

Antrag

der Abgeordneten Gökay Akbulut, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Jörg Cezanne, Ates Gürpınar, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Sören Pellmann und der Gruppe Die Linke

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

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Um 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, sind weitere verbindliche Maßnahmen und Anreize notwendig. Auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde festgehalten, dass es eines zusätzlichen Elternschutzes bedarf. Die ehemalige Familienministerin Anne Spiegel hatte diesen im Dezember 2021 als eine ihrer ersten Initiativen angekündigt (vgl. Anne Spiegel: Familienministerin kündigt bezahlte Auszeit für Eltern direkt nach Geburt an - SPIEGEL Online vom 20.12.2021, <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/anne-spiegel-gruene-familienministerin-kuendigt-neue-leistung-fuer-eltern-direkt-nach-geburt-an-a-5f2aead6-5a3e-409f-906c-92dcb4086a8a>). Doch bis heute wurde kein Gesetzentwurf in den Bundestag eingebracht. Stattdessen hat die EU am 20. September 2022 ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet, dies wurde zwar in 2023 abgeschlossen, dennoch zeigt dies aus Sicht der Antragsteller*in, dass es immer noch Handlungsbedarf gibt. Und so schreibt auch das BMFSFJ auf seiner Webseite: „Ungeachtet der Richtlinie haben sich die Regierungsparteien mit dem Koalitionsvertrag darauf verständigt, eine zweiwöchige vergütete Freistellung nach Geburt eines Kindes für den Partner oder die Partnerin der Mutter einzuführen.“ (vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/vertragsverletzungsverfahren-zur-umsetzung-der-vereinbarkeitsrichtlinie--237698>) Die Nichtumsetzung hat außerdem dazu geführt, dass ein Vater gegen die Bundesregierung deshalb vor Gericht gezogen ist (vgl.: <https://taz.de/Freistellung-fuer-Partnerin-nach-Geburt/16010704/>).

Die „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“ hat dazu im Juni 2019 verbindliche Mindeststandards für die Mitgliedsstaaten formuliert, die bis August 2022 umgesetzt werden müssen (vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=DE>). Dabei reichen die vorgesehenen Maßnahmen von flexiblen Arbeitszeitregelungen, über Elternzeit und Urlaubsansprüchen für pflegende Angehörige bis hin zu einem Rechtsanspruch

auf sogenannten Vaterschaftsurlaub. Der sogenannte Vaterschaftsurlaub ist in Artikel 4 der Richtlinie mit zehn Arbeitstagen verankert. Die Mitgliedsstaaten werden dazu verpflichtet, Vätern bzw. dem zweiten Elternteil unabhängig vom Familienstand einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung anlässlich der Geburt zu schaffen. Dabei soll die Bezahlung bzw. Vergütung mindestens in der Höhe des Krankengeldes erfolgen. Ziel ist es, die Eltern-Kind-Beziehung des zweiten Elternteils zu stärken und geschlechtsspezifische Unterschiede in der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit abzubauen. Denn wie die Richtlinie feststellt, wirkt es sich auf eine Mutter oder gebärende Person (im weiteren Mutter genannt) positiv aus, wenn der zweite Elternteil Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie Vaterschaftsurlaub oder flexible Arbeitszeiten, in Anspruch nimmt. Dies liegt u.a. daran, dass Mütter dadurch im weiteren Verlauf der Kindererziehung relativ betrachtet weniger Sorgearbeit übernehmen müssen und ihnen somit unter anderem mehr Zeit für Erwerbsarbeit bleibt. Für die Gestaltung dieser späteren Phasen ist auch entscheidend, ob in der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes beide Elternteile die Chance zum Aufbau einer engen Bindung hatten. Außerdem trägt die Freistellung des zweiten Elternteils maßgeblich dazu bei, die körperlichen und seelischen Belastungen im Wochenbett abzufedern und zu entlasten, umso mehr, wenn z.B. weitere Kinder im Haushalt leben. Des Weiteren reduziert sich das Risiko für postnatale Depression. Einige europäische Länder sind bereits mit gutem Beispiel vorangegangen. So hat beispielsweise Frankreich den Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von ursprünglich 14 auf 28 Tage verdoppelt, bei Mehrlingsgeburten sogar auf 35 Tage. Von diesen müssen mindestens sieben verpflichtend genutzt werden (vgl. https://www.ag-familie.de/media/europeanews/2010_agf_europeanews.pdf S.3). In der Schweiz wurde nach einem Referendum im September 2020 mit einer deutlichen Mehrheit von 60 Prozent der abgegebenen Stimmen ein zweiwöchiger bezahlter Vaterurlaub eingeführt (vgl. <https://www.nau.ch/politik/bundeshaus/vaterschaftsurlaub-in-der-schweiz-wird-angenommen-65790554>). In Spanien müssen beide Eltern sechs Wochen Elternschaftsurlaub unmittelbar nach der Geburt des Kindes nehmen. (vgl. <https://www.bundestag.de/resource/blob/897350/dd7d1240c3574b6e469a0580bc2f5a61/WD-9-030-22-pdf-data.pdf>) Finnland gewährt dem nicht-gebärenden Elternteil neun, Portugal drei Wochen bezahlten Sonderurlaub nach Geburt eines Babys.

Da sichergestellt werden muss, dass der Anspruch unabhängig von Familienkonstellation, Geschlecht oder sexueller Orientierung gilt, wird im Folgenden - in Anlehnung an den Vorschlag des Deutschen Juristinnenbundes zur Weiterentwicklung des Mutterschutzgesetzes zu einem Elternschutzgesetz - von Elternschutz für den zweiten Elternteil statt von Vaterschaftsurlaub gesprochen (vgl. <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st19-15>). Am 06. Juni 2024 haben Verbände wie u.a. das Zukunftsforum Familie zusammen mit Unternehmen wie z.B. die Henkel AG & Co. KGaA einen offenen Brief an das BMFSFJ übergeben und darin die Umsetzung der angekündigten Familienstartzeit gefordert (https://www.zukunftsforum-familie.de/wp-content/uploads/Offener-Brief-Familienstartzeit_final.pdf).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

unverzüglich einen Gesetzentwurf vorzulegen, um die „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegenden Angehörigen (2019/1158)“ umzusetzen, 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 ist darauf zu achten, dass

- a) eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent geleistet wird, deren Finanzierung entsprechend der Leistungen aus dem bestehenden Mutterschutzgesetz gestaltet wird;
- b) ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz geschaffen wird;
- c) ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz festgeschrieben wird.

Berlin, den 25. Juni 2024

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Gruppe

Begründung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Eltern immer noch eine große Herausforderung. In der Corona-Krise hat sich die Belastung von Eltern enorm erhöht. Die Mehrbelastung durch Homeschooling, Kinderbetreuung und Terminkoordination ist dabei überwiegend von Frauen bewältigt worden, wie die Studie „Rollen und Aufgabenverteilung bei Frauen und Männern in Corona-Zeiten“ der Bertelsmann Stiftung gezeigt hat. Fast die Hälfte der befragten Frauen fühlt sich durch die Situation an ihre körperliche, psychische und emotionale Grenze gebracht. Die Studie weist darauf hin, dass es sich dabei keineswegs um einen krisenbedingten Rückfall in eine traditionelle Rollenverteilung handelt, nach der vorwiegend Frauen die Bewältigung der Haus-, Sorge-, sowie Erziehungsarbeit übernehmen. Vielmehr zeige die Krise, dass diese traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in Deutschland nie wirklich aufgebrochen wurde (vgl. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Spotlight_Rollen_und_Aufgabenverteilung_bei_Frauen_und_Maennern_in_Zeiten_von_Corona.pdf). Im November 2020 gaben in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung 66 % der befragten erwerbstätigen Frauen mit Kind, die in einer Partnerschaft lebten, an, den größten Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen (vgl. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-in-der-coronakrise-starker-belastet-29949.htm>). Eine weitere Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) von Februar 2022 zeigt, dass vor allem Frauen während der Corona-Krise ihre Arbeitszeit reduziert bzw. ihren Job durch betriebsbedingte Kündigungen verloren haben (vgl. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008259/p_wsi-report_72_2022.pdf).

In der gemeinsamen Erklärung „Mehr Mut zur Gleichstellung und fairer Vereinbarkeit bitte!“ haben der Deutsche Frauenrat, das Bundesforum Männer, das Zukunftsforum Familie, die Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund diese Richtlinie aufgegriffen. Sie kritisieren zwar, dass sie keine verbindlichen Impulse für Verbesserungen in Deutschland enthalte. Dennoch fordern sie die Bundesregierung auf, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu verbessern und Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dazu sei es unter anderem notwendig, die in der EU-Richtlinie festgeschriebene bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils nach der Geburt, den sogenannten Vaterschaftsurlaub, in Deutschland gesetzlich zu verankern (vgl. https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/pressemitteilungen/2019-04-04_Work-Life_Balance-Richtlinie_gemeinsame_Positionierung_DGBDF_BFM_AGFZFF.pdf).

Ein Gutachten des Arbeits- und Sozialrechtlers Stefan Treichel, das vom Deutschen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegeben wurde, kommt zu dem Schluss, dass die Bundesregierung aufgrund der EU-Richtlinie dazu verpflichtet ist, einen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub bzw. Elternschutz einzuführen, da ein solcher Anspruch nicht bereits durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz abgedeckt ist. Es wird vorgeschlagen, eine Vergütung von 100 Prozent des Nettolohns sicherzustellen. Eine solche Maßnahme wird laut einer repräsentativen Umfrage

des Meinungsforschungsinstituts YouGov von mehr als 60 Prozent der Befragten befürwortet. (vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article224913113/DGB-fordert-zehn-Tage-bezahlten-Urlaub-fuer-Vaeter.html>). Komme die Bundesregierung der Forderung nicht nach, drohe ein Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission, so der DGB (vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article225157583/Urlaub-fuer-Vaeter-Die-Absage-durch-Giffey-Ministerium-wirft-Fragen-auf.html>).

Zu einem ähnlichen Ergebnis wie Stefan Treichel kommt die Arbeits- und Sozialrechtlerin Dr. Bettina Graue. Sie sieht ebenfalls Handlungsbedarf aufgrund der Richtlinie hinsichtlich der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs bzw. eines Elternschutzes. Sie schlägt vor, die entsprechende gesetzliche Regelung durch eine Ergänzung im Mutterschutzgesetz vorzunehmen und den Anspruch auf die Zeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes festzulegen, da in dieser Zeit die Unterstützung der Mutter und des Kindes durch den zweiten Elternteil am sinnvollsten ist (vgl. Graue, ZESAR 2020, 67-71).

Frankreich hat 2021 den Anspruch auf Elternschutzurlaub von 14 Tage auf 28 Tage im Rahmen ihres Programms „Die ersten 1.000 Tage des Kindes“ aufgestockt (vgl. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/280583-conge-paternite-28-jours-compter-du-1er-juillet-2021>). Gründe dafür waren unter anderem, die Gleichstellung von Männern und Frauen weiter voranzutreiben, aber auch in der kritischen Zeit nach der Geburt der Mutter zur Seite zu stehen um die Pflege des Kindes, die Erholung nach der Geburt und andere anfallende Aufgaben gemeinsam zu bewältigen, sowie eine stärkere Bindung zu dem Kind aufzubauen. Auch wollte Frankreich mit der Reform dafür sorgen, dass auch Elternteile in prekären Beschäftigungsverhältnissen von dieser Regelung profitieren, ohne Angst vor Kündigungen oder anderen Nachteilen am Arbeitsplatz zu haben. Die Kostenübernahme beim Elternschutz wie im Mutterschutzgesetz durchzuführen, wurde von Sachverständigen in der Anhörung in der 19. Wahlperiode vorgeschlagen (vgl. 19(13)150d).