

Berlin, 03. November 2022

Stellungnahme des Bundesforum Männer

zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur weiteren 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“ (BT-DRS. 20/3447)

im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend am 7. November 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 EU-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 Bundesregierung.

Das Bundesforum Männer teilt die Einschätzung der Bundesregierung, dass die von der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie formulierten Mindeststandards durch die nationale Gesetzgebung in Deutschland bereits weitgehend erfüllt sind. Wir begrüßen ausdrücklich, dass mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie nun weitere Schritte unternommen werden sollen, auch wenn die vorgesehene Umsetzungsfrist 2. August 2022 damit nicht eingehalten wird.

Allerdings weist das Bundesforum Männer mit Nachdruck darauf hin, dass zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen erforderlich sind, die deutlich über die in der Richtlinie formulierten Mindeststandards hinausgehen. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Verbesserung von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies umfasst auch Maßnahmen zur Förderung der vermehrten Übernahme von Sorgearbeit durch Männer. In ihrem Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung das Ziel gesteckt, die Gleichstellung der Geschlechter noch in diesem Jahrzehnt zu erreichen. Daran gemessen, ist der vorgelegte Gesetzesentwurf wenig

engagiert. Dies gilt insbesondere für die in der Richtlinie verankerte zweiwöchige bezahlte Freistellung für Väter (und zweite Elternteile) nach der Geburt, die im Gesetzentwurf vollständig ausgespart wird.

1. Leerstelle im Gesetzesentwurf: „Vaterschaftsurlaub“

Den mit Artikel 4 „Vaterschaftsurlaub“ in Verbindung mit Artikel 8 „Bezahlung oder Vergütung“ in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie¹ vorgesehenen Anspruch gibt es in dieser Form in Deutschland bisher nicht, anders als in anderen EU-Mitgliedsstaaten. In den Erwägungsgründen 11 und 19 der Vereinbarkeitsrichtlinie wird betont, dass der Rechtsrahmen der EU derzeit nur wenig Anreize für Männer biete, einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. Daher, und auch um den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, solle ein Recht auf Vaterschaftsurlaub für Väter (oder gleichgestellte zweite Elternteile) eingeführt werden.

Aus Sicht der Bundesregierung scheint die Einführung eines solchen Anspruchs im Rahmen der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie aber nicht notwendig zu sein, da die in Deutschland vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits über die in der Richtlinie formulierten Mindeststandards hinausgehen (vgl. Artikel 20, Abs. 6 und 7). Der Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie geht auf den „Vaterschaftsurlaub“ jedenfalls mit keinem Wort ein.² Demgegenüber ist das Bundesforum Männer – im Einklang mit verschiedenen Rechtsgutachten – der Überzeugung, dass diese durch die Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehene Leistung einen eigenständigen Anspruchscharakter hat und nicht bereits durch die aktuellen Elterngeld- und Elternzeit-Regelungen abgedeckt ist.³

Hinzu kommt, dass sich die Bundesregierung mit ihrem Koalitionsvertrag explizit vorgenommen hat: „Wir werden eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den

¹ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&rid=1> [zuletzt: 01.11.2022]

² Im Weiteren werden wir in dem Zusammenhang von „Vaterschaftsfreistellung“ sprechen, denn die Formulierung „Vaterschaftsurlaub“ suggeriert fälschlicherweise, dass mit dieser Freistellung Freizeit verbunden sei, wo es tatsächlich um die Zeit für Sorgearbeit geht.

³ Vgl. Stefan Treichel (2021): 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, Berlin. – Die zentralen Ergebnisse zur Vaterschaftsfreistellung finden sich online: <https://frauen.dgb.de/themen/++co++79620058-5fb1-11eb-91bf-001a4a160123> [zuletzt: 01.11.2022]

Gregor Thüsing/Lena Bleckmann (2021): Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination. Gutachtliche Stellungnahme im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 78ff, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/RG_Caregiver_Discrimination.html [zuletzt: 01.11.2022]

Partner nach der Geburt eines Kindes einführen.“⁴ Unverständlich ist insofern, warum die Einführung einer solcher Freistellungsregelung in das sogenannte „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“⁵ verschoben wird, anstatt dies in den Gesetzentwurf zur weiteren Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie aufzunehmen. So riskiert die Bundesregierung nicht nur ein aktuell bereits anhängiges Vertragsverletzungsverfahren wegen Nichtmitteilung der fristgemäßen Umsetzung der Richtlinie, sondern in Folge auch wegen ihrer nicht vollständigen Umsetzung in nationale Gesetzgebung.⁶

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. Das Bundesforum Männer ist davon überzeugt, dass die Einführung eines solchen neuen und eigenständigen Anspruchs jenseits der bereits bestehenden Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit einen wichtigen Beitrag dazu leisten wird, die Vater-Kind-Bindung von Anfang an zu stärken, die Väterbeteiligung an der Sorgearbeit zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und Müttern mehr Erwerbsperspektiven zu eröffnen. Darüber hinaus halten wir die Einführung einer Vaterschaftsfreistellung für einen zentralen Schritt, um einen Kulturwandel einzuleiten bzw. weiter voranzubringen: Auch Männer und Väter tragen Sorgeverantwortung und dies ist ein selbstverständlicher Teil ihrer (Erwerbs-)Biografie. Nicht zuletzt schafft eine eigenständige Regelung zur Vaterschaftsfreistellung auch gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen klaren rechtlichen Rahmen, damit Väter sich in der wichtigen ersten Phase nach Geburt voll und ganz auf ihre Kinder und die Unterstützung ihrer Partnerinnen konzentrieren können.

Insofern spricht sich das Bundesforum Männer auch entschieden dafür aus, in der Bezeichnung dieses neuen Anspruchs explizit auf Väter abzuheben und in der begleitenden politischen Kommunikation in der Phase der Einführung der Leistung Väter offensiv zu adressieren. Denn damit wird ein deutliches Zeichen gesetzt: Eltern sind in der gemeinsamen Verantwortung für Kinder – und Väter sind von Anfang an wichtig. Von einer solchen Regelung würden überschlagsmäßig jährlich ca. 644.000 Väter sowie ihre Partnerinnen und Kinder profitieren.⁷

⁴ Vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800> [zuletzt: 02.11.2022]

⁵ Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gökay Akbulut, Heidi Reichinnek, Susanne Ferschl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 20/2093 vom 17.06.2022, online: <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-901320> [zuletzt: 02.11.2022].

⁶ Vgl. die Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 21.09.2022, online: https://germany.representation.ec.europa.eu/news/vertragsverletzungsverfahren-gegen-deutschland-wegen-mangelnder-umsetzung-der-regeln-zu-2022-09-21_de [zuletzt: 26.10.2022].

⁷ Eigene Schätzung auf Grundlage der amtlichen Statistik: Im Jahr 2021 gab es insg. 795.000 Geburten [online: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/_inhalt.html; zuletzt: 02.11.2022]. Im Jahr 2019 gab es insgesamt 5,7 Millionen Ehepaare mit minderjährigen Kindern und 942.000 Lebensgemeinschaften mit minderjährigen Kindern. Zudem gab es ca. 1,5

Selbstverständlich muss die Regelung aber auch gleichgestellten zweiten Elternteilen zugutekommen und es braucht darüber hinaus eine adäquate Umsetzung für Alleinerziehende.

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 (vgl. auch Erwägungsgründe 29 und 30 der Richtlinie). Das Bundesforum Männer ist davon überzeugt, dass ein voller Lohnausgleich eine annähernd vollständige Inanspruchnahme begünstigen würde. Damit würde zugleich ein wichtiger Beitrag geleistet, um im Sinne von Artikel 18 Absatz 1 des Übereinkommens der Vereinten Nationen von 1989 über die Rechte des Kindes die gemeinsame Verantwortungsübernahme beider Elternteile für die Erziehung und Entwicklung des Kindes zu stärken. Darauf wird auch in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Erwägungsgrund 5 explizit Bezug genommen.

Das Bundesforum Männer empfiehlt daher dringend, eine Freistellungsregelung im Sinne der Vorgaben zur Einführung eines „Vaterschaftsurlaubs“ in das Gesetz zur weiteren Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie zu integrieren.

2. Begründungspflicht für Arbeitgeber bei Ablehnung eines Antrags auf Eltern-, Pflege- oder Familienpflegezeit

Der Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sieht vor, Arbeitgeber dazu zu verpflichten, ihre Entscheidung zu begründen, wenn sie dem Wunsch eines Elternteils, die Arbeitszeit in der Elternzeit zu verringern oder zu verteilen, nicht entsprechen. Hierdurch würden die Umstände, die zur Ablehnung des Antrages geführt haben, auch für die betroffenen Eltern transparent.

Die in **§ 15 Absatz 5 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)** geplante Änderung führt eine Begründungspflicht ein, bei der allerdings keine Kriterien dafür vorgegeben sind, was als legitimer Grund gelten kann. Das Bundesforum Männer begrüßt eine solche Begründungspflicht, sieht hier aber noch weiteren Klärungsbedarf, damit auch tatsächlich

Millionen Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern (ganz überwiegend Mütter). Darüber hinaus lebten im Jahr 2019 15.000 gleichgeschlechtliche Paare mit Kindern zusammen, ganz überwiegend Frauen und in der großen Mehrzahl mit Kindern unter 18 Jahren [online: <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-2.html>; zuletzt: 02.11.2022]. Nimmt man die Ehepaare und Lebensgemeinschaften mit minderjährigen Kindern zusammen, so machen diese über 80 Prozent aller 8,2 Millionen Familien mit minderjährigen Kindern im Jahr 2019 aus. Bezogen auf die Geburtenzahl im Jahr 2021 wären das ca. 644.000 Geburten in Familienkonstellationen mit Vätern. Hinzu kämen schätzungsweise rund 1.600 zweite Mütter in gleichgeschlechtlichen lesbischen Partnerschaften. Zudem eine größere Anzahl alleinerziehender Mütter, soweit diese bereits ab Geburt alleinerziehend sind.

Transparenz für die Antragstellenden hinsichtlich der betrieblichen Erfordernisse hergestellt wird, die der beantragten Arbeitszeitveränderung entgegenstünden.

Die in **§ 15 Absatz 7 Satz 4 BEEG** vorgeschlagene Neufassung betrifft den Inhalt dessen, was vom Arbeitgeber zu begründen ist. In der bisherigen Fassung heißt es:

„Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen **will**, muss er dies innerhalb der in Satz 5 genannten Frist mit schriftlicher Begründung tun.“

Künftig soll es heißen:

„Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit **ablehnt**, muss die Ablehnung innerhalb der in Satz 5 genannten Frist und mit schriftlicher Begründung erfolgen.“

Für das Bundesforum Männer stellt sich die Frage, ob es sich lediglich um eine sprachliche Vereinheitlichung handelt oder ob hierdurch eine bisher geltende Schrittfolge beseitigt wird. Denn die bisher geltende Fassung lässt sich dahingehend verstehen, dass der Arbeitgeber seine Absichtserklärung, also den Antrag ablehnen zu **wollen**, binnen genannter Frist schriftlich begründen und mitteilen muss. Der vorgeschlagenen Neufassung zufolge müsste dann erst die tatsächlich beschlossene Ablehnung begründet werden, was eine mögliche Nachverhandlungsposition der Antragstellenden gegenüber der aktuellen Fassung schwächen würde.

3. Antwortfrist für Kleinbetriebe auf Freistellungsanträge nach dem Familienpflegezeitgesetz bzw. Pflegezeitgesetz

Der Gesetzentwurf sieht zudem vor, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Kleinbetrieben (bis 15 Mitarbeiter:innen im Pflegezeitgesetz; bis 25 Beschäftigte im Familienpflegezeitgesetz) dazu zu verpflichten, ihren Beschäftigten, die den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz beantragen, innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Antrages zu antworten. Ferner wird die Begründungspflicht für den Fall einer Ablehnung des Antrags eingeführt.

Mit der Einfügung der **Absätze 6a in § 3 Pflegezeitgesetz** und **5a in § 2a Familienpflegezeitgesetz** soll jeweils die Antwort- bzw. Begründungspflicht eingeführt werden. Auch hier sind allerdings keine Kriterien vorgegeben, was jeweils als legitimer Grund gelten kann. Zudem ist nicht expliziert, dass die Antwort bzw. Begründung schriftlich erfolgen muss.

Das Bundesforum Männer begrüßt eine solche Antwort- und Begründungspflicht, sieht aber auch hier weiteren Klärungsbedarf, damit tatsächlich und in schriftlicher Form Transparenz für

die Antragstellenden hinsichtlich der betrieblichen Erfordernisse hergestellt wird, die der beantragten Freistellung ggf. entgegenstehen.

Irritation löst die Ausführung im **Erläuterungsteil zum Pflegezeitgesetz zu Artikel 2.1.b** aus:

„Eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung führt jedoch nicht zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers zur beantragten Freistellung.“

Wenn das bedeutet, dass eine unterbliebene oder nicht fristgemäß erfolgte Antwort bzw. Ablehnung ohne Konsequenz für den Arbeitgeber bleibt, dann sieht das Bundesforum Männer hier dringenden Klärungsbedarf. Denn ohne eine Klarstellung, was die Antragstellenden erwarten können, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin nicht angemessen auf einen ordentlich gestellten Antrag reagiert, könnte die erwünschte rechtstatsächliche Wirkung der Begründungspflicht erheblich unterminiert werden. Das gilt gleichermaßen für alle im Gesetzentwurf vorgesehenen Pflichten zur Begründung einer Ablehnung der betreffenden Anträge auf Freistellung bzw. Arbeitszeitregelung.

4. Rückkehrrecht und Kündigungsschutz

Der Gesetzentwurf sieht vor, für Beschäftigte in Kleinbetrieben einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz einzuführen und die Möglichkeit zu schaffen, die Freistellung vorzeitig zu beenden, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist.

Mit der Einfügung des folgenden Satzes an den bisherigen **§ 5 Absatz 1 Pflegezeitgesetz** soll künftig gelten:

„Im Fall einer Vereinbarung über eine Freistellung nach § 3 Absatz 6a dieses Gesetzes oder nach § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes beginnt der Kündigungsschutz mit dem Beginn der Freistellung.“

Das Bundesforum Männer hält grundsätzlich den besonderen Kündigungsschutz für einen wichtigen Bestandteil von Freistellungsregelungen zur Übernahme von Sorgearbeit. Dieser sollte auch für Beschäftigte in Kleinbetrieben gelten. Das Bundesforum Männer regt allerdings an, nochmals zu prüfen, ob nicht ein Kündigungsschutz bereits **ab Ankündigung** und **nicht erst ab Beginn** der Freistellung auch für Beschäftigte in Kleinbetrieben etabliert werden sollte, wie ihn **§ 5 Absatz 1 Pflegezeitgesetz** generell vorsieht.

Das Bundesforum Männer begrüßt darüber hinaus die Ausweitung der Möglichkeit, die vereinbarte Freistellung vorzeitig zu beenden, wenn der Vereinbarkeitsbedarf nicht mehr gegeben

ist und wie dies schon jetzt gemäß **§ 4 Pflegezeitgesetz** für Betriebe mit mehr als 15 bzw. gemäß **§ 2a Absatz 5 Familienpflegezeitgesetz** mit mehr als 25 Beschäftigten gilt.

5. Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Fragen zuständig erklärt wird, die Vereinbarkeitsfragen hinsichtlich Elternschaft bzw. Angehörigenpflege betreffen.

Mit der Einfügung des folgenden Satzes an den bisherigen **§ 27 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Anschluss an Absatz 1** soll künftig gelten:

„An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein auf Grund

1. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz,
2. des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes oder
3. der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.“

Des Weiteren sind Anpassungen in **Absatz 3 Nummer 2** und in **Absatz 4 Satz 1** vorgesehen, um dieser Zuständigkeitserweiterung zu entsprechen.

Das Bundesforum Männer begrüßt ausdrücklich, dass der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Rechtsansprüchen zur besseren Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und familialer Verantwortungsübernahme gestärkt wird.

Eine kürzlich von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichte Befragung ergab, dass 41 Prozent der Eltern und 27 Prozent der Pflegepersonen angegeben haben, „am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung bzw. der Pflege von Angehörigen nach eigener Wahrnehmung Diskriminierung erlebt zu haben.“⁸

Diskriminierung von Eltern und Pflegenden im Job sei weit verbreitet, teilt die Antidiskriminierungsstelle auf Grundlage der Studie mit und berichtet: „19 Prozent der Väter und 11 Prozent

⁸ Vgl. hier und im Folgenden: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220524_Caregiverstudie.html [zuletzt: 03.11.2022].

der Mütter fühlten sich beispielsweise unter Druck gesetzt, keine Elternzeit zu nehmen oder den Umfang zu reduzieren. Andere berichten, auf die Bekanntgabe der Elternzeit sei abfällig oder negativ reagiert worden (24 % der Frauen, 30 % der Männer).“

Der Studie zufolge berichtet knapp die Hälfte der befragten Pflegepersonen von diskriminierenden Erfahrungen am Arbeitsplatz. Genannt wurden:

- Ausbleiben von Gehaltserhöhungen (Frauen 15 %, Männer 17 %)
- schlechtere Leistungsbewertung (Frauen 12 %, Männer 16 %)
- fehlende Rücksichtnahme auf Pflegeaufgaben bei der Terminierung von Sitzungen (Frauen 16 %, Männer 19 %).

Fazit

Die vorgesehene Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie konkretisiert einzelne Regelungsbereiche und stärkt die Position von fürsorgeleistenden Erwerbspersonen. Vor allem mit Blick auf die Vaterschaftsfreistellung („Vaterschaftsurlaub“) weist sie allerdings eine Leerstelle auf, die aus Sicht des Bundesforum Männer im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch ausgefüllt werden muss.

Zudem wird mit der Betrachtung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und ihrer Umsetzung in nationale Gesetzgebung deutlich, dass politisch noch weitergehender Handlungsbedarf besteht, im Geiste der Richtlinie Beschäftigten die Übernahme von Sorgearbeit zu ermöglichen, den Gender Care Gap zu verringern und insgesamt zu einer fairen Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen. Dies gilt – neben der Vaterschaftsfreistellung und einer stärker paritätisch ausgestalteten Regelung beim Elterngeld – insb. auch für die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Über die bisherigen Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz hinaus, wäre hier eine Lohnersatzleistung für pflegebedingte Auszeiten nötig, wie sie ebenfalls im Koalitionsvertrag vorgesehen ist. Insofern sollte die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie Anlass sein, in Fragen der Vereinbarkeit und Gleichstellung auch zukünftig weiter voranzuschreiten und mehr Fortschritt zu wagen.