

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 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)**

Stand: 04.05.2022

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

04.05.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand



Frauen, Gleichstellungs- und  
Familienpolitik



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)

### **1. Hintergrund**

Trotz familien- und gleichstellungspolitischer Reformen in den vergangenen Jahren, tragen traditionelle Rollenvorstellungen und Fehlanreize in 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 – auch um die faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu erleichtern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt und unterstützt das Vorhaben der Bundesregierung, Partnerschaftlichkeit in der Sorge- und Hausarbeit zu fördern. Der vorliegende Referentenentwurf für ein Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz greift jedoch viel zu kurz.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund erkennt 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 einer fortgeschrittenen Umsetzungsfrist (02. August 2022) nimmt sie dieses Vorhaben allerdings sehr spät in Angriff und bleibt zudem deutlich hinter den Vorgaben der EU-Richtlinie und den Erwartungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zurück.



Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedauert vor allem, dass die in der Richtlinie verankerte Freistellung für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes im vorliegenden Referentenentwurf überhaupt nicht aufgegriffen wird, zumal dieser Rechtsanspruch in den vergangenen Jahren bis auf wenige Ausnahmen in nahezu allen EU-Staaten in geltendes Recht umgesetzt wurde – nicht aber in Deutschland.

Die Vaterschaftsfreistellung<sup>1</sup> wertet der Deutsche Gewerkschaftsbund als 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. Darüber hinaus hat eine frühe Beteiligung des Vaters in der Fürsorge für das Kind positive Effekte auf die Gesundheit beider.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

Darüber hinaus ignoriert der Referentenentwurf weitere wichtige Umsetzungsvorgaben der Richtlinie im Bereich der Elternzeit und Pflegezeit, hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der flexiblen Arbeitszeitarangements sowie in Bezug auf Sanktionen. Daher müssen familienpolitisch relevante Regelungen grundlegend nachjustiert werden – sowohl durch die Verbesserung und Erweiterung bestehender Rechte Beschäftigter als auch durch die Schaffung neuer Ansprüche.

Dass hier Nachbesserungsbedarf besteht, belegt auch ein Rechtsgutachten des Arbeits- und Sozialrechtlers Prof. Stefan Treichel.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> siehe auch DGB-Stellungnahme anlässlich einer öffentlichen Anhörung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“ (BT-Drs. 19/26979) vom 24. Februar 2021; <https://frauen.dgb.de/-/ORo>

<sup>4</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](#))



Im Zuge einer vollständigen Umsetzung der EU-Richtlinie sollte zudem eine Erweiterung der Rechte der Interessensvertretung (Informations- und Beteiligungsrechte) Berücksichtigung finden.

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

## **2. Bewertung der vorliegenden Regelungsvorschläge**

### **3.1. Allgemeine Einschätzung**

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf beabsichtigt der Gesetzgeber bezogen auf das BEEG bedauerlicherweise nur eine minimalistische nationale Umsetzung, die der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht gerecht wird. Offensichtlich mangelt es am politischen Willen diese in Gänze umzusetzen, obwohl beispielsweise eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes laut Koalitionsvertrag in dieser Legislaturperiode geplant ist.<sup>5</sup>

Durch die vorgesehenen Änderungen im Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz werden die Rechte von Beschäftigten in kleineren Betrieben nur unwesentlich gestärkt. Denn die Änderungen im Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz werden leider in der Praxis wenig bis keine Wirkung entfalten, da kein Rechtsanspruch auf Freistellung in kleineren Betrieben eingeführt wird, sondern lediglich das Recht einen Antrag auf Abschluss einer Vereinbarung zu stellen. An Schwellenwerten orientierte unterschiedliche Rechtsansprüche bleiben deshalb weiterhin bestehen. Zu einer tatsächlichen Gleichstellung aller Beschäftigter unabhängig von der Betriebsgröße kommt es daher immer noch nicht.

Der Gesetzgeber setzt in allen drei Gesetzen darauf, dass Anträge auf Frei- oder Teilfreistellungen in Zukunft nur noch mit Begründung abgelehnt werden dürfen. Es fehlen aber Vorgaben, welche qualitativen Mindestanforderungen die Begründung beinhalten muss. Möglicherweise reicht ein Standardschreiben aus. Auch sind die Rechtsfolgen nicht ausdrücklich geregelt. Noch entscheidender ist aber, dass den Beschäftigten der Einblick in die betrieblichen Belange, die zur Ablehnung des Antrags führten, in ihrer konkreten Situation nicht weiterhilft. Aufgrund mangelnder staatlicher Betreuungsinfrastruktur ist eine Arbeitszeitregelung, die die Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit ermöglicht, oft alternativlos.

Vor allem für pflegende Beschäftigte gilt: Zwar ist es richtig, dass Beschäftigte in kleineren Betrieben zumindest dank Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz eingeschränkt nun auch vom Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz erfasst werden. Beide Gesetze haben sich aber – vergleiche hierzu den Ersten Bericht des

---

<sup>5</sup> Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 100f



Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf <sup>6</sup>– in der Praxis nicht bewährt. Ohne die schnelle Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung – wie sie richtigerweise von der Bundesregierung geplant ist – und den massiven Ausbau der unterstützenden Betreuungsinfrastruktur ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf Dauer nicht leistbar.

Eine weitreichendere Weichenstellung erfolgt, in dem sich Beschäftigte, die ihrer Ansicht nach durch die Inanspruchnahme von Regelungen aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz benachteiligt werden, in Zukunft an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können. Dies ist vor allem für Betriebe ohne Betriebsrat – und das betrifft leider die Mehrheit der Betriebe in Deutschland – sinnvoll, denn hier steht betroffenen Eltern und Pflegenden kein adäquater Ansprechpartner zur Verfügung.

Auch können Benachteiligungen aufgrund der Übernahme von Sorgearbeit Männer wie Frauen gleichermaßen treffen und sind damit durch die Kategorie „Geschlecht“ nicht sachgerecht abgebildet. Diese Ergänzung der ADS-Zuständigkeit zielt darauf ab, die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu verbessern, was vom Deutschen Gewerkschaftsbund ausdrücklich begrüßt und unterstützt wird – auch wenn deren Umsetzung und Wirksamkeit in der Praxis abzuwarten ist. Dass mit der geplanten Neuaufstellung der ADS möglicherweise auch deren Bekanntheit nochmal erhöht wird, könnte sich gleichfalls positiv auswirken. Im Zuge einer erweiterten Zuständigkeit für einen stetig wechselnden großen Personenkreis ist eine personelle Aufstockung der ADS unabdingbar.

Zusammenfassend ist zu bilanzieren, dass auch mit dem Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz die eindeutige Hierarchisierung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit bestehen bleibt. Die starke Stellung des Arbeitgebers auf der einen und die unzureichende Betreuungsinfrastruktur auf der anderen Seite erschweren Beschäftigten mit Sorgeverantwortung nach wie vor ihre Situation. Unter diesen Rahmenbedingungen wird die Gleichstellung der Geschlechter bestenfalls mit angezogener Handbremse vorangetrieben.

---

<sup>6</sup> [Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf \(weg-zur-pflege.de\)](https://www.weg-zur-pflege.de)



### 3.2. Bewertung der einzelnen Artikel

#### Artikel 1 Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

**§ 15:** Ergänzt wird der Absatz 5 um eine Begründungspflicht des Arbeitgebers im Falle einer Ablehnung eines Antrags auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung, die innerhalb der bereits festgeschriebenen Frist von vier Wochen nach Eingang des Antrags zu erfolgen hat.

Mit der beabsichtigten Änderung von § 15 BEEG-RE soll die in der Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehene Begründungspflicht für eine arbeitgeberseitige Ablehnung des Antrages von Arbeitnehmer\*innen auf Verringerung und/oder Verteilung der Arbeitszeit national umgesetzt werden.

Mit dem Referentenentwurf sollen in Abs. 5 die Sätze 2 und 3 gegeneinander ausgetauscht (neu gereiht) werden. Eingefügt werden soll in Abs. 5 ein neuer Satz 4, der eine generelle Pflicht zur Begründung bei Ablehnung mit Frist für die Begründung der Ablehnung einführt. Für die Frist wird auf den neuen Satz 3 verwiesen. Diese beträgt nach dessen Formulierung allgemein für alle Fallkonstellationen vier Wochen.

Ohne weitere Änderungen soll in Absatz 7 Satz 4 „ablehnen will“ durch „abgelehnt“ ersetzt werden.

Die Änderungen betreffen insbesondere Arbeitnehmer\*innen in Kleinbetrieben mit in der Regel 15 oder weniger Arbeitnehmer\*innen. Diese haben bereits wegen des gesetzlich geregelten Schwellenwertes keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit in Elternzeit. Sie erhalten im Falle der Ablehnung ihres Antrags nun eine Begründung seitens des Arbeitgebers. Aber weder regelt der Referentenentwurf mögliche Gründe, bei deren Vorliegen eine Ablehnung zulässig ist, noch setzt er ausdrücklich sonstige rechtliche Maßstäbe an die Ablehnungsentscheidung. Zudem sieht der Referentenentwurf keine Rechtsfolge vor, wenn der Arbeitgeber keine Mitteilung vornimmt. Ausdrücklich erwähnt er in der Gesetzesbegründung allerdings, dass eine nicht sachlich begründete Ablehnung nicht zur Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers zur beantragten Freistellung führt.

Die Vereinbarkeitsrichtlinie sieht dagegen in Art 5 V-RL vor, dass der Arbeitgeber solche Anträge prüft und beantwortet unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten und eine Ablehnung schriftlich begründet. Zudem sieht die V-RL vor, dass die Mitgliedsstaaten Vorschriften über „Sanktionen“ regeln müssen, die eintreten, wenn gegen die Rechte verstoßen wird.

Die Änderungen setzen die Vereinbarkeitsrichtlinie nicht hinreichend um und verbessern die Rechtlage für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben nur unwesentlich. Um eine tatsächliche Verbesserung zu erreichen, muss der Schwellenwert in § 15 Absatz 7 BEEG abgeschafft werden. Kleinbetriebe werden hierdurch auch nicht unverhältnismäßig belastet, da der Anspruch auf Teilzeitarbeit in Elternzeit dann nicht besteht, wenn dem Anspruch dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Darüber hinaus ist es nach Auffassung des DGB dringend erforderlich in dem beabsichtigten § 15 Abs. 5 BEEG-RE eingefügten Satz 4 vor dem Wort „Begründung“



das Wort „schriftlichen“ einzufügen. Die Abgabe einer schriftlichen Begründung ist zu fordern, damit über die Einhaltung der Frist für die Begründung und deren Inhalt Rechtssicherheit zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen besteht. Insoweit ist es erforderlich Gleichklang mit der bestehenden Regelung von § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG herzustellen.

In der beabsichtigten Fassung ist die vorgesehene Regelung von § 15 Abs. 7 BEEG-RE jedoch bei Betrachtung des neuen Regelungsgehaltes von § 15 Abs. 5 BEEG-RE nicht konsistent.

Damit würde das Problem entstehen, dass § 15 Abs. 5 BEEG-RE (vier Wochen Begründungsfrist) mit der unveränderten Regelung von § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG in Verbindung mit § 15 Abs. 7 Satz 5 Nr. 2 BEEG (acht Wochen Begründungsfrist) nicht im Einklang steht. Es würden sich zwei unterschiedliche Fristen für diesen Sachverhalt ergeben.

Dabei ist weiter zu berücksichtigen, dass die Ablehnungsfrist in § 15 Abs. 7 Satz 5 Nr. 2 BEEG im Zusammenhang mit der Begründungsfrist in § 15 Abs. 5 BEEG RE keinen Sinn ergibt. Es ist zwar denkbar den Antrag vor Ablauf der vier Wochenfrist abzulehnen und dann bis zum Fristablauf die Begründung nachzuholen. Eine innerhalb der Frist abgegebene Begründung stellt allerdings automatisch gleichzeitig die Erklärung der Ablehnung dar. Es ist daher logisch ausgeschlossen, dass eine ablehnende Begründung vor Ablauf der Ablehnungsfrist abzugeben ist.

Im Rahmen dieses Gesetzes bietet es sich auch an, den im Koalitionsvertrag angekündigten erweiterten Kündigungsschutz zu regeln. Hier wird eine Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf in Aussicht gestellt<sup>7</sup>, die nach Auffassung des DGB gleichermaßen auch für pflegende Beschäftigte umgesetzt werden sollte. Auch sollte der Gesetzgeber das Verbot nach § 18 Abs. 1 BEEG und § 5 PflegeZG auf Vorbereitungen auf eine Kündigung erstrecken. (vgl. hierzu die Abschnitte 2.2 und 2.3.)

## **Artikel 2 Änderung des Pflegezeitgesetzes**

**§ 3:** Mit Einfügung des Absatz 6a wird Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten das Recht eingeräumt, gleichfalls einen Antrag auf vollständige oder teilweise Auszeit zugunsten einer Pflegetätigkeit zu stellen, den der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten hat und der nur mit Begründung gegenüber dem Antragsteller abgelehnt werden kann.

Damit verbessert sich die Situation von Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten gegenüber der bestehenden Rechtslage nur geringfügig. Der

---

<sup>7</sup> Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP: 101 (Zeilen 3377f)



Deutscher Gewerkschaftsbund ist der Überzeugung, dass die Rechte von Beschäftigten in kleineren Betrieben – in denen überproportional viele Frauen arbeiten - damit nur unwesentlich gestärkt werden und die Änderungen werden gerade für jene, die zumeist die häusliche Pflege übernehmen, kaum Wirkung entfalten. Ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit für alle Beschäftigten unabhängig von der Betriebsgröße bleibt daher das politische Ziel des Deutschen Gewerkschaftsbundes.<sup>8</sup> Auch das Treichel-Gutachten kommt zu dem Schluss, dass die Schwellenwerte nach § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG abzuschaffen sind (vgl. Absatz 2.3).

Auch hier fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund, dass die Begründung der Ablehnung schriftlich zu erfolgen hat.<sup>9</sup>

**§ 4:** Die Ergänzung des § 4 Absatz 1 Satz 3 verhindert, 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.

Diese Einschränkung ist sachlich kaum begründbar und soll wohl eher die Bereitschaft kleinerer Betriebe erhöhen, einer Pflegezeit zuzustimmen, weil sie dann keine Überforderung aufgrund zeitlich nicht berechenbarer Pflegezeitverlängerungen fürchten müssen. Dennoch ist jede Ungleichbehandlung von Beschäftigten, insbesondere die Einschränkung ihrer Rechte, aufgrund der Betriebsgröße abzulehnen.

**§ 5:** Die Ergänzung des § 5 Absatz 1 regelt den Kündigungsschutz für Freistellungen nach § 3 Absatz 6a. Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis vom Beginn bis zur Beendigung der Freistellung nicht kündigen.

Der DGB plädiert dafür, auch hier die Zeit zwischen Antragstellung des Beschäftigten und Beginn der Freistellung einzubeziehen und den Absatz 1 folgendermaßen zu ergänzen: „(...) vom Beginn *der Antragsstellung* bis zur Beendigung der Freistellung (...).“.

Zum Schutz pflegender Beschäftigter ist das Kündigungsschutzniveau aber noch weiter zu fassen. Wie oben bereits ausgeführt, sind eine Verlängerung des Kündigungsschutzes und ein Verbot, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits während des pflegezeitbedingten Kündigungsschutzes vorzubereiten, zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses notwendig.

### **Artikel 3 Änderung des Familienpflegezeitgesetzes**

---

<sup>8</sup> Auch das o.g. Treichel-Gutachten kommt zu dem Schluss, dass die Schwellenwerte nach § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG abzuschaffen sind. (vgl. Absatz 2.3)

<sup>9</sup> vgl. hierzu die Ausführungen zur Bewertung des Artikel 1



**§ 2a:** Mit Einfügung des Absatzes 5a wird Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 25 Beschäftigten das Recht eingeräumt, gleichfalls einen Antrag auf Familienpflegezeit zu stellen, den der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten hat und der nur mit Begründung gegenüber dem Antragsteller abgelehnt werden kann.

Die Umsetzung erfolgt in Analogie zum neu eingeführten § 3 Absatz 6a Pflegezeitgesetz. Die oben geäußerten Kritikpunkte des DGB gelten hier entsprechend.

Wichtig und folgerichtig ist, dass auch für Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 25 Beschäftigten der Absatz 5 uneingeschränkt gilt, so dass eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeiten in begründeten Fällen möglich ist.

**§ 3:** Im neu gefassten Absatz 1, Satz 2 wird geregelt, dass alle Beschäftigten – also auch die nach § 3 Absatz 6a Pflegezeitgesetz und § 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz – Anspruch auf das zinslose Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben haben.

Aus Sicht des DGB ist diese Gleichstellung aller pflegenden Beschäftigten richtig, auch wenn sich das zinslose Darlehen nach Ergebnis des Ersten Bericht des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Praxis nicht bewährt hat und in naher Zukunft hoffentlich durch eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung ersetzt wird. Das oben geforderte erhöhte Kündigungsschutzniveau sollte auch für Beschäftigte, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, entsprechend gelten.

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

**§ 27:** 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, oder auf Verweigerung der Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 2 Pflegezeitgesetz oder § 5 275 Absatz 3 des BGB an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können.

Diese Ergänzung setzt das Zeichen, die Schutzrechte von Beschäftigten, die Sorgearbeit leisten, ernst zu nehmen. Nicht zu unterschätzen ist die Signalwirkung, die eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Diskriminierung von erwerbstätigen Eltern und pflegenden Beschäftigte hat – sofern diese sie mit entsprechender finanzieller und personeller Ausstattung auch wahrnehmen kann. Die vielfach geäußerte Sorge vor beruflichen Nachteilen, die von männlichen Beschäftigten vor allem im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternzeiten geäußert wird, kann damit möglicherweise wirksam entgegengetreten werden. Das ändert jedoch nichts an den eklatanten Durchsetzungsdefiziten, die in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beklagen sind. Insofern hält der DGB hier an seinen Forderungen fest, eine verbesserte Rechtsdurchsetzung im AGG zu verwirklichen.





### 3. Fazit

Die im Referentenentwurf vorgeschlagenen gesetzlichen Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sind ein Signal, die Rechte von Eltern und pflegenden Angehörigen zu stärken. Sie greifen aber deutlich zu kurz, um die EU-Richtlinienvorgaben adäquat in nationales Recht umzusetzen. Das vom Deutsche Gewerkschaftsbund in Auftrag gegebene Rechtsgutachten zur Notwendigkeit einer 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 auch die nun vorgesehenen Regelungsvorschläge beheben diese Defizite zur Umsetzung der Richtlinie nicht.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf, die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vollständig und konsequent umzusetzen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund erkennt die dafür im Referentenentwurf vorgeschlagenen Regelungen im Bereich der Eltern- und Pflegezeit an, fordert jedoch einen vollständigen Verzicht auf Schwellenwerte und die Umsetzung eines erhöhten Kündigungsschutzniveaus gemäß der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und den Vorgaben des Koalitionsvertrages.

Die Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie gehen weit über die Regelungsinhalte des Referentenentwurfes hinaus. Für deren vollständige Umsetzung ist sowohl die Einführung einer Vaterschaftsfreistellung erforderlich als auch eine weitere Aktualisierung zahlreicher familienpolitisch relevanter Regelungen zur Elternzeit und Pflegezeit hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der flexiblen Arbeitszeitarrangements sowie in Bezug auf Sanktionen. Um die Vorgaben der Richtlinie für flexible Arbeitsregelungen umzusetzen, müssen bestehende Gestaltungsrechte weiter ausgebaut werden. <sup>10</sup>

Der Deutsche Gewerkschaftsbund behält sich vor, im parlamentarischen Verfahren eine ausführlichere Stellungnahme abzugeben.

---

<sup>10</sup> Im Einzelnen zeigt das o.g. Treichel Gutachten im Auftrag des DGB den weiteren Umsetzungsbedarf auf.