



## Stellungnahme des Zukunftsforum Familie e.V.

anlässlich des Referentenentwurfs des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 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 (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG)“

04. Mai 2022



zukunftsforum  
familie e.v.

Zukunftsforum Familie e.V.  
Michaelkirchstr. 17/18  
10179 Berlin

Telefon:   
Telefax:   
info@zukunftsforum-familie.de  
www.zukunftsforum-familie.de

# 1. Anlass

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat u. a. einigen Wohlfahrts- und Familienverbänden mit Schreiben vom 28. April 2022 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland zugeleitet. Bis zum 04. Mai 2022 wurde ihnen die Möglichkeit gegeben, zum Entwurf Stellung zu nehmen. Das Zukunftsforum Familie (ZFF) bedankt sich für die Gelegenheit und nimmt diese hiermit wahr. Erneut weisen wir darauf, dass die kurze Frist die Verbändebeteiligung erschwert und weder sachgerecht noch familienfreundlich ist.

## 2. Die vorgelegten gesetzlichen Änderungsvorschläge

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland umgesetzt werden. Mit 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 („Vereinbarkeitsrichtlinie“) werden Mindestvorschriften festgelegt, 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 Regelungen mehrheitlich bereits gewährt, vor allem durch Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Folglich ergeben sich aus der Vereinbarkeitsrichtlinie nur wenige gesetzliche Änderungen.

Zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sind folgende Neuregelungen geplant:

### Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

1. Eltern dürfen während der Elternzeit nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Allerdings besteht nur unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf eine Verringerung der Stundenzahl. Sind diese nicht erfüllt, weil etwa weniger als 15 Arbeitnehmer\*innen im Betrieb beschäftigt sind, besteht kein Anspruch darauf. Es ist jedoch möglich mit dem Arbeitgeber individuell eine Verringerung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Mit der Neuregelung sind Arbeitgeber\*innen bei Ablehnung des Antrags verpflichtet, diese innerhalb von vier Wochen 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 Familienpflegezeitgesetz, können diese aber individuell beantragen. Künftig haben sie Anspruch auf eine Antwort des Antrags innerhalb von vier Wochen, 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

Seit 2015 macht das ElterngeldPlus jungen Müttern und Vätern die Kombination von (parallelem) Elterngeldbezug und Teilzeittätigkeit deutlich attraktiver, denn aus einem Basiselterngeld-Monat werden zwei Elterngeld Plus-Monate. Damit kann das Elterngeld deutlich flexibler und an die individuelle Lebenssituation angepasst genutzt werden. Eltern erhalten Elterngeld, wenn sie keine oder keine volle Erwerbstätigkeit (nicht mehr als durchschnittlich 32 Wochenstunden im Monat) ausüben. Der Partnerschaftsbonus unterstützt die parallele Teilzeittätigkeit von jungen Eltern in Form von bis zu vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten je Elternteil.

Die flexible Nutzung von Elterngeld- und Elternzeit ist dabei nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer\*innen in kleinen Betrieben (bis zu 15 Beschäftigte), da kein Anspruch auf Teilzeittätigkeit besteht. Die mit der Neuregelung eingeführte Verpflichtung der Arbeitgeber\*innen, Ablehnungen eingereicherter Anträge zu begründen, ist vor diesem Hintergrund zu begrüßen. Aus Sicht des ZFF sollte der Anspruch jedoch auf alle Betriebe 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 mit einer Betriebsgröße von mehr als 15 bzw. 25 Beschäftigten anwendbar. 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 Neuregelung werden kleine Verbesserungen für diese Beschäftigte eingeführt. Ihre Situation ist im Falle einer vereinbarten Freistellung nun besser abgesichert und die Beantragung nun transparenter gestaltet.

Voraussetzung bleibt in Kleinbetrieben allerdings die Zustimmung der Arbeitgeber\*in. Aus Sicht des ZFF sollte auch hier der Anspruch auf alle Betriebe ausgeweitet werden, sodass Beschäftigte Auszeiten oder eine Verringerung der Arbeitszeit für die Pflege von Angehörigen nutzen können.

### 2.3. Zuständigkeit Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Menschen mit Sorgeverantwortung erfahren etwa bei Nutzung von Elternzeit oder Freistellungen nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeit vielfältige Benachteiligungen in ihren Erwerbsverhältnissen<sup>1</sup>. Mit der Neuregelung soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Beschäftigte unterstützen, wenn sie Benachteiligungen bei Rechten erfahren, die durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeit- und Familienpflegezeit gewährt werden. Wir begrüßen ausdrücklich, dass Eltern und pflegende Angehörige so besser gegen mögliche Schlechterstellungen vorgehen können.

## 3. Weiterer gesetzlicher Änderungsbedarf

### 3.1 Einführung eines Rechtsanspruchs auf Elternschutz

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

Mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BBEG) wurden politisch Weichen für eine gleichberechtigtere Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit gestellt, denn Vereinbarkeit ist ein Thema für alle Geschlechter. Aus Perspektive des ZFF müssen die Rahmenbedingungen für eine (geschlechter-)gerechte Beteiligung an Erwerbs- und Sorgearbeit weiter gestärkt werden. Dazu gehört auch, die Eltern-Kind-Beziehungen und das familiäre Zusammenleben rund um die Geburt des Kindes zu stärken.

Die Richtlinie sieht eine bezahlte Freistellung für zweite Elternteile vor, die explizit mit der Geburt des Kindes verknüpft sein soll. Zwar ist laut Koalitionsvertrag eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partner\*in nach Geburt geplant<sup>3</sup>, allerdings fehlt im Referentenentwurf ein Verweis auf dieses Gesetzesvorhaben. Wir fordern eine zügige

---

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): „Ausgebremst – Karriereknick Eltern(teil)zeit“, [online], [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Geschlecht/geschlecht\\_inhalt\\_elterntz.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Geschlecht/geschlecht_inhalt_elterntz.html)

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

<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)

Umsetzung dieses Vorhabens und plädieren dafür, analog zum Mutterschutz einen vollen Lohnersatz in der Zeit der Freistellung bereitzustellen sowie den Anspruch zusätzlich zur Elternzeit bzw. zum Elterngeld einzuführen.

### 3.2 Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes

Die Neuregelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz sind zu begrüßen. Allerdings machen sie abermals den großen Handlungsbedarf im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf deutlich. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die bislang keinen Anspruch auf Pflegezeit- und Familienpflegezeit haben. 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 umzusetzen.<sup>4</sup>

Berlin, den 04. Mai 2022

---

<sup>4</sup> Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019): Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, [online], [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)