Kündigungsschutz für die Betroffenen ein. Wir setzen uns als Fraktion auch für die Novellierung des AGG ein.

Ich habe zwei Fragen an Frau Sommer. Braucht es aus Ihrer Sicht einen separaten Anspruch für einen Elternschutz nach der Geburt des Kindes für den zweiten Elternteil oder ist aus Ihrer Sicht das Elternzeitgesetz derzeit ausreichend? Die zweite Frage: Was muss noch weiter am Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz verändert werden, um die Partnerschaftlichkeit von Eltern bei der Kindererziehung zu verbessern? Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Frau Sommer bitte.

**Lisa Sommer** (Zukunftsforum Familie e. V.): Vielen Dank für die Fragen.

Ich fange mit der Frage zum Elternschutz an. Kurz gesagt: Ja, es braucht einen eigenen Anspruch, weil wir davon ausgehen, dass der Elternschutz eine eigenständige Funktion hat, die aktuell nicht durch Elterngeld oder Elternzeit abgedeckt wird. Die Freistellung nach der Geburt dient ja gerade der Unterstützung der frühen Elternphase und gibt in dieser Zeit eben Raum und Zeit.



Kurzfristig erfüllt sie vor allem zwei Ziele: Erstens, unterstützt sie Väter und zweite Elternteile dabei, gerade in dieser besonderen Lebensphase die Beziehung zum Kind aufzubauen und zu stärken. Zweitens, entlastet die Leistung Mütter, die ja in der Zeit des Wochenbetts auf umfassende Unterstützung angewiesen sind. Die Leistung wäre also ein, auch für uns, wichtiger Baustein, damit sich beide Elternteile schon früh in die Kinderbetreuung einbringen können.

Das haben wir heute schon öfters gehört, aber ich würde es trotzdem nochmal sagen: Langfristig hat die Freistellung das Potential, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu fördern, weil wir wissen, dass Väter, die sich früh in die Betreuung ihrer Kinder einbringen, auch längerfristig mehr Sorgeverantwortung übernehmen, beispielsweise längere Elternzeiten nehmen oder ihre Arbeitszeiten für die Kinderbetreuung reduzieren.

Auch beim Elterngeld sehen wir Weiterentwicklungsbedarf mit Blick auf Partnerschaftlichkeit. Ein Ziel der Regelung bei der Einführung war, zu einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit beizutragen, aber gleichzeitig können wir relativ geschlechtertypische Nutzungsmuster beim Elterngeld beobachten. Dieses 12 plus 2 Muster, zwölf Monate die Mutter, zwei Monate die Väter, das ist sehr weit verbreitet und gilt einfach in vielen Familien, aber auch in Betrieben, als Normalität.

Das Wissen um die vielfältigen Nutzungsmuster ist begrenzt. Auch deswegen sprechen wir uns dafür aus, die Partnermonate, also diese nicht übertragbaren Elterngeldmonate, nochmal auszuweiten und so die partnerschaftlichen Elemente zu stärken bzw. dieses Leitbild ggf. nochmal ein wenig anzupassen.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Wir kommen zur zweiten Runde. Hier beginnt wieder die SPD-Fraktion mit acht Minuten. Frau Lahrkamp und Frau Breymaier werden sich das aufteilen. Bitte sehr.

Abg. **Sarah Lahrkamp** (SPD): Vielen Dank.

Sehr geehrte Frau Prof. Hipp, ich hätte eine Frage an Sie, denn Sie forschen zu den Themen „Arbeit“ und „Fürsorge“. Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten extrem gewandelt. So nehmen jetzt tatsächlich immer mehr Frauen am Arbeitsmarkt teil und auch die Fürsorgearbeit wird ja doch häufiger zwischen Männern und Frauen aufgeteilt, auch wenn wir da noch lange nicht am Ende sind.

Wie muss Ihrer Meinung nach die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Zukunft aussehen? Was genau bedeutet dies konkret in der Praxis für Frauen?

Die **Vorsitzende**: Bitte sehr, Frau Prof. Hipp.

**Prof. Lena Hipp, Ph. D.** (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH): Danke schön, eine wichtige Frage.

Wenn man über familienpolitische Rahmenbedingungen nachdenkt und wie die ausgestaltet werden können, damit Vereinbarkeit gelingen kann, gibt es normalerweise diese Trias von Geld, Zeit und Infrastruktur.

Das Infrastrukturthema ist ein extrem wichtiges, steht aber heute jetzt nicht auf der Tagesordnung. Darum würde ich mich auf die Aspekte Geld und Zeit konzentrieren.

Ich glaube, eine ganze Reihe von Vorschlägen und Ideen sind hier schon diskutiert worden. Ich möchte ein paar einzelne Elemente nochmal hervorheben. Das eine ist, gesetzliche Regelungen zu Auszeiten, sowohl für Kinderbetreuung als auch Pflege, sind extrem wichtig. Sie sind wichtig, damit Menschen den Anspruch haben, sie wahrnehmen können. Das sind nach wie vor beides Sorgertätigkeiten, die in Deutschland von Privatpersonen geleistet werden.

Ich sehe bei allen Anstrengungen nicht, dass sich das in der Pflege in den kommenden Jahrzehnten ändert. Das wird hauptsächlich von der Familie und insbesondere von Frauen geschultert, obwohl



Pflege auch zum größeren Teil von Männern unternommen wird als es bei der Kinderbetreuung der Fall ist.

Hier ist es wichtig, dass es diese Möglichkeiten gibt und dass sie flankiert werden von einem kulturellen und normativen Wandel. Wenn das Recht besteht, und das sehen wir sehr schön bei der Elternzeit und den zwei Partnermonaten, dann wird es für Väter immer normaler, diese zu nehmen. Darum sollte der Gesetzgeber die Ausdehnung dieser Partnermonate erwirken, um dies auch in Unternehmen zu normalisieren.

Da hat Frau Straßner mit ihren Ausführungen zu diesen ersten acht Tagen oder zu dieser 20 Prozent Freistellung während des Mutterschutzes noch dazu beigetragen. Es gibt immer ein Implementierungsproblem, die gesetzgeberischen Rahmenbedingungen müssen auch implementiert werden.

Das geht natürlich nur, wenn ich eine gewisse Sicherheit habe, wenn ich weiß, ich kann nicht gekündigt werden aufgrund von Elternschaft, aufgrund der Sorgeverpflichtungen, die ich übernehme. Daher gehen der Rechtsanspruch und die Rahmenbedingungen noch über das hinaus, was tatsächlich nur im Gesetz steht.

Ich finde, das ist aus unternehmerischer Sicht auch sehr wichtig zu betonen. Man kann nicht Unternehmen dafür bestrafen, dass ihre Beschäftigtenstruktur eher aus Frauen besteht, die dann Kinder bekommen und deshalb nur diese Unternehmen diese „Last“ zu tragen haben. Das ist extrem wichtig.

Es ist auch nicht richtig, dass für Unternehmen, die mit den Beschäftigten gerade über der Schwelle liegen, Kündigungsschutzregelungen greifen, dass für sie plötzlich harte Maßnahmen gelten und für die darunter nicht. Hier eine Gleichbehandlung zu schaffen, ist glaube ich, auch aus Wettbewerbssicht extrem wichtig.

Das wären die Parameter, die bei Gesetzesvorhaben wichtig sind, um bessere Vereinbarkeit zu gewährleisten.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr. Frau Breymaier bitte.

Abg. **Leni Breymaier** (SPD): Schönen Dank.

Ich hätte noch eine Frage an Frau Hannack. Der Gesetzentwurf sieht ja vor, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Diskriminierungen, die unter die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie fallen, zuständig sein soll. Als Ampel haben wir uns ja vorgenommen, das AGG zu evaluieren und nachzubessern. Was sind aus Ihrer Sicht notwendige Schritte, um den Diskriminierungsschutz von Eltern und pflegenden Angehörigen im Arbeitsleben weiter zu verbessern? Sie hatten eben die Schwellenwerte und die Kleinbetriebe erwähnt. Gibt es darüber hinaus noch Anregungen?

Die **Vorsitzende**: Bitte sehr.

**Elke Hannack** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank.

Wir sagen, die Antidiskriminierungsstelle ist durchaus richtig adressiert an dieser Stelle und sie kann auch ganz viel tun zur Sensibilisierung für dieses hohe Diskriminierungspotential gegenüber Eltern und pflegenden Angehörigen. Das glauben wir schon. Aber die Regelung, die dieser Artikel 4 vorsieht, ist ja sehr beschränkt gefasst. Sie beschränkt sich eindeutig auf Erkrankungen oder Unfall bei Fernbleiben von der Arbeit. Das ist aus unserer Sicht zu eng. Das sollte weitergefasst werden.

Aus unserer Sicht wäre es von Vorteil, wenn wir echte Diskriminierungsverbote in den jeweiligen Einzelgesetzen, also auch im Bundeselternzeitgesetz oder andere, hätten und dort dessen Durchsetzung explizit regeln könnten. Das wäre unser Vorschlag.



Die **Vorsitzende**: Danke sehr.

Abg. **Leni Breymaier** (SPD): Danke schön.

Frau Plack, vielleicht dürfte ich Ihnen noch ein bis zwei Fragen stellen: Jenseits unseres Koalitionsvertrages und jenseits von allem, was wir uns vorgenommen haben, diskutieren wir gerade, da gibt es auch verschiedene Petitionen, den Mutterschutz für Selbstständige und den gestaffelten Mutterschutz. Haben Sie sich darüber schon mal Gedanken gemacht? Weil wir da gerade darüber nachdenken.

Die **Vorsitzende**: Frau Plack, möchten Sie? Bitte sehr.

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Tatsächlich sind wir davon nicht hauptsächlich betroffen, von den Selbstständigen natürlich schon.

Die Petition ging ja, glaube ich, ursprünglich davon aus, dass gerade auch Geschäftsführerinnen etc. diesen Mutterschutz in Anspruch nehmen konnten. Wenn das generell der Fall sein soll, hätten wir da grundsätzlich kein Problem. Das ist Arbeitsschutz, der gewährleistet sein muss.

Zum gestaffelten Mutterschutz müssen Sie mir noch ein Wort dazu sagen.

Abg. **Leni Breymaier** (SPD): Der gestaffelte Mutterschutz bei Totgeburten, was die Kollegin vorher gesagt hat, oder Fehlgeburten. Wir haben ihn im Moment ab der 24. Kalenderwoche. Im Koalitionsvertrag haben wir die 20. Woche drin. Wir haben das Gefühl, das ist jetzt auch nicht so zielgenau. Das ist auch so eine Fallbeilregelung.

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Ich weiß nicht, ob es anders geht, aber wenn das aus Gesundheitschutzgründen notwendig ist, hätten wir auch da kein Problem mit.

Die **Vorsitzende**: Gut, danke sehr.

Dann gehen wir weiter zur CDU/CSU-Fraktion. Hier stellt Frau Janssen die Frage, bitte sehr.

Abg. **Anne Janssen** (CDU/CSU): Vielen Dank Frau Vorsitzende und vielen Dank an die Sachverständigen für die Stellungnahmen. Wir haben schon viel gehört und ich hätte noch ein paar Fragen an Frau Plack.

Sie kritisieren insbesondere, dass bei der Begründung der Ablehnung keine qualitativen Kriterien festgelegt werden, die der Arbeitgeber darlegen muss. Könnten Sie bitte nochmal erläutern, welche Rechtsunsicherheiten sich Ihrer Meinung nach dadurch für kleine und mittelständische Unternehmen ergeben und wie diese vermieden werden können? Welche Anforderungen sollten Ihrer Meinung nach an eine Begründung der Ablehnung eines Antrags gestellt werden?

Dann habe ich noch eine kurze Frage zu den Schwellenwerten. Der Gesetzentwurf birgt ja die Gefahr, dass die Schwellenwerte, deren Sinn es ja eigentlich ist, die kleinen und mittleren Unternehmen vor überproportionaler Belastung zu schützen, ihre Funktion verlieren. Können Sie vielleicht noch ein paar Worte dazu sagen?

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Ich hoffe, ich verstehe Sie richtig. Ich glaube, das deckt sich ziemlich mit der Frage, die ich eben schon beantwortet habe. Ich möchte mich jetzt nicht wiederholen. Sie sprechen von der Belastung der kleinen Unternehmen. Wir sehen das Problem darin, dass solche Anträge nicht als Anspruch geregelt sind, wie in den größeren Unternehmen, aber trotzdem ein Antragsverfahren vorgesehen ist, wie wir es ja eigentlich im Moment aus dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) bei der Elternteilzeit kennen. Auch da ist ja ein sogenanntes Konsensverfahren im Gesetz vorgesehen, das mit einer begründeten Ablehnung versehen werden soll.



Wir sehen einfach Rechtsunsicherheit, weil überhaupt nicht klar ist, welche Anforderungen an eine solche Begründung gestellt werden. Wir haben im Moment nur die Rechtsprechung zur Ablehnung bei dringenden betrieblichen Gründen, die sehr, sehr streng ist, aber auch nicht von vorneherein klar prognostizierbar ist, ob im Einzelfall ein solcher Grund vorliegt oder nicht.

Die Gesetzesbegründung sagt ja, die Anforderungen sollen nicht so hoch sein. Aber wir sehen die Gefahr, dass diese Schwelle bis zu den dringenden betrieblichen Gründen unklar ist. Es gibt immer noch genug Spielraum für Gerichte, hier Grenzen festzulegen. Wir sehen da einfach eine erhebliche Rechtsunsicherheit für die kleineren Unternehmen. Die müssen sich mit den Anträgen auseinandersetzen.

Es geht ja nicht darum, jeden Antrag möglichst leicht abzulehnen, sondern tatsächlich zu wissen, wo die Grenzen sind. Der Grundansatz ist erstmal, dass ich dem Mitarbeiter entgegenkommen will, deswegen werden ja auch Lösungen vor Ort gefunden, wo gar kein Antrag und kein Anspruchsverfahren gesetzlich geregelt sind. Aber es muss für die kleineren Unternehmen klar sein, in dem Fall muss ich mich verbiegen, obwohl ich es eigentlich nicht kann, oder ich darf den Antrag ablehnen, ohne jetzt Rechtsstreitigkeiten zu riskieren, die Kosten verursachen.

Die Schwellenwerte oder die neuen Antragsverfahren, die ja unterhalb der Schwellenwerte liegen, die sich unterscheiden, je nachdem, ob es Vollfreistellung oder Teilfreistellung ist, würden für die kleinen Betriebe eine besondere Belastung bedeuten.

Wir präferieren in jedem Fall Lösungen, die auf freiwilliger Basis vor Ort gefunden werden. Wir sehen, dass da viel passiert, aber dass mit Sicherheit noch mehr passieren kann. Das muss sicherlich auch durch Best Practice bekannt gemacht werden. Jetzt ist vielleicht SAP nicht das Beispiel, das den kleinen Unternehmen über die Brücke hilft, aber auch die kleinen Unternehmen können ja voneinander lernen, denn auch auf der Ebene gibt es ja Lösungen. Ich glaube, da muss einfach

eine Offenheit da sein, dass umgesetzt wird, was möglich ist.

Ein Punkt ist häufiger schon angesprochen worden. Was wir durchaus unterstützen würden, wäre, wenn die Partnermonate etwas erhöht würden und dafür die zwölfmonatige Elternzeit vielleicht verkürzt wird. Dass man Monate verschiebt, von dem Grundanspruch auf zwölf Monate vielleicht noch ein oder zwei Monate in die Partnerfreistellung, weil man dadurch, glaube ich, diesen gesellschaftlichen Wandel, der ja schon angestoßen ist, dadurch noch weiter befördern kann, ohne aber einen weiteren gesetzlichen Anspruch zu schaffen, der an sich zu einer Verdopplung führt. In den letzten Jahren haben ja schon viel mehr Männer diese Freistellungen in Anspruch genommen als es früher der Fall war.

Wir sehen nicht, dass dadurch das Inanspruchnahme-Verhalten wirklich geändert wird. Wir sind schon der Überzeugung, dass das was ist, was gesellschaftlich akzeptiert sein muss. Und wenn ein Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen kann, indem es eigene Angebote macht, ist das toll. Wenn es das aufgrund der Größe nicht kann, dann muss jedenfalls die offene Kultur da sein, über solche Möglichkeiten zu sprechen. Wenn es möglich ist, dann ist es für alle gut, aber manchmal ist es eben aufgrund der geringen Größe der Unternehmen nicht möglich.

Abg. **Anne Janssen** (CDU/CSU): Danke, genau. Sie begrüßen ja auch in Ihrer Stellungnahme die Idee, das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz zu einem Gesetz zusammenzuführen. Können Sie nochmal darlegen, welche Vorteile das mit sich bringt?

Die **Vorsitzende**: Bitte sehr.

**Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Im Moment ist es so, dass die Gesetze eigentlich dasselbe Regelungsziel haben, aber das eine Gesetz stützt sich auf kurzzeitige Freistellungen und die volle Freistellung – das Pflegezeitgesetz – und bei dem anderen geht



es um Teilfreistellungen für einen längeren Zeitraum. Trotzdem ist der Gesamtzeitraum auf zwei Jahre begrenzt.

Dadurch verweisen die Gesetze an vielen Stellen aufeinander – also das Pflegezeitgesetz auf das Familienpflegezeitgesetz und umgekehrt. Es gibt zahlreiche unterschiedliche Ankündigungsfristen, die sich zum Teil decken, zum Teil aber auch voneinander abweichen. Es gibt diese unterschiedlichen Schwellenwerte im Moment, die aber eine Begründung haben, weil eben die Teilfreistellungen tatsächlich schwerer umzusetzen sind als Vollfreistellungen, jedenfalls wenn ich eine Ersatzkraft sucht. Wenn das in einem Gesetz geregelt wäre, wäre das einfach viel handhabbarer. Jetzt ist im Moment noch der sehr undurchsichtige Darlehensanspruch mit enthalten.

Was wir aber nicht unterstützen, und das ist auch schon das eine oder andere Mal angesprochen worden, sind die weitreichenden Forderungen des Pflegebeirats im Zusammenhang mit der Zusammenlegung der Gesetze, da eine deutliche Flexibilisierung vorzusehen und eine Ausdehnung der

Freistellungsansprüche, eine Stückelung der Freistellungsansprüche. Das würde in den Kleinbetrieben genau die Probleme verursachen, mit denen wir uns auch hier bei den Antragsverfahren schwer tun, weil dann umso häufiger diese Anträge auf nur kleine Auszeiten oder Teilfreistellungen gestellt werden könnten. Das bringt eben erhebliche Umsetzungsprobleme in die Unternehmen.

Die **Vorsitzende**: Danke sehr.

Damit wären wir auch am Ende dieser Anhörung. Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Expertinnen und Experten für Ihre Expertise, für Ihre Zeit und die Beantwortung unserer Fragen.

Wir werden Ihre Ausführungen in den verschiedenen Fraktionen sicherlich nochmal diskutieren, auswerten und in das parlamentarische Verfahren einfließen lassen.

Ich wünsche Ihnen einen schönen Tag, eine schöne Woche und alles Gute weiterhin. Ich danke Ihnen ganz herzlich!

Schluss der Sitzung: 15:37 Uhr

Ulrike Bahr, MdB  
**Vorsitzende**



## **Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen**

<b>Dörthe Gatermann</b> Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. Berlin	<b>Seite 32</b>
<b>Ulrike Gebelein</b> Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. Berlin	<b>Seite 38</b>
<b>Elke Hannack</b> Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin	<b>Seite 43</b>
<b>Prof. Lena Hipp, Ph. D.</b> Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	<b>Seite 59</b>
<b>Kerstin Plack</b> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. Berlin	<b>Seite 64</b>
<b>Dr. Dag Schölper</b> Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e. V. Berlin	<b>Seite 69</b>
<b>Lisa Sommer</b> Zukunftsforum Familie e. V. Berlin	<b>Seite 78</b>
<b>Nina Straßner</b> SAP Deutschland SE & Co. KG Walldorf	<b>Seite 87</b>



---

## Ausschussdrucksache 20(13)32e

---

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

von Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V., Dörthe Gatermann



**Stellungnahme der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins anlässlich der öffentlichen Anhörung im Ausschuss Familie, Senioren, Frauen und Jugend 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**

Stellungnahme der Geschäftsstelle (DV 15/22) vom 27. Oktober 2022



**Deutscher Verein**

für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 19. September 2022 einen „Gesetzentwurf 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“ vorgelegt. Die nachfolgende Stellungnahme zum Entwurf wurde von der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins erarbeitet.

Der Deutsche Verein begrüßte bereits in der Stellungnahme zum Richtlinienvorschlag im Jahr 2017 die Initiative der EU-Kommission, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen anzustoßen, insbesondere die Einführung von Freistellungsmöglichkeiten für die kurzzeitige Betreuung und Pflege eigener Angehöriger, die Verknüpfung von Freistellungs- und Bezahlungsanspruch und den Vorschlag einer Vaterschaftszeit.<sup>1</sup>

Ziel der EU-Kommission war es, europaweit gültige Mindeststandards zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben einzuführen und dabei gleichzeitig Impulse für eine geschlechtergerechte Aufteilung familiärer Sorgearbeit zu setzen. Für Deutschland haben sich daraus nur wenig Neuerungen ergeben, da die geltenden Regelungen die in der Richtlinie formulierten Mindeststandards bereits erfüllen bzw. darüber hinausgehen (Bundeselternzeitgesetz (2007); Pflegezeitgesetz (2008); Familienpflegezeitgesetz (2012)).

Mit den im vorliegenden Gesetzentwurf formulierten Regelungen werden weitere Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Erwerbsauszeiten zur Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen adressiert.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt ausdrücklich die Intention des Gesetzgebers, durch die Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Beschäftigte in kleineren Betrieben zu verbessern.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

### Änderung § 15 Abs. 5 des Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes

Die Regelung sieht vor, dass der Arbeitgeber im Falle einer Ablehnung des Antrags von Eltern zur Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung diese begründen muss. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt, dass hierdurch die Umstände, die zur Ablehnung des Antrages führen, für die Betroffenen, auch in Kleinbetrieben, transparent werden können.

Ihre Ansprechpartnerinnen  
im Deutschen Verein:  
Dörthe Gatermann und  
Dr. Anna Sarah Richter.

<sup>1</sup> Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige. Die Stellungnahme (DV 8/17) wurde am 12. September 2017 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet, <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2017/dv-08-17-vereinbarkeit.pdf>; siehe auch: Stellungnahme der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des BMFSFJ (DV 3/22). [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-3-22\\_eu-richtlinie.pdf](https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-3-22_eu-richtlinie.pdf)

### **Ergänzung § 3 Abs. 6a des Pflegezeitgesetzes und § 2a Abs. 5a Familienpflegezeitgesetz**

In den Ergänzungen wird zunächst klargestellt, dass Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel bis zu 15 (Pflegezeitgesetz) bzw. bis zu 25 (Familienpflegezeitgesetz) Beschäftigten (Kleinbetriebe) ebenfalls berechtigt sind, eine Freistellung nach Pflegezeitgesetz bzw. nach Familienpflegezeitgesetz zu beantragen. Es besteht allerdings weiterhin kein Anspruch auf Freistellung. Beschäftigte von Kleinbetrieben, die den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz beantragt haben, sind künftig berechtigt, innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags eine Antwort zu erhalten, die im Falle einer Ablehnung durch den Arbeitgeber zu begründen ist. Kommt eine Vereinbarung nach einem der beiden Gesetze zustande, gelten auch alle weiteren Regelungen des jeweiligen Gesetzes, z.B. die vorzeitige Beendigung der Freistellung durch den Beschäftigten/die Beschäftigte, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Dies entspricht der Umsetzung der Anforderungen des Artikel 9 Absatz 3 Satz 3 der Richtlinie. Der Gesetzgeber erhofft sich durch die verpflichtende Begründung im Falle einer Ablehnung eine vermehrte Bewilligung der Freistellungsanträge auch in Kleinbetrieben. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Regelung, da damit die Verhandlungsposition von Beschäftigten in Kleinbetrieben gestärkt wird.

### **Ergänzung § 5 Abs. 1 Pflegezeitgesetz**

Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, wird ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Regelung, da auch dadurch die Position pflegender Angehöriger gestärkt und ihr Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes erhöht wird.

### **Änderung § 27 Absatz 1, Absatz 3, Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, als zuständig bestimmt.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt, dass auch Eltern oder pflegende Angehörige unter den Schutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fallen sollen und damit ihr Schutz vor Schlechterstellung durch Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte erhöht wird.

### **Abschließende Bemerkungen**

Der Deutsche Verein hat in seinen Positionen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung und nachhaltigen Finanzierung der Pflege (DV 3/20) bereits 2020 auf

Weiterentwicklungs- und Harmonisierungsbedarf bei dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG, 2008) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG, 2012) hingewiesen.

Harmonisierungsbedarf sieht der Deutsche Verein in Bezug auf die ungleichen Betriebsgrößen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Ein Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht bei Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz ab einer Betriebsgröße von mindestens 15 Beschäftigten, nach dem Familienpflegezeitgesetz jedoch erst ab einer Betriebsgröße von 25 Beschäftigten. Die Regelung im FPfZG sollte an die im PflegeZG angepasst werden.

Darüber hinaus empfiehlt der Deutsche Verein, die erstmalig mit dem Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite befristet eingeführten und aktuell bis zum 30. April 2023 verlängerten vereinfachten Zugänge zum Pflegeunterstützungsgeld und den Pflegezeiten, die Verkürzung der Ankündigungsfristen sowie die Flexibilisierung der Mindestarbeitszeit während der Familienpflegezeit (durchschnittlich 15 Std./Wo. statt mindestens 15 Std./Wo.) zu verstetigen.

Da Pflegebedürftigkeit ein dynamischer Prozess ist, kann es immer wieder zu plötzlichen Veränderungen der benötigten Unterstützung kommen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Deutsche Verein, in regelmäßigen Abständen Auszeiten zu ermöglichen. Angeregt wird ein Anspruch auf jährlich zehn Tage kurzzeitige Arbeitsverhinderung bei Zahlung des Pflegeunterstützungsgeldes analog zur Freistellung bei erkrankten Kindern.<sup>2</sup>

Für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase gibt es seit 2015 die Möglichkeit einer bis zu drei Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG. In Kombination mit Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz bzw. dem Familienpflegezeitgesetz darf eine Gesamtdauer von 24 Monaten allerdings nicht überschritten werden. Aus Sicht des Deutschen Vereins sollte eine Karenzzeit von drei Monaten für die Sterbephase eines Angehörigen nicht auf die Höchstdauer der Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem PflegeZG und FPfZG von 24 Monaten angerechnet werden.

In der EU Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden wichtige Mindeststandards definiert, die in Deutschland größtenteils bereits umgesetzt sind. Zur Absicherung der Versorgung pflegebedürftiger Menschen und der Unterstützung der Vereinbarkeit für die Pflegenden werden diese Mindeststandards nicht ausreichen. Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Verein bereits an anderer Stelle die Empfehlung des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das Pflegedarlehen durch eine Lohnersatzleistung analog zum Bundeselterngeld zu ersetzen, unterstützt.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Gesetzlich Krankenversicherte mit Kindern, die ebenfalls gesetzlich versichert sind, haben gemäß § 45 SGB V pro Kind unter 12 Jahren zehn Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, insgesamt höchstens 25 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage (§ 45 SGB V).

<sup>3</sup> <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-03-20-pflegefinanzierung.pdf>

## **Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 140 Jahren das Forum des Sozialen**

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

### **Impressum**

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private  
Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

[www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)

E-Mail [info@deutscher-verein.de](mailto:info@deutscher-verein.de)

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



---

## Ausschussdrucksache 20(13)32d

---

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

von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V., Ulrike Gebelein



**Stellungnahme**  
**der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.**  
**(BAGFW)**  
**zum Gesetzentwurf der Bundesregierung**  
**Entwurf eines Gesetzes zur 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 vom 10.09.2022 Drucksache 20/3447**

Öffentliche Anhörung im Familienausschuss Deutscher Bundestag 07.11.2022

Die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) kooperierenden Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege nehmen gemeinsam wie folgt Stellung:

**Zu Artikel 1**  
**Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes**

Hinsichtlich der Elternzeit soll die in Artikel 9 Absatz 2 Satz 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthaltene Begründungspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitsregelungen eingeführt werden. Diese solle auch gegenüber Beschäftigten in Kleinbetrieben gelten, wobei die Begründung formlos möglich ist. An den Inhalt der Begründung sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

Die BAGFW begrüßt diese Neu-Regelung. Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen haben Rechte und Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag, aus Gesetzen und anderen Rechtsnormen ergeben. Diese Rechte und Pflichten lassen oft erhebliche Ermessensspielräume zu. Mit dieser Regelung wird die Möglichkeit eröffnet, gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber für den jeweiligen Betrieb und die betroffenen Arbeitnehmer:innen sinnvolle und anwendbare konkrete Regelungen zu finden und einen faireren Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denen der Arbeitnehmenden zu schaffen.

Stellungnahme der BAGFW  
zum Entwurf eines Gesetzes zur 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 vom 10.09.2022 Drucksache 20/3447

## **Zu Artikel 2 Änderung des Pflegezeitgesetzes und Artikel 3 Änderung des Familienpflegezeitgesetzes**

Die Intentionen, dass auch Beschäftigte in Kleinbetrieben (unterhalb einer Betriebsgröße von 15 bzw. 25 Beschäftigten) das Recht haben, binnen 4 Wochen Antwort auf ihren Antrag auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit zu erhalten, und im Fall der Ablehnung zu begründen sowie die Pflegezeit oder Familienpflegezeit vorzeitig zu beenden oder für die Dauer der Freistellung einen Kündigungsschutz zu erhalten, werden nachdrücklich begrüßt.

Die Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz stärken die Stellung der pflegenden Angehörigen, begünstigen eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und verringern dadurch langfristig den Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Da viele der pflegenden Erwerbstätigen Frauen sind, wird mit den Gesetzesänderungen insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben gefördert.

Perspektivisch sieht die BAGFW allerdings Handlungsbedarf in Bezug auf eine Harmonisierung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Beide Gesetze sollten möglichst zu einem einheitlichen Gesetz zusammengeführt werden. Die Auszeiten der Familienpflegezeit und Pflegezeit sind durch eine Lohnersatzleistung zu unterfüttern, die sich in Analogie zum Verfahren beim Elterngeld berechnen sollte.

Zur Sicherung der finanziellen Ressourcen von pflegenden Angehörigen für die Dauer der Arbeitszeitreduzierung nach § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) kann nach § 3 FPfZG beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen beantragt werden. Aktuelle Zahlen des Amtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben bestätigen allerdings die geringe Wirkkraft dieser politischen Maßnahme<sup>1</sup> und unterstreichen die Notwendigkeit einer tatsächlichen finanziellen Unterstützung, wie sie auch der Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf empfiehlt.

Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat bereits in seinem ersten Bericht empfohlen, das Darlehen einzustellen und stattdessen eine Lohnersatzleistung gefordert und im Juli 2022 dazu Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung einer Familienpflegezeit und eines Familienpflegegeldes vorgelegt. Im Kern sieht das Modell des Beirats vor, dass für jede pflegebedürftige Person 36 Monate Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden können. Die steuerfinanzierte Freistellung für die Pflegenden soll mit dem Familienpflegegeld analog dem Elterngeld ausgestaltet werden. Dabei liegt der Schwerpunkt des Konzeptes auf der Parallelität von Pflege und Berufstätigkeit.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nach Angaben des BAFzA sind im Jahr 2021 217 Anträge (von 132 Frauen und 85 Männer) und in 2022 (Stand März 2022) 72 Anträge (45 Frauen und 27 Männer) auf Bewilligung des zinslosen Darlehens eingegangen.

<sup>2</sup> Teilbericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (zweite Berichtsperiode); Stand 1.7.2022

Stellungnahme der BAGFW  
zum Entwurf eines Gesetzes zur 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 vom 10.09.2022 Drucksache 20/3447



## **Weiterer Handlungsbedarf - Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlamentes 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 ist am 1. August 2019 in Kraft getreten. Sie ist von den Mitgliedstaaten bis zum 2. August 2022 in nationales Recht umzusetzen.

Allerdings legt die Richtlinie 2019/1158 auch individuelle Rechte fest und zwar in Bezug auf die Arbeitsfreistellung für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege, die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes (siehe u.a. Nummer 11, 16, 23, 30, 37 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie).

Aus Sicht der BAGFW kann daher die 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 auch mit dem vorgelegten Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht als abgeschlossen gelten und bedarf einer weiteren gesetzlichen Umsetzung.

Im Koalitionsvertrag wurde als familienpolitisches Ziel die Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes festgeschrieben.

Die BAGFW unterstützt mit Nachdruck diese verbindliche (mindestens)10-tägige bezahlte (Elternzeit-) Freistellungsregelung für den Vater/den zweiten gleichgestellten Elternteil rund um den Zeitpunkt der Geburt. Diese Regelungen könnten eine frühe und enge Bindung des Vaters zum Kind, die Unterstützung der Mutter rund um die Geburt und die partnerschaftliche Verteilung von familiären und beruflichen Aufgaben in der Familie fördern.

Entgegen dem **Antrag der Abgeordneten Gökay Akbulut, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler** und der Fraktion Die Linke, das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln und darin einen Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, hält die BAGFW eine Verortung bzw. Verankerung des Rechtsanspruches auf eine vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für sachgerecht. Denn die erklärten Ziele des BEEG sind zum einen die Gewährung eines finanziellen Schonraums im ersten Lebensjahr eines Kindes, damit sich Familien in dieser Zeit in ihr Familienleben hineinfinden und der Betreuung ihrer Kinder widmen können. Zum zweiten soll das Elterngeld durch die Ausgestaltung als Lohnersatzleistung beiden Elternteilen eine wirtschaftliche Selbstständigkeit ermöglichen wie auch vor einer Kündigung schützen. Drittens wird als explizites Ziel im BEEG formuliert, dass die Teilhabe an Beruf und Familie von Frauen und Männern verbessert werden sollte. Durch das Mutterschutzgesetz als wichtiges Arbeitsschutzgesetz soll dagegen in erster Linie die Gesundheit der Frau und ihres Kindes

Stellungnahme der BAGFW  
zum Entwurf eines Gesetzes zur 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 vom 10.09.2022 Drucksache 20/3447

am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geschützt werden. Eine Regelung im Mutterschutzgesetz ist daher nicht sachgerecht.

#### **Zu Artikel 4 Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, als zuständig bestimmt. Die BAGFW begrüßt, dass auch Eltern oder pflegende Angehörige unter den Schutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fallen sollen und damit ihr Schutz vor Schlechterstellung durch Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte erhöht wird.

#### **Abschließende Bemerkung**

In der EU Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden wichtige Mindeststandards definiert. Mit den in dem vorliegenden Gesetzentwurf formulierten Regelungen werden nun weitere Rahmenbedingungen zur Absicherung und Versorgung von Kindern und von pflegebedürftigen Angehörigen sowie von erwerbstätig Pflegenden geschaffen.

Zur Absicherung der Versorgung pflegebedürftiger Menschen sowie zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie zur Unterstützung von Familien, wenn sie sich Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich aufteilen wollen, werden diese Mindeststandards jedoch nicht ausreichen. Nach Ansicht der BAGFW sollten deshalb Regelungen bezüglich der Nicht-Übertragbarkeit von Elterngeldmonaten (Nummer 20) der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie aufgenommen werden sowie die Empfehlungen des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf insbesondere zur Familienpflegezeit und zum Familienpflegegeld.

Berlin, 01.11.2022

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.

Dr. Gerhard Timm  
Geschäftsführer

Kontakt:  
Ulrike Gebelein ([ulrike.gebelein@diakonie.de](mailto:ulrike.gebelein@diakonie.de))

Stellungnahme der BAGFW  
zum Entwurf eines Gesetzes zur 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 vom 10.09.2022 Drucksache 20/3447



---

## 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](mailto:anja.weusthoff@dgb.de)

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

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[frauen.dgb.de](http://frauen.dgb.de)

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://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**<sup>1</sup> 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 Beruf<sup>2</sup> – 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> [https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster\\_Bericht\\_des\\_unabhaengigen\\_Beirats\\_2019.pdf](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.<sup>3</sup>

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

---

<sup>3</sup> 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 Bundeselterngeld- 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 verbunden 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.



---

## Ausschussdrucksache 20(13)32h

---

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 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH, Prof. Dr. Lena Hipp

## **Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 7. November 2022 zum

Gesetzesentwurf 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

Drucksache 20/3447

Prof. Lena Hipp, PhD

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) & Universität Potsdam

### **1. Umsetzungsbedarf aufgrund der EU-Richtlinie (EU) 2019/1158**

Gemäß der EU-Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtet, durch die Umsetzung verschiedener Mindestvorschriften die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind darum aufgefordert nachstehende, individuelle Rechtsansprüche in der nationalen Gesetzgebung zu etablieren:

- Arbeitsfreistellung von Vätern oder eines gleichgestellten, zweiten Elternteils anlässlich der Geburt eines Kindes
- Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes
- Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmer:innen zur Pflege von Angehörigen oder von im selben Haushalt lebender Personen, die auf Pflege und Unterstützung angewiesen sind
- flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer:innen mit Sorge-, Pflege- und Betreuungsverpflichtungen.

Aufgrund der in Deutschland aktuell geltenden Gesetzeslage ergibt sich aus der Richtlinie lediglich in Bezug auf einige wenige Punkte Handlungsbedarf, wie zum Beispiel bei den Begründungspflichten für Arbeitgeber im Falle abgelehnter Anträge auf Arbeitszeitverkürzung oder Verlagerung von Arbeitszeiten während der Elternzeit, die Einführung eines Kündigungsschutzes für die Dauer von Pflegezeiten in Kleinbetrieben oder die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Diskriminierungen im Zusammenhang mit Richtlinie (EU) 2019/1158. Alle weiteren Vorgaben der EU-Richtlinie bedürfen laut des vorliegenden Gesetzesentwurfs keiner weiteren gesetzlichen Umsetzung in nationales Recht.

### **2. Forschungsergebnisse zur ungleichen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit**

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind in Deutschland trotz erheblicher Verbesserungen der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen seit Mitte der 2000er Jahre noch immer sehr ungleich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Zwar haben sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern seit den 1990er Jahren auf eine Differenz von 10 Prozentpunkten angenähert, jedoch bewegt sich die Lücke im Arbeitszeitvolumen konstant auf einem hohen Niveau (Altintas & Sullivan, 2016; Hipp & Leuze, 2015; Hobler et al., 2020). Auch bei der

Aufteilung unbezahlter Arbeit haben Geschlechterunterschiede in den vergangenen Jahrzehnten etwas abgenommen, allerdings verbringen Frauen in Deutschland weiterhin durchschnittlich 10 Stunden mehr pro Woche mit unbezahlter Arbeit als Männer—bei Eltern fällt diese Differenz noch deutlich höher aus (Altintas & Sullivan, 2016; Kott et al., 2016; Kühhirt, 2011; Samtleben, 2019). Frauen sind außerdem häufiger für die Pflege von Angehörigen zuständig als Männer. So wird die familiäre Pflege, die von Menschen im erwerbsfähigen Alter (17-64 Jahre) ausgeübt wird, zu 42 Prozent von Frauen und zu 26 Prozent von Männern geleistet (Ehrlich, 2019; Ehrlich & Kelle, 2019). Auch bei der Inanspruchnahme der seit nunmehr 15 Jahren existierenden Elternzeit spiegelt sich dieses Ungleichgewicht wider. Zwar nehmen mittlerweile mehr als ein Drittel der Väter Elternzeit in Anspruch—mehr als 80 Prozent dieser „Elternzeitväter“ jedoch lediglich die zwei Monate, die andernfalls verfallen würden (Hipp, 2021; Samtleben, Schäper, et al., 2019).

Diese ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist maßgeblich verantwortlich für die fortbestehenden ökonomischen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Dies zeigt sich nicht zuletzt an der nach wie vor bestehenden Rentenlücke: Der sogenannte *Gender Pension Gap* in Ostdeutschland liegt derzeit bei 23 Prozent und in Westdeutschland sogar bei 55 Prozent (Hobler et al., 2021). Ursächlich für diese immensen Unterschiede sind u.a. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiterwerbstätigkeit aufgrund von Erziehungs- und Pflegetätigkeiten.

Vor diesem Hintergrund sind Maßnahmen zur Reduzierung des *Gender Care Gaps* notwendig und ausdrücklich zu begrüßen.

### **3. Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen**

Angesichts des fortschreitenden demographischen Wandels, des damit einhergehenden Fachkräftemangels und den sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen zu den individuellen und gesellschaftspolitischen Auswirkungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit könnte die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 offensiver ausfallen.

Nur wenn die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit künftig besser gelingt, können Unternehmen den steigenden Fachkräftebedarf abdecken. Während die Erwerbsquoten von Vätern mit Kindern unter drei Jahren bei rund 90 Prozent liegen und diese Väter zu mehr als 90 Prozent Vollzeit arbeiten, liegt die Erwerbsquote bei Müttern von Kindern unter drei Jahren bei weniger als 60 Prozent und weniger als ein Drittel dieser Mütter arbeitet Vollzeit (Destatis, 2019). Von den derzeit schätzungsweise 4,8 Millionen pflegenden Angehörigen sind circa 2,5 Millionen erwerbstätig und müssen Pflege und Beruf gleichzeitig schultern; davon sind mehr als 70 Prozent Frauen, die gleichzeitig noch Kinder betreuen (BMFSFJ, 2020). Diese Doppelt- und Dreifachbelastungen machen eine vollzeitnahe, qualifikationsadäquate Beschäftigung oftmals unmöglich. Beschäftigungsschutz während Eltern- und Pflegezeiten sowie Überbrückungslösungen (bis bspw. professionelle Unterstützung greift oder adäquate Kinderbetreuung gefunden wurde) sind wichtige Unterstützungselemente für Eltern und pflegende Angehörige. Angesichts der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen, die auch in Zukunft wohl weiterhin in erster Linie durch Angehörige versorgt werden, sind solche Maßnahmen unabdingbar und sollten sich, dem Grundgedanken der EU-Richtlinie 2019/1158 folgend, vorrangig auch an Männer richten.

Die sozialwissenschaftliche Erkenntnislage zu den Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternzeiten auf das Erwerbs- und Familienleben von Männern spricht eine eindeutige Sprache: Väter, die Elternzeit genommen haben, verbringen im Schnitt deutlich mehr Zeit mit ihren

Kindern als Väter, die keine Elternzeit genommen haben (Bünning, 2015). Gleichzeitig scheinen sie keine beruflichen Nachteile zu erfahren: Das gilt sowohl für die subjektiven Einschätzungen der Auswirkungen der Elternzeit (z.B. Samtleben, Bringmann, et al., 2019) als auch für mögliche Lohneinbußen (Bünning, 2016) oder Einstellungschancen (Hipp, 2020). Vor dem Hintergrund dieser positiven Erfahrungen überrascht es nicht, dass der Anteil der Väter, die länger als 2 Monate Elternzeit nehmen würde von etwas weniger als 40 Prozent auf über 60 Prozent ansteigen würde, gäbe es anstelle der aktuell zwei künftig vier Partnermonate im Elterngeldbezug (Bünning & Hipp, 2021).

Maßnahmen, die insbesondere Vätern die Möglichkeiten geben, sich gleichberechtigter ins Familienleben einzubringen und die ihnen die häufig geäußerten Sorgen vor beruflichen Nachteilen nehmen (Bernhardt et al., 2016), bspw. indem sie auch in Kleinbetrieben während der Inanspruchnahme vor Kündigungen geschützt sind, sind daher zu begrüßen.

Schutzrechte und materielle Anreize für eine gleichberechtigte Aufteilung von Sorge- und Betreuungsarbeit führen nicht nur zu mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, sondern sind auch aus Arbeitgebersicht vorteilhaft. Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung und Kündigung aufgrund von Pflege- und Betreuungsverpflichtungen kann die Sorge vor beruflichen Nachteilen verringern, die Beschäftigte haben, wenn sie zeitweise ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Eltern- und Pflegezeiten unterbrechen. Das gilt insbesondere für Väter, die in Befragungen immer wieder angeben, sie würden aus Angst vor beruflichen Nachteilen keine Elternzeit bzw. keine längere Elternzeit in Anspruch nehmen (Bernhardt et al., 2016). Darüber hinaus stellen universell bestehende Kündigungsschutzrechte und Diskriminierungsverbote auch sicher, dass Unternehmen, die ihre Angestellten bei Vereinbarkeitsfragen adäquat und fair unterstützen, nicht schlechter gestellt sind als Unternehmen, die das nicht tun. Eine längere Dauer der „Partner:innenmonate“ im Elterngeldbezug würde außerdem die Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Väter gesellschaftlich und im Arbeitsleben legitimieren und damit normalisieren. Solche Normalisierungstendenzen sind nicht nur im Sinne der Geschlechtergleichstellung, sondern auch aus betrieblicher Sicht wünschenswert. Sie verkürzen Auszeiten vor allem von weiblichen Beschäftigten, gehen mit mehr Planbarkeit einher und stellen sicher, dass die unternehmerischen Lasten gleichmäßig auf alle Betriebe unabhängig von ihrer demographischen Beschäftigungsstruktur verteilt sind.

## Literatur

- Altintas, E., & Sullivan, O. (2016). Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework. *Demographic Research*, 35, 455–470.  
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2016.35.16>
- Bernhardt, J., Hipp, L., & Allmendinger, J. (2016). *Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien* (WZB Discussion Paper, SP I 2016-501). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB),. <http://hdl.handle.net/10419/147291>
- BMFSFJ. (2020). *Akuthilfe für pflegende Angehörige beschlossen*.  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/akuthilfe-fuer-pflegende-angehoerige-beschlossen-155552>
- Bünning, M. (2015). What Happens after the ‘Daddy Months’? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), Art. 6. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>
- Bünning, M. (2016). Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 68(4), Art. 4.  
<https://doi.org/10.1007/s11577-016-0387-0>

- Bünning, M., & Hipp, L. (2021). Geschlechterungleichheiten im Arbeitsleben und subjektiven Wohlbefinden von Erwerbstätigen während der COVID-19-Pandemie. *Sozialer Fortschritt*, 70(5–6), 293–315. <https://doi.org/10.3790/sfo.70.5-6.293>
- Destatis. (2019). *Erwerbstätigkeit von Eltern nach Alter des jüngsten Kindes* (Bundeszentrale für politische Bildung, Hrsg.). <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61606/erwerbstaetigkeit-von-eltern-nach-alter-des-juengsten-kindes/>
- Ehrlich, U. (2019). Familiärer Pflege und Erwerbsarbeit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Aufteilung? *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 69(33–34), 49–54.
- Ehrlich, U., & Kelle, N. (2019). Pflegende Angehörige in Deutschland: Wer pflegt, wo, für wen und wie? *Zeitschrift Für Sozialreform*, 65(2), 175–203. <https://doi.org/10.1515/zsr-2019-0007>
- Hipp, L. (2020). Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany. *European Sociological Review*, 36(2), 250–264. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz056>
- Hipp, L. (2021). *Damned if you do, damned if you don't? Experimental evidence on hiring discrimination against parents with differing lengths of family leave* [Preprint]. SocArXiv. <https://doi.org/10.31235/osf.io/qsm4x>
- Hipp, L., & Leuze, K. (2015). Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0343-4>
- Hobler, D., Lott, Y., Pfahl, S., & Buschoff, K. S. (2020). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. In *WSI Report 56*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Hobler, D., Pfahl, S., & Schubert, L. (2021). *Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019* (WSI Datenreport). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019
- Kott, K., Kühnen, C., & Maier, L. (2016). *Datenreport 2016 ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 361–377). Bundeszentrale für politische Bildung.
- Kühhirt, M. (2011). Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? *European Sociological Review*, 28(5), 565–582. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr026>
- Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. *DIW Wochenbericht*. [https://doi.org/10.18723/DIW\\_WB:2019-10-3](https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2019-10-3)
- Samtleben, C., Bringmann, J., Bünning, M., & Hipp, L. (2019). What helps and what hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career consequences. *Social Sciences*, 8(10), 270. <https://doi.org/10.3390/socsci8100270>
- Samtleben, C., Schäper, C., & Wrohlich, K. (2019). Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. *DIW Wochenbericht*. [https://doi.org/10.18723/DIW\\_WB:2019-35-1](https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2019-35-1)



---

## Ausschussdrucksache 20(13)32c

---

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

von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Kerstin Plack



## ***KMU bei Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie unterstützen***

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU (BT-Drs. 20/3447) sowie zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“ (BT-Drs. 20/2688)

7. November 2022

### ***Zusammenfassung***

Pflege ist ein zunehmend wichtiges gesamtgesellschaftliches Thema. Das zeigt sich im betrieblichen Alltag immer mehr. Viele Unternehmen garantieren die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Anforderungen, um Mitarbeiter zu unterstützen, zu motivieren, zu halten und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Vor dem Hintergrund vielfältiger guter Beispiele sollte die sog. Vereinbarkeitsrichtlinie mit Vorsicht in das deutsche Recht implementiert werden. Eine überschießende Umsetzung schadet der Akzeptanz dieser wichtigen gesellschaftlichen Anliegen. Bei der Zustimmung Deutschlands zur Richtlinie hatte die damalige Familienministerin ausdrücklich darauf hingewiesen, dass deren Verabschiedung keinen Umsetzungsbedarf im deutschen Recht auslöst.

Grenzen für Angebote setzt seitens des Arbeitgebers die betriebliche Umsetzbarkeit, maßgeblich abhängig von der Betriebsgröße. Das erkennt auch der europäische Richtliniengeber an, der in Erwägungsgrund 48 der Richtlinie ausdrücklich auf die besondere Situation von KMU eingeht. Er verlangt, dass die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie möglichst keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die KMU einer unverhältnismäßigen Belastung aussetzen. Dazu zählt auch Rechtssicherheit zu gewährleisten. Dieses Anliegen sieht die BDA im Referentenentwurf zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht ausreichend gewahrt.

### ***Im Einzelnen***

Nach Erwägungsgrund 48 der Vereinbarkeitsrichtlinie sollen KMU und insbesondere Kleinstunternehmen nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden und unnötiger Verwaltungsaufwand soll vermieden werden. Es sollte nicht den Gerichten überlassen bleiben, im Laufe der nächsten Jahre die Anforderungen an Ablehnungsgründe in Kleinbetrieben im Gegensatz zu den Anforderungen an Ablehnungsgründe in größeren Betrieben herauszuarbeiten.

### ***KMU nicht mit Antragsverfahren überlasten***

Das für das Pflege- und das Familienpflegezeitgesetz vorgesehene Antragsverfahren zur Vereinbarung einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Kleinbetrieben ist zu weitgehend. Die Regelungen in § 3 Abs. 6a PflegeZG-E, § 2a Abs. 5a FPfZG-E und § 15 Abs. 5 S. 4 BEEG-E missachten die betrieblichen Möglichkeiten zur Umsetzung von Flexibilisierungswünschen der Beschäftigten in Kleinbetrieben. Die Schwellenwerte von Pflegezeit- und Familienpflegezeitge-



setz, sowie Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben ihren Grund in der deutlich geringeren personellen wie finanziellen Belastbarkeit von KMU. Diese können Mitarbeiterausfälle aufgrund der dünneren Personaldecke häufig nicht durch eine Umverteilung oder Umorganisation abfangen. Vor allem haben solche Unternehmen in aller Regel keine Personalabteilung, die die zeitlichen Kapazitäten haben kann, solche Anträge von Mitarbeitern zu bescheiden. Besonders kritisch ist, dass nicht deutlich wird, welche Anforderungen an eine Begründung zur Ablehnung eines Antrags gestellt werden. Diese dürfen in keinem Fall das Gewicht dringender betrieblicher Gründe haben müssen. Das sollte in der Gesetzesbegründung klargestellt werden. KMU müssen einen Antrag mit dem Verweis auf eine fehlende Umsetzbarkeit aufgrund ihrer Größe ablehnen können.

Auch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stützt niederschwellige Anforderungen an die Ablehnung eines Antrags in KMU. Das schon bestehende Antragsverfahren zur Geltendmachung einer Elternteilzeit im Kleinbetrieb nach § 15 Abs. 5 BEEG bezeichnet der Neunte Senat richtigerweise als „Konsensverfahren“. D.h. beide Parteien müssen sich einig sein, eine Teilzeit umzusetzen. Dieses Gleichgewicht ist gestört, wenn an die eine Partei besondere Anforderungen an eine Ablehnung gestellt würden.

Mit einem für KMU neuen und niederschweligen Antragsverfahren, das Sinn und Notwendigkeit der Schwellenwerte anerkennt, könnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotzdem gefördert werden, indem für beide Seiten akzeptable und tragfähige Lösungen vor Ort ermöglicht werden – auch in KMU.

### **Individuelle Lösungen fördern**

Für Freistellungen, die nicht den Voraussetzungen des Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetzes entsprechen, soll kein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen bestehen. Das widerspricht dem Anliegen der Richtlinie, wonach Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefunden und gefördert werden sollen. Durch den Ausschluss des Darlehensanspruchs bei freiwilligen Lösungen auf betrieblicher Ebene werden diese unnötig beschnitten und erschwert. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass Beschäftigte Vereinbarungen nur deshalb ablehnen, weil sie den Anforderungen einer gesetzlichen Pflege- oder Familienpflegezeit nicht entsprechen, obwohl sie für sie hilfreich und für den Betrieb umsetzbar wären.

### **Zusammenlegung Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz**

Die vom Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 16. September 2022 vorgeschlagene Zusammenführung der Gesetze und eine anwenderfreundlichere Gestaltung begrüßen wir ausdrücklich. Die in den zwei Gesetzen geregelten Ansprüche sind weitgehend von denselben Voraussetzungen abhängig, sodass zahlreiche Verweise eine übersichtliche Darstellung verhindern. Die vielen verschiedenen Fristen, z.T. für den gleichen Anspruch, nur zu unterschiedlichen Zeitpunkten geltend gemacht, sind intransparent und für eine praxisingerechte Handhabung ungeeignet.

### **Aufgabenfeld der Antidiskriminierungsstelle sachgerecht anpassen**

Die ADS ist die für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung zuständige Stelle. Es ist daher nachvollziehbar, dass sich Beschäftigte an die ADS wenden können, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung ihrer Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz als Eltern oder pflegende Angehörige oder aufgrund des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 Pflegezeitgesetz oder der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erfordert (§ 275 Abs. 3 BGB), benachteiligt worden zu sein. Für diesen Personenkreis gelten die in § 27 Abs. 2 AGG genannten Un-



terstützungsmöglichkeiten der ADS. Eine allgemeine Beratungsleistung zu den genannten Gesetzen und zu den Anspruchsvoraussetzungen der dort genannten Rechte ist damit nicht verbunden.

### **Keine Ausweitung der AGG-Merkmale**

Mit der Erweiterung des Aufgabenfeldes der ADS darf keine „Erweiterung der Benachteiligungsgründe“ im Sinne des § 1 AGG einhergehen. Eine solche würde zwingend einen Rechtfertigungstatbestand erfordern, der für die betriebliche Praxis keine sichere Grundlage bietet. Eine Ausweitung der AGG-Merkmale widerspricht zudem Erwägungsgrund 48. Danach dürfen KMU nicht unnötig belastet werden, soweit die Belastung vermeidbar ist. Eine Ausweitung der AGG-Merkmale steigert jedoch die Gefahr neuer Rechtsstreitigkeiten. Faktisch jeder, der eine Fürsorgeverantwortung herleiten kann, könnte eine Entschädigungsforderung geltend machen. Dies führt dazu, dass Arbeitgeber insbesondere bei der Ablehnung erfolgloser Bewerber stets dem Risiko vermeintlicher Entschädigungsforderungen ausgesetzt wären. Der missverständliche Wortlaut, wonach sich die Benachteiligungsgründe erweitern, bedarf daher einer Überarbeitung (vgl. S. 15).

Schon heute bieten das Maßregelungsverbot in § 612a BGB, die abgestufte Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsprozess sowie das Kündigungsschutzgesetz und der Willkür-Schutz (falls das KSchG nicht greift) bei der Wahrnehmung eigener Ansprüche einen umfassenden Schutz.

### **Mutterschutz ist Arbeitsschutz**

Das Anliegen der Fraktion DIE LINKE, das Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln, ist sachfremd. Beim Mutterschutzgesetz handelt es sich um ein arbeitschutzrechtliches Spezialgesetz, das den Gesundheitsschutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes am Arbeits- Ausbildungs- und Studienplatz im Blick hat. Es hat das Ziel, Frauen trotz Schwangerschaft oder Stillen Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Zu Freistellungen der Frau im Rahmen sog. Beschäftigungsverbote kommt es nur, um sog. unverantwortbaren Gefährdungen für ihre Gesundheit oder die ihres Kindes auszuschließen.

Die Zielsetzung eines Freistellungsanspruchs, wie ihn der Antrag vorsieht, geht dagegen in eine vollkommen andere Richtung. Er will gesellschaftlich veranlasste Ziele erreichen, ohne dass dies aus Gründen einer tätigkeitsveranlassten Gesundheitsgefährdung notwendig wäre. Eine solche Regelung hätte vorrangig den Arbeitsvertrag und seine Hauptleistungspflichten im Blick, nicht den Arbeitsschutz. Die Herausforderungen, die der Mutterschutz an die Unternehmen stellt, sind erheblich. Das sollte nicht mit arbeitsrechtlichen Freistellungsansprüchen vermengt werden.

### **Weiterer Freistellungsanspruch bei Geburt eines Kindes systemwidrig**

Eine bezahlte Freistellung von deutlich längerer Dauer als 28 Tagen sieht bereits das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vor. Eine Elternzeit ermöglicht gleichermaßen eine frühzeitige Bindung zwischen Kind und zweitem Elternteil und eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Die Forderung geht auch über die im Koalitionsvertrag vereinbarte Partnerfreistellung von zwei Wochen ab Geburt des Kindes hinaus – die ebenfalls eine Dopplung eines bereits bestehenden Anspruchs bedeuten würde. Der auch in diese Richtung gehende sog. Vaterschaftsurlaub, den die Vereinbarkeitsrichtlinie vorsieht, muss richtigerweise aufgrund einer Aussetzungsklausel in Art. 20 Abs. 7 der Richtlinie in Deutschland nicht umgesetzt werden. Es sollte nicht auf anderer Grundlage zu einer solchen überzähligen Regelung kommen. Wird Elternzeit im Zeitpunkt der Geburt des Kindes nicht in dem Maße geltend gemacht, wie dies gesellschaftlich für sinnvoll gehalten wird, kann z.B. durch Aufklärung und best-practice ein gesellschaftlicher Wandel intensiviert werden, der längst begonnen hat. Der falsche Weg ist dagegen die Schaffung weiterer Rechtsansprüche, die dann ggf. ebenfalls ungenutzt bleiben und den



Überblick über die zahlreichen schon jetzt bestehenden Teilzeit- und Freistellungsansprüche weiter erschweren.

### **Finanzierung durch U2-Umlage inakzeptabel**

Die Finanzierung eines solchen Freistellungsanspruchs über die U2-Umlage ist inakzeptabel. Die U2-Umlage wird ausschließlich von Arbeitgebern finanziert. Das gilt, obwohl es sich bei Kosten, die durch Schwangerschaft oder Stillen entstehen, um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt. D.h. die derzeitige Finanzierung der U2-Umlage bedarf einer Änderung. Es darf dagegen nicht noch draufgesattelt werden. Elterngeld ist im Gegensatz zu Mutterschutzleistungen dagegen richtigerweise steuerfinanziert. Bei der Betreuung von Kindern ist anerkannt, dass es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt. Ein vergleichbares Ziel verfolgt die Einführung eines Freistellungsanspruchs ab der Geburt eines Kindes. Bei dem Anliegen, frühzeitig den Aufbau einer engen Bindung zwischen dem zweiten Elternteil und dem neugeborenen Kind zu ermöglichen sowie eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu erreichen handelt es sich um eines, dass der Gesellschaft als solcher dient – nicht aber im Interesse von Arbeitgebern angestrebt wird. Arbeitgebern die Kosten für eine solche Entgeltersatzleistung (zusätzlich) aufzuerlegen, ist ein unsachgemäße Überlastung.

### **Rückkehrrecht, Diskriminierungsschutz oder Kündigungsschutz bestehen bereits**

Der Anspruch auf Elternzeit mit allen gesetzlich geregelten Folgen ist auch hinsichtlich Rückkehrrecht, Diskriminierungsschutz und Kündigungsschutz ausreichend. Während einer Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis und kann ab Ankündigung oder Beantragung wegen des in § 18 BEEG geregelten Sonderkündigungsschutzes nicht gekündigt werden. Mit Ende der Elternzeit leben die arbeitsvertraglichen Leistungspflichten wieder auf. Damit hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, entsprechend den Vereinbarungen des Arbeitsvertrags wieder beschäftigt zu werden. Dazu gehört, genau wie vor der Elternzeit auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts einsetzen kann. Wie weit dieses Direktionsrecht geht, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Es besteht unverändert wie vor der Elternzeit. Ein davon abweichender Einsatz ist nicht möglich. Ist dies gewollt, bedarf es einer Änderungskündigung, an die zum einen hohe Anforderungen gestellt werden (Kündigungsfristen, ggf. soziale Rechtfertigung nach dem KSchG), die aber zum anderen ebenfalls unter das Kündigungsverbot während der Elternzeit fällt, so dass eine solche vom Arbeitsvertrag abweichende Änderung der Tätigkeit im Zeitpunkt der Rückkehr des Arbeitnehmers nicht einseitig vom Arbeitgeber veranlasst werden kann.

### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto: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 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU sowie zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“ (BT-Drs. 20/2688)

7. November 2022



---

## Ausschussdrucksache 20(13)32g

---

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

von Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e. V.,  
Dr. Dag Schölper

Berlin, 03. November 2022

# Stellungnahme des Bundesforum Männer

---

zum

**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)**

**im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend am 7. November 2022**

---

## Vorbemerkung

Das Bundesforum Männer hat die Verhandlungen rund um die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie auf EU-Ebene eng verfolgt und die Verabschiedung der Richtlinie 2019 ausdrücklich begrüßt. Zugleich hat das Bundesforum Männer bedauert, dass die Richtlinie im Zuge der Verhandlungen im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf der EU-Kommission abgeschwächt wurde. Die Richtlinie setzt in der EU notwendige Mindeststandards zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und damit zugleich auch für eine stärker partnerschaftliche Aufteilung von Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern. Dies ist auch das erklärte Ziel der Bundesregierung.

Das Bundesforum Männer teilt die Einschätzung der Bundesregierung, dass die von der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie formulierten Mindeststandards durch die nationale Gesetzgebung in Deutschland bereits weitgehend erfüllt sind. Wir begrüßen ausdrücklich, dass mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie nun weitere Schritte unternommen werden sollen, auch wenn die vorgesehene Umsetzungsfrist 2. August 2022 damit nicht eingehalten wird.

Allerdings weist das Bundesforum Männer mit Nachdruck darauf hin, dass zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen erforderlich sind, die deutlich über die in der Richtlinie formulierten Mindeststandards hinausgehen. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Verbesserung von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies umfasst auch Maßnahmen zur Förderung der vermehrten Übernahme von Sorgearbeit durch Männer. In ihrem Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung das Ziel gesteckt, die Gleichstellung der Geschlechter noch in diesem Jahrzehnt zu erreichen. Daran gemessen, ist der vorgelegte Gesetzesentwurf wenig

engagiert. Dies gilt insbesondere für die in der Richtlinie verankerte zweiwöchige bezahlte Freistellung für Väter (und zweite Elternteile) nach der Geburt, die im Gesetzentwurf vollständig ausgespart wird.

## 1. Leerstelle im Gesetzentwurf: „Vaterschaftsurlaub“

Den mit Artikel 4 „Vaterschaftsurlaub“ in Verbindung mit Artikel 8 „Bezahlung oder Vergütung“ in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie<sup>1</sup> vorgesehenen Anspruch gibt es in dieser Form in Deutschland bisher nicht, anders als in anderen EU-Mitgliedsstaaten. In den Erwägungsgründen 11 und 19 der Vereinbarkeitsrichtlinie wird betont, dass der Rechtsrahmen der EU derzeit nur wenig Anreize für Männer biete, einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. Daher, und auch um den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, solle ein Recht auf Vaterschaftsurlaub für Väter (oder gleichgestellte zweite Elternteile) eingeführt werden.

Aus Sicht der Bundesregierung scheint die Einführung eines solchen Anspruchs im Rahmen der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie aber nicht notwendig zu sein, da die in Deutschland vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits über die in der Richtlinie formulierten Mindeststandards hinausgehen (vgl. Artikel 20, Abs. 6 und 7). Der Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie geht auf den „Vaterschaftsurlaub“ jedenfalls mit keinem Wort ein.<sup>2</sup> Demgegenüber ist das Bundesforum Männer – im Einklang mit verschiedenen Rechtsgutachten – der Überzeugung, dass diese durch die Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehene Leistung einen eigenständigen Anspruchscharakter hat und nicht bereits durch die aktuellen Elterngeld- und Elternzeit-Regelungen abgedeckt ist.<sup>3</sup>

Hinzu kommt, dass sich die Bundesregierung mit ihrem Koalitionsvertrag explizit vorgenommen hat: „Wir werden eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&rid=1> [zuletzt: 01.11.2022]

<sup>2</sup> Im Weiteren werden wir in dem Zusammenhang von „Vaterschaftsfreistellung“ sprechen, denn die Formulierung „Vaterschaftsurlaub“ suggeriert fälschlicherweise, dass mit dieser Freistellung Freizeit verbunden sei, wo es tatsächlich um die Zeit für Sorgearbeit geht.

<sup>3</sup> Vgl. Stefan Treichel (2021): 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, Berlin. – Die zentralen Ergebnisse zur Vaterschaftsfreistellung finden sich online: <https://frauen.dgb.de/themen/++co++79620058-5fb1-11eb-91bf-001a4a160123> [zuletzt: 01.11.2022]

Gregor Thüsing/Lena Bleckmann (2021): Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination. Gutachtliche Stellungnahme im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 78ff, online: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/RG\\_Caregiver\\_Discrimination.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/RG_Caregiver_Discrimination.html) [zuletzt: 01.11.2022]

Partner nach der Geburt eines Kindes einführen.“<sup>4</sup> Unverständlich ist insofern, warum die Einführung einer solcher Freistellungsregelung in das sogenannte „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“<sup>5</sup> verschoben wird, anstatt dies in den Gesetzentwurf zur weiteren Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie aufzunehmen. So riskiert die Bundesregierung nicht nur ein aktuell bereits anhängiges Vertragsverletzungsverfahren wegen Nichtmitteilung der fristgemäßen Umsetzung der Richtlinie, sondern in Folge auch wegen ihrer nicht vollständigen Umsetzung in nationale Gesetzgebung.<sup>6</sup>

Als Dachverband für gleichstellungspolitische Anliegen von Jungen, Männern und Vätern erwarten wir von der Bundesregierung, dass diese wichtige und weichenstellende Maßnahme möglichst rasch in dieser Legislatur umgesetzt wird. Das Bundesforum Männer ist davon überzeugt, dass die Einführung eines solchen neuen und eigenständigen Anspruchs jenseits der bereits bestehenden Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit einen wichtigen Beitrag dazu leisten wird, die Vater-Kind-Bindung von Anfang an zu stärken, die Väterbeteiligung an der Sorgearbeit zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und Müttern mehr Erwerbsperspektiven zu eröffnen. Darüber hinaus halten wir die Einführung einer Vaterschaftsfreistellung für einen zentralen Schritt, um einen Kulturwandel einzuleiten bzw. weiter voranzubringen: Auch Männer und Väter tragen Sorgeverantwortung und dies ist ein selbstverständlicher Teil ihrer (Erwerbs-)Biografie. Nicht zuletzt schafft eine eigenständige Regelung zur Vaterschaftsfreistellung auch gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen klaren rechtlichen Rahmen, damit Väter sich in der wichtigen ersten Phase nach Geburt voll und ganz auf ihre Kinder und die Unterstützung ihrer Partnerinnen konzentrieren können.

Insofern spricht sich das Bundesforum Männer auch entschieden dafür aus, in der Bezeichnung dieses neuen Anspruchs explizit auf Väter abzuheben und in der begleitenden politischen Kommunikation in der Phase der Einführung der Leistung Väter offensiv zu adressieren. Denn damit wird ein deutliches Zeichen gesetzt: Eltern sind in der gemeinsamen Verantwortung für Kinder – und Väter sind von Anfang an wichtig. Von einer solchen Regelung würden überschlagsmäßig jährlich ca. 644.000 Väter sowie ihre Partnerinnen und Kinder profitieren.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800> [zuletzt: 02.11.2022]

<sup>5</sup> Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gökay Akbulut, Heidi Reichinnek, Susanne Ferschl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 20/2093 vom 17.06.2022, online: <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-901320> [zuletzt: 02.11.2022].

<sup>6</sup> Vgl. die Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 21.09.2022, online: [https://germany.representation.ec.europa.eu/news/vertragsverletzungsverfahren-gegen-deutschland-wegen-mangelnder-umsetzung-der-regeln-zu-2022-09-21\\_de](https://germany.representation.ec.europa.eu/news/vertragsverletzungsverfahren-gegen-deutschland-wegen-mangelnder-umsetzung-der-regeln-zu-2022-09-21_de) [zuletzt: 26.10.2022].

<sup>7</sup> Eigene Schätzung auf Grundlage der amtlichen Statistik: Im Jahr 2021 gab es insg. 795.000 Geburten [online: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/_inhalt.html); zuletzt: 02.11.2022]. Im Jahr 2019 gab es insgesamt 5,7 Millionen Ehepaare mit minderjährigen Kindern und 942.000 Lebensgemeinschaften mit minderjährigen Kindern. Zudem gab es ca. 1,5



Selbstverständlich muss die Regelung aber auch gleichgestellten zweiten Elternteilen zugutekommen und es braucht darüber hinaus eine adäquate Umsetzung für Alleinerziehende.

Wir erwarten zudem, dass sich die Vergütung dieser neuen Leistung an dem in Artikel 8 Abs 2 EU-Vereinbarkeitsrichtlinie formulierten Grundsatz orientiert resp. darüber hinausgeht (vgl. auch Erwägungsgründe 29 und 30 der Richtlinie). Das Bundesforum Männer ist davon überzeugt, dass ein voller Lohnausgleich eine annähernd vollständige Inanspruchnahme begünstigen würde. Damit würde zugleich ein wichtiger Beitrag geleistet, um im Sinne von Artikel 18 Absatz 1 des Übereinkommens der Vereinten Nationen von 1989 über die Rechte des Kindes die gemeinsame Verantwortungsübernahme beider Elternteile für die Erziehung und Entwicklung des Kindes zu stärken. Darauf wird auch in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Erwägungsgrund 5 explizit Bezug genommen.

Das Bundesforum Männer empfiehlt daher dringend, eine Freistellungsregelung im Sinne der Vorgaben zur Einführung eines „Vaterschaftsurlaubs“ in das Gesetz zur weiteren Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie zu integrieren.

## 2. Begründungspflicht für Arbeitgeber bei Ablehnung eines Antrags auf Eltern-, Pflege- oder Familienpflegezeit

Der Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sieht vor, Arbeitgeber dazu zu verpflichten, ihre Entscheidung zu begründen, wenn sie dem Wunsch eines Elternteils, die Arbeitszeit in der Elternzeit zu verringern oder zu verteilen, nicht entsprechen. Hierdurch würden die Umstände, die zur Ablehnung des Antrages geführt haben, auch für die betroffenen Eltern transparent.

Die in **§ 15 Absatz 5 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)** geplante Änderung führt eine Begründungspflicht ein, bei der allerdings keine Kriterien dafür vorgegeben sind, was als legitimer Grund gelten kann. Das Bundesforum Männer begrüßt eine solche Begründungspflicht, sieht hier aber noch weiteren Klärungsbedarf, damit auch tatsächlich

---

Millionen Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern (ganz überwiegend Mütter). Darüber hinaus leben im Jahr 2019 15.000 gleichgeschlechtliche Paare mit Kindern zusammen, ganz überwiegend Frauen und in der großen Mehrzahl mit Kindern unter 18 Jahren [online: <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-2.html>; zuletzt: 02.11.2022]. Nimmt man die Ehepaare und Lebensgemeinschaften mit minderjährigen Kindern zusammen, so machen diese über 80 Prozent aller 8,2 Millionen Familien mit minderjährigen Kindern im Jahr 2019 aus. Bezogen auf die Geburtenzahl im Jahr 2021 wären das ca. 644.000 Geburten in Familienkonstellationen mit Vätern. Hinzu kämen schätzungsweise rund 1.600 zweite Mütter in gleichgeschlechtlichen lesbischen Partnerschaften. Zudem eine größere Anzahl alleinerziehender Mütter, soweit diese bereits ab Geburt alleinerziehend sind.

Transparenz für die Antragstellenden hinsichtlich der betrieblichen Erfordernisse hergestellt wird, die der beantragten Arbeitszeitveränderung entgegenstünden.

Die in **§ 15 Absatz 7 Satz 4 BEEG** vorgeschlagene Neufassung betrifft den Inhalt dessen, was vom Arbeitgeber zu begründen ist. In der bisherigen Fassung heißt es:

„Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen **will**, muss er dies innerhalb der in Satz 5 genannten Frist mit schriftlicher Begründung tun.“

Künftig soll es heißen:

„Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit **ablehnt**, muss die Ablehnung innerhalb der in Satz 5 genannten Frist und mit schriftlicher Begründung erfolgen.“

Für das Bundesforum Männer stellt sich die Frage, ob es sich lediglich um eine sprachliche Vereinheitlichung handelt oder ob hierdurch eine bisher geltende Schrittfolge beseitigt wird. Denn die bisher geltende Fassung lässt sich dahingehend verstehen, dass der Arbeitgeber seine Absichtserklärung, also den Antrag ablehnen zu **wollen**, binnen genannter Frist schriftlich begründen und mitteilen muss. Der vorgeschlagenen Neufassung zufolge müsste dann erst die tatsächlich beschlossene Ablehnung begründet werden, was eine mögliche Nachverhandlungsposition der Antragstellenden gegenüber der aktuellen Fassung schwächen würde.

### **3. Antwortfrist für Kleinbetriebe auf Freistellungsanträge nach dem Familienpflegezeitgesetz bzw. Pflegezeitgesetz**

Der Gesetzentwurf sieht zudem vor, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Kleinbetrieben (bis 15 Mitarbeiter:innen im Pflegezeitgesetz; bis 25 Beschäftigte im Familienpflegezeitgesetz) dazu zu verpflichten, ihren Beschäftigten, die den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz beantragen, innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Antrages zu antworten. Ferner wird die Begründungspflicht für den Fall einer Ablehnung des Antrags eingeführt.

Mit der Einfügung der **Absätze 6a in § 3 Pflegezeitgesetz** und **5a in § 2a Familienpflegezeitgesetz** soll jeweils die Antwort- bzw. Begründungspflicht eingeführt werden. Auch hier sind allerdings keine Kriterien vorgegeben, was jeweils als legitimer Grund gelten kann. Zudem ist nicht expliziert, dass die Antwort bzw. Begründung schriftlich erfolgen muss.

Das Bundesforum Männer begrüßt eine solche Antwort- und Begründungspflicht, sieht aber auch hier weiteren Klärungsbedarf, damit tatsächlich und in schriftlicher Form Transparenz für

die Antragstellenden hinsichtlich der betrieblichen Erfordernisse hergestellt wird, die der beantragten Freistellung ggf. entgegenstehen.

Irritation löst die Ausführung im **Erläuterungsteil zum Pflegezeitgesetz zu Artikel 2.1.b** aus:

„Eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung führt jedoch nicht zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers zur beantragten Freistellung.“

Wenn das bedeutet, dass eine unterbliebene oder nicht fristgemäß erfolgte Antwort bzw. Ablehnung ohne Konsequenz für den Arbeitgeber bleibt, dann sieht das Bundesforum Männer hier dringenden Klärungsbedarf. Denn ohne eine Klarstellung, was die Antragstellenden erwarten können, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin nicht angemessen auf einen ordentlich gestellten Antrag reagiert, könnte die erwünschte rechtstatsächliche Wirkung der Begründungspflicht erheblich unterminiert werden. Das gilt gleichermaßen für alle im Gesetzentwurf vorgesehenen Pflichten zur Begründung einer Ablehnung der betreffenden Anträge auf Freistellung bzw. Arbeitszeitregelung.

#### 4. Rückkehrrecht und Kündigungsschutz

Der Gesetzentwurf sieht vor, für Beschäftigte in Kleinbetrieben einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz einzuführen und die Möglichkeit zu schaffen, die Freistellung vorzeitig zu beenden, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist.

Mit der Einfügung des folgenden Satzes an den bisherigen **§ 5 Absatz 1 Pflegezeitgesetz** soll künftig gelten:

„Im Fall einer Vereinbarung über eine Freistellung nach § 3 Absatz 6a dieses Gesetzes oder nach § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes beginnt der Kündigungsschutz mit dem Beginn der Freistellung.“

Das Bundesforum Männer hält grundsätzlich den besonderen Kündigungsschutz für einen wichtigen Bestandteil von Freistellungsregelungen zur Übernahme von Sorgearbeit. Dieser sollte auch für Beschäftigte in Kleinbetrieben gelten. Das Bundesforum Männer regt allerdings an, nochmals zu prüfen, ob nicht ein Kündigungsschutz bereits **ab Ankündigung** und **nicht erst ab Beginn** der Freistellung auch für Beschäftigte in Kleinbetrieben etabliert werden sollte, wie ihn **§ 5 Absatz 1 Pflegezeitgesetz** generell vorsieht.

Das Bundesforum Männer begrüßt darüber hinaus die Ausweitung der Möglichkeit, die vereinbarte Freistellung vorzeitig zu beenden, wenn der Vereinbarkeitsbedarf nicht mehr gegeben

ist und wie dies schon jetzt gemäß **§ 4 Pflegezeitgesetz** für Betriebe mit mehr als 15 bzw. gemäß **§ 2a Absatz 5 Familienpflegezeitgesetz** mit mehr als 25 Beschäftigten gilt.

## 5. Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Fragen zuständig erklärt wird, die Vereinbarkeitsfragen hinsichtlich Elternschaft bzw. Angehörigenpflege betreffen.

Mit der Einfügung des folgenden Satzes an den bisherigen **§ 27 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Anschluss an Absatz 1** soll künftig gelten:

„An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein auf Grund

1. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz,
2. des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes oder
3. der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.“

Des Weiteren sind Anpassungen in **Absatz 3 Nummer 2** und in **Absatz 4 Satz 1** vorgesehen, um dieser Zuständigkeitserweiterung zu entsprechen.

Das Bundesforum Männer begrüßt ausdrücklich, dass der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Rechtsansprüchen zur besseren Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und familialer Verantwortungsübernahme gestärkt wird.

Eine kürzlich von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichte Befragung ergab, dass 41 Prozent der Eltern und 27 Prozent der Pflegepersonen angegeben haben, „am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung bzw. der Pflege von Angehörigen nach eigener Wahrnehmung Diskriminierung erlebt zu haben.“<sup>8</sup>

Diskriminierung von Eltern und Pflegenden im Job sei weit verbreitet, teilt die Antidiskriminierungsstelle auf Grundlage der Studie mit und berichtet: „19 Prozent der Väter und 11 Prozent

---

<sup>8</sup> Vgl. hier und im Folgenden: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220524\\_Caregiverstudie.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220524_Caregiverstudie.html) [zuletzt: 03.11.2022].

der Mütter fühlten sich beispielsweise unter Druck gesetzt, keine Elternzeit zu nehmen oder den Umfang zu reduzieren. Andere berichten, auf die Bekanntgabe der Elternzeit sei abfällig oder negativ reagiert worden (24 % der Frauen, 30 % der Männer).“

Der Studie zufolge berichtet knapp die Hälfte der befragten Pflegepersonen von diskriminierenden Erfahrungen am Arbeitsplatz. Genannt wurden:

- Ausbleiben von Gehaltserhöhungen (Frauen 15 %, Männer 17 %)
- schlechtere Leistungsbewertung (Frauen 12 %, Männer 16 %)
- fehlende Rücksichtnahme auf Pflegeaufgaben bei der Terminierung von Sitzungen (Frauen 16 %, Männer 19 %).

## Fazit

Die vorgesehene Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie konkretisiert einzelne Regelungsbereiche und stärkt die Position von fürsorgeleistenden Erwerbspersonen. Vor allem mit Blick auf die Vaterschaftsfreistellung („Vaterschaftsurlaub“) weist sie allerdings eine Leerstelle auf, die aus Sicht des Bundesforum Männer im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch ausgefüllt werden muss.

Zudem wird mit der Betrachtung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und ihrer Umsetzung in nationale Gesetzgebung deutlich, dass politisch noch weitergehender Handlungsbedarf besteht, im Geiste der Richtlinie Beschäftigten die Übernahme von Sorgearbeit zu ermöglichen, den Gender Care Gap zu verringern und insgesamt zu einer fairen Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen. Dies gilt – neben der Vaterschaftsfreistellung und einer stärker paritätisch ausgestalteten Regelung beim Elterngeld – insb. auch für die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Über die bisherigen Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz hinaus, wäre hier eine Lohnersatzleistung für pflegebedingte Auszeiten nötig, wie sie ebenfalls im Koalitionsvertrag vorgesehen ist. Insofern sollte die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie Anlass sein, in Fragen der Vereinbarkeit und Gleichstellung auch zukünftig weiter voranzuschreiten und mehr Fortschritt zu wagen.



---

## Ausschussdrucksache 20(13)32b

---

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 Zukunftsforum Familie e. V., Lisa Sommer



## Stellungnahme des Zukunftsforum Familie e.V.

zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 07. November 2022 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „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“ sowie zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“ (BT-Drs. 20/2688).

01. November 2022



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](http://www.zukunftsforum-familie.de)  
Seite 79 von 93

## 1. Anlass

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Referentin des Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF), Lisa Sommer, als Sachverständige zur Öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „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“ sowie zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“ geladen. Darüber hinaus wird bis zum 01. November 2022 die Möglichkeit gegeben, schriftlich Stellung zu nehmen. Das ZFF bedankt sich für die Gelegenheit und nimmt diese hiermit wahr.

## 2. Die vorgelegten gesetzlichen Änderungsvorschläge

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll die so genannte EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland umgesetzt werden. Die „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 (Vereinbarkeitsrichtlinie)“ formuliert Mindestvorschriften, die Eltern und pflegenden Angehörigen in den EU-Mitgliedstaaten die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtern sollen.

Aus Sicht der Bundesregierung werden die erforderlichen Rechte durch die bestehenden nationalen Regelungen bereits mehrheitlich gewährt, insbesondere durch Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Folglich ergebe sich aus der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie nur geringer gesetzlicher Änderungsbedarf.

Zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sind folgende Neuregelungen geplant:

### Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

1. Eltern, die in ihrer Elternzeit einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit oder ihrer Verteilung stellen, sollen mit der geplanten Neuregelung im Falle einer Ablehnung eine Begründung erhalten. Diese Regelung betrifft insbesondere Eltern, die in Kleinbetrieben mit 15 oder weniger Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind. Wenn sie ihre Arbeitszeit während der Elternzeit anpassen wollen, müssen diese Eltern individuell mit Arbeitgeber\*innen eine Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit vereinbaren. Arbeitgeber\*innen, die diesem Wunsch nicht entsprechen, sollen verpflichtet werden, ihre Entscheidung nun zu begründen.

### Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

2. Arbeitnehmer\*innen in Kleinbetrieben, mit in der Regel bis zu 15 (Pflegezeitgesetz) bzw. bis zu 25 (Familienpflegezeitgesetz) Beschäftigten, haben aktuell keinen Rechtsanspruch auf eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familien-



pflgezeitgesetz, können diese aber individuell beantragen. Künftig haben sie innerhalb von vier Wochen Anspruch auf eine Antwort ihres Antrags, die im Falle der Ablehnung zu begründen ist.

3. Kommt eine Vereinbarung zustande, sollen mit der Neuregelung auch in Kleinbetrieben Beschäftigte die Freistellung vorzeitig beenden können, wenn nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden ist.
4. Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihren Arbeitgeber\*innen eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz vereinbart haben, soll ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt werden.

Zuständigkeit Antidiskriminierungsstelle des Bundes

5. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, als zuständig bestimmt.

### **Bewertung des ZFF:**

#### 2.1 Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Mit der Einführung von ElterngeldPlus 2015 kann das Elterngeld deutlich flexibler und an die individuelle Lebenssituation angepasst genutzt werden. Die flexible Nutzung von Elterngeld- und Elternzeit ist allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich und kann nicht in jedem Fall verlangt werden. So haben Eltern, die in Betrieben mit 15 oder weniger Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Teilzeittätigkeit. Die mit der Neuregelung geplante Verpflichtung der Arbeitgeber\*innen, Ablehnungen eingereicherter Anträge zu begründen, ist vor diesem Hintergrund grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings wird in der Gesetzesbegründung festgehalten, dass an den Inhalt der Begründung keine hohen Anforderungen zu stellen sei und diese formlos möglich sei. Um die Position der Antragsteller\*innen zu verbessern, müssten aus Sicht des ZFF Kriterien zur Bewertung der Anträge zu Grunde gelegt werden.

**Um die flexiblen Nutzungsmöglichkeiten von Elterngeld und -zeit tatsächlich besser zugänglich zu machen, sollte aus Sicht des ZFF der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf Beschäftigte aller Betriebsgrößen ausgeweitet werden.**

#### 2.2 Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Der Anspruch auf Pflegezeit- bzw. Familienpflegezeit und in Folge dessen auch der Anspruch auf Freistellung für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen ist nur gegenüber Arbeitgeber\*innen bei einer Betriebsgröße von mehr als 15 bzw. 25 Beschäftigten gegeben. Vor allem Frauen arbeiten aber immer noch größtenteils in kleinen

und mittleren Unternehmen. Um die Pflege eines nahen Angehörigen zu übernehmen, könnte es hier folglich zu einer vollständigen Aufgabe der Berufstätigkeit kommen. Mit der vorgeschlagenen Neuregelung sollen kleine Verbesserungen für diese Beschäftigten eingeführt werden, indem ihre Situation im Falle einer vereinbarten Freistellung besser abgesichert und die Beantragung transparenter gestaltet werden soll. Allerdings wäre es auch für die Beschäftigten wichtig, dass klare Anforderungen an Begründung von Arbeitgeber\*innen formuliert werden (vgl. 2.1).

**Voraussetzung für die Nutzung von Pflege- und Familienpflegezeit bleibt in Kleinbetrieben die Zustimmung der Arbeitgeber\*in. Aus Sicht des ZFF sollte auch im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz der entsprechende Anspruch auf alle Betriebsgrößen ausgeweitet werden, sodass alle Beschäftigte Auszeiten oder eine Verringerung der Arbeitszeit für die Pflege von Angehörigen tatsächlich nutzen können.**

### 2.3. Zuständigkeit Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Beschäftigte erleben aufgrund von familiären Sorgeaufgaben vielfältige Benachteiligungen in der Arbeitswelt.<sup>1</sup> Mit der Neuregelung soll ihnen ermöglicht werden, sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, wenn sie davon ausgehen, dass sie Benachteiligungen bei Rechten erfahren, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen. Wir begrüßen ausdrücklich, dass Eltern und pflegende Angehörige so besser gegen mögliche Schlechterstellungen vorgehen können.

## 3. Weiterer gesetzlicher Änderungsbedarf

Aus Sicht des ZFF gibt es einen umfangreichen gesetzlichen Weiterentwicklungsbedarf, um Rahmenbedingungen für eine (geschlechter-)gerechte Beteiligung an Erwerbs- und Sorgearbeit aller Geschlechter auszugestalten. **Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie wurde die Gelegenheit verpasst, diesen anzugehen und nachhaltige Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzuleiten.**

### 3.1 Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz

Junge Familien äußern zunehmend den Wunsch nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Zuletzt wies etwa der Neunte Familienbericht der Bundesregierung auf diesen Umstand hin: Mütter wollen ihre Arbeitszeit gerne ausweiten und Väter, v. a. mit kleinen Kindern, wollen ihre Arbeitszeit reduzieren.<sup>2</sup>

Vor diesem Hintergrund bedauert das ZFF, dass mit der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie nicht die Möglichkeit genutzt wurde, umfassendere Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in der frühen Familienphase zu initiieren. Dabei hätte man auch gut an die Inhalte der Richtlinie anknüpfen können. Diese

---

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): „Studie: Diskriminierung von Eltern und Pflegenden im Job weit verbreitet“, [online], [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220524\\_Caregiverstudie.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220524_Caregiverstudie.html)

<sup>2</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Neunter Familienbericht – Eltern sein in Deutschland, S. 385.

sieht z. B. eine bezahlte Freistellung für zweite Elternteile vor, die explizit mit der Geburt des Kindes verknüpft sein soll. Auf dieses Vorhaben hatte sich die Ampelkoalition außerdem im Koalitionsvertrag geeinigt, der die Einführung einer „zweiwöchige[n] vergütete[n] Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes“ vorsieht.<sup>3</sup> **Wir fordern eine zügige Umsetzung dieser familienpolitischen Leistung und äußern uns im Zusammenhang mit der Bewertung des Antrags der Fraktion DIE LINKE. dazu ausführlich (vgl. Abschnitt 4).**

### 3.2 Verbesserung des Kündigungsschutzes

Im Koalitionsvertrag haben sich die Ampelparteien auf verschiedene Reformvorhaben im Bereich von Elterngeld- und Elternzeit geeinigt.<sup>4</sup> Aus Sicht des ZFF bietet es sich an, im Rahmen der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie die angekündigte Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf aufzugreifen. Aktuell erlischt der besondere Kündigungsschutz nach Ablauf der Elternzeit und viele Eltern berichten, dass ihnen unmittelbar im Anschluss an die Elternzeit gekündigt wird.<sup>5</sup> **Das ZFF begrüßt daher das Vorhaben der Ampelregierung, Eltern in der vulnerablen Phase nach Rückkehr in den Beruf durch einen verlängerten Kündigungsschutz besser abzusichern. Wir bedauern sehr, dass die Möglichkeit, dieses Vorhaben umzusetzen, im vorliegenden Gesetzentwurf nicht genutzt wurde.**

### 3.3 Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes

Das ZFF begrüßt die marginalen Verbesserungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz. Der große Handlungsbedarf im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bleibt allerdings bestehen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die weiter keinen Anspruch auf Pflegezeit- und Familienpflegezeit erhalten sollen. Laut aktuellem Koalitionsvertrag ist eine Weiterentwicklung der Regelungen und die Einführung einer Lohnersatzleistung bei pflegebedingten Auszeiten geplant. Diese Vorhaben begrüßen wir ausdrücklich. Schon lange fordert das ZFF, die Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Beruf politisch umfassender zu gestalten und Sorgetragende durch zeitliche und finanzielle Rechte zu unterstützen. Bei der Umsetzung der beschriebenen Leistung plädieren wir dafür, die Empfehlungen des Beirates für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu berücksichtigen.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> ZFF (2022): Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP – Bewertung des Zukunftsforum Familie e. V., [online], [https://www.zukunftsforum-familie.de/wp-content/uploads/ZFF-zum-Koalitionsvertrag-2021\\_endg.pdf](https://www.zukunftsforum-familie.de/wp-content/uploads/ZFF-zum-Koalitionsvertrag-2021_endg.pdf)

<sup>4</sup> Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.

Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP/

<sup>5</sup> Solche Kündigungen sind zwar häufig unzulässig, allerdings müssten die Beschäftigten rechtliche Schritte einleiten, um dagegen vorzugehen. Diese sind u. U. (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, S. 42).

<sup>6</sup> Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2022): Empfehlungen zur Familienpflegezeit und zum Familienpflegegeld, [online], <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/empfehlungen-zur-familienpflegezeit-und-zum-familienpflegegeld-200058>

## 4. Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE. „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“ (BT-Drs. 20/2688)

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 wird 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)“ gefordert. Diese Weiterentwicklung soll die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz, eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von 28 Kalendertagen für den zweiten Elternteil oder die soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt des Kindes sowie weitere Punkte umfassen:

1. Eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent, deren Finanzierung entsprechend der Leistungen aus dem bestehenden Mutterschutzgesetz gestaltet wird;
2. ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz;
3. ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz.

**Das ZFF begrüßt die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz ausdrücklich und nimmt im Folgenden zu den im Antrag vorgeschlagenen Regelungen im Einzelnen Stellung:**

### 4.1 Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz

Aus Perspektive des ZFF müssen die Rahmenbedingungen für eine (geschlechter-)gerechte Beteiligung an Erwerbs- und Sorgearbeit weiter gestärkt werden, denn Vereinbarkeit ist ein Thema für alle Geschlechter. Dazu gehört auch, die Eltern-Kind-Beziehungen und das familiäre Zusammenleben rund um die Geburt des Kindes zu fördern.

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.<sup>7</sup> Ein eigenständiger Anspruch auf eine bezahlte Freistellung würde Väter bzw. zweite Elternteile in dieser besonderen Lebensphase ebenfalls unterstützen und ihre Beziehung zum Kind stärken. Die Regelung würde daneben ebenso Müttern bzw. gebärenden Personen zu Gute kommen, die in der Zeit des Wochenbetts auf umfassende Unterstützung angewiesen sind.

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

---

<sup>7</sup> Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 159.

bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von 28 Kalendertagen begrüßt das ZFF, setzt sich aber für eine Einführung von mindestens 14 Kalendertagen ein.

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 jedoch 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.<sup>8</sup> In der Folge kann dies langfristig zu einer Erhöhung der Erwerbsarbeitszeit von Müttern beitragen und das Erwerbsvolumen von Eltern insgesamt steigern.<sup>9</sup>

#### 4.2 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 Eltern den finanziellen Spielraum, um die Regelung auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können. Viele Familien mit mittlerem und niedrigem Einkommen können nicht auf das volle Einkommen des besser verdienenden Elternteils (häufig des Vaters) verzichten und entscheiden sich aus finanziellen Gründen gegen eine Elternzeit oder nur für eine kurze Elternzeit des Vaters.<sup>10</sup> Gerade diese Familien könnten von dem vollem Lohnersatz der Freistellung nach Geburt profitieren.

Darüber hinaus halten wir es für sinnvoll, die Finanzierung entsprechend der Leistungen aus dem Mutterschutzgesetz auszugestalten. Dies entspricht auch dem Ziel, die bezahlte Freistellung für zweite Elternteile in das Mutterschutzgesetz zu integrieren und zu einem Elternschutz weiterzuentwickeln.

#### 4.3 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 nach den Mutterschutzfristen ein Recht darauf haben, an ihren früheren oder gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Im Gesetzgebungsverfahren im Zuge der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes wies etwa der Bundesrat darauf hin, dass

---

<sup>8</sup> Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (2015): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Berlin, S. 71.

<sup>9</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven. Monitor Familienforschung, S. 45.

<sup>10</sup> DIW (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich, S. 610.

Deutschland unionsrechtlichen Umsetzungsverpflichtungen mit Blick auf das Rückkehrrecht nach dem Mutterschutz bislang nicht nachgekommen sei.<sup>11</sup> Dieses Rückkehrrecht ist ein zentraler Baustein zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Er sollte im Mutterschutz-, Elternzeit- und Elterngeldgesetz sowie für den geforderten Elternschutz einheitlich geregelt werden.

Bei den Regelungen zum besonderen Diskriminierungs- und Kündigungsverbot lässt sich gut an die Regelungen des § 17 MuSchG anknüpfen.

Berlin, 01. November 2022

---

<sup>11</sup> 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))).



---

## **Ausschussdrucksache 20(13)32f**

---

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

von SAP Deutschland SE & Co. KG, Nina Straßner



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

SAP SE, Dietmar-Hopp-Allee 16, 69190 Walldorf

Ulrike Bahr, MdB  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin  
Telefon: +49 30 227-37474  
Fax: +49 30 227-36805  
familienausschuss@bundestag.de

Nina Katrin Straßner  
SAP SE  
Dietmar-Hopp-Allee 16  
69190 Walldorf  
Telefon: +49 178 3822175  
[nina.strassner@sap.com](mailto:nina.strassner@sap.com)

Date: 03.11.2022

**Betr.: Stellungnahme 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) und dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. "28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen" (BT-Drs. 20/2688)."**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Ausschussmitglieder,

ich bedanke mich für die Einladung zur Stellungnahme in meiner Funktion als Global Head of People Initiatives sowie als Head of Diversity Germany der SAP SE mit Hauptsitz in Walldorf.

**Antrag der Fraktion DIE LINKE. - "28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen" (BT-Drs. 20/2688)**

Die Linksfraktion fordert in ihrem Antrag das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln und darin einen Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, der eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von 28 Kalendertagen für den zweiten Elternteil oder für eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson ab Geburt des Kindes vorsieht. Dabei soll eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent geleistet werden, deren Finanzierung entsprechend der Leistungen aus dem bestehenden Mutterschutzgesetz gestaltet wird. Zudem sei ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz zu schaffen und ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz festzuschreiben. Somit soll der frühzeitige Aufbau einer engen Bindung zwischen dem zweiten

**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 SM 672, IBAN DE78 6727 0003 0091 2030 00 / Steuernummer: 32497/82215; USt-IdentNr.: DE 143454214



Elternteil und dem neugeborenen Kind ermöglicht sowie eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit erreicht werden.

### **Stellungnahme:**

SAP sieht die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter als Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche unternehmerische Praxis und für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland im Allgemeinen und geht daher in vielen Fällen aufgrund der dem 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, die „Väterzeit“ eine bereits seit 30 Monaten etablierte und dem Antrag in der Praxis ähnliche Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darzulegen. Im Folgenden erläutere ich gerne 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 auch derer mit zukünftigem Kinderwunsch.

### **Was ist die Väterzeit\* bei SAP in Deutschland?**

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 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.

Seit 01.01.2020 haben im Rahmen der Väterzeit\* bei der SAP in Deutschland länger als 6 Monate beschäftigte Väter, selbstverständlich auch Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften und Adoptiveltern Paare 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. Bei Mehrlingsgeburten entfällt dies entsprechend auf die ersten 12 Wochen.

Sehr bewusst haben wir auf konkrete Regelungen der individuellen Ausgestaltung der Lage der freien Tage verzichtet und so den Führungskräften in Absprache mit den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, diese 20% Arbeitszeit während der ersten acht Wochen nach der Geburt entsprechend ihrer familiären und betrieblichen Bedürfnisse zu verteilen, darüber zu sprechen und sie auszugestalten. Ansprüche auf gesetzliche Elternzeiten oder Elternteilzeiten bestehen gleichberechtigt und davon unbenommen selbstverständlich weiterhin. Die Etablierung verlief weitgehend reibungslos und mit großem Anklang bei den Mitarbeitenden. Nach 30 Monaten wird die Väterzeit\* häufig als Grund genannt, warum die Zufriedenheit mit uns als Arbeitgeberin hoch ist. Besonders geschätzt wird die Möglichkeit der Kombination der Modelle und

die individuelle Kommunikation. Die Planbarkeit der „Ausfallzeit“ wird von den Führungskräften besonders hervorgehoben, da ohnehin bereits ein breites Bewusstsein für die individuellen und schwer vorherzusehenden Herausforderungen der ersten Zeit besteht. Mit der Väterzeit\* werden Abläufe in den ersten Wochen nach der Geburt koordinierter gestaltet und auch die notwendige Abstimmung für die Zeit danach erleichtert, da beide Seiten miteinander proaktiv im Gespräch bleiben. Wir erreichen hier nachhaltige Kommunikation und bessere Prozesse im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die insbesondere bei Mitarbeitern in der Vergangenheit im Vergleich zu Mitarbeiterinnen nicht ausgewogen stattfand.

### **Erfahrungen nach 30 Monaten „Väterzeit\*\*“ in der SAP mit Blick auf Akzeptanz und Inanspruchnahme durch Ihre Mitarbeiter/innen**

Nachdem seit 01.01.2020 „Väterzeit\*\*“ bei der SAP in Deutschland etabliert wurde, können wir an dieser Stelle ein außerordentlich positives Fazit ziehen. Das Angebot wird sehr gut angenommen. In den ersten 15 Monaten haben mehr als 500 Väter und weniger als 10 gleichgeschlechtliche Elternpaare das Angebot in Anspruch genommen, wobei durch die Verankerung als bezahlte Freistellung kein zusätzliches Budget aufgewendet werden musste. Durch die bereits stark in der Unternehmenskultur verankerte flexible Vertrauensarbeitskultur, zeigte sich nicht nur bei den die Väterzeit\* in Anspruch nehmenden Personen die erhoffte Wirkung, zusätzlich wurde das Modell insbesondere positiv von den Führungskräften angenommen und umgesetzt. Im Schnitt haben in den zurückliegenden 22 Monaten im Schnitt 33 Personen pro Monat die Väterzeit\* in Anspruch genommen. Dabei ist insbesondere die Anzahl der jungen Väter\* innerhalb dieses Modells über die letzten zwei Jahre angestiegen. Das Modell etablierte sich aber außerordentlich positiv auch bei Personen, die das zweite oder mehr Kinder bekommen. Interessant ist, dass vor allem eine steigende Tendenz innerhalb der Management Rollen sichtbar ist, was unserem Ziel der flexiblen Möglichkeiten, die sich nach den individuellen Herausforderungen der Karriereplanung richten, entspricht.

### **Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Thema der erhöhten Sichtbarkeit des „Vatersein“ und dem Blick auf gemeinsame „Care Arbeit“**

Innerhalb der 2021 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung zu den Diversitätsdimensionen innerhalb der SAP in Deutschland, konnten wir feststellen, dass Mitarbeitende, die mit ihrem gewählten Arbeitszeitmodell zufrieden sind in erster Linie den Komplex „Vereinbarkeit“ nennen, der ihnen besonders gut gelingt. Hierzu gaben 95% der Männer\* und 94% der Frauen\* bei SAP in Deutschland an, dass sie mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark zufrieden sind. Mitarbeitende, die angeben mit ihrem gewählten Modell nicht zufrieden zu sein, geben an, dass dieser Komplex ihnen noch immer individuell Schwierigkeiten bereitet. Das zeigt uns, dass bei Fragen der Vereinbarkeit offenbar ein ganz wesentlicher Dreh- und Angelpunkt liegt und dieser auch im Zusammenspiel der gesellschaftlichen Möglichkeiten, die vorgefundenen Gegebenheiten der Partner\*innen bei anderen Arbeitgebenden und auch Betreuungsmöglichkeiten in den Kommunen funktionieren müssen, damit Angebote der Unternehmen den gewünschten Erfolg haben. Die Systeme müssen dementsprechend deutlicher ineinandergreifen, so dass die Bemühungen der einzelnen Akteure (Unternehmen, Kommunen, Schulen, freie Träger etc.) in den Familien nachhaltig greifen können.

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“, in denen allein deutschlandweit derzeit über 800 Personen aktiv sind.

Positiv hoben die befragten Führungskräfte im Hinblick auf die Väterzeit\* 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 Personen stellen und auf diese als Arbeitgeber aktiv Rücksicht nehmen zu können, sie bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitdenken zu können und deren Bedürfnisse zu hören. Zwar bildeten Väter selbstverständlich schon vorher in der Belegschaft einen großen Teil, sie waren aber nicht in diesem Maße sichtbar, wie nun unter anderem durch diese proaktive Maßnahme geschehen. Wir haben das Selbstverständnis der männlichen Mitarbeitenden im Hinblick auf ihre Familie fraglos stärken und ihre Identität im Hinblick auf ihr Bedürfnis nach Familie und Verantwortung bei der Carearbeit und damit auch in der Gesellschaft stärken können. Dies halten wir im Hinblick auf das notwendige Aufbrechen von Stereotypen, die in diesem Komplex gesellschaftlich noch immer weiblich geprägt sind, für eine gute und positive Entwicklung, die allen Geschlechtern zu Gute kommt. Auch Väter möchten in ihrer Vaterschaft am Arbeitsplatz ernstgenommen, wahrgenommen und gehört werden.

### **Kulturwandel im Umgang mit Familienzeit unter den männlichen Angestellten und Vorgesetzten**

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 in der Tendenz wider. 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. 95% der Belegschaft in Deutschland) ist aus unserer Sicht im vorliegenden Kontext der Stellungnahme eines DAX Konzerns der IT Branche besonders zu erwähnen.

Dies vorangestellt, bemerken wir jedoch auch deutliche Unterschiede und positive Tendenzen. Zusammengefasst lässt sich zwar nachwievordie 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. Am Anfang des Berufslebens, also in den meist jungen Jahrgängen, sind die Teilzeitquoten nur marginal nach Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Das lässt schon rein formal Rückschlüsse zu, dass auch bei uns mit steigendem Lebensalter vor allem „kinderbedingt“ in Teilzeit gearbeitet wird. Dies, und bemerkenswert auch die Pflegezeiten der eigenen Eltern, gaben die Mitarbeitenden auch in der diesjährigen Umfrage als Hauptgrund für reduzierte Arbeitszeiten an.

Jedoch hat sich im Hinblick auf die Elternzeit seit 2019 die Anzahl der Väter\*, die diese in Anspruch nehmen mehr als verdoppelt. Zusätzlich hat sich bei uns das Modell des Co-Leaderships stark etabliert und stieg von 17 auf über 40 Tandems in den Führungsebenen an. Hier kann ein aufstrebender Trend von Männern\*, darunter auch Vätern\* beobachtet werden. Die 40 Co-Leadership Tandems sind nahezu paritätisch verteilt, hier handelt es sich also nicht um ein „Müttermodell“, sondern mithin um ein Führungsmodell, dass allen Geschlechtern zunehmend attraktiv erscheint und sicherlich von unseren flexiblen Möglichkeiten gespeist wird.

Die erhöhte Nachfrage weiterer Unterstützungsmöglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen wir auf die Wirksamkeit unserer flexiblen Maßnahmen zurück. Frauen haben dementsprechend während der Pandemie in der Tendenz ihre Arbeitszeit bei SAP in Deutschland in der Tendenz 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.

Dies zeigt uns, dass unser Ziel eine nachhaltige Veränderung möglich zu machen, diese proaktiv als Arbeitgeberin mit anzustoßen und ein Fokus auf mehr als punktuelle Auszeiten und anschließender

Fortführung der „klassischen Modelle“ bezieht, erreicht wird. Die nachhaltige Umgestaltung von Möglichkeiten der Gestaltung eines individuellen Familienlebens, in dem eine Berufstätigkeit beider Geschlechter gefördert wird, halten wir für einen entscheidenden Faktor im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und die Beseitigung der Unterschiede im Hinblick auf Einkommen, Wohlstand, Altersvorsorge und auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel.

**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, der Arbeitszeit und der gebotenen Arbeitsbedingungen.**

Diese wurden im Zuge der Pandemiesituation innerhalb des „Pledge to Flex“ Konzeptes global verankert. 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, nicht nur 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 zu jeder Zeit flexibel reagieren können, insbesondere während Sondersituationen wie der Pandemie, 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.

### **Ist die aktuelle Elternzeitregelung zu unflexibel und der Bürokratieaufwand zu hoch?**

Das Instrument der gesetzlichen Elternzeit wird zwar unter den Mitarbeitenden sehr geschätzt, aber aus vielfältigen und in den individuellen Familiengefüge liegenden Gründen nicht im rechtlich zulässigen Maße ab der Geburt ausgenutzt. Zudem sehen wir hier einen Unterschied zwischen den Geschlechtern, der sich mit den vorhandenen, gesetzlichen Regelungen offenbar nicht zureichend aufbrechen lässt.

Eine Befragung innerhalb des Netzwerks der aktiven Väter ergab im Jahr 2019, dass finanzielle Einschränkungen durch längere Elternzeiten durch den Elterngeldbezug ein wesentlicher Faktor sind. Die mit der gesetzlichen Elternzeit verbundene, als unflexibel empfundene Höchstarbeitszeit von 30h in Elternteilzeit, sowie der bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Elterngeld in Elternteilzeit bei den staatlichen Stellen, um den Verdienstaufschlag auszugleichen, wurden ebenfalls innerhalb der Netzwerke genannt. 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 aktiv beeinflussen und setzen daher konsequent auf eine Vielfalt an Möglichkeiten, Elternschaft im Beruf aktiv zu leben, in dem wir die gebotenen Rahmen ausnutzen und gestalten.

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 attraktive Arbeitgeberin die besten Talente zu gewinnen und vor allem auch zu bei uns im Unternehmen und am Standort in Deutschland zu halten.

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. Der Wirtschaftsstandort Deutschland profitiert von einem herausragend sozialen Gefüge, von der Sicherheit der Arbeitsplätze und von der Förderung individueller, flexibler Möglichkeiten. Wir sind als Unternehmen vollumfänglich bereit, die in unserer Macht stehenden Antworten auf die Fragen und Herausforderungen zu geben und unsererseits Bedingungen für Familien zu schaffen, die auf die Schwankungen im Leben adäquat eingehen. Hier gilt es aus unserer Sicht, die Synergien von Politik und Wirtschaft noch mehr auszubauen.

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