

Stellungnahme



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

Stand: 24.02.2021

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

02.06.2021

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Anja Weusthoff

anja.weusthoff@dgb.de

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

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.frauen.dgb.de

Hintergrund

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

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

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

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

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

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

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

Darin sollen u. a. verankert werden:

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

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

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

- ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot.

Bewertung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fazit

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

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

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

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

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