

Berlin, 04. Mai 2022

# Stellungnahme des Bundesforum Männer

---

**zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „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 (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG)“ vom 27.04.2022**

## 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 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 aktuellen Bundesregierung.

## Freistellung für Väter (und Mit-Mütter) nach Geburt

Die in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie formulierten Mindeststandards sind durch nationale Gesetzgebung in Deutschland bereits weitgehend erfüllt. Einzig die mit Artikel 4 „Vaterschaftsurlaub“ in Kombination mit Artikel 8 „Bezahlung oder Vergütung“ vorgesehene Leistung gibt es in dieser Form in Deutschland bisher nicht, anders als in anderen EU-Mitgliedsstaaten. Zugleich hat sich die aktuelle Bundesregierung mit ihrem Koalitionsvertrag vorgenommen (Zitat): „Wir werden eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes einführen.“ Insofern sind wir als Bundesforum Männer hochgradig irritiert darüber, dass es in dem vorliegenden Referentenentwurf keinen Hinweis darauf gibt, wie dieses Vorhaben im Rahmen der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie oder alternativ in einer darüberhinausgehenden Weise erfolgen soll.

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. Wir sind davon überzeugt, dass die Einführung einer solchen neuen und eigenständigen familien- und gleichstellungspolitischen Leistung, die über die Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz hinausgeht, die Väterbeteiligung an der Sorgearbeit und auch an der Elterngeldnutzung weiter erhöhen wird – zumal wenn sie in der politischen Kommunikation offensiv als väterpolitische Maßnahme

gerahmt wird. Denn damit wird ein deutliches Zeichen gesetzt: Eltern sind in der gemeinsamen Verantwortung für Kinder – und Väter sind von Anfang an wichtig.

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. Auch ist eine Klärung geboten, wann und in welcher Form diese Leistung neu gesetzlich eingeführt wird, soweit dies nicht im Rahmen der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in nationales Recht geschehen sollte.

### **Verbesserungen bei sorgebedingten Auszeiten bzw. flexiblen Arbeitszeiten**

Die vorgesehenen Anpassungen in Bezug auf Betriebsgrößen, Begründungspflichten im Falle der Ablehnung durch den/die Arbeitgeber:in und Kündigungsschutz im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz begrüßen wir als Bundesforum Männer. Allerdings bemängeln wir, dass konkrete Anforderungen an die Begründung fehlen. Weder ist geregelt, dass diese schriftlich zu erfolgen habe, noch ist festgelegt, was im Einzelnen zur Begründung ausgeführt werden muss. Dies sollte im Entwurf entsprechend ergänzt werden.

Ausdrücklich begrüßen wir zudem, dass sich Beschäftigte mit Sorgeverantwortung – seien es Mütter, Väter oder Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen – im Falle einer Diskriminierung im Kontext der mit der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie umfassten nationalen Regelungen zukünftig an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine entsprechende Zuständigkeit neu geregelt werden soll.

### **Lohnersatz für Pflegezeiten**

Betonen möchten wir darüber hinaus, dass wir die in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehenen Mindeststandards in Bezug auf pflegebedingte Auszeiten (Artikel 6 „Urlaub für pflegende Angehörige“) wie auch die bisher geltenden Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz nicht für ausreichend halten, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spürbar zu verbessern und Anreize dafür zu setzen, dass auch Männer sich hier stärker einbringen. Dazu wäre eine Lohnersatzleistung für pflegebedingte Auszeiten nötig, wie sie ebenfalls im Koalitionsvertrag vorgesehen ist. Insofern sollte die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie nicht Anlass sein, in dieser Hinsicht nun nachzulassen, sondern ganz im Gegenteil hier zügig weitere Nachbesserungen vorzunehmen.

### **Fazit**

Die Vorschläge zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie gehen in die richtige Richtung, weisen aber vor allem mit Blick auf den Vaterschaftsurlaub eine Leerstelle auf und machen insgesamt deutlich, dass noch weitergehender Handlungsbedarf besteht, Beschäftigten die Übernahme von Sorgearbeit zu ermöglichen, den Gender Care Gap zu verringern und insgesamt zu einer Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen.