

LEITIDEEN UND RECHTSRAHMEN FÜR EINE FAMILIENGERECHTE ARBEITSWELT

Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats
für Familienfragen beim Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

14. Oktober 2024

LEITIDEEN UND RECHTSRAHMEN FÜR EINE FAMILIENGERECHTE ARBEITSWELT

Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats
für Familienfragen beim Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Autorinnen und Autoren: Katja Nebe, Martin Dieward,
Miriam Beblo, Martin Bujard, Jörg M. Fegert,
Irene Gerlach, Evelyn Korn, Michaela Kreyenfeld,
Notburga Ott, Eva Schumann, Sabine Walper,
Margarete Schuler-Harms und der Wissenschaftliche
Beirat für Familienfragen

Unter Mitarbeit von Christina Jacobs

Zitierempfehlung:

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2024). Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt. Berlin: Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

INHALT

1	Einleitung	8
2	Empirische Befunde zu Betreuung und Pflege	16
2.1	Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Erwerbstätigen	17
2.2	Erwerbsstatus von Pflegenden	22
2.3	Inanspruchnahme von fürsorgebezogenen Freistellungen	24
2.3.1	Elternzeit	24
2.3.2	Kinderkrankentage und Eltern mit pflegebedürftigen Kindern	26
2.3.3	Freistellung zur Pflege	26
2.4	Wünsche nach unterstützenden Maßnahmen	29
2.4.1	Betreuung und Erwerbstätigkeit	29
2.4.2	Unterstützende Angebote bei Pflege	30
3	Was ist erreicht ... und was noch nicht?	32
3.1	Rechtlicher Schutz / Ermöglichung	34
3.2	Familienbewusste Personalpolitik	34
3.3	Verantwortlichkeit in allen Akteurskonstellationen	37
3.4	Besondere Bedarfe	39
3.4.1	Eltern mit behinderten Kindern	39
3.4.2	Zusammentreffen von „Verletzlichkeiten“ (Intersektionalität)	41
3.5	Realisierung vorhandener Rechte durch institutionelle Flankierungen	41
3.6	Familiengerechtigkeit als Querschnittsaufgabe – Akteurskonstellationen, Ambivalenzen und Aushandlungsprozesse	41
4	Lösungen	44
4.1	Die Verantwortung des Gesetzgebers	45
4.2	Empfehlungen zum Inhalt einer Kodifizierung	46
4.2.1	Zumindest: Konsequente Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie (RL (EU) 2019/1158)	46
	(1) Rückkehrmanagement nach familien- beziehungsweise pflegebedingten Freistellungszeiten	46
	(2) Klare Berücksichtigung sorgebedingter Belange bei Lage, Dauer oder Ort der Arbeit, vor allem im TzBfG	47
	(3) Recht auf mobile Arbeit	47
	(4) Verfahren und Sanktionen	47
	(5) Sorgepausen innerhalb einzelner Arbeitsschichten	47
	(6) Familiengerechte Ausübung des Weisungsrechts	47
	(7) Normalisierung flexibler Arbeit als Abbau von Stereotypisierung und Diskriminierung	48
4.2.2	Die große Lösung: Ein Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz	48
4.3	Sonstiges – Sozialstaat, Beratung, Netzwerke und Daten	49

5	Fazit	52
6	Literatur	56
7	Anhang	68
7.1	Unterschiede zwischen Kinderbetreuung und Pflege	69
7.2	Beispielhafte gesetzliche Regelungen	70
7.3	Überblick über geltende gesetzliche Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit/ Arbeitsort/Arbeitsmuster	71
7.4	Acht Fallbeispiele für Kollisionslagen aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	77
	(1) Kollisionslage – Auflösung durch Einrede der Unzumutbarkeit, nur schwer durchsetzbar	77
	(2) Kollisionslage – bislang im Gesetz keine Auflösung durch Änderung der Lage der Arbeitszeit	77
	(3) Kollisionslage – bislang im Gesetz keine Auflösung durch Änderung des Arbeitsortes	79
	(4) Diskriminierung – bislang im Gesetz kein Schutz vor Benachteiligung wegen Elternzeit	80
	(5) Nichtgewährung von Rechten während der Freistellungsphase – bislang im Gesetz keine transparente Schutznorm	81
	(6) Recht auf Rückkehr auf den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz – gesetzlich nicht geregelt	81
	(7) Misslungenes Rückkehrmanagement – keine gesetzliche Regelung zum sicheren Return to work	82
	(8) Leerlaufender Kündigungsschutz – kein Schutz vor Kündigung in der sensiblen Rückkehrphase	85

1 EINLEITUNG

Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ist von einem nachrangigen Thema zu einem drängenden Desiderat einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt avanciert. Es gibt in der Forschung einen wachsenden Konsens, dass dazu Arbeit neu definiert und gestaltet werden muss (Correll et al. 2014; Kocher et al. 2013; Müller et al. 2015; Jurczyk & Mückenberger 2020; BMFSFJ 2021b; vgl. bereits Mückenberger 1985 und Kohte 2011). Diese Einsicht ist auch von entscheidenden Stellen der Politik und der Sozialpartner aufgenommen worden, nicht zuletzt in der Richtlinie der Europäischen Union zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vom 19. Juni 2019 (Richtlinie (EU) 2019/1158)¹.

In der gegenwärtigen Arbeitswelt treffen sorgepflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer noch auf erhebliche Schwierigkeiten, **familiale Sorgepflichten mit erwerbswirtschaftlichen Arbeitspflichten** zu vereinbaren (vgl. Mohr et al. 2021; exemplarisch Infokasten 1 und Beispiele im Anhang unter Kapitel 7.4). Dies steht im Widerspruch zum besonderen Schutz, den die Familie und deren einzelne Mitglieder in Art. 6 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich genießen. Vor dem Hintergrund, dass es mehrheitlich Frauen sind, die Sorgearbeit übernehmen, steht dies zugleich im Widerspruch zur tatsächlichen Gleichstellungspflicht gemäß Art. 3 Abs. 2 GG. Durch die gleichzeitige Einwirkung sowohl auf das Berufs- als auch das Privatleben verbinden sich mit vereinbarungsgerechten Arbeitsarrangements auch Hoffnungen und Potenziale, die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen (Correll et al. 2014). Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zudem aus gesundheits- und personalwirtschaftlichen Überlegungen geboten.

Trotz der zahlreichen Vorgaben zum Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts und zur gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, gerade auch in der Arbeitswelt, haben Frauen bis heute in vielerlei Hinsicht immer noch deutlich schlechtere Teilhabechancen als Männer. Die **Nachteile für Frauen mit Sorgeverpflichtungen, das heißt von Frauen mit minderjährigen und pflege-**

bedürftigen Angehörigen, sind dabei besonders groß (BMFSFJ 2017). Sie manifestieren sich in **unterschiedlichen Lücken (Gaps)**: hinsichtlich Bezahlung (Gender-Pay-Gap), lebenslangem Einkommen (Gender-Lifetime-Earnings-Gap), Alterssicherung (Gender-Pension-Gap), bezahlter Erwerbsarbeit (Gender-Time-Gap) und unbezahlter Sorgearbeit (Gender-Care-Gap) beziehungsweise Gender-Care-Share (im Dritten Gleichstellungsbericht) (BMFSFJ 2021a; Schmidt 2018; Kreyenfeld et al. 2023). Bezüglich der Größe dieser Lücken liegt Deutschland im europäischen Vergleich jeweils auf den hinteren Plätzen, weshalb die politischen Forderungen zu Gegenmaßnahmen auf allen Ebenen lauter werden (BMFSFJ 2015; United Nations 2016; BMFSFJ 2021a, b). So hat sich etwa während der Ratspräsidentschaft Deutschlands eine Studie des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) mit den Wechselwirkungen des Gender-Pay-Gap und des Gender-Care-Gap und möglichen Maßnahmen zur Überwindung der Ungleichheiten befasst; darin spielen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit sowie Anreizsysteme für eine egalitäre Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle (EIGE 2021; Thoma 2021).

Durch die Pandemie, insbesondere durch das verordnete Homeoffice, hat der Ruf nach einer Umgestaltung des Arbeitslebens mit flexibleren Arrangements hinsichtlich Zeit und Ort des Arbeitens einen erheblichen Schub erhalten. Vormalig insbesondere in Deutschland bestehende Vorbehalte gegen eine Abkehr vom Arbeiten in der Dienststelle beziehungsweise im Betrieb mit nur begrenzter zeitlicher Flexibilität wurden abgebaut. Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten wurde als das „neue Normal“ begrüßt. Nicht alle Berufe eignen sich in gleicher Weise für mobiles Arbeiten; es sind insbesondere Berufe, in denen Personen mit akademischem Bildungsabschluss arbeiten (Arntz et al. 2020; Fasang et al. 2023). Aus der Verbreitung des mobilen Arbeitens während der Pandemie bereits den Durchbruch einer neuen Normalität beruflicher Arbeit abzuleiten, wäre aber verfrüht. Die gegenwärtige Akzeptanz flexiblerer Arbeitsmodelle allgemein und speziell familienfreundlicher Arbeitsorganisation ist auch durch

¹ 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, ABl. vom 12. Juli 2019, L188//79. Die Vereinbarkeitsrichtlinie der EU ist am 1. August 2019 in Kraft getreten. Sie ersetzt die Richtlinie über den Elternurlaub (RL 2010/18/EU).

die aktuelle Arbeitskräfteknappheit bedingt und könnte bei veränderter Arbeitsmarktlage durchaus wieder zurückgedreht werden, etwa mit Verweis auf die damit verbundenen Investitionskosten. Hervorzuheben ist zudem, dass Homeoffice zwar die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und Pendelkosten reduzieren kann, sich mit der Inanspruchnahme aber Abgrenzungsprobleme von Privatheit und Berufstätigkeit verstärken. Die psychische Belastung, die durch die simultane Ausübung von Sorgearbeit und Homeoffice entsteht, ist vor allem für die Zeit der Schulschließungen während der COVID-19-Pandemie herausgearbeitet worden (Li et al. 2022; Zoch et al. 2022; zu Belastungsfaktoren von pflegenden Angehörigen während der COVID-19-Pandemie siehe Ehrlich et al. 2022 a, b; Ehrlich & Kelle 2022; Möhring et al. 2023).

Der nationale Gesetzgeber bemüht sich anhaltend um eine egalitäre Inanspruchnahme von Elternzeiten. Paaren soll eine größtmögliche Flexibilität bei der Inanspruchnahme der Eltern(teil)zeit eröffnet werden. Hiervon verspricht sich der Gesetzgeber eine hohe Steuerungswirkung (vgl. die Reform des BEEG durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, in Kraft getreten am 1. September 2021). Allerdings fanden sich auf nationaler Ebene lange keine nennenswerten Aktivitäten mit dem Ziel, einen **vereinbarkeitsförderlichen Regulierungsrahmen** für die Erwerbswelt zu schaffen (dazu kritisch schon Kohte 2010 und Kohte 2011; vgl. zur Notwendigkeit von Instrumenten zur Anpassung der Arbeitsbedingungen Kiesow 2018, Seite 31 f.). An rechtspolitischen Vorschlägen mangelt es nicht (vgl. djb 2016 sowie BMFSFJ 2017, Seite 117 ff.). Auf europäischer Ebene machte zuletzt die Vereinbarkeitsrichtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1158) allen EU-Mitgliedstaaten Vorgaben, durch konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und die eingangs genannten Lücken zwischen den Geschlechtern durch eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen den Geschlechtern zu schließen (vgl. Erwägungsgrund Nr. 6 der RL (EU) 2019/1158). Auch wenn die Mitgliedstaaten Spielraum bei der inner-

staatlichen Rechtssetzung nutzen können, so finden sich in der Vereinbarkeitsrichtlinie doch ganz konkrete Vorgaben, mit welchen **Instrumenten** die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt erreicht werden soll. Dazu zählen laut der Richtlinie unter anderem:

- bezahlter Vaterschafts-/Partnerschaftsurlaub anlässlich der Geburt des Kindes (Art. 4 und Erwägungsgrund Nr. 19),
- bezahlter und nicht übertragbarer Elternurlaub (Art. 5 und Erwägungsgrund Nr. 20),
- Urlaub für pflegende Angehörige (Art. 6 und Erwägungsgrund Nr. 27),
- Freistellung aufgrund höherer Gewalt (Art. 7 und Erwägungsgrund Nr. 28),
- flexible Arbeitsmuster für sorgeleistende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 9 und Erwägungsgrund Nr. 35),
- das Recht auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz und Besitzstandsschutz nach Freistellungen (Art. 10 und Erwägungsgrund Nr. 38).

Außerdem verlangt die Richtlinie eine ganze Reihe **flankierender Vorkehrungen** im innerstaatlichen Recht, um die Inanspruchnahme der genannten Instrumente auch zu ermöglichen beziehungsweise zu effektivieren. Dazu zählen unter anderem:

- Schutz vor Diskriminierung oder Schlechterstellung (Art. 11 und Art. 14 und Erwägungsgrund Nr. 40),
- Kündigungsschutz (Art. 12 und Erwägungsgrund Nr. 41),
- Sanktionen bei Verstößen (Art. 13 und Erwägungsgrund Nr. 43) und
- Rechtsschutz vor Benachteiligungen (Art. 15 und Erwägungsgrund Nr. 46).

Zur Umsetzung der Vorgaben aus der Vereinbarkeitsrichtlinie ist das Gesetz zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG)² verabschiedet worden. Dazu wurden einzelne Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgenommen. Dabei handelt es sich vor allem um Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auferlegte Mitteilungs- und Begründungspflichten sowie um Zuständigkeitserweiterungen im AGG.

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen hiernach ihren Beschäftigten begründen, wenn sie deren Wunsch auf Elternteilzeit nicht entsprechen wollen (vgl. die Neuregelung in § 15 Abs. 5 BEEG).
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen auch (unabhängig von der Betriebsgröße) ihren Beschäftigten begründen, wenn sie deren Antrag auf Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder nach dem Familienpflegezeitgesetz ablehnen wollen (vgl. Neuregelungen in § 3 Abs. 6a PflegeZG und § 2a Abs. 5a FPfZG).
- Außerdem wurden die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erweitert, und Beschäftigte, die sich wegen der begehrten Inanspruchnahme von Rechten am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit ihren Sorge- oder Pflegeaufgaben diskriminiert sehen, können sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden (vgl. § 27 AGG).³

Der deutschen Gesetzgebung zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie ging eine Analyse der Bundesregierung zum Umsetzungsbedarf voraus. Darin gelangte sie offenbar zu dem Schluss, dass der größte Teil der Vorgaben der Vereinbarkeitsrichtlinie bereits dem nationalen Recht entspreche. Entsprechend überschaubar waren die Punkte, die von der Bundesregierung noch für umsetzungsbedürftig erachtet wurden und Eingang in das Gesetzgebungsverfahren gefunden haben (vgl. die Begründung des Gesetzesentwurfs, BT-Drs. 20/3447, Seite 2 oben). Im Gesetzgebungsverfahren wurden von den angehörten Sachverständigen⁴ und auch vom Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestages in einem Gutachten zum Erfordernis eines isolierten Anspruchs auf Beantragung einer Neuverteilung der Arbeitszeit (Deutscher Bundestag 2022)⁵ Lücken in der Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie reklamiert, was aber ohne Folgen für die Endfassung des VRUG blieb.

Die EU-Kommission leitete am 20. September 2022 (und damit nach Ablauf der Umsetzungsfrist am 2. August 2022) gegen Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren ein, das die Richtlinie noch nicht umgesetzt hatte. Dieses Verfahren stellte die Kommission am 1. Juni 2023 wieder ein. Eine Begründung für die Einstellung hat die Kommission nicht veröffentlicht.⁶ Weder eine Entscheidung der Kommission gegen die Eröffnung eines Vertragsverletzungsverfahrens noch jene für seine Einstellung lässt den pauschalen Schluss zu, dass es tatsächlich keiner weiteren gesetzlichen Vorgaben zur Umsetzung einer Richtlinie der Union bedarf. Denn hinsichtlich solcher Entscheidungen kommt der Kommission ein politisches Ermessen zu. Einschränkungen dieses Ermessensspielraums können sich nur bei evidenten oder schwerwiegenden Verstößen ergeben, wie sie im Falle der deutschen Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht anzunehmen waren und sind. Damit lassen sich Zweifel an der vollständigen Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht pauschal mit Verweis auf die Entscheidung der Kommission entkräften.

2 VRUG vom 19. Dezember 2022, BGBl. I S. 2510, in Kraft getreten am 24. Dezember 2022.

3 Allerdings ging der Gesetzgeber nicht so weit, Eltern- und familiäre Pflegeverpflichtungen als Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen, wie es zum Beispiel die unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung gefordert hatte.

4 Vergleiche die Zusammenfassung der „Kritik an Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie“ während der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 7. November 2022, dokumentiert unter <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw45-pa-familie-beruf-privat-917946>.

5 Vergleiche auf Seite 13 des Dokuments unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/919206/ec8aff870954e06c17b36a159c0ac18/WD-9-063-22-pdf-data.pdf>.

6 Meldung zum Abschluss des Vertragsverletzungsverfahrens unter [https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringement_decisions/?lang_code=DE&typeOfSearch=false&active_only=0&noncom=0&r_dossier=INFR\(2022\)0347&decision_date_from=&decision_date_to=&title=&submit=Suche](https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringement_decisions/?lang_code=DE&typeOfSearch=false&active_only=0&noncom=0&r_dossier=INFR(2022)0347&decision_date_from=&decision_date_to=&title=&submit=Suche).

Schon durch einen punktuellen Abgleich zwischen den von der Vereinbarkeitsrichtlinie benannten Instrumenten und Flankierungen (siehe oben) und den konkreten Vorgaben im deutschen Recht lassen sich Lücken in der Umsetzung aufzeigen. So fehlt im BEEG eine Regelung zur Rückkehr nach der Elternzeit, wie von Art. 10 Abs. 2 RL (EU) 2019/1158 vorgegeben. Ebenso wenig findet sich eine Regelung im deutschen Recht zur Beantragung flexibler Änderungen der Lage der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes. Die neueren Regelungen in § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG leisten insoweit keine Entsprechung zu den Vorgaben des Art. 9 RL (EU) 2019/1158. Denn bei der Umsetzung einer Richtlinie hat sich der nationale Gesetzgeber nicht nur an den Mindestvorgaben der Richtlinie, sondern auch an den bereits bestehenden Standards des nationalen Rechts zu orientieren; denn „der Schutz der Rechte, die dem Einzelnen durch das EU-Recht gewährt werden, muss im Wesentlichen gleichwertig sein mit dem Schutz, den der Mitgliedstaat den durch das nationale Recht geschützten Rechten gewährt“⁷ (sogenanntes Äquivalenzprinzip). Da § 8 Abs. 4 TzBfG bereits einen Anspruch auf Änderung des Umfangs und sogar der Lage der Arbeitszeit regelt, genügt der in § 7 Abs. 2 TzBfG neu eingeführte, nicht einmal mit Sanktionen bewehrte Erörterungsanspruch zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht, denn er bleibt hinter den Rechten, die § 8 Abs. 4 TzBfG gewährt, weit zurück.

Die unter anderem vom Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestages (Deutscher Bundestag 2022) zusammengetragene Kritik an der Umsetzung⁸ hat sich folglich nicht erledigt. Auch in der arbeitsrechtlichen Literatur werden mehr oder weniger deutliche Reserven in der Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie aufgezeigt und zeitgemäße Vorschläge zur vereinbarkeitsgerechten Fortschreibung des deutschen Arbeits- und Sozialrechts unterbreitet (vgl. dazu im Einzelnen Brose et al. 2020; Dahm 2020; Deutscher Bundestag 2022; Düwell 2023; Graue 2020; Klein 2021; Roetteken 2022; Stiegler 2021; Stoye & Thoma 2020; Treichel 2021a; 2021b; 2022; Wenckebach 2020; Wietfeld & Hinrichsen 2023).

Die EU hat außerdem in der Vereinbarkeitsrichtlinie mehrfach betont, dass es sich bei den Vorgaben der

Richtlinie um Mindestbestimmungen handelt, und die Mitgliedstaaten aufgefordert, über diese Mindestvorgaben hinaus Lösungen zu entwickeln, die zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus beitragen, indem es Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren (vgl. nur Erwägungsgrund Nr. 16 und Nr. 46 Vereinbarkeitsrichtlinie). Der Beirat greift auch dieses Anliegen der EU auf.

Er will mit diesem Gutachten zugleich dafür sensibilisieren, dass ohne ausreichende einfachgesetzliche Flankierung eine effektive Wahrnehmung der eigenen Rechte durch die Beschäftigten und eine konsistente Entwicklung der Rechtsprechung nicht zu erwarten ist. Denn es fehlt im deutschen Arbeitsrecht nach wie vor an einer klaren gesetzlichen Rahmung, die es Männern und Frauen, die Sorge- und Pflegeaufgaben wahrnehmen, besser als bisher ermöglicht, berufstätig zu bleiben (Treichel 2022). So bleibt es auch weiterhin den Betrieben und der Rechtsprechung überlassen, den bislang lockeren gesetzlichen Rahmen zu konkretisieren und Leitlinien für Familiengerechtigkeit in der Arbeitswelt normativ zu verankern. Hierbei ergibt sich erwartungsgemäß eine Bandbreite, mit der familiäre Bedarfssituationen etwa in der Rechtsprechung berücksichtigt und gewichtet werden. Dabei sind auch eher restriktive Entscheidungen nicht selten (vgl. Beispiele im Anhang unter 7.4).

7 EuGH Urteil vom 9. November 1983, C-199/82 – San Giorgio

8 Vgl. Seite 10 ff.

Infokasten 1: Fallbeispiel (Kommentierung des Beispiels Fall 2 und weitere Beispiele unter 7.4 des Anhangs)



Fall nach ArbG Schwerin, Urteil vom 12. Juli 2022 – 6 Ca 73/22, mit Anmerkung Nebe jurisPR-ArbR 10/2023, Anmerkung 8; Berufung zurückgewiesen durch LAG Rostock, Urteil vom 13. Juli 2023 – 5 Sa 139/22, juris; Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig verworfen, BAG, Beschluss vom 30. Januar 2024, 5 AZN 629/23.

Die Beschäftigte B arbeitet seit sieben Jahren in Vollzeit als Bäckereifachverkäuferin in einem von Unternehmer U betriebenen Backcafé. U beschäftigt in seinen Backcafés mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese arbeiten in einem Drei-Schicht-System (ab 5.30, 7.30 und 14.00 Uhr). B möchte nach der Geburt von Zwillingen und nach eineinhalb Jahren Elternzeit zurück zur Arbeit. Die Kita, in der die Zwillinge untergebracht sind, hat montags bis freitags von 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr geöffnet. Der Vater hat die Familie verlassen, ist verzogen und nimmt keine Betreuungsverantwortung wahr. Auch die Großeltern der Zwillinge stehen für deren Betreuung nicht zur Verfügung.

B beantragt bei U noch vor Rückkehr an den Arbeitsplatz eine Verringerung ihrer Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden. Sie bittet außerdem um Arbeitszuweisung zunächst nur für die Mittelschicht (7.30 Uhr bis 16.30 Uhr) und nicht an Samstagen. U nimmt keine Verhandlungen zu diesem Verringerungs- und Verteilungswunsch auf, sondern weist B an, an drei Tagen in der Frühschicht und am Freitag und Samstag in der Spätschicht zu arbeiten. U erklärt, B könne die Mittelschicht nicht beanspruchen, da es den Betriebsfrieden störe, wenn nur B ausschließlich in die Mittelschicht eingeteilt werde. Als B am ersten Tag erst zur Mittelschicht zur Arbeit erscheint, wird sie nach Hause geschickt und erhält eine Abmahnung wegen Pflichtverletzung und die Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall. Das von B angerufene Arbeitsgericht und auch das Landesarbeitsgericht sehen in der Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen – gleichmäßige Zuteilung der Schichten auf alle Beschäftigten – und der Sorgepflicht der B außerhalb der Kita-Öffnungszeiten keinen Grund, die persönliche Situation von B besonders zu gewichten. Das Risiko, im bestehenden Wechselschichtsystem nicht einsetzbar zu sein, trage B. Es sei ihre freie Entscheidung, ein in der Stadt tatsächlich auch bestehendes Kita-Angebot mit erweiterten Öffnungszeiten ungenutzt zu lassen. Beide Instanzen sehen sich nicht in der Lage, auf dem Boden des geltenden Arbeitsrechts, hier speziell § 8 Abs. 4 TzBfG, dem Schutz von Familie und Sorgeverantwortung sowie Erwerbsteilhabe und Kindeswohl besondere Geltung zu verschaffen. Es kommt zu keiner Erörterung zumutbarer Möglichkeiten, die Schichtenteilung mit dem Arbeitszeitverteilungswunsch der B und etwaigen, nicht näher spezifizierten Arbeitszeitwünschen der übrigen Beschäftigten in Übereinstimmung zu bringen.

In diesem Gutachten wird dargelegt, warum die Verwirklichung von Familiengerechtigkeit in der Arbeitswelt eines vereinbarkeitsförderlichen Rechtsrahmens bedarf und wie dieser ausgestaltet werden könnte. Allein mit (für einige Sorgeleistende auch gut abgesicherter) Eltern- und Pflegezeit sowie einem Ausbau an institutioneller Kinderbetreuung und institutionellen Pflegearrangements werden sich die Dilemmata für Familien (insbesondere für Sorge- und Pflegeleistende, aber auch für die Kinder und Pflegebedürftigen) bei der Verbindung von Sorge- und Erwerbsarbeit nicht ändern. Hierfür braucht es zusätzlich das **Leitbild einer familiengerechten Arbeitswelt**, das in der Gesellschaft und den Betrieben verankert und auch für die Rechtsprechung verbindlich ist. Schon lange wird eine Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ als Folge gesellschaftlichen Wandels und der Veränderungen der Arbeitswelt gefordert (Mückenberger 1985; Kohte 2011; Kocher et al. 2013). Gleichstellung und egalitäre Sorgearrangements werden sich ohne einen Wandel der Leitbilder in der Arbeitswelt nicht erreichen lassen (Voßkuhler 2019; Nebe 2024). Insbesondere sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einer sozialen Mitverantwortung für familiengerechte Lösungen, Gleichstellung und egalitäre Sorgearrangements nicht mehr ausweichen können. Hierfür bietet es sich an, den Schutz für familiäre Sorge vergleichbar anderen im Arbeitsrecht verankerten Schutzzielen, zum Beispiel der Gesundheit, gesetzlich zu gewährleisten. Damit zu verbinden ist ein spezifischer Schutz vor Benachteiligung für jene, die solche Rechte zur Vereinbarkeit in Anspruch nehmen. Auch die Vereinbarkeitsrichtlinie (RL (EU) 2019/1158) fordert ein Leitbild, in dem der Schutz für Sorgeleistende vor Nachteilen an die Sorgeverantwortung von Eltern und pflegenden Angehörigen anknüpft und damit an eine soziale Rolle und gerade

nicht an ein biologisches Geschlecht; unter anderem soll damit auch die Gleichstellung der Geschlechter gestärkt werden (vgl. Erwägungsgrund Nr. 6 RL (EU) 2019/1158).

Zur Lösung von typischen und im Lebensverlauf wechselnden Kollisionen zwischen den Sorgepflichten und den Pflichten aus Beschäftigungsverhältnissen bedarf es außerdem eines Mixes an Instrumenten, die gesetzlich so zu fassen sind, dass sie sich branchen- und betriebsspezifisch konkretisieren und im Einzelfall angemessen anwenden lassen (Beetz 2012). Das schließt unter anderem Freistellungszeiten und vor allem das Recht auf flexible Arbeitsmuster (bezogen auf Arbeitszeit und -ort) ein. Zur Herleitung eines solchen Lösungsansatzes wird im Folgenden zunächst die empirische Befundlage zur Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben und den Wünschen der Sorgeleistenden dargestellt (Kapitel 2). In Kapitel 3 folgt eine Darstellung, wie die Belange Sorgeleistender durch die bestehende Gesetzeslage und betriebliche Personalpolitik unterstützt und gerahmt werden beziehungsweise welche Hürden für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin bestehen. In Kapitel 4 wird zunächst der Bedarf an Regelungen durch Erweiterungen oder Modifikationen einschlägiger Gesetze in der bestehenden Systematik des Arbeitsrechts entwickelt und anschließend als „große Lösung“ ein arbeitsrechtliches Spezialgesetz vorgeschlagen, das als **Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz (VSSG)** den erforderlichen Leitbildwechsel für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für Beschäftigte, für Verantwortliche in Branchen und Betrieben, für die Rechtsprechung sowie für Politik und Gesellschaft mit der gewünschten Klarheit kodifiziert.

2 EMPIRISCHE BEFUNDE ZU BETREUUNG UND PFLEGE

2.1 Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Erwerbstätigen

Verläufe und Zielrichtungen weichen in der Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige stark voneinander ab. Bei Kindern gilt die elterliche Sorgearbeit der Entwicklung und Befähigung zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Handeln, vgl. § 1626 Abs. 2 BGB. Die Sorgearbeit bei altersschwachen und unheilbar Erkrankten zielt dagegen oftmals auf die Sicherstellung eines menschenwürdigen letzten Lebensabschnitts; bei pflegebedürftigen Erkrankten, die einer Heilung oder einer Chronifizierung entgegensehen, gilt die Sorgearbeit der Wiedererlangung der Alltagskompetenz beziehungsweise des möglichst eigenständigen Umgangs mit der Krankheit. In Familien mit pflegebedürftigen Kindern kumulieren die verschiedenen Herausforderungen. Entsprechend unterschiedlich sind die Aufgaben und Herausforderungen. Bei der Sorge für Kinder und

Jugendliche zeigen sich im Laufe der Zeit Fortschritte in der schrittweisen eigenverantwortlichen Übernahme der eigenen Lebensführung, die die Sorgearbeit verändern und erleichtern, bis sie mit Erreichen der Volljährigkeitsgrenze rechtlich erlischt. In bestimmten Bedarfskonstellationen wirkt sie dann in Gestalt der lebenslangen und wechselseitigen familialen Beistandspflichten (§ 1618a BGB) fort. Bei pflegebedürftigen alten oder unheilbar erkrankten Menschen dagegen geht die Entwicklung in die umgekehrte Richtung mit einem zunehmenden Verlust der Alltagskompetenz, die eine im Zeitverlauf immer stärkere Unterstützung erfordert, oft bis zur vollständigen Übernahme sämtlicher Aktivitäten. Die Planbarkeit der notwendigen Sorgearbeiten und zeitlichen Beanspruchungen ist bei Pflegebedürftigen daher deutlich schwieriger mit entsprechend größeren Problemen für die Vereinbarkeit mit beruflichen Anforderungen (Anhang unter 7.1). Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit müssen den jeweiligen besonderen Herausforderungen angepasst sein.

Infokasten 2: Definition von „Sorgearbeit“



Sorgearbeit bezeichnet die Übernahme der Verantwortung für das Wohlergehen von Personen (meist enger Familienangehöriger), die in ihrer Alltagskompetenz eingeschränkt sind, das heißt ihre Lebensführung nicht vollständig eigenverantwortlich sicherstellen können und daher Unterstützung anderer Personen benötigen. Dies umfasst die Sicherstellung der physischen und psychischen Grundbedürfnisse, der gesundheitlichen Versorgung, die Gefahrenabwehr sowie die Gestaltung des sozialen Umfeldes. Sorgearbeit erstreckt sich dabei in der Regel über längere Zeiträume mit einer dynamischen Entwicklung.

Betreuung meint die Unterstützung, Hilfe, Anleitung und auch Kontrolle von Personen bei Aktivitäten, die sie grundsätzlich selbst ausführen können. Unter **Pflege** versteht man die Übernahme von Tätigkeiten, die die betroffenen Personen selbst nicht (mehr) ausüben können. Die Übergänge zwischen Pflege und Betreuung sind allerdings fließend.

Säuglinge brauchen zunächst vor allem Pflege, die mit zunehmendem Alter der Kinder in Betreuung übergeht. Jugendliche brauchen kaum noch Betreuung, jedoch übernehmen die Eltern weiterhin vielfältige Sorgearbeiten, die mit der Erfüllung der Erwerbsaufgaben in Konflikt stehen können. Trotz dieser Unschärfen und der fließenden Übergänge zwischen Betreuung und Pflege hat sich in der Literatur eingebürgert, die Sorgearbeit für Kinder wie auch für Jugendliche kurz mit dem Begriff der **Kinderbetreuung** zu charakterisieren.

Der Begriff **Pflege** wird dagegen vor allem bei der Sorge für Personen (Erwachsene, aber auch Kinder) mit gesundheitlichen Einschränkungen verwendet, wenngleich auch hier oft reine Betreuungsaufgaben anfallen. Im Pflegerecht sind beispielsweise körperbezogene Pflegemaßnahmen und pflegerische Betreuungsmaßnahmen gleichermaßen berücksichtigt (vgl. § 4 Abs. 1 SGB XI).

In **Befragungen** wird der Begriff der Pflege oft sehr verkürzt operationalisiert. Der Mikrozensus erfragt beispielsweise die Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) (dazu Überblick bei Janda 2020). Im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) wird erfragt, wie viel Zeit auf Pflege oder Kinderbetreuung entfällt. In anderen sozialwissenschaftlichen Datensätzen, wie beispielsweise dem Deutschen Alterssurvey (DEAS), wird erhoben, ob es Personen im Haushalt gibt, die regelmäßig Hilfe, Betreuung oder Pflege benötigen. Die Abgrenzung, ob es sich dabei um Kinderbetreuung oder Pflege von Älteren handelt, wird bei den Analysen häufig auf Basis des Alters der sorgebedürftigen Person operationalisiert. Aus dem Vorhandensein von minderjährigen Kindern im Haushalt wird in der Regel auf Sorgeverpflichtungen geschlossen. Einen besonders unterbelichteten Bereich stellt die Pflegebedürftigkeit von Kindern mit Beeinträchtigung dar, die aus den Daten oft nicht klar erfasst werden kann. In der Regel werden in sozialwissenschaftlichen Befragungen keine zusätzlichen Informationen zur formalen Einstufung der Pflegebedürftigkeit nach SGB XI erhoben. Aus diesem Grund lassen sich die amtliche Pflegestatistik (siehe unten) und die sozialwissenschaftlichen Datenquellen schwer vergleichen. Zudem wird meist nicht der Umfang der Pflege erfragt, was für den Anspruch auf soziale Absicherung aber relevant wäre, da dieser gemäß §§ 19 Seite 2, 44 SGB XI erst ab einer Pflegezeit von mindestens zehn Stunden pro Woche besteht. Insgesamt muss man feststellen, dass die Datenlage im Pflegebereich äußerst unvollständig ist und die Ergebnisse trotz identisch verwendeter Begriffe nur schwer vergleichbar sind. Dies liegt mitunter auch daran, dass bei den sozialwissenschaftlichen Befragungen zumeist die „pflegenden Person“ im Fokus steht, während in der amtlichen Pflegestatistik dies die „Pflegebedürftigen“ sind.

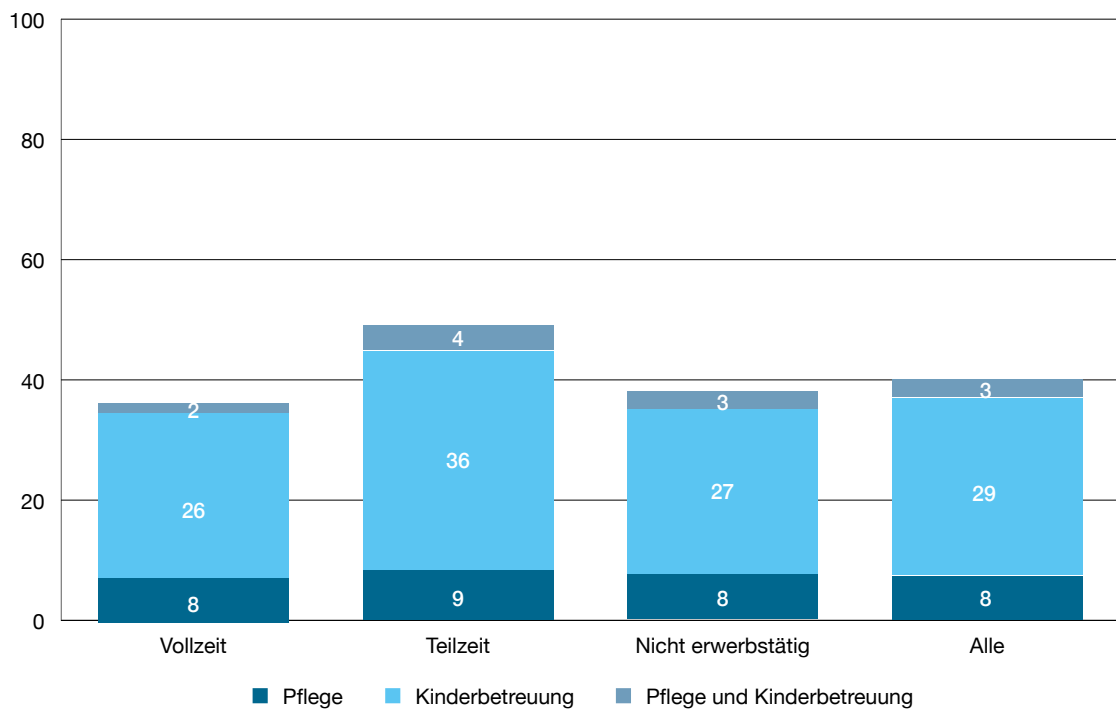
Die **amtliche Pflegestatistik** enthält keine Daten über die nicht beruflich pflegenden Personen in der häuslichen Pflege. Die Daten der Pflegestatistik basieren auf Erhebungen der Statistischen Landesämter bei den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sowie auf den Registerdaten der Pflegekassen. Sie enthalten ausschließlich Daten über die pflegebedürftigen Menschen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) sowie deren Inanspruchnahme von Leistungen der Pflegekassen. Daraus lässt sich zwar in etwa abschätzen, wie viele der pflegebedürftigen Personen überwiegend von Angehörigen und Zugehörigen versorgt werden, wenn kein Pflegedienst genutzt wird. Aber auch bei Sachleistungen eines Pflegedienstes wird ein Großteil, vielfach der überwiegende Teil, der Pflege und vor allem auch der Betreuung und Hilfe bei der Lebensführung von Angehörigen und Zugehörigen übernommen. Zudem sagen diese Zahlen nur aus, wie viele pflegebedürftige Personen von Angehörigen und Zugehörigen gepflegt werden, aber nicht, wie viele Personen ihre pflegebedürftigen An- und Zugehörigen pflegen. Da sich häufig mehrere Personen um einen Pflegebedürftigen kümmern, gehen Schätzungen auf Basis von Umfragen davon aus, dass etwa 4,5 bis über sieben Millionen Personen ihre Angehörigen pflegen (Rothgang & Müller 2018, Seite 100 ff.; Eggert et al. 2023). Vergleiche der Ergebnisse der amtlichen Pflegestatistik mit sozialwissenschaftlichen Befragungsdaten sind aus diesen Gründen äußerst schwierig.

Zum Zusammenhang von Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbstätigkeit verweisen zahlreiche Studien (zum Beispiel Dechant et al. 2014) darauf, dass nach wie vor große Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung und im Erwerbsumfang von Müttern und Vätern existieren. Zudem unterscheiden sich die Erwerbsmuster weiterhin zwischen Ost- und Westdeutschland, wobei ostdeutsche Frauen mit Kindern häufiger vollzeiterwerbstätig sind als westdeutsche Frauen (BMFSFJ 2021b). Weitaus weniger im Fokus des Interesses steht der Zusammenhang von Pflege und Erwerbstätigkeit (Ehrlich 2019; 2023; Ehrlich et al. 2020; 2022; Kelle 2020, siehe Kapitel 2.2).

Abbildung 1 gibt Auswertungen der repräsentativen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2021 wieder. Demnach hatten etwa 40 Prozent aller Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, die nicht in Ausbildung waren, familiäre Sorgeverpflichtungen, wobei sich 29 Prozent nur um Kinder, 8 Prozent nur um Pflegebedürftige und 3 Prozent sowohl um Kinder als auch um Pflegebedürftige kümmerten. Bei den Vollzeiterwerbstätigen sind es 36 Prozent, die Sorgetätigkeiten übernehmen. Erwartungsgemäß sind es bei den Teilzeiterwerbstätigen mit fast 50 Prozent deutlich mehr. Hier ist zu bedenken, dass Sorgetätigkeit insbesondere bei Frauen vielfach damit verbunden ist, dass zu Gunsten von Sorgetätigkeit Erwerbstätigkeit reduziert wird.

Abbildung 1: Anteil Personen mit Sorgeaufgaben nach Erwerbsstatus

Anteilsweise



Anmerkung: Personen wurden als „Sorgende“ definiert, wenn sie mindestens eine Stunde pro Tag auf Pflege oder Kinderbetreuung verwenden.⁹ Die Stichprobe wurde auf Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, die nicht in Ausbildung oder Studium sind, begrenzt. Kurzarbeit wurde unter Teilzeit gefasst.

Quelle: SOEP-Daten für das Jahr 2021, eigene gewichtete Analysen und eigene Darstellung

9 Folgende Frageformulierung wurde verwendet: „Wie sieht gegenwärtig Ihr normaler Alltag aus? Wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag, an einem typischen Samstag und an einem typischen Sonntag auf die folgenden Tätigkeiten? A) Kinderbetreuung B) Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen.“

Ein Großteil der Personen mit Sorgeaufgaben wünscht sich eine Verkürzung der Arbeitszeit (Tabelle 1). Tabelle 1 legt zudem nahe, dass Frauen mit Betreuungsaufgaben seltener eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit wünschen als Männer mit Betreuungsaufgaben. Zu beachten ist jedoch, dass in den hier dargestellten Analysen nicht nach tatsächlicher Arbeitszeit unterschieden wurde, es aber große Unterschiede im Erwerbsumfang von Frauen und Männern gibt.

Mit anderen Worten: Männer sind zumeist in Vollzeit erwerbstätig, sodass die Möglichkeit zu reduzieren für Männer größer ist als für Frauen, die zumeist bereits reduziert arbeiten. Allmendinger und Haarbrücker (2017, Seite 13) zeigen zudem auf, dass Sorgeaufgaben mit Zeitstress bei der Arbeit korreliert sind, wobei die Assoziation bei Pflegeaufgaben deutlich stärker ist als bei Kinderbetreuung.

Tabelle 1: Gewünschte Arbeitszeitveränderung von Beschäftigten mit familialen Sorgeaufgaben

	Personen, die Kinder betreuen 2018 ^{a)}		Personen, die pflegen 2012 ^{b) c)}	
	Frauen	Männer	Alle	Intensive Pflege
Gewünschte Reduzierung der Wochenarbeitszeit (Durchschnitt in Std./Woche)	1,1	4,1	1,0	2,0
Anteil an Beschäftigten mit Sorgeaufgaben				
Erhöhung gewünscht	24 %	10 %	16 %	28 %
Reduzierung gewünscht	47 %	63 %	45 %	36 %

Quellen: a) BMFSFJ (2021b Tab. 8-1), b) Geyer (2016, Tab. 9), c) Engstler & Tesch-Römer (2017, Tab. 2)

Das Erwerbsverhalten hängt bei Müttern stärker als bei Vätern vom Alter des jüngsten Kindes und damit von Sorgeverpflichtungen ab (Panova et al. 2017). In den Daten des familiendemografischen Panels FReDA (Bujard et al. 2023; Schneider et al. 2021) werden diese normativen Restriktionen abgebildet, indem Personen befragt werden, wie die Arbeitszeit einer Mutter ideal aussehen sollte, die in einer „hypothetischen Familie“ mit zwei Kindern lebt, deren jüngstes Kind zwei, vier, acht, zwölf oder 18 Jahre alt ist. Abbildung 2 stellt die tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen nach Alter des jüngsten Kindes und die als ideal erachtete Arbeitszeit gegenüber. Von Müttern mit einem zweijährigen Kind wird im Durchschnitt eine Erwerbsarbeitszeit von 20,8 Stunden pro Woche als ideal angesehen. Mit dem Alter des jüngsten Kindes steigt die als ideal betrachtete Arbeitszeit an. Die als ideal betrachtete wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, die Mütter mit einem vier Jahre alten Kind ange-

ben, liegt bei 26,3 Stunden, mit einem achtjährigen bei 30,1 Stunden und mit einem zwölfjährigen bei 32,1 Stunden (Bujard & Kleinschrot 2024). Für Mütter, deren jüngstes Kind volljährig ist, wird im Schnitt eine ideale Wochenarbeitszeit von 36,4 Stunden und damit eine Vollzeitbeschäftigung als ideal betrachtet. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt deutlich unter der als ideal betrachteten, vor allem wenn die Kinder im Schulalter sind. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Müttern, deren jüngstes Kind zwischen sieben und zwölf Jahren alt ist, beträgt im Schnitt 25,6 Stunden (Bujard 2024).

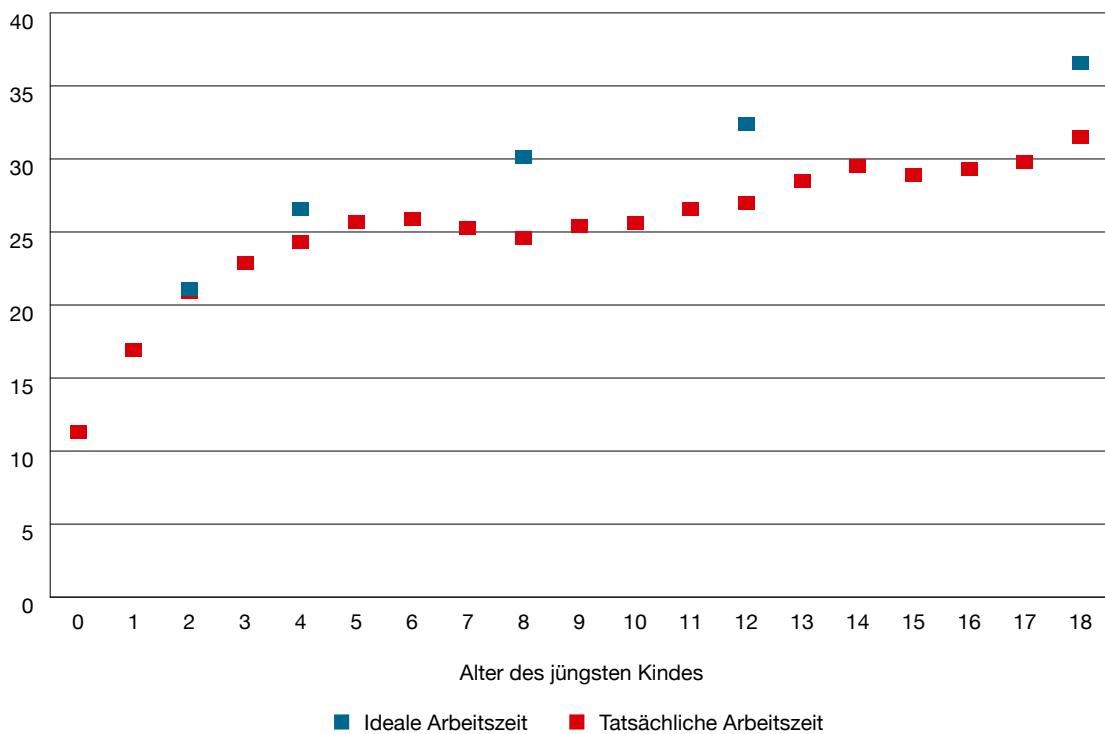
Während die als ideal betrachtete Arbeitszeit von Müttern häufig über der realisierten Arbeitszeit liegt, ist der Zusammenhang bei den Vätern gegenläufig. Die als ideal erachtete Arbeitszeit liegt vor allem für Väter mit Kindern im Alter von zwei oder vier Jahren unter der tatsächlichen. Allerdings liegen die als ideal

erachteten Arbeitszeiten von Vätern deutlich über jenen von Müttern. Ist das jüngste Kind zwischen vier und 18 Jahre alt, liegt beispielsweise die Erwerbsarbeitszeit, die für Väter als ideal betrachtet wird, durchweg zwischen 36 und 38 Stunden (Bujard & Kleinschrot 2024). Insgesamt zeigen die Darstellungen, dass es in Deutschland nach wie vor klare ge-

schlechtsspezifische Vorstellungen und damit auch Restriktionen hinsichtlich des Erwerbsverhaltens von Müttern und Vätern gibt. Von Müttern wird deutlich stärker als von Vätern erwartet, dass sie ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Betreuungsaufgaben reduzieren.

Abbildung 2: Als ideal betrachtete und tatsächliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes. Personen im Alter von 18 bis 50 im Jahr 2021/22

Stunden Pro Woche



Die ideale Arbeitszeit wurde für eine hypothetische Familie mit zwei Kindern, deren jüngstes Kind das Alter zwei, vier, acht, zwölf und 18 Jahre hat, erfasst. Tatsächliche Arbeitszeit ist geglättet (drei Jahre). Die genaue Frageformulierung lautet für ein Kind im Alter von zwei Jahren: „Stellen Sie sich eine Familie mit Mutter, Vater und einem zweijährigen Kind vor. Sollte die Mutter Vollzeit, Teilzeit oder gar nicht arbeiten?“ Für die Berechnung des Mittelwerts wurde angenommen, dass eine Vollzeiterwerbstätigkeit 40 Stunden und eine Teilzeiterwerbstätigkeit 20 Stunden umfasst.

Quelle: Bujard & Kleinschrot (2024), Bujard (2024) basierend auf FReDA Welle 1 (2021–2022).

Vereinbarkeitsprobleme werden auch von „Betriebskulturen“ und den sozialen Beziehungen im Unternehmen beeinflusst. Erwerbstätige mit familialen Sorgeaufgaben erfahren häufig negative und diskriminierende Reaktionen an ihrem Arbeitsplatz (Mohr et al. 2021; Voßkühler 2019). So berichten Mütter,

dass sie sowohl in der Schwangerschaft als auch nach der Elternzeit von betrieblichen Informationen und Verantwortlichkeiten abgeschnitten (circa 30 Prozent), bei Bonizahlungen und Gehaltserhöhungen übergangen (circa 20 Prozent), ihnen keine flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice ermöglicht

(circa 30 Prozent) und Kinderkrankentage nicht gewährt wurden (12 Prozent). Bei Vätern stehen dagegen abfällige Bemerkungen bei Inanspruchnahme von Elternzeit (bei Ankündigung 30 Prozent, bei Rückkehr 20 Prozent) sowie großer Druck auf möglichst geringe Inanspruchnahme und Dauer (circa 20 Prozent) im Vordergrund. Auch ihnen werden teilweise flexible Arbeitszeiten und Homeoffice verweigert (circa 17 Prozent) und Kinderkrankentage nicht gewährt (12 Prozent).

Bei Beschäftigten mit Pflegeaufgaben zeigen sich ganz ähnliche Erfahrungen, wenn auch mit etwas anderem Gewicht (Mohr et al. 2021). Von betrieblichen Informationen und Verantwortlichkeiten abgeschnitten zu werden, berichten 17 Prozent der Frauen und circa 20 Prozent der Männer, von der Verweigerung flexibler Arbeitszeiten oder Homeoffice circa 20 Prozent der Frauen und der Männer. Sofern Pflegende Pflegezeiten (kurzfristige Arbeitszeitverhinderung, Pflegezeit, Familienpflegezeit) in Anspruch nehmen, sah sich etwa die Hälfte von ihnen bereits bei Ankündigung mit abfälligen Bemerkungen und ausgrenzendem Verhalten sowohl von Kolleginnen und Kollegen als auch von Vorgesetzten konfrontiert, was gleichermaßen für Männer und Frauen gilt (ebenda).

2.2 Erwerbsstatus von Pflegenden

Tabelle 2 fasst die Ergebnisse verschiedener Studien zum Erwerbsverhalten von pflegenden Personen zusammen. Mehr als die Hälfte der Pflegenden ist demnach erwerbstätig. Aktuelle Analysen mit dem SOEP 2021 passen sich in dieses Bild ein und zeigen, dass mehr als 50 Prozent der Pflegenden unter 60 Jahre alt sind (Fraunhofer FIT 2023). Tabelle 2 verweist erneut auf die deutlichen Geschlechterunterschiede im Bereich Erwerbstätigkeit und unbezahlter Arbeit und Pflege. 19 Prozent der pflegenden Frauen sind vollzeiterwerbstätig im Vergleich zu 34 Prozent der pflegenden Männer. Betrachtet man nur die Pfe-

genden im Erwerbsalter, so liegt die Vollzeitquote bei Frauen bei etwa 30 Prozent, bei den Männern hingegen bei etwa 70 Prozent. Obwohl die Geschlechterunterschiede auch im Pflegebereich zu verzeichnen sind, sind sie geringer ausgeprägt als im Bereich der Kinderbetreuung. Allerdings ist hervorzuheben, dass beide Bereiche nur bedingt vergleichbar sind, da Kinderbetreuung andere Altersphasen betrifft. Zudem muss berücksichtigt werden, dass die Pflege auch die Pflege des (Ehe-)Partners beziehungsweise der (Ehe-)Partnerin beinhaltet.

Als größtes Problem bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf werden Dauer und Lage der Arbeitszeit genannt. Dabei werden von 34 Prozent der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben und 29 Prozent der Kindererziehenden große bis sehr große Probleme gesehen (DGB 2017, Seite 9). Dies trifft vor allem auf jene mit sehr langen Arbeitszeiten (46 Prozent) oder einer unregelmäßigen Lage wie Schichtarbeit, Wochenendarbeit oder erweiterter Erreichbarkeit (circa 50 Prozent) zu (ebenda, Seite 11). Der Koalitionsvertrag 2021 sieht vor, dass die Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetze weiterentwickelt werden und pflegende Angehörige und Nahestehende „mehr Zeitsouveränität, auch durch eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten“ erhalten (Koalitionsvertrag 2021–2025, Seite 63).¹⁰ Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat in seinem zweiten Bericht konkrete Vorschläge für eine Familienpflegezeit vorgelegt, die einen Anspruch auf teilweise Freistellung (und damit auf Reduzierung der Arbeitszeit) sowie eine steuerfinanzierte Kompensation des Entgeltausfalls durch ein Familienpflegegeld für jede pflegebedürftige Person einmalig für maximal 36 Monate (Unabhängiger Beirat 2023, Seite 26 ff.) vorsieht und sich dabei ersichtlich (vgl. Seite 26) am Konzept von Elternzeit und Elterngeld im BEEG orientiert. Bei Verabschiedung dieses Gutachtens lag noch kein konkreter Regulierungsvorschlag aus dem zuständigen Ressort (dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) vor.

10 https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf

Tabelle 2: Erwerbsstatus (Vollzeit, Teilzeit, nicht erwerbstätig und Ruhestand) von pflegenden Personen, Zeilenprozente

		Jahr	Vollzeit erwerbst.	Teilzeit erwerbst.	Nicht erwerbst.	Im Ruhestand
Alle Pflegenden						
VdK-Pflege- studie ^{a)}	Alle	2021	27 %	30 %	15 %	29 %
DIW/SOEP ^{b)}	Alle	2019	34 %	25 %	11 %	29 %
	Pflegezeit > 10 h/Woche	2019	19 %	27 %	15 %	39 %
DIW/SOEP ^{c)}	Frauen	2018	19 %	24 %	26 %	31 %
	Männer	2018	44 %	5 %	18 %	33 %
Pflegende im Erwerbsalter						
Infratest ^{d)}	Alle	2016	28 %	36 %	35 %	–
	davon aufgrund Pflegefall	2016	–	23 %	14 %	–
IW/SOEP ^{d)}	Frauen	2017	35 %	46 %	19 %	–
	Männer	2017	76 %	9 %	15 %	–
WIdO/ Pflege-Report ^{e)}	Frauen	2017	29 %	45 %	25 %	–
	Männer	2017	66 %	16 %	18 %	–

Anmerkung: Die Datengrundlage ist bei den Studien nicht ganz vergleichbar, da teilweise alle informell Pflegenden, teilweise nur Hauptpflegepersonen befragt wurden und teilweise die Abgrenzung „Pflege mehr als zehn Stunden pro Woche“ verwendet wurde. In der VdK-Pflegestudie ist der Anteil der in Teilzeit erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Pflegenden etwas höher als im SOEP, was daran liegen dürfte, dass in der VdK-Studie Pflegebedürftige mit dem höheren Pflegegrad 4 und 5 überrepräsentiert sind, bei denen die Angehörigen ihre Erwerbsarbeit stärker reduzieren als bei niedrigeren Pflegegraden.

Quellen: a) Büscher et al. 2022, b) Geyer et al. 2022, c) Fischer & Müller 2020, d) TNS Infratest 2017, e) Kochskämper et al. 2020, f) Räker et al. 2020.

2.3 Inanspruchnahme von fürsorgebezogenen Freistellungen

2.3.1 Elternzeit

Zu den ältesten und wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, die auf die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit abzielen, zählt das Recht auf Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes (zur Historie für beide deutsche Staaten Scheiwe 2022). Dieses wurde 1979 in der Bundesrepublik als sogenannter Mutterschaftsurlaub zunächst nur für Mütter eingeführt, 1986 als sogenannter Erziehungsurlaub auf Väter ausgedehnt und mit einem Lohnersatz ergänzt, und 2007 durch Elternzeit/Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ersetzt. Die zeitliche Gestaltung der Freistellung wurde dabei fortlaufend flexibilisiert und durch partnerschaftsorientierte Elemente ergänzt. Die Elternzeit und das Elterngeld sind somit, wenn auch zunächst unter anderem Namen, lange bekannt und in der Bevölkerung breit akzeptiert. Bei Müttern ist die Inanspruchnahme sehr hoch. Der Anteil der Mütter, die Elterngeld bezogen haben, an allen Berechtigten liegt seit mehr als zwölf Jahren über 95 Prozent (Statistisches Bundesamt 2022c, Seite 7). Bei Vätern ist die Beteiligung unter dem 2007 geschaffenen Konzept stark gewachsen, von 21,2 Prozent für im Jahr 2008 geborene Kinder auf 46,2 Prozent für in 2021 geborene Kinder (Statistisches Bundesamt 2024). Sehr große Unterschiede gibt es jedoch nach wie vor bei der Dauer der Inanspruchnahme. Väter orientieren sich dabei stark an der Gewährung von Elterngeld (Brehm et al. 2022, Seite 4): Die durchschnittliche Bezugsdauer liegt bei etwa drei

Monaten. Zwei Drittel von ihnen nahmen für im Jahr 2019 geborene Kinder allerdings lediglich die Mindestdauer für den Erhalt des ihnen sonst nicht zustehenden Elterngeldes von zwei Monaten (sogenannte Partnermonate) in Anspruch. Die restliche Zeit des Elterngeldbezugs wird ganz überwiegend von Müttern genutzt.

Seit Einführung von Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus im Jahr 2015 deuten sich jedoch leichte Veränderungen an, indem Väter zusätzliche Monate in Anspruch nehmen und Frauen vor allem die Möglichkeiten zur Verlängerung der Elternzeit bei gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit ab dem zweiten Jahr nach der Geburt nutzen (BMFSFJ 2018). Im Jahr 2021 nahmen bereits 15 Prozent der Väter und 37 Prozent der Mütter nach dem Basiselterngeld auch Elterngeld Plus in Anspruch (Tabelle 3). Auch die Inanspruchnahme der Partnerschaftsmonate nimmt zu, allerdings auf sehr niedrigem Niveau. Dennoch sieht man Rückwirkungen auf die egalitäre Teilung der Kinderbetreuung. Für im Jahr 2019 geborene Kinder gingen im ersten Jahr nach der Geburt über 10 Prozent der Eltern gleichzeitig in Elternzeit (Brehm et al. 2022, Seite 4). Da danach der Anteil der alleinigen Inanspruchnahme durch Väter zunächst ansteigt, kann man davon ausgehen, dass auch hier weiterhin oft beide Eltern gleichzeitig in Elternzeit sind, was sich in den Daten aber nicht abbildet, da die Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Elterngeldbezug nicht in den amtlichen Daten abgebildet ist. Die Reform von 2015 hat ferner zu vermehrten Erwerbsstunden der Mütter und einem entsprechend höheren Erwerbseinkommensanteil von Frauen im Haushalt geführt (Boll et al. 2023).

Tabelle 3: Inanspruchnahme von Elterngeld – Anteile und Dauer

	2009	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Väter							
Väterbeteiligung Elterngeld a)	24,0 %	38,8 %	40,4 %	42,1 %	43,5 %	43,7 %	b)
Davon							
ohne Elterngeld Plus	–	91,8 %	88,8 %	87,4 %	86,7 %	85,8 %	84,6 %
durchs. Bezugsdauer (Mon.)	3,5	3,0	3,1	3,0	2,9	2,9	2,8
mit Elterngeld Plus	–	8,2 %	11,2 %	12,6 %	13,3 %	14,2 %	15,4 %
durchs. Bezugsdauer (Mon.)	–	8,5	8,7	8,9	8,8	8,6	8,2
nachrichtlich: mit Partnerschaftsbonus	–	2,2 %	3,2 %	3,5 %	3,5 %	3,7 %	3,8 %
Mütter							
Inanspruchnahme Elterngeld (Anteil an allen Elterngeldberechtigten)	98,0 %	97,8 %	97,8 %	97,9 %	98,1 %	97,1 %	b)
Davon							
ohne Elterngeld Plus	–	79,9 %	74,1 %	69,9 %	67,5 %	65,3 %	63,1 %
durchs. Bezugsdauer (Mon.)	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,6	11,6
mit Elterngeld Plus	–	20,1 %	25,9 %	30,1 %	32,5 %	34,7 %	36,9 %
durchs. Bezugsdauer (Mon.)	–	20,1	19,9	20,0	19,9	19,8	19,6
nachrichtlich: mit Partnerschaftsbonus	–	0,8 %	1,1 %	1,3 %	1,3 %	1,4 %	1,5 %

Anmerkungen: a) „Die Väterbeteiligung bezeichnet den prozentualen Anteil der Kinder, für die (mindestens) ein männlicher Leistungsbezieher Elterngeld bezogen hat, an allen im betrachteten Zeitraum geborenen Kindern.“ (Statistisches Bundesamt 2024). b) Daten lagen bis zur Fertigstellung des Berichts noch nicht vor.

Quellen: Statistisches Bundesamt (2024) sowie verschiedene weitere Tabellen der Genesis-Online-Datenbank (<https://www-genesis.destatis.de/>), Tabellen: 22922-0009, 22922-0109, 22922-0103, 22922-0030, 22922-0031, eigene Berechnungen.

2.3.2 Kinderkrankentage und Eltern mit pflegebedürftigen Kindern

Die Freistellung oder Reduzierung von Arbeitszeiten aufgrund der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen ist kaum mit Daten belegt, es sei denn, dass öffentliche Mittel in Anspruch genommen werden. Dies ist bei Pflegezeiten aber nur bei Beantragung von Pflegedarlehen oder dem Pflegeunterstützungsgeld der Fall.¹¹ Bei Krankschreibungen zur Betreuung erkrankter Kinder gibt es aggregierte Befunde der Krankenkassen (BMG 2024).¹² Diese weisen zwar darauf hin, dass zunehmend mehr Väter Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen, aber dass eine stark geschlechtsspezifische Lücke in der Inanspruchnahme bestehen bleibt (siehe beispielsweise AOK 2022; BMG 2024). Zudem zeigen Befragungsdaten, dass ein Teil der Eltern sich bei Krankheit des Kindes gelegentlich selbst krankmeldet, da sie – nach Ablauf der maximalen Dauer an Kinderkrankengeld – „sich nicht anders zu helfen wissen“ (DAK 2017). Informationen zur Inanspruchnahme von Eltern-Kind-Kuren sind prinzipiell in der Rehabilitationsstatistik, die von der Deutschen Rentenversicherung geführt wird, enthalten. Es existieren jedoch unseres Wissens keine systematischen Analysen zu den sozialstrukturellen Mustern der Inanspruchnahme dieser Leistung. Beispielsweise ist nicht bekannt, in welchem Umfang diese Leistungen auch von Vätern in Anspruch genommen werden.¹³

Ein in der Familien- wie auch der Gesundheitsforschung stark unterbelichtetes Forschungsfeld ist die Pflege von Kindern mit Beeinträchtigung. Eine international vergleichende Studie auf Basis von Befragungsdaten zeigt, dass Mütter mit „disabled children“ eher in traditionellen Erwerbsarrangements

leben (Di Giulio et al. 2014). Zudem legen zahlreiche Studien nahe, dass Eltern mit Kindern mit Pflegebedarf – vor allem jene mit Kindern mit intellektueller Behinderung oder Mehrfachbehinderung – in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigt sind, was sich nicht zuletzt in reduzierter Lebenszufriedenheit, Einsamkeit und verringerten sozialen Kontakten äußert (BMAS 2022b; Di Giulio et al. 2014; Sarimski et al. 2013; Vonnelich 2016). Zudem weist eine nicht repräsentative Befragung von Eltern von pflegebedürftigen Kindern darauf hin, dass drei Viertel der Befragten (93 Prozent davon waren Frauen) aufgrund der Pflege die Erwerbstätigkeit oder Ausbildung eingeschränkt oder aufgegeben haben (Kofahl & Nickel 2022). Etwa drei Viertel der Erwerbstätigen gaben an, im Berufsalltag Probleme aufgrund der Pflegeaufgaben zu haben (ebenda, Seite 15). Als besonders wertvolle unterstützende Maßnahmen wurden die Möglichkeit der kurzfristigen Freistellung von der Arbeit nach Pflegezeitgesetz wie auch die Verhinderungs- oder Kurzzeitpflege erachtet (ebenda, Seite 21).

2.3.3 Freistellung zur Pflege

Die Pflege von Pflegebedürftigen ist mit besonderen Herausforderungen verbunden, da die Anforderungen an die Pflegenden oft heterogen sind und die Belastungen, je nach Krankheitsverlauf, stark variieren können und zum Teil schwer berechenbar sind. Für das Jahr 2021 wurde die Inanspruchnahme von Freistellungs- und Reduzierungsmaßnahmen in der bereits oben genannten VdK-Pflegestudie erhoben (Büscher et al. 2022). Lediglich 9 Prozent aller erwerbstätigen Pflegepersonen (58 Prozent aller Pflegepersonen) haben demnach eine der möglichen Freistellungen in Anspruch genommen. Am häufigs-

.....

11 Diese schlechte Datenlage ist – wie bei der Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Elterngeldbezug – misslich, da politische Maßnahmen ohne hinreichende empirische Grundlage beschlossen werden. Wie sehr sich die Bundesregierung bei der Einführung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) verschätzt hat, zeigen zum Beispiel die Prognosen zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit. Bei Einbringung des Gesetzentwurfs (BT-Drs. 18/3124) ging die Bundesregierung für das Jahr 2017 von 4.500 Fällen aus und rechnete mit 2.813 Anträgen auf ein zinsloses Darlehen. Nach dem Mikrozensus 2017 nahmen aber circa 82.000 Personen eine (teilweise) Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG in Anspruch (BT-Drs 19/11550, Seite 3), wohingegen im Jahr 2017 nur 232 Anträge auf ein Darlehen gestellt wurden (BT-Drs 19/18378, Seite 9). Obwohl nun seit dem Jahr 2017 im Mikrozensus zumindest die Inanspruchnahme von Pflege-/Familienpflegezeit erhoben wird und damit zumindest die absoluten Zahlen halbwegs verlässlich geschätzt werden können, weiß man trotzdem nichts über die relative Inanspruchnahme und die Bedarfslage, da die Zahl Anspruchsberechtigter nach wie vor nicht bekannt ist, weil die informelle Pflege nicht erhoben wird. Hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Elterngeld lässt sich noch nicht einmal die absolute Zahl ermitteln.

12 Zwar werden die Informationen der verschiedenen Krankenkassen durch das BMG zusammengestellt, jedoch liegen diese Daten nur hoch aggregiert vor. Es ist beispielsweise aus den Daten nicht ersichtlich, ob die Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen nach Geschlecht oder Familienform (beispielsweise alleinerziehend versus Paarfamilie) variiert (siehe beispielsweise https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Statistiken/GKV/Geschaeftsergebnisse/KG2_2022.pdf).

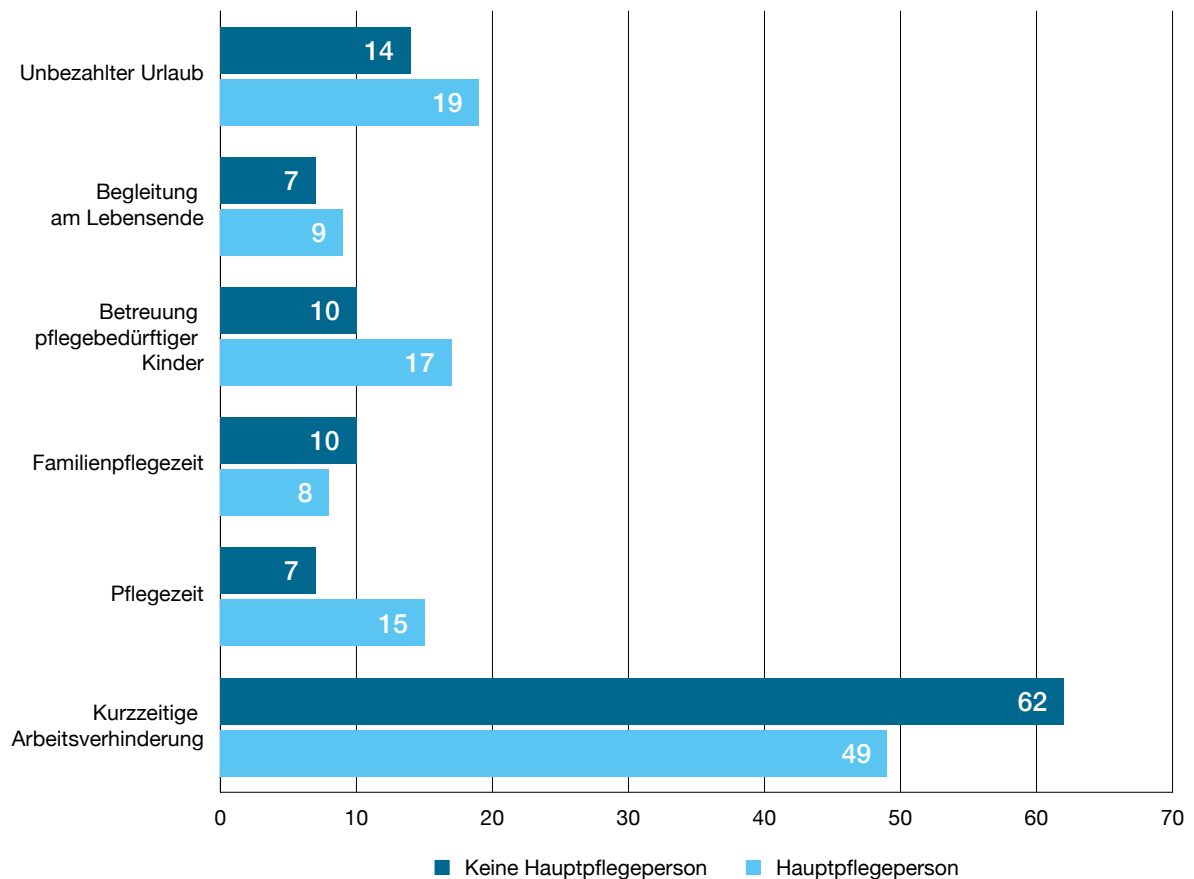
13 Ein Problem ergibt sich daraus, dass Rehabilitationen nicht nur durch die Rentenversicherung, sondern auch durch die Krankenkassen administriert werden können, sodass keine einheitliche und umfassende Statistik zu Eltern-Kind-Kuren existiert.

ten wurde von den Hauptpflegepersonen mit knapp 50 Prozent die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (bis zu zehn oder 20 Tagen) bei Eintritt einer akut auftretenden Pflegesituation genutzt (Abbildung 3). Pflege- oder Familienpflegezeit nehmen gut 23 Prozent, eine Freistellung zur Betreuung von pflegebedürftigen Kindern 17 Prozent und 9 Prozent zur Begleitung am Lebensende in Anspruch. Knapp 20 Prozent wählen

allerdings keinen der Freistellungsansprüche, sondern melden sich selbst krank oder nehmen unbezahlten Urlaub. Informell Pflegende, die nicht die Hauptpflegeperson sind, nehmen alle Freistellungsmaßnahmen weniger in Anspruch mit Ausnahme der kurzfristigen Arbeitsverhinderung, die von 62 Prozent in Anspruch genommen wird.

Abbildung 3: Inanspruchnahme von Freistellungs- und Reduzierungsmaßnahmen

In Prozent



Anmerkung: Befragt wurden alle erwerbstätigen Pflegepersonen. Dabei wurde nicht danach unterschieden, ob die gepflegte Person pflegebedürftig im Sinne des SGB XI ist, also die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Reduzierungs- und Freistellungsmaßnahmen erfüllt worden sind. Zudem sind in der Stichprobe Pflegepersonen von Angehörigen mit höherem Pflegegrad überrepräsentiert, die sowieso verstärkt ihre Erwerbstätigkeit eingeschränkt haben (siehe Anmerkungen zu Tabelle 2). Die Repräsentativität dieser Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Quelle: Büscher et al. (2022, Seite 44), eigene Darstellung.

Fragt man, warum die Freistellungsmöglichkeiten nicht in Anspruch genommen werden, wird erwartungsgemäß eine fehlende Notwendigkeit als Hauptgrund genannt (Abbildung 4). Etwa ein Drittel von

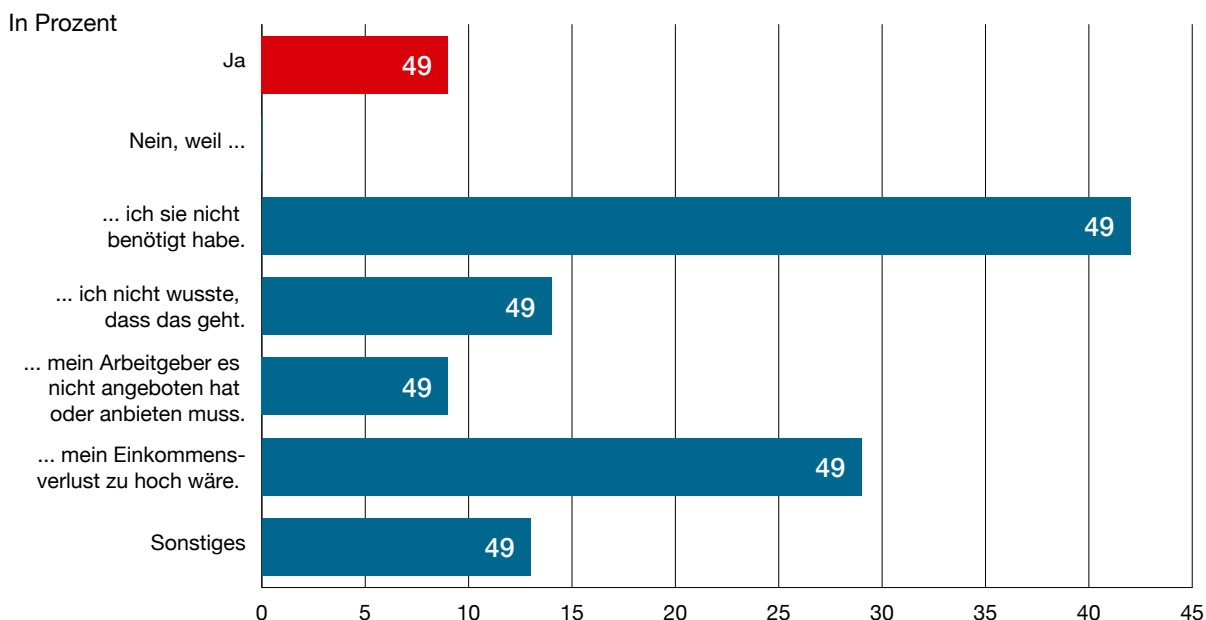
denen, die keine Freistellung genutzt haben, nennt allerdings zu große Einkommenseinbußen als Grund. Beide Gründe nehmen mit steigendem Pflegegrad der pflegebedürftigen Person deutlich ab. Bei Pflege-

grad 5 nehmen 14 Prozent eine Freistellung in Anspruch; fehlende Notwendigkeit wird nur noch von 37 Prozent und zu große Einkommenseinbußen werden von 24 Prozent genannt (Büscher et al. 2022, Seite 43). 14 Prozent der Pflegepersonen waren die Möglichkeiten zur Freistellung unbekannt. Im Jahr 2017 waren dies allerdings noch 25 Prozent bei der schon länger bestehenden Maßnahme der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (Hiel-scher 2017, Seite 93). In der früheren Befragung des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) aus dem Jahr 2014 werden ebenfalls vor allem finanzielle Gründe genannt, aber auch Angst vor beruflichen Nachteilen und mangelndem Verständnis am Arbeitsplatz (Naumann et al. 2016, Seite 82). Zudem werden Probleme bei der Organisation der Pflege und die geringe Planbarkeit des Pflegeverlaufs thematisiert.

Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass in der VdK-Pflegestudie 72 Prozent der Pflegenden, die Pflege- oder Familienpflegezeit genutzt haben, diese als nicht ausreichend einschätzen (Büscher et al. 2022,

Seite 45).¹⁴ Insbesondere aber wird eine Geldleistung von über 90 Prozent aller Befragten gefordert (ebenda, Seite 46). Dies spiegelt sich auch in den Wünschen der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung des DGB-Index (2018, Seite 4) wider, wonach sich 61 Prozent sowohl Auszeiten als auch finanzielle Unterstützung wünschen, aber lediglich 5 Prozent Auszeiten wahrnehmen können und nur 1 Prozent finanzielle Unterstützung erhält. Der Wunsch nach finanzieller Absicherung wird auch in den Ergebnissen einer Al-lensbach-Befragung aus dem Jahr 2022 deutlich, wo-nach sich 61 Prozent eine Erhöhung des Pflegegeldes wünschen. Allerdings wünschten sich auch mehr als ein Drittel der Befragten eine Verbesserung lokaler Unterstützungsangebote (Klie 2022, Seite 62). Es ist abzuwarten, ob die vom unabhängigen Beirat für Ver-einbarkeit von Pflege und Beruf empfohlene Reform des Pflegezeitgesetzes (siehe oben 2.2), die eine Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige analog zum Elterngeld vorsieht, in dieser Legislaturperiode durchsetzbar ist.

Abbildung 4: Inanspruchnahme und Gründe für die Nichtinanspruchnahme von Freistellungsmöglichkeiten



Quelle: Büscher et al. (2022, Seite 42), eigene Darstellung

¹⁴ In diesem Zusammenhang darf nicht übersehen werden, dass der mit dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) geschaffene Rechtsanspruch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit zur Angehörigenpflege kaum greift, da er nur für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 25 Mitarbeitenden verpflichtend ist, § 2 Abs. 1 Seite 4 FPfZG. 82,2 Prozent der Unternehmen in Deutschland sind Kleinunternehmen (bis neun Beschäftigte), 14,7 Prozent sind kleine Unternehmen (bis 49 Beschäftigte). In ihnen arbeiteten circa 40 Prozent aller Beschäftigten (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Tabellen/wirtschaftsabschnitte-insgesamt.html>; abgefragt am 13. Mai 2024).

2.4 Wünsche nach unterstützenden Maßnahmen

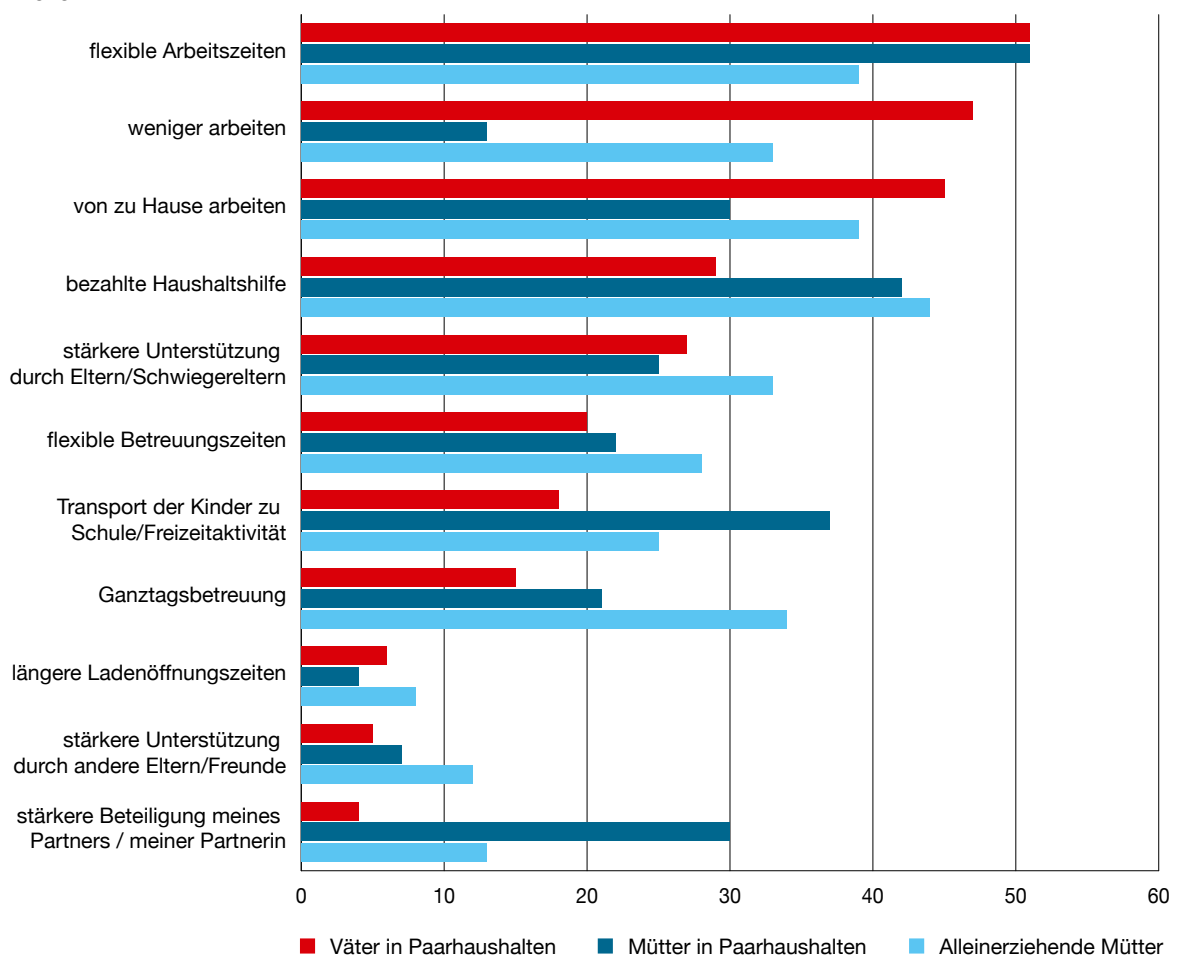
2.4.1 Betreuung und Erwerbstätigkeit

Neben den direkt an die Erwerbstätigkeit anknüpfenden Flexibilitäten äußern Personen mit familialen Sorgeverpflichtungen in verschiedenen Befragungen Bedarfe für weitere Unterstützungsmaßnahmen. Eine Allensbach-Befragung aus dem Jahr 2019 gibt die

Wünsche von Eltern wieder, die Kinder unter 14 Jahren haben (Abbildung 5). Erfragt wurde, was „besonders helfen“ würde, um Vereinbarkeitsprobleme zu lösen. Neben den für Väter und Mütter gleichermaßen hohen Wünschen nach flexiblen Arbeitszeiten und -orten wünschen sich vor allem Mütter bessere Infrastrukturangebote wie Haushaltshilfen, flexible Betreuungszeiten und Ganztagsbetreuung sowie Entlastung bei den Wegen der Kinder zu Schule und Freizeitaktivitäten. Dies gilt insbesondere für alleinerziehende Mütter.

Abbildung 5: Wunsch nach Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kind und Beruf, Frauen und Männer mit Kindern unter 14 Jahren, 2019

In Prozent



Anmerkung: Fragen: „Was würde Ihnen besonders helfen, um Hausarbeit, Kindererziehung, Beruf, Freunde und so weiter zeitlich besser unter einen Hut zu bekommen?“ (Mehrfachantworten möglich.) Die Fallzahlen für alleinerziehende Väter waren zu gering für separate Analysen.

Quelle: BMFSFJ (2021b, Seite 388 f.), eigene Darstellung.

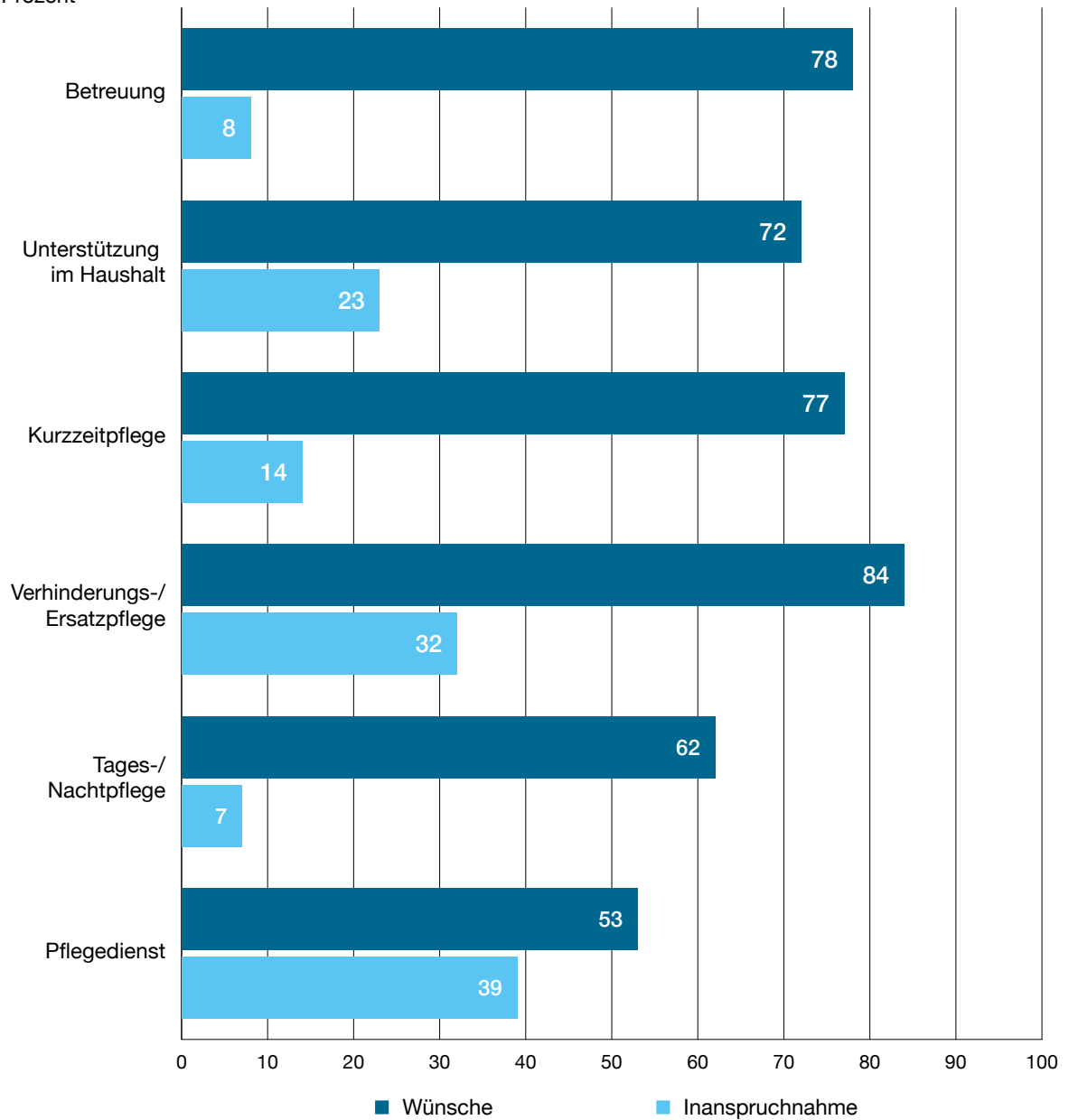
2.4.2 Unterstützende Angebote bei Pflege

Auch die pflegenden Familienangehörigen wünschen sich verstärkte Infrastrukturangebote, wie aus der VdK-Pflegestudie zu ersehen ist (Abbildung 6). Allerdings wurde hier nicht explizit nach Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gefragt, sondern es sind auch die Wünsche von Pflegenden, die nicht erwerbstätig sind, enthalten. Die Inanspruchnahme der durch die Pflegeversicherung finanzierten Dienste ist nach wie vor sehr gering. Selbst Leistungen der ambulanten Pflegedienste werden von weniger als 40 Prozent in Anspruch genommen. Tages-/Nachtpflege nutzen nur 7 Prozent. Entsprechend hoch sind daher auch die Wünsche nach mehr Unterstützung, insbesondere bei den Leistungen für kurzfristige und wenig planbare akute Situationen wie Verhinderungs- und Kurzzeitpflege. Aber auch Haushaltshilfen und Betreuungsdienste werden vermehrt gewünscht. Insgesamt sind die Bedürfnisse nach mehr Unterstüt-

zungsinfrastruktur somit denen von Eltern ähnlich, wenngleich auf deutlich höherem Niveau. Als Gründe, warum die Leistungen nicht oder nicht umfangreicher in Anspruch genommen werden, werden von etwas mehr als der Hälfte finanzielle Gründe genannt, nämlich dass die privaten Zuzahlungen zu hoch wären (Büscher et al. 2022, Seite 32). Nahezu genauso oft wird angegeben, dass vor Ort kein Angebot vorhanden oder die Kapazitäten zu knapp seien (knapp 50 Prozent). Selbst bei den ambulanten Pflegediensten scheitert die Inanspruchnahme von (mehr) Leistungen bei 48 Prozent. Vergleicht man diese Zahlen mit der Befragung von informell Pflegenden aus dem Jahr 2015 (Schwinger et al. 2016), zeigt sich eine deutlich verschlechterte Angebotslage. Dort wurde bei Tages-, Verhinderungs- und Kurzzeitpflege nur von circa 20 Prozent ein fehlendes Angebot genannt, und bei ambulanten Pflegediensten fanden 26 Prozent keinen (geeigneten) Anbieter.

Abbildung 6: Inanspruchnahme von Unterstützungsdienstleistungen und Wünsche nach mehr Unterstützung

In Prozent



Quelle: Büscher et al. (2022, Seite 30 ff.), eigene Darstellung.

3 WAS IST ERREICHT ... UND WAS NOCH NICHT?

Eine Politik für eine familiengerechte Arbeitswelt hat zunächst und vor allem das Ziel zu erreichen, dass erwerbstätige Menschen bessere Möglichkeiten bekommen, persönliche Belange und berufliche Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Persönliche Belange von besonderem Gewicht sind dabei die Sorge für Kinder und die für hilfebedürftige Menschen. Diese Belange haben Beschäftigte typischer-

weise in ihrer Funktion als Familienangehörige. Auf die familiäre Sorgearbeit konzentrieren sich deshalb die folgenden Ausführungen maßgeblich. Nichtfamiliäre Sorgearbeit wird in diesem Gutachten mitgeführt, aber von der Berücksichtigung familialer Sorge im Arbeitsrecht jeweils gesondert betrachtet (siehe Infokasten 3).

Infokasten 3: Personenkreis, dem die bessere Vereinbarkeit von Sorgearbeit mit beruflichen Anforderungen ermöglicht werden sollte



Familiäre Sorgearbeit liegt vor, wenn Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung (nicht zwingend im eigenen Haushalt) stattfindet. Für die Präzisierung des Begriffs der nahen Angehörigen bietet sich eine Orientierung an § 7 Abs. 3 PflegeZG, § 44b Abs. 1 Nr. 2a SGB V an. Danach berechtigt die Sorge für leibliche Adoptiv-, Stief-, Pflege-, Enkel- und Schwiegerkinder, für Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner, für Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, für leibliche, Stief-, Pflege-, Adoptiv- und Schwiegereltern, -großeltern und -geschwister sowie für Schwägerin und Schwager zum Bezug von Sozialleistungen sowie zu Freistellungen im Beschäftigungsverhältnis nach PflegeZG und FPfZG. § 1 Abs. 3 BEEG erstreckt familiäre Sorgearbeit als Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld außerdem auf Kinder, die mit dem Ziel der Adoption in den Haushalt aufgenommen wurden oder für die die Anerkennung oder Feststellung einer Vaterschaft noch nicht abgeschlossen ist. Es liegt folglich nahe, im Arbeitsrecht auch über die Definitionen im PflegeZG und im FPfZG hinaus insgesamt an einen weiten Angehörigenbegriff anzuknüpfen.

Sorgearbeit in Form von Pflege übernehmen auch Personen, die nicht unter diese weite Definition fallen. **Nichtfamiliäre Sorgearbeit** als besonderer Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung dürfte in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen, nicht zuletzt deshalb, weil sie auch der Entlastung von Familien dienen kann. Das Sozialrecht berücksichtigt dies bereits verschiedentlich. So beschränkt es in § 19 SGB XI den Begriff der Pflegeperson nicht auf Familienangehörige und ermöglicht damit die Einbindung zum Beispiel auch ehrenamtlicher, freundschaftlicher oder nachbarschaftlicher Pflege in die Pflegearrangements. Seit dem 1. November 2022 berechtigt § 44b Abs. 1 Nr. 2b SGB V auch eine Person aus dem nahen Umfeld eines/einer Versicherten zum Bezug von Krankengeld, wenn sie die versicherte Person für eine stationäre Behandlung begleitet und ihr hieraus ein Verdienstausschlag entsteht. Ein zum Sozialrecht komplementäres Arbeitsrecht muss sich deshalb auch mit diesen vom Sozialrecht einbezogenen Personengruppen befassen. Von der familialen Sorgearbeit unterscheiden sich solche Arrangements allerdings durch fehlende gesetzliche Unterhaltspflichten oder familientypische Solidarbeziehungen. Eine Unterstützung solcher – sei es aus Gründen empfundener Verpflichtung oder auch aus Sympathie – eingegangenen Arrangements durch arbeitsrechtliche Ansprüche auf Freistellung erfordert deshalb gesonderte Entscheidungen.

Auch der Koalitionsvertrag 2021-2025 nennt im Zusammenhang von pflegerechtlichen Reformen mit dem Ziel größerer Zeitsouveränität neben den pflegenden Angehörigen auch die pflegenden „Nahestehenden“ (Seite 81). Möglicherweise bietet überdies die im aktuellen Koalitionsvertrag angekündigte „Verantwortungsgemeinschaft“ (Seite 80) Anknüpfungspunkte für eine Erweiterung des Personenkreises.

3.1 Rechtlicher Schutz / Ermöglichung

Der Schutz der Familie ist verfassungsrechtlich garantiert. Der Schutz des Familienlebens ist völkerrechtlich verbürgtes Menschenrecht. Beides umfasst das Recht, Sorgeverantwortung für die Pflege der Familie und ihrer Mitglieder auszuüben. Die Vereinbarkeit ist im deutschen Recht bislang noch nicht systematisch als Teil einer menschengerechten Arbeitswelt verankert. Auch in der rechtspolitischen Diskussion¹⁵ wird der Schutz der Familie noch nicht auf gleicher Höhe wie der Schutz des Persönlichkeitsrechts, der Schutz der Gesundheit oder anderer hochrangiger Verfassungsrechte der Beschäftigten mitgedacht. Gesetzliche Regelungen zur gleichstellungsfördernden Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsmarktpolitik finden sich im öffentlichen Dienst, auch auf Landesebene (vgl. exemplarisch das Landesgleichstellungsgesetz, LGG, für das Land Brandenburg, auszugsweise abgedruckt im Anhang unter 7.2). Für die Privatwirtschaft fehlt es an gesetzlicher Regulierung, die Vereinbarkeitsbedarfe für den gesamten Lebensverlauf in den Blick nimmt. Wie die Gesundheit durch das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz, die Tarifautonomie durch das Tarifvertragsgesetz, der Datenschutz durch die DSGVO und das BDSG und so weiter geschützt sind, so müssen auch das Recht auf Familie und verfassungsrechtlich geschützte Sorgeverpflichtungen im Arbeitsleben speziell und umfassend auch einfachgesetzlich geschützt werden.

Im deutschen staatlichen Arbeitsrecht findet sich kein besonderes Gesetz oder kein besonderer Normenabschnitt zur Regulierung von Kollisionslagen bei gleichzeitigen familialen und arbeitsvertraglichen Pflichten. Wiederum sind im nationalen Arbeitsrecht in verschiedenen Spezialgesetzen (vor allem BEEG, PflegeZG und FPfZG und § 45 SGB V) konkrete Rechte normiert, damit sich Sorgepflichtige von ihrer Erwerbsarbeit vollständig oder teilweise freistellen lassen können. Durch solche genutzten Freistellungen (Elternzeit oder Pflegezeit) lassen sich zumindest Pflichtenkollisionen auflösen. Für Eltern(teil)zeit

und Kinderkrankenpflege stehen zudem staatliche Ersatzleistungen zur Verfügung, für Pflege(teil)zeit hingegen nicht (siehe Zusammenstellung all dessen im Anhang unter 7.3).

Aber auch dort, wo Sorgepflichtige spezielle Regelungen vorfinden, um sich von ihrer Erwerbsarbeit vollständig oder teilweise freistellen lassen zu können, sind jene mitunter so ausgestaltet, dass sie den verschiedenen Sorgeleistungen und mit ihnen verbundenen Anforderungen nur eingeschränkt gerecht werden können. Auch sind die Regelungen zur Inanspruchnahme eher eng gefasst und von zum Teil sehr starren Formalitäten abhängig (vgl. dazu Fallbeispiel Nr. 7 unter 7.4 des Anhangs sowie unter 7.3 des Anhangs „begrenzende Voraussetzungen“ und „Probleme“). Soweit Regelungen bestehen, reflektieren sie außerdem noch nicht adäquat nichttraditionale Formen der Bildung von Solidargemeinschaften innerhalb und außerhalb der Familie. In der Konsequenz sind die Regelungen deshalb zu spezifisch und damit unübersichtlich und entsprechen nur bedingt den tatsächlich existierenden Solidarbeziehungen.

3.2 Familienbewusste Personalpolitik

Den eher lückenhaften rechtlichen Vorgaben steht ein sich seit den 1990er Jahren zur Vermeidung von Fachkräftemangel entwickelndes Engagement von Unternehmen gegenüber (siehe im Detail Gerlach 2024). Familienpolitik wird zuallererst mit dem Staat assoziiert. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind für die Unterstützung von Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit aber auch zu wesentlichen Akteuren geworden. Denn nur eine familienbewusste Arbeitswelt macht Vereinbarkeit möglich und trägt so nicht nur zur Zufriedenheit von Eltern bei, sondern auch zu einem besseren Schutz von Familien vor Armut. Betriebswirtschaftliche Untersuchungen zeigen aber auch, dass die Berücksichtigung von familienbedingten Interessen der Mitarbeitenden nicht nur deren Motivation und Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit, sondern auch die Effizienz

15 Diese Diskussion wurde bereits in den 1970er Jahren in der Arbeitssoziologie teilweise unter dem Begriff der „Humanisierung der Arbeitswelt“ geführt (dazu Überblick bei Kleinöder 2016) und nun wiederbelebt, vgl. Kleinöder et al. 2019; abrufbar unter <https://www.boeckler.de/de/tagungsberichte-18029-humanisierung-des-arbeitslebens-hda-die-geschichte-eines-forschungsprogramms-39220.htm>.

des Mitteleinsatzes für Unternehmen steigert (zuerst Gerlach & Schneider 2012).

Betriebliches Familienbewusstsein insgesamt ist facettenreich und kann über drei verschiedene Dimensionen beschrieben werden. Einerseits geht es neben dem Angebot konkreter Maßnahmen um betriebliche Informationsprozesse, in deren Rahmen die Unternehmensleitung beziehungsweise Personalverantwortliche im Dialog mit den Mitarbeitenden stehen. Inhalte sind dabei beispielsweise Beschäftigtenwünsche und betriebliche Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Andererseits bedeutet betriebliches Familienbewusstsein, dass familiäre Verpflichtungen sowie deren Auswirkungen und Anforderungen ganzheitlich akzeptiert werden. Hier geht es um die Frage, inwieweit Familienbewusstsein zur Unternehmenskultur gehört und Führungskräfte beispielsweise im Rahmen ihres Handlungsspielraums ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit ermöglichen. Wichtig für eine an einer familienbewussten Unternehmenskultur orientierten Personalpolitik ist jedoch die Einbeziehung nicht nur aller Komponenten der Vereinbarkeitsproblematik, sondern auch solcher der Personalentwicklung, der Weiterbildung und Karriereplanung – und dies idealerweise in Abstimmung mit den Interessen und Möglichkeiten des Partners beziehungsweise der Partnerin.

Zentral im Zusammenhang der Entwicklung betrieblicher Familienpolitik waren – zumindest anfänglich – unterschiedlichste Auditierungsverfahren, die einerseits den Prozess der familienbewussten Gestaltung von betrieblicher Personalpolitik begleiteten, andererseits aber auch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als Ausweis ihrer Familienorientierung im Wettbewerb um Fachkräfte genutzt wurden. 1998 ging das Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung an den Start. Eine Vielzahl weiterer Auditierungsverfahren und Auszeichnungen, in deren Fokus die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit steht, folgten, manche bundesweit (wie das der Bertelsmann Stiftung „Familienfreundlicher Arbeitgeber“), andere auf ein jeweiliges Bundesland bezogen (beispielsweise in Bayern „Erfolgreich.Familienfreundlich“ oder das Bremer Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ des gemeinnützigen Vereins Impulsgeber Zukunft beruf & familie). Inzwischen gibt es über 1.900 von „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung auditierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als zwei Millionen Beschäftigten. Zudem sind

bereits knapp 8.900 Unternehmen Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das 2007 durch das Bundesfamilienministerium und den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (den Vorgänger der Deutschen Industrie- und Handelskammer) gegründet wurde. Die „formalisiert“ familienbewussten Unternehmen sind nur ein kleiner Teil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dennoch haben sie eine deutliche Wirkung in der Arbeitswelt entfaltet. So ist das Angebot familienbewusster Maßnahmen insbesondere bei gut Qualifizierten ein wesentlicher Grund, sich in einem Unternehmen zu bewerben (Buchwald & Wiener 2018).

Neben den sehr wichtigen Zeit- beziehungsweise Ortsmaßnahmen wie flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice und Ähnlichem hat die Zurverfügungstellung von Informationen eine große Bedeutung. Dies kann insbesondere bei neu auftretenden Pflegefällen in der Familie wichtig sein und zum Beispiel durch betriebliche Pflegelotsen geschehen. Aber auch die Vermittlung von Tagespflegeplätzen, Haushaltshilfen, Einkauf- und Wäscheservices, das Angebot von Ferienfreizeiten für Kinder sowie Fortbildungsprogrammen für Führungskräfte sind Beispiele aus der Fülle möglicher Maßnahmen. Wichtig dabei ist, dass eine regelmäßige und systematische Kommunikation über die Bedarfe der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten des Unternehmens stattfindet, um Mittel gezielt einsetzen und Kollisionslagen wirklich lösen zu können.

Zu der anfänglich schwerpunktmäßig familienbewusst ausgerichteten Unternehmensentwicklung kamen in den letzten circa zehn Jahren Erweiterungen um lebensphasenspezifische Personalpolitik hinzu (vgl. Rump & Eilers 2014). Eine besondere Rolle in entsprechenden Unternehmenskonzepten spielt auch die betriebliche Gesundheitspolitik (berufundfamilie 2022). Dabei lassen sich auch systematische Zusammenhänge zwischen einer guten betrieblichen Vereinbarkeit, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit nachweisen (BMAS 2015, Seite 58 ff.).

Dieses wachsende familienbewusste Engagement vieler Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hat sich durch eine Vielzahl von Untersuchungen inzwischen als lohnend sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden erwiesen. Vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit erst durch entsprechende An-

gebote ermöglicht. Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entstehen mittlerweile hinlänglich nachgewiesene positive betriebswirtschaftliche Effekte (zuerst FFP 2008; Gerlach & Schneider 2012; zusammenfassend Lanfranconi et al. 2019, Seite 12).

Die vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit 2003 regelmäßig durchgeführten „Unternehmensmonitore Familienfreundlichkeit“ zeigen den deutlichen Bedeutungszuwachs familienbewusster Maßnahmen sowohl für Unternehmen als auch Beschäftigte über die letzten 20 Jahre (Hammermann & Stettes 2023, Seite 9 ff.). Während viele Unternehmen anfänglich noch Widerstände zeigten, wenn ab 2007 Väter die Partnermonate bei der Elternzeit nehmen wollten, sind heute über die Hälfte der Unternehmen davon überzeugt, dass die Unterstützung von Vätern in Zukunft noch bedeutsamer wird, als sie es schon ist (ebenda, Seite 17). Beindruckend ist auch die Unterstützung bei der Angehörigenpflege. Während 2015 23,8 Prozent der befragten Unternehmen angaben, Auszeiten, die über gesetzliche Verpflichtungen hinausgehen, zu gewähren, waren es 2023 38,1 Prozent (ebenda, Seite 28). Daten des IAB-Betriebspanels haben den Bedeutungszuwachs familienbewusster Angebote von Unternehmen in den beiden letzten Jahrzehnten sowie den Zusammenhang zwischen entsprechenden Angeboten und einer schnellen Rückkehr von Müttern nach der Geburt von Kindern verdeutlicht (Frodermann et al. 2018).

Im Hinblick auf die Akteure beim Engagement für betriebliche Familienpolitik zeigte sich schon Anfang des Jahrtausends, dass Familienbewusstsein maßgeblich durch Unternehmen geprägt ist und Tarifverträge vergleichsweise unbedeutend sind. Auf Grundlage einer Auswertung des IAB-Betriebspanels von 2002 zeigte sich, dass hochgerechnet auf alle Betriebe in Deutschland nur 2 Prozent von ihnen auf Basis von Tarifverträgen – beziehungsweise 2,5 Prozent bei betrieblichen Regulierungen – Vereinbarungen geschlossen hatten, um die Chancengleichheit zu fördern. Das galt eher für große als für kleine Betriebe (Möller & Allmendinger 2003, Seite 3). Im Jahr 2007 hatten weniger als 10 Prozent der 2.070 befragten Betriebe der WSI-Betriebsrätebefragung eine familienorientierte Betriebsvereinbarung, wobei der Anteil bei Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten 44 Prozent betrug. Eine aktuelle Auswertung des

IAB-Betriebspanels stellte einen signifikanten Einfluss von Betriebsräten auf das Engagement nur für Betriebe fest, die unter Branchentarifverträge fallen (Jirjahn & Mohrenweiser 2021).

Im Rückblick auf die Entwicklung ist ein Wechselverhältnis zwischen den seit den späten 1990er Jahren von den Unternehmen angebotenen familienbewussten Maßnahmen und der staatlichen Familienpolitik, die zunehmend unterstützend tätig wurde, festzustellen. Viele unterstützende Vereinbarkeitsmaßnahmen wurden zunächst in Unternehmen angeboten. Die Politik förderte deren Verbreitung in der Arbeitswelt durch unterschiedliche Maßnahmen. Dazu gehören zum Beispiel die Initiierung und Finanzierung des „Erfolgsfaktors Familie“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die Einrichtung von Referat 205 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (familienfreundliche Arbeitswelt, familienbewusste Infrastruktur, Fachkräftesicherung) sowie die Finanzierung von Gutachten und Umfragen zu betriebswirtschaftlichen Effekten einer familienbewussten Personalpolitik auf Bundesebene und durch viele Landesministerien. Potenziale einer solchen losen Koppelung von Entwicklungen in Arbeitswelt und Politik sollten auch im weiteren Politikgestaltungsprozess genutzt werden.

Trotz aller Dynamik in der Entwicklung familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen gibt es nach wie vor eine erhebliche Anzahl an Unternehmen ohne entsprechende Angebote. Und auch in Unternehmen mit familienbewussten Angeboten kann es Hürden bei der Inanspruchnahme geben (Hammermann et al. 2019). Dies betrifft nicht nur die Frage, ob und für wen Vereinbarkeitsmaßnahmen überhaupt angeboten werden, sondern auch, welchen Stellenwert sie im Rahmen personalpolitischer Strategien haben und inwiefern sie durch das Verhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie von Vorgesetzten und durch herrschende Organisationskulturen unterstützt oder umgekehrt konterkariert werden. Viele Betriebe bieten Arrangements an, die über das hinausgehen, was gesetzlich vorgeschrieben ist, und verstehen Vereinbarkeitsmaßnahmen als Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit. Dabei kann es Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und der Wahl bestimmter Maßnahmen geben. So finden sich zum Beispiel Geldleistungen, Teilzeitbeschäftigung, Betriebskita, spezielle Ferienbetreuungsprogramme oder Kooperation mit Pflegediensten und Tagespflegeeinrichtungen.

gen eher in großen Betrieben. In kleineren Unternehmen kommt es eher zu individuellen Lösungen bei der Erkrankung von Kindern, Vertrauensarbeitszeit, individuell vereinbarten Arbeitszeiten oder der Hilfe bei der Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen (MFKJKS NRW 2011, Seite 16 ff.; Weßler-Poßberg 2019; Ruppert et al. 2019; Eggert et al. 2018).

Das reine Angebot sagt jedoch noch wenig darüber aus, wie solche Maßnahmen tatsächlich in der Organisationskultur verankert sind. Es gibt Betriebe, die formal Vereinbarkeitsmaßnahmen anbieten, die Beschäftigten jedoch eher entmutigen, sie tatsächlich in Anspruch zu nehmen, oder wenn doch, dann mit der Befürchtung negativer Auswirkungen auf ihre Reputation und ihre beruflichen Chancen im Betrieb. Schließlich können von betrieblicher Seite aus ernst gemeinte Vereinbarkeitsangebote durch direkte Vorgesetzte und implizite Erwartungen wie etwa eine betriebliche Anwesenheitskultur in ihrer Wirkung beeinträchtigt werden. Auch bergen zwar geschlechterneutral formulierte Vereinbarkeitsangebote, die jedoch implizit mit der Botschaft versehen sind, dass sie sich vorrangig an Frauen (als Mütter oder Töchter und Partnerinnen pflegebedürftiger Personen) richten, die Gefahr von neuen Teilhabe- und Karrierehemmnissen für Frauen.

All diese möglichen Hürden, ebenso wie die Tatsache, dass betriebliche Familienpolitik nicht flächendeckend vorauszusetzen ist, deuten auf eine staatliche Flankierungsnotwendigkeit hin.

3.3 Verantwortlichkeit in allen Akteurskonstellationen

Bedingungen, die Familiengerechtigkeit und Gleichstellung fördern können, sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, die sich wechselseitig verstärken oder blockieren können: (1) Institutionen des Wohlfahrtsstaats, die das Verhalten der Beschäftigten über das Setzen von Anreizen oder umgekehrt über Kosten für die Unternehmen beeinflussen; (2) gesetzliche Rahmenbedingungen; (3) korporative Akteure wie insbesondere die Tarifparteien, die innerhalb der gesetzlichen Regelungen Vereinbarungen für ganze Branchen treffen; (4) einzelne Betriebe.

Die Sozial- und Betriebspartner, also Akteure der Ebenen 3 und 4, spielen eine herausragende Rolle für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und demzufolge auch für die Familiengerechtigkeit der Arbeitswelt. Im Bereich betrieblicher Regulierung hat der Gesetzgeber bereits mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 die Verantwortlichkeit der Betriebsparteien für die Vereinbarkeit verdeutlicht. Es ist ausdrückliche Aufgabe des Betriebsrates, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern, vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG. Die Tarifvertragsparteien sind im Zuge der verschiedenen Gesetze mit konkreten Diskriminierungsverboten, allen voran im Zuge des Antidiskriminierungsgesetzes von 2006, deutlich stärker als zuvor in der Verantwortung, ihre Vereinbarungen von unmittelbar und mittelbar geschlechtsdiskriminierenden Inhalten freizuhalten. Denn Arbeitsrecht ist Schutzrecht und gilt ungeachtet der verfassungsrechtlich gewährleisteten Koalitionsfreiheit und der damit garantierten Tarifautonomie auch für Tarifvertragsparteien. Auch die Tarifautonomie findet ihre Schranken in anderen Grundrechten und damit auch in Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG und Art. 6 Abs. 1 GG. Das drückt sich in zahlreichen konkreten Normen aus, die eine Abweichung zum Nachteil verbieten und damit auch die Dispositionsfreiheit der Tarifparteien beschränken, vgl. § 22 Abs. 1 TzBfG, § 31 AGG oder § 8 PflegeZG. Eine vergleichbare Vorgabe wie für die Betriebsparteien durch § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG existiert für die Tarifvertragsparteien bisher zwar nicht. Die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie hindert den Gesetzgeber aber nicht, die Tarifparteien für die Belange der Geschlechtergleichstellung, für den Schutz der Familie und demzufolge für die Belange der Vereinbarkeit stärker in die Pflicht zu nehmen. Die bis heute weiter anwachsende Fülle an Rechtsprechung zeigt, welcher Aufholbedarf hier bestand und besteht (vgl. Nebe 2012; Klebe & Wenckebach 2021). Richtig ist, dass Art. 9 Abs. 3 GG die Tarifautonomie schützt und der Gesetzgeber durch neue gesetzliche Anforderungen an Tarifvertragsinhalte die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht gefährden darf. Hierbei hat der Gesetzgeber in Zeiten stetig abnehmender Tarifbindung eine besondere Verantwortung. Zum einen liegt die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ohnehin im erklärten gemeinsamen Interesse der Tarifvertragsparteien und steht in Zeiten des Fachkräfteman-

gels in besonderem Fokus (BDA 2013). Zudem sichert eine gesetzliche Mindestregelung gerade diejenigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die auf Arbeits- und Fachkräfte angewiesen sind, im Wettbewerb. So haben die Erfahrungen der Transformation in Ostdeutschland seit 1990 und die in den östlichen Bundesländern deutlich niedrigere Tarifbindung gezeigt, dass sich mit einer Absenkung von Arbeitsbedingungen Tarifbindung gerade nicht stärken lässt. Je weniger Arbeitsbedingungen durch staatliche Vorgaben gegen Unterbietung nach unten abgesichert sind, umso größere Anstrengungen müssen unternommen werden, um auskömmliche Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen zu erreichen. Gesetzliche Mindestbestimmungen, die den Tarifparteien Gestaltungsspielraum lassen, bieten auch Unternehmen Schutz vor Unterbietungswettbewerb. Empirischen Studien zufolge stimuliert das staatliche Recht die Inhalte der Tarifparteien. Nach dem Prinzip des „Shadow of the law“ (dazu speziell für die Materie von Antidiskriminierung und Gleichstellung Mangold 2018) kommt dem staatlichen Recht eine besondere Verantwortung zu, damit sich vor dessen Hintergrund (in the shadow of the law) private Regulierungsakteure entfalten. Zu untersuchen sind daher verbindliche Impulse durch das staatliche Recht für alle Branchen und alle Beschäftigten. Zu bedenken ist aber auch, dass selbst bei einer hohen Vereinbarkeitssensibilität gesetzliche Mindestvorgaben nicht entbehrlich sind, denn Tarifbindung kommt gerade Frauen deutlich seltener zugute, da sie häufiger in Branchen (zum Beispiel in Privathaushalten) und Betrieben (zum Beispiel in Kleinstbetrieben) mit besonders niedriger Tarifbindung arbeiten.

Verbindlicher Rahmung bedarf auch die Rechtsprechung, wie berichtete Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen (Mohr et al. 2021, Seite 33 ff.) und die hier (siehe oben in der Einleitung sowie im Anhang unter 7.4) referierten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen belegen. Das geltende nationale Arbeitsrecht liefert keine hinreichenden Antworten auf die beschriebenen vielfältigen und durchaus unterschiedlichen Flexibilisierungsbedarfe. Zum einen sind die einzelnen Flexibilisierungsbedarfe sehr unterschiedlich gewichtet, was

Versorgungs- und Gerechtigkeitslücken generiert. Zum anderen gibt es keine hinreichend konkreten normativen Vorgaben im staatlichen Recht dafür, wie die regelmäßigen Zeitkonflikte außerhalb speziell geschützter Freistellungskorridore (also außerhalb von Eltern- oder Pflegezeiten) transparent und erwartungssicher behandelt werden (Deutscher Bundestag 2022). Innovative Regeln auf kollektiver oder individueller Ebene, die heute schon als Beispiele guter Praxis Vorbildwirkung haben können (Flüter-Hoffmann 2005), erreichen nur eine sehr begrenzte Zahl von Erwerbspersonen. Die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitsarrangements bleibt auch mangels fehlender gesetzlicher Sanktionen bei nicht eingehaltenen Verhandlungspflichten (Wietfeld & Hinrichsen 2023) mit Unsicherheit behaftet. Ohne normative Vorgaben bleibt häufig unklar, wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Falle von „Kollisionslagen“ privater mit beruflichen Anforderungen reagieren. Nur punktuell ist klargestellt, dass bei Auswahlentscheidungen soziale Belange vorrangig zu beachten sind, so bei der Festlegung der Verteilung von Erholungsurlaubszeiten im Betrieb (vgl. die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Grund zur Zurückstellung von Urlaubswünschen, dazu § 7 Abs. 1 Seite 1 BUrlG) oder bei der Bestimmung, wer im Falle von Arbeitsplatzabbau gekündigt wird (vgl. die Berücksichtigung von Unterhaltspflichten in der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen, dazu § 1 Abs. 3 Seite 1 KSchG). Gerichtsverfahren dokumentieren, wie risikobehaftet die Situation für die Einzelnen ist, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Kollisionslagen oder „Selbsthilfe“ durch die Beschäftigten zum Beispiel mit Kündigung wegen Pflichtverletzung reagieren (zum Beispiel Feldhoff 2011, siehe auch Fallbeispiele in Infokasten 1 und Beispiele im Anhang unter 7.4). Dann droht nicht selten der Vorwurf unzulässiger Zurückbehaltung der Arbeitsleistung und in der Konsequenz die Kündigung. Zudem zeigen Gerichtsentscheidungen, dass aus den genannten einzelnen Regelungen zur Priorisierung von sozialen Pflichten (wie bei der Urlaubsfestlegung oder bei der Sozialauswahl im Falle betriebsbedingter Kündigungen) nicht auf einen generellen Vorrang von Sorgepflichten bei innerbetrieblichen Verteilungskonflikten geschlossen wird. Gegenwärtig ist zu beobachten,

wie sich im Einzelfall gut beratene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch individuelle Inanspruchnahme von Teilzeit ein regelmäßiges Kurz Sabbatical immer im Juli ermöglichen und ihre individuellen Urlaubspläne sichern und dabei die üblichen innerbetrieblichen Verteilungskonflikte um begehrte Urlaubszeiten umgehen, und dies ohne Rücksicht auf andere, eventuell auch höher zu gewichtende Interessen (zum Beispiel bei Eltern mit an Schulferien gebundenen Kindern), was eine faire Urlaubsorganisation im Betrieb deutlich erschwert (dazu LAG Berlin-Brandenburg, 10. März 2017, 6 Sa 1746/16¹⁶; LAG Hess., 8. Mai 2023, 17 Sa 1165/22).

Angesichts unzureichender gesetzgeberischer Reformen halten deshalb die rechtspolitischen Forderungen nach für Beschäftigte individuell passenden Gestaltungsrechten zur Vereinbarkeit von Arbeitspflichten und Sorgeverantwortung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder allgemeiner Work-Life-Balance) bis heute an (Klebe & Wenckebach 2021).

3.4 Besondere Bedarfe

Die Belange für eine familiengerechte Arbeitswelt hängen unter anderem auch davon ab, welche besonderen (weniger häufig vorkommenden) Bedarfe Familien zusätzlich haben. Solche besonderen Bedarfe können sich daraus ergeben, dass Kinder beziehungsweise Jugendliche zum Beispiel wegen einer chronischen Erkrankung oder Behinderung intensiver versorgt oder begleitet werden müssen, bestehen aber auch in Mehrkinderfamilien, nach einer Mehrlings- oder Früh-

geburt. Mehrbedarfe können sich aber auch in besonders zeitintensiven familiären Lebensphasen ergeben, zum Beispiel unmittelbar nach einer Trennung oder Scheidung, vor allem wenn das Erwerbs- und Betreuungsmodell an eine neue Situation angepasst werden muss (dazu Beirat, Gutachten gemeinsam getrennt erziehen 2022) oder wenn Doppelbelastungen durch zeitgleich zu erbringende Sorgearbeit und Pflegeaufgaben bestehen. Aber auch Alleinerziehende, die wenig oder keine Unterstützung vom anderen Elternteil erhalten, befinden sich aufgrund ihrer doppelten Alleinverantwortung für Familien- und Erwerbsarbeit in einer besonderen Bedarfslage (Schumann 2020, Seite 742 ff.). Im Folgenden soll dies anhand von zwei Beispielen veranschaulicht werden.

3.4.1 Eltern mit behinderten Kindern

Die Vereinbarkeitsrichtlinie (RL (EU) 2019/1158) verlangt von den Mitgliedstaaten, besondere Belange bei der innerstaatlichen Gesetzgebung zu berücksichtigen (vgl. Erwägungsgründe Nr. 4, 37 und Art. 5 Abs. 8 der Richtlinie). Im deutschen Arbeitsrecht gibt es nur vereinzelte Regelungen, die diese Vorgaben umsetzen. So ist seit der Reform des Mutterschutzrechts im Mutterschutzgesetz eine von acht auf zwölf Wochen verlängerte Mutterschutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung geregelt, und im Krankenversicherungsrecht wird der Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung eines behinderten Kindes zeitlich unbegrenzt gewährt (§ 45 Abs. 4 SGB V). Ansonsten finden sich keine konkreten Regeln, die den besonderen Bedarfen von Eltern mit behinderten

16 Vgl. dazu LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10. März 2017 – 6 Sa 1746/16 –, Rn. 59, juris: „Nach der gesetzlichen Konzeption sind dem Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit gerade keine gegenläufigen Arbeitszeitinteressen anderer Arbeitnehmer entgegenzuhalten. [...] Auch dem Wunsch einer bestimmten zeitlichen Lage des bezahlten Erholungsurlaubes können nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegengehalten werden. Im Unterschied dazu hat der Gesetzgeber solche Einschränkungen in § 8 TzBfG für die Geltendmachung der Arbeitszeitreduzierung gerade nicht vorgenommen.“ Und weiter heißt es in der Entscheidung in Rn. 71: „Danach hat zwar die Beklagte Urlaubs- und Freizeitwünsche auf die Mitarbeiter gerecht zu verteilen, möglichst vielen Mitarbeitern die Urlaubswünsche unter Berücksichtigung betrieblicher Belange zu erfüllen (Präambel zur BV Urlaubskapazität Cockpit) und insbesondere in den Sommerferien möglichst vielen Mitarbeitern den Urlaub zu gewähren (§ 4 Ziff. 2 BV Urlaubsvergabe). Dies wird aber durch den spezifischen Teilzeitwunsch des Klägers mit Freistellung im Sommermonat Juli nicht in rechtlich relevanter Weise beeinträchtigt. Vielmehr steht umgekehrt die arbeitgeberseitige Verpflichtung, auch in den Sommerferien möglichst viele Urlaubswünsche zu erfüllen, unter dem Vorbehalt betrieblicher Belange, zu denen ihrerseits etwaige Personalengpässe aufgrund gewährter Freistellungen nach § 8 TzBfG gehören. Der unbefristete gesetzliche Teilzeitananspruch ist den Möglichkeiten der jährlichen Urlaubsbewilligung vorgeschaltet. Dies gilt uneingeschränkt bei verminderten Personalkapazitäten im Falle vermehrter Freistellungen aufgrund der Bewilligung von Arbeitszeitverkürzungen in bestimmten Zeiträumen. Es verbleibt für die Arbeitgeberin nur die Verpflichtung, Urlaubswünsche lediglich in dem Umfang zu erfüllen, wie ihr dies unter Berücksichtigung betrieblicher Belange angesichts der verringerten Kapazitäten noch möglich ist. Wie bereits dargelegt und entgegen der Auffassung der Beklagten sieht § 8 Abs. 4 TzBfG gerade nicht vor, dass dem Teilzeitverlangen und der Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegengehalten werden können. Diese sind von ‚betrieblichen Gründen‘ im Sinne der gesetzlichen Regelung abzugrenzen. Das BUrlG oder vom Arbeitgeber zu beachtende Kollektivregelungen zur Urlaubsvergabe, wie vorliegend die einschlägigen Betriebsvereinbarungen, begründen nicht ihrerseits ein Organisationskonzept, aus dem sich dem Teilzeitverlangen entgegenstehende betriebliche Gründe ergeben können.“

minderjährigen Kindern in der alltäglichen Arbeitsorganisation adäquate Rechtspositionen verschaffen.

Hier liegt ein besonderer Gestaltungsauftrag, denn Eltern, konkret Mütter, von Kindern mit Behinderung beziehungsweise chronischer Erkrankung sind deutlich häufiger in ihrer Teilhabe am Erwerbsleben beeinträchtigt, obwohl sich ihr Erwerbsinteresse nicht von dem der Eltern/Mütter gesunder Kinder unterscheidet. Zur Verbesserung der bisher sehr lückenhaften Datenlage trägt unter anderem die weitreichendere Bestandsaufnahme im zweiten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei. Darin wird ausführlich über die Lebenssituation von Pflegenden und ihren pflegebedürftigen Kindern oder Jugendlichen berichtet (Unabhängiger Beirat 2023, Seite 63 ff.). Da wiederum die Sorgearbeit für die Kinder mit Beeinträchtigung weitaus überwiegend von den Müttern übernommen wird, ist deren Gender-Pay-Gap wie auch ihr Gender-Pension-Gap noch einmal deutlich schlechter als bei Frauen mit Kindern ohne Beeinträchtigung. Zudem steigt der Anteil Alleinerziehender bei Kindern mit Beeinträchtigung stärker als bei Kindern ohne Beeinträchtigung, da, vermutlich aufgrund der belastenden Situation, das Trennungsrisiko von Paaren mit behinderten Kindern erhöht ist (Di Giulio et al. 2014). Damit verwirklichen sich im Leben von Familien mit beeinträchtigten Kindern deutlich größere Exklusionsrisiken als in Familien mit gesunden Kindern (dazu BMFSFJ 2021b, Seite 235).

Umso wichtiger ist es, den besonderen Exklusionsrisiken von bestimmten sorgeleistenden Eltern auch durch entsprechende Schutzregulierung zu begegnen. Hier spielen vor allem größere Spielräume bei der Inanspruchnahme von besonderen Rechten (Elternzeit, Teilzeit, familiengerechte Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes) eine wichtige Rolle. Das betont auch die Vereinbarkeitsrichtlinie (RL (EU) 2019/1158). So heißt es in deren Erwägungsgrund Nr. 37:

„... sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Vaterschaftsurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelungen an den besonderen Bedarf von etwa alleinerziehenden Elternteilen, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern

mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt angepasst werden sollten.“

Dies gibt Hinweise darauf, dass zum Beispiel Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Verteilung begehrter Arbeitsmuster und dabei vor allem der Arbeitszeitfenster innerhalb von Belegschaften, auch innerhalb der besonders schutzwürdigen Gruppe der sorgenden Eltern und pflegenden Angehörigen, wiederum differenzierend auf besondere Erschwernisse und damit auf besonders schützenswerte Belange einzelner Beschäftigter/Beschäftigtengruppen Rücksicht nehmen müssen (zum Beispiel Eltern, insbesondere Alleinerziehende und Eltern von minderjährigen Kindern mit Behinderungen). Dass hier die Regulierung im Arbeitsrecht dringlich ist, zeigt sich auch daran, dass die Lücken im nationalen Arbeits- und Sozialrecht bislang von der Rechtsprechung sehr unterschiedlich geschlossen werden (exemplarisch für das Elterngeld Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 20. August 2019, L 9 EG 7/19). Welche Bedarfe hier besonders zu beachten sind, ist bislang kaum erforscht. Seit der Ratifikation der UN-Behindertenrechtskonvention hat das Recht zur Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung zwar eine neue Dynamik erfahren. Dabei fällt allerdings auf, dass die politischen, gesetzgeberischen, empirischen und rechtswissenschaftlichen Aktivitäten stark auf die Teilhabe von erwachsenen Menschen mit Behinderung fokussiert sind. Die Bedarfe von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen wurden zum Beispiel in der größten bislang erfolgten Teilhabebefragung in der Bundesrepublik (2017–2021) zunächst nicht mit erhoben (vgl. BMAS 2022b, Seite 17). Erst im nachgelagerten Forschungsprojekt „Eltern von Kindern mit Beeinträchtigungen – Unterstützungsbedarfe und Hinweise auf Inklusionshürden“ wurde dann im Zeitraum von November 2021 bis März 2022 die sogenannte „Elternstudie“ durchgeführt. Diese beleuchtet die Herausforderungen und Belastungen für das Familienleben, befasst sich aber wiederum wenig mit der beruflichen Situation der Eltern behinderter Kinder (BMAS 2022b).

3.4.2 Zusammentreffen von „Verletzlichkeiten“ (Intersektionalität)

Auf die besonderen Exklusionsrisiken beim Zusammentreffen mehrerer Verletzlichkeiten (zum Beispiel Behinderung, Alter [Kind], Geschlecht [Frau], Herkunft [Fluchterfahrung]) muss auch das Arbeitsrecht Antworten geben. Die Erforschung zu Auftreten und Verhinderung der sogenannten intersektionellen Diskriminierung steht in der Rechtswissenschaft noch am Anfang (vgl. dazu Janda & Wagner 2022). Bislang werden die Wechselwirkungen aus den von Deutschland ratifizierten Völkerrechtsübereinkommen (Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention, Frauenrechtskonvention und revidierte Europäische Sozialcharta) in der Forschung, Gesetzgebung und Rechtsprechung nicht oder nur äußerst selten wahrgenommen (ausführlich Große-Stetzkamp 2023). Hinsichtlich der Lebenssituation von Familien mit beeinträchtigten Kindern und Jugendlichen gibt es ganz erheblichen Forschungsbedarf (vgl. BMAS 2022a, b). Mit der rechtlichen Umsetzung der Vorgaben aus der Vereinbarkeitsrichtlinie (RL (EU) 2019/1158) mit Modalitätsanpassungen bei den verschiedenen Rechten und der Verankerung des Verbotes der assoziierten Diskriminierung kann der Gesetzgeber allerdings nicht warten (vgl. auch BMFSFJ 2021b, Seite 236; Nebe 2011; vgl. auch Thüsing & Bleckmann 2021; Nebe et al. 2021).

3.5 Realisierung vorhandener Rechte durch institutionelle Flankierungen

Wie in Kapitel 2.4.2 dargestellt, wünschen sich Personen mit familiären Sorgeverpflichtungen auch deutlich mehr institutionelle Unterstützungsleistungen, um Beruf und Sorgeverpflichtungen besser vereinbaren zu können. Im Bereich der Kinderbetreuung existiert seit 2013 zwar ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr des Kindes. Aktuell unterschreitet das Platzangebot die von den Eltern gewünschten Betreuungszeiten aber massiv um knapp 400.000 Plätze (Bock-Famulla et al. 2024). Auch die Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ist heute noch sehr lückenhaft und bedarf vor dem Hintergrund des für 2026 geplanten Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für alle Kinder im Grundschulalter deutlicher Ausbauaktivitä-

ten (zum Beispiel BMFSFJ 2021b). Das alles ist im Zusammenhang des schon bestehenden Fachkräftemangels zu sehen.

Im Pflegebereich ist der Mangel, der sich durch die demografischen Entwicklungen noch verschärfen wird, besonders eklatant. Das bestehende Angebot ist ganz offensichtlich nicht bedarfsdeckend. In vollstationären Einrichtungen wurden 2021 nur noch 16 Prozent der Pflegebedürftigen versorgt, wohingegen es im Jahr 2015 noch über 26 Prozent waren (eigene Berechnungen auf Basis von Statistisches Bundesamt 2023c). Unterstützung durch ambulante Pflegedienste erhielten 2021 nur noch 21 Prozent (2015 24 Prozent). Tagespflegeeinrichtungen besuchten weniger als 3 Prozent und Kurzzeitpflege konnten nur knapp 0,5 Prozent der Pflegebedürftigen in Anspruch nehmen (ebenda). Hier zeigt sich ein eklatanter und sogar steigender Mangel an entsprechenden Unterstützungsangeboten. In der Folge müssen viele Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit einschränken oder aufgeben.

Angesichts des Fachkräftemangels sowohl in Kindertageseinrichtungen als auch in der Pflege ist in nächster Zeit hier kaum Besserung zu erwarten. Ein verlässliches Angebot ist jedoch sowohl für die Sorgeleistenden als auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unerlässlich, um eine hinreichende Planbarkeit für betriebliche Abläufe sowie Privatleben zu ermöglichen.

3.6 Familiengerechtigkeit als Querschnittsaufgabe – Akteurskonstellationen, Ambivalenzen und Aushandlungsprozesse

Der Gesellschaft und insbesondere dem Arbeitsmarkt wurde schon länger eine strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber der Familie attestiert (Kaufmann 1995). Allerdings ist das Arbeitsumfeld von Akteuren wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit und ohne Kinder geprägt, die jeweils spezifische Interessen haben. Betriebe stellen lokale Ungleichheitsregime (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019) dar, in denen Aushandlungsprozesse zwischen verschiede-

nen Akteursgruppen stattfinden; neben der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auch direkte Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen. Innerhalb von Betrieben kann es dann einerseits zu Angeboten kommen, die über die gesetzlichen Regelungen hinausreichend familiengerecht sind. Oder es kann andererseits zur Blockade familiengerechter Gesetzesregelungen kommen, nämlich dann, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Familiengerechtigkeit vorrangig als Kostenfaktor sehen. In solchen Fällen wird Familiengerechtigkeit mitunter vorgetäuscht, um Konflikte mit staatlichen Instanzen zu vermeiden, oder die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arrangements wird hintertrieben, beispielsweise indem solche Angebote nicht bekannt gemacht werden. Es kann auch vorkommen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ernsthafte Angebote machen, aber direkte Vorgesetzte und/oder die direkten Kolleginnen und Kollegen sich dem verweigern, etwa weil es in ihren Augen die Produktivität beeinträchtigt oder Arbeitsabläufe verkompliziert. Oder aber sie unterstützen und decken ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beziehungsweise Kolleginnen und Kollegen, wenn diese Flexibilität benötigen, auch wenn die Firma dies offiziell nicht anbietet (Abendroth & Diewald 2019; Lott & Abendroth 2020).

Diese teils gegenläufigen Aushandlungsprozesse vollziehen sich in einem kulturellen Rahmen, in dem unterschiedliche Lebensentwürfe hinsichtlich Familie und Elternschaft eine große Bedeutung für die Identität und alltägliche Lebensgestaltung haben. Die Gleichzeitigkeit von Anwesenheitskultur, der immer noch großen Anhängerschaft der „ideal worker norm“ (Kossek et al. 2021) mit allzeit bereiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der „intensive parenting norm“ (Gauthier et al. 2021) konkurrieren und produzieren Konflikte nicht nur zwischen Beschäftigtengruppen, sondern auch in der Alltagsgestaltung von einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei sind Konfliktwahrnehmungen, die vom Arbeitsplatz in die Familie ausstrahlen, bei Arbeitnehmern kaum seltener als bei Arbeitnehmerinnen.

Das Risiko beruflicher Nachteile bei Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitsarrangements für private Verpflichtungen ist in der einschlägigen Forschung in zweierlei Hinsicht gut belegt. Es geht dabei um unterschiedliche Perspektiven darauf, wie das Einräumen familiengerechter Arbeitsarrangements von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Management bewertet wird (Abendroth & Diewald 2019). Zum einen können sie als Unterstützung gemeint sein, die letztlich die Arbeitsproduktivität erhöhen und die genannten Kollisionen einschränken soll. Das heißt, sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren in diesem Fall von einem Produktionsgewinn, weniger Abwesenheit und geringerer Arbeitskräfte-Fluktuation. Eine solche Rahmung ist insbesondere dann zu erwarten, wenn Arbeitskräfte knapp sind. Das heißt aber auch, dass die damit verbundenen Kosten wieder stärker in den Vordergrund rücken und zur Rücknahme familienfreundlicher Arbeitsarrangements führen können. Allerdings spricht in der Literatur vieles dafür, dass angesichts des sich verstärkenden Fachkräftemangels (Kalinowski et al. 2021) Eltern und Pflegende beim Wettlauf der Unternehmen um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte (Klauffe 2021) bessere Chancen erhalten, ihre Interessen durchzusetzen. Zum anderen können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber familiengerechte Maßnahmen auch als „compensating differentials“ (Filer 1985) einrichten. In dem Fall wird Familiengerechtigkeit als Zugeständnis angesehen, den familialen Verpflichtungen vergleichsweise mehr Platz gegenüber beruflichem Engagement einzuräumen. Dieses Zugeständnis geht dann zu Lasten von Einkommens- und Karrierechancen, wird mit ihnen gewissermaßen „verrechnet“ und führt deshalb im Endeffekt zu beruflichen Nachteilen. Diese zweite Variante ist keineswegs eine seltene Ausnahme, sondern insbesondere in Deutschland häufig identifiziert worden (zum Beispiel Abendroth & Diewald 2019; Hobler et al. 2020). Es hängt dann von der konkret geltenden Variante ab, ob die Inanspruchnahme familiengerechter Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter positiv oder negativ beeinflusst. Zwar gibt es in Deutschland bisher keine Befunde dazu, dass auch Männer sogar stärkere Nachteile in Kauf nehmen müssen, wenn sie entgegen dem Geschlechterstereotyp solche Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen, doch ist dies für andere Länder schon gezeigt worden (Rudman & Mescher 2013).

Geht es dabei zunächst um die faktische Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitsarrangements, lassen sich darüber hinaus quasi „vorausseilende“ Diskriminierungen der Art feststellen, dass allein ihr Angebot zu Arbeitsplätzen mit schlechteren Einkommens- und Karrierechancen für diejenigen Beschäftigtengruppen führt, denen von vorneherein unterstellt wird, sie seien auf Familiengerechtigkeit angewiesen. Dies gilt insbesondere für Frauen generell und mehr noch speziell für Mütter (Chung 2017), und zwar insbesondere dann, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die mit Abwesenheit vom Arbeitsplatz zusammenhängen (Marx & Diewald 2021). Es gibt also sowohl bei der tatsächlichen als auch der erwarteten Inanspruchnahme ein Flexibilitäts-Stigma für diese Gruppen. Diese Diskriminierung ist Teil eines generellen Mechanismus, der insbesondere bei hierarchisch und qualifikatorisch höher angesiedelten Arbeitsplätzen das Angebot von Maßnahmen, die Unterstützungsbedarf signalisieren, nichtintendierte berufliche Nachteile nach sich ziehen kann (Mandel & Semyonov 2006).

Die genannten Chancen für familienfreundlichere Arbeitsmärkte, Widersprüche und Diskriminierungen von Karrierechancen lassen sich in weiten Teilen auch auf die Flexibilisierungsgewinne übertragen, die die COVID-19-Pandemie bewirkt hat. Während Homeoffice vor 2020 ein Randphänomen war, bei dem nur gut 5 Prozent der weiblichen wie der männlichen Beschäftigten mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiteten (Bujard et al. 2020), nutzten während der Pandemie und auch danach mehr als ein Drittel (Mergener 2020) überwiegend das Homeoffice. Allerdings ist Homeoffice für viele Berufe nicht oder nur sehr begrenzt möglich, die personenbezogen (Friseurwesen, medizinische Berufe etc.) oder maschinenbezogen (Maschinenbau, Transportwesen, Müllabfuhr etc.) sind. So arbeiten insbesondere Personen mit hohem Bildungsabschluss häufig auf homeofficegeeigneten Büroarbeitsplätzen. Langfristig gibt es Evidenz dafür, dass Homeoffice zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer Reduzierung des Work-Family-Konflikts beitragen kann (Laß & Wooden 2023). Allerdings bedarf der rapide Ausbau von Homeoffice weiterer Forschung, inwieweit und unter welchen Bedingungen dieser bei Müttern, Vätern und Pflegenden auch zu einem Karrierenachteil führt.

4 LÖSUNGEN

4.1 Die Verantwortung des Gesetzgebers

Die vielschichtigen und komplexen Hindernisse für eine familiengerechtere Arbeitswelt bewirken, dass es einerseits Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an Orientierung für eine Gestaltung familiengerechter Strukturen und für eine stringente Verankerung entlang der Verantwortungsketten in der Organisation fehlt. Andererseits gibt es dadurch für die Beschäftigten wenig Erwartungssicherheit, im Bedarfsfall auf Angebote zur Integration von Familien- und Arbeitsleben zurückgreifen zu können. Auch eine konsistente Rahmung für die Aushandlungen durch die Tarifparteien und Betriebe fehlt (siehe oben 3.3). Und schließlich zeigen die Fallbeispiele (siehe Einleitung und im Anhang unter 7.4), dass die Lösung auch nicht länger der Rechtsprechung überlassen werden sollte. Aus alledem ergibt sich eine Verantwortung der Gesetzgebung.

Bei der gesetzgeberischen Wahrnehmung dieser Verantwortung gilt es,

1. die Vorgaben aus der Richtlinie 2019/2018/EU vollständig und unter Anpassung an die schon geltenden arbeitsrechtlichen Standards zu füllen (siehe oben Einleitung),
2. über diese Vorgaben hinaus Lösungen zu entwickeln, die zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus beitragen, indem es Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren (vgl. nur Erwägungsgrund Nr. 16 und Nr. 46 Vereinbarkeitsrichtlinie),
3. den verantwortlichen Akteuren einschließlich der Rechtsprechung klare Leitlinien zur familiengerechten Arbeitsorganisation zu geben und so die Durchsetzbarkeit flexibler Arbeitsbedingungen und den Rechtsschutz für Sorgeleistende zu verbessern,

4. zu verhindern, dass das Angebot und die Inanspruchnahme von familiengerechten Maßnahmen zu beruflichen Nachteilen sowie Nachteilen in der Alterssicherung führt, und zu bewirken, dass die Diskriminierung durch Stereotypisierung bestimmter Beschäftigtengruppen aufgebrochen und Geschlechterdisparitäten zurückgedrängt werden, sowie
5. Erwartungssicherheit hinsichtlich der Möglichkeit einer Inanspruchnahme familiengerechter Maßnahmen im Beruf herzustellen und hierbei die Rolle zu klären, die Gesetzgebung, korporativen Akteuren und Betrieb als unterschiedlichen Regelungsebenen zukommt.

Inhaltlich braucht es hierfür eine Ausweitung der bestehenden Regelungen, durch die die Rechte der Beschäftigten angemessen ausgebaut und klar definiert werden, und die einen Rahmen vorgeben, wie Verankerungen jenseits der Gesetzgebung durch betriebliche oder auch tarifvertragliche Implementierung aussehen können.

Zu klären ist dabei auch, wer unter die Regelungen zu einer familiengerechten Arbeitswelt fallen sollte. Unter dem Eindruck des demografischen Wandels fällt unmittelbar ins Auge, dass es einen hohen Bedarf gibt, Eltern und Pflegenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass Elternschaft und Pflege im mittleren Lebensalter auch zusammenkommen können.

Und schließlich geht es um die Frage, für wen spezifische Regelungen zur Sorgearbeit gelten sollen und für welche Personenkreise nicht. Welche Rolle sollen neben den familialen Beziehungen zwischen Ehe- und Lebenspartnern, Eltern, Kindern und Geschwistern weitere Familienbeziehungen (siehe Infokasten 3) spielen, welche Bedeutung soll nichtfamilialen, auf Haushaltszugehörigkeit, Freundschaft oder Ehrenamt gegründeten Beziehungen zukommen?

Zu klären ist weiterhin das Format einer künftigen gesetzlichen Regelung. Sollen die bereits bestehenden, zum Teil sehr unübersichtlichen Regelungen (vgl. Kritik durch Unabhängiger Beirat 2023) um weitere ergänzt werden oder wäre es nicht vielmehr zielführend, alle Regelungen zur Berücksichtigung von Sorgeverpflichtungen in einem besonderen Gesetz zusammenzufassen?

Der folgende Abschnitt 4.2.1 enthält die Vorgaben und Empfehlungen zur Ergänzung des bestehenden Arbeitsrechts (zur darüber hinausgehenden Abstimmung mit Familien- und Sozialrecht vgl. Scheiwe 2022). Zur besseren Konkretisierung werden hier bereits mögliche Regelungsstandorte und -inhalte genannt. Unter 4.2.2 wird die Zusammenfassung aller (bestehenden sowie künftigen) Regelungen in einem einheitlichen Gesetz vorgeschlagen.

4.2 Empfehlungen zum Inhalt einer Kodifizierung

4.2.1 Zumindest: Konsequente Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie (RL (EU) 2019/1158)

Wie zuvor beschrieben bedarf es der gesetzlichen Verankerung von Rechten zur Vereinbarung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Die oben beschriebenen Bedarfe hinsichtlich der erforderlichen Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit (einschließlich des Arbeitsrhythmus) und des Arbeitsortes sind stärker in den Blick zu rücken. Damit konkrete Rechte von den Beschäftigten effektiv wahrgenommen werden können, sind Aushandlungs- und Mitspracheszenarien, vor allem hinsichtlich der Lage und des Rhythmus der Arbeitszeiten sowie der Wahl des Arbeitsortes, vorzusehen. Andernfalls können sich Eltern und Pflegende die notwendige Flexibilität nur durch (teilweisen) Rückzug vom Arbeitsmarkt erkaufen und gehen damit – abgesehen von der Gefahr der Familienarmut – zugleich dem Arbeitsmarkt als dringend benötigte Arbeitskräfte verloren. Je mehr Beschäftigte mit Sorgepflichten arbeiten, desto bedeutsamer werden diese Mitspracherechte und umso häufiger kollidieren diese Interessen bei der innerbetrieblichen Verteilung von Ressourcen und begehrten Arbeitszeitfenstern mit anderen Interessen von Kolleginnen und Kollegen. Verteilungskonflikte müssen im Lichte verfassungsrechtlicher Vorgaben gelöst werden. Dazu sind gesetzgeberische Vorgaben zu treffen, um durch einfachgesetzliche Rahmung eine verfassungs- und unionsrechtskonforme Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation zu erzielen.

Eine Kodifikation hätte in jedem Falle diejenigen Regelungen zu enthalten, die die Umsetzung der Mindestvorgaben aus der Richtlinie (EU) 2019/1158 unter

Beachtung des Äquivalenzprinzips (siehe oben Einleitung) erfordert. Zwischen diesen und weitergehenden, an den Zielen der Richtlinie orientierten Lösungen, die die Erwägungsgründe der Vereinbarkeitsrichtlinie den Mitgliedstaaten nahelegen (siehe ebenfalls oben Seite 7), wird im Folgenden nicht mehr getrennt.

(1) Rückkehrmanagement nach familien- beziehungsweise pflegebedingten Freistellungszeiten

Unionsrechtlich gefordert sind Regelungen zum Rückkehrmanagement nach familien- beziehungsweise sorgebedingten Freistellungszeiten, das heißt nach Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und Ähnlichem (vgl. oben Einleitung). Sie ließen sich passend im BEEG verankern, zum Beispiel als § 16a BEEG. Konkret wäre zu regeln (vgl. dazu Kiesow 2018, Seite 408 ff.),

- dass Beschäftigten im Anschluss an die Freistellungszeit grundsätzlich vorrangig Arbeit an ihrem früheren Arbeitsplatz zuzuweisen ist und Ausnahmen hiervon nur bei überwiegend entgegenstehenden Interessen zulässig sind,
- dass Beschäftigte einen Anspruch auf Verhandlung über die Lage und/oder die Dauer ihrer Arbeitszeit, das Arbeitsmuster, insbesondere auch den Arbeitsrhythmus, und den Ort ihrer Arbeitsleistung nach Rückkehr aus der Freistellungszeit haben, um langfristig ihre Erwerbsteilhabe auch in der Rückkehrphase zu sichern und ihnen die Gewöhnung in die neuen Vereinbarkeitsherausforderungen zu ermöglichen,
- dass der Erlass wirksamer Sanktionsregelungen im Sinne von Art. 13 RL (EU) 2019/1158 erfolgt, durch die ein wirksamer Rechtsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt wird,
- dass die Einführung formalisierter Verfahren erfolgt, die zugleich niedrigschwellig die Aushandlungsprozesse stimulieren, sowie
- dass ein besonderer Kündigungsschutz während der Zeiten des verhandelten Arbeitsarrangements besteht.

(2) Klare Berücksichtigung sorgebedingter Belange bei Lage, Dauer oder Ort der Arbeit, vor allem im TzBfG

Die unzureichende Berücksichtigung **sorgebedingter** Belange bei Wünschen zur Veränderung der Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit ließe sich passend im TzBfG verankern. Dazu müssten die bestehenden Regelungen für diese Belange spezifisch zugespielt werden. Dabei zielt der Vorschlag nicht darauf, auf andere Motive gestützte Flexibilisierungsbegehren aus § 8 TzBfG zu streichen, sondern darauf, die Begehren zur Realisierung von Sorge und Erwerbsarbeit zu **priorisieren**.

Das Recht auf Teilzeit gemäß § 8 TzBfG wäre zum Beispiel wie folgt zu ergänzen:

- Der Anspruch auf Teilzeit gemäß § 8 Abs. 4 TzBfG gilt zugunsten sämtlicher Personen, die Sorge und Pflege leisten (vgl. § 15 Abs. 1, 1a BEEG und § 7 Abs. 3 PflegeZG),
- es ist unabhängig von der Betriebsgröße und
- es wird gestärkt bei sorge- beziehungsweise familienbedingtem Bedarf, indem ihm nur dringende betriebliche Gründe (vgl. gem. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG) entgegengehalten werden können.

Der Regulierungsvorschlag ist so zu verstehen, dass er für bestimmte schutzwürdige Motive die Durchsetzbarkeit des Anspruchs erleichtert (insoweit keine Betriebsgröße und insoweit die Einwendungsschwelle der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, diesen Anliegen nicht zu entsprechen, höher als bei weniger zu priorisierenden Motiven). Etwaigen Risiken, wegen höherer Schutzbedürftigkeit benachteiligt zu werden, ist nicht durch eine Absenkung des Schutzniveaus, sondern durch flankierende Vorgaben (Kündigungsschutz, Diskriminierungsschutz, Sanktionen) zu begegnen (siehe oben Einleitung). Das hat auch das Bundesverfassungsgericht schon im Zusammenhang mit dem Mutterschutz und der **Herstellung faktischer Gleichstellung** sehr deutlich formuliert (BVerfG, 18. November 2003, 1 BvR 302/96; dazu Nebe & Kohte (2004).

(3) Recht auf mobile Arbeit

Für Bedarfe zur besseren Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit hinsichtlich der Flexibilisierung des Arbeitsortes sollte ein Recht etabliert werden, mit dem vor allem auch mobile Arbeit ermöglicht wird. Hierzu könnte ein Recht auf mobile Arbeit in einem neuen § 611a BGB verankert werden, wie er von der Sachverständigenkommission der Bundesregierung für den Dritten Gleichstellungsbericht vorgeschlagen worden ist (vgl. Sachverständigenkommission Dritter Gleichstellungsbericht 2020).

(4) Verfahren und Sanktionen

Um den wirksamen Rechtsschutz für Beschäftigte sicherzustellen, sind wirksame Sanktionsregelungen im Sinne von Art. 13 RL (EU) 2019/1158 zu erlassen.

(5) Sorgepausen innerhalb einzelner Arbeitsschichten

Die Entgrenzung von Erwerbs- und Sorgearbeit, insbesondere unter Nutzung neuer Kommunikationsmittel, kann schnelle Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben ermöglichen. Dieses sogenannte Switchen zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit eröffnet Verwirklichungschancen (dazu Storck et al. 2020; Paulus 2017). Sollen diese Chancen Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen, ließe sich in einem neuen § 611b BGB Folgendes verankern:

„Arbeitgeber sind verpflichtet, im Rahmen der Arbeitsorganisation die persönlichen Belange von Beschäftigten in zumutbarer Weise zu berücksichtigen, damit diese ihre vertragliche Arbeitsleistungspflicht und zeitgleich bestehende Sorgeverpflichtungen zumutbar miteinander vereinbaren können.“

(6) Familiengerechte Ausübung des Weisungsrechts

Ungeachtet all dieser konkreten Rechte zur Flexibilisierung von Arbeit sollten die Generalklauseln im Individualarbeitsrecht um die Kategorie Sorgeleistende/Pflegende mit dem Ziel erweitert werden, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen ihrer Befugnisse die besonderen Belange von Sorgenden/Pflegenden berücksichtigen müssen.¹⁷ Das betrifft vor allem die weitreichende Befugnis zur Ausübung des Weisungsrechts, §§ 106 GewO, 315 BGB,

17 Bei der Pflege ist darüber hinaus eine Ausdehnung auf Personen, die diesem Personenkreis nicht angehören, aber dauerhaft füreinander Verantwortung übernehmen (siehe Infokasten 3) grundsätzlich zu befürworten.

aber auch die allgemeinen Regeln, unter denen Beschäftigte von ihrer Arbeitsleistungspflicht frei werden, vgl. § 275 Abs. 3 BGB, und ggf. auch ohne Arbeit Entgelt verlangen können, vgl. § 616 BGB. Mit einer einfachen Erweiterung des § 106 GewO ließe sich klarstellen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Ausübung ihrer weitreichenden Organisationsmacht, das heißt ihres Weisungsrechts, die individuelle Situation von Beschäftigten und deren Sorge- beziehungsweise Pflegeverantwortung berücksichtigen müssen. So ließe sich § 106 GewO um einen Satz 4 ergänzen: „Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auf die familiäre Situation des Arbeitnehmers [...] Rücksicht zu nehmen“ (so schon Henssler & Preis 2007).

Soweit Ermessensentscheidungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter Beachtung von Sorgearbeit zu treffen sind, sollten zudem besondere Belastungen der angestellten Person (insbesondere die Mehrbelastung durch Alleinerziehen, Anzahl und Alter der zu betreuenden Kinder, chronische Krankheit oder Behinderung eines Kindes, Pflegegrad der pflegebedürftigen Person, gleichzeitige Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) Berücksichtigung finden.

(7) Normalisierung flexibler Arbeit als Abbau von Stereotypisierung und Diskriminierung

Besondere Beschäftigungsformen infolge flexibilisierter Arbeitsbedingungen können ebenso wie das Innehaben oder die Zuschreibung bestimmter Merkmale unmittelbar oder mittelbar Anlass für ungerechtfertigte Benachteiligungen sein. Das kann die Inanspruchnahme der zur Vereinbarkeit erforderlichen Flexibilisierungsrechte hemmen. Zur Flankierung ist gesetzlicher Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, und zwar sowohl wegen der flexibilisierten Arbeitsform als auch wegen des persönlichen Merkmals der Familien- beziehungsweise Sorgspflicht. Im BEEG ließe sich dieser Schutz als ein neuer § 16b BEEG wie folgt verankern:

„Beschäftigte dürfen wegen der aus Sorgspflicht veränderten Arbeitsbedingungen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Beschäftigte mit unveränderten Arbeitsbedingungen, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihres Rechtes auf vereinbarkeitsbedingte Flexibilisierung benachteiligen. Die geschlechterspezifischen Wirkungen von vereinbarkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen sind vom Arbeitgeber regelmäßig zu prüfen und Belegschaft und Betriebsrat zu informieren.“

4.2.2 Die große Lösung: Ein Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz

Die gesetzliche Berücksichtigung familialer Sorgearbeit gelingt nicht ohne breite gesellschaftliche Unterstützung. Denn eine allein auf Rechtsansprüche bauende Strategie dürfte die Inanspruchnahme wegen der geschilderten Machtkonstellationen und Aushandlungsprozesse für die Betroffenen unmöglich oder zumindest sehr teuer machen. Ein wichtiges Signal würde von einer in einem Gesetz zusammengefassten Regelungsstruktur ausgehen, die die Rechte von Familienangehörigen mit Sorgeverpflichtung klar bündelt und kommuniziert. Ein Gesetz, das die Berücksichtigung aller Sorgeverpflichtungen im Arbeitsrecht zusammenfasst, dokumentiert damit zugleich den umfassenden Gestaltungswillen des Gesetzgebers. Es verdeutlicht den Betroffenen, aber auch den weiteren Regelungsakteuren und der Gerichtsbarkeit unmissverständlich die besondere Anerkennung des Beitrags, den Familien nicht nur für ihre Angehörigen, sondern für das Gemeinwesen erbringen, und des Auftrags, der hieraus für das Gemeinwesen resultiert. Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ist dann nicht mehr nur ein Wunsch einer einzelnen Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern wird zu einem Leitbild des Arbeitsrechts, das die gesellschaftliche Bedeutung von Familie und Sorgearbeit und ihre Folgen für die Arbeitswelt zum Ausdruck bringt.

Wir empfehlen deshalb, alle Regelungen zur Berücksichtigung von Sorgeverpflichtungen im Arbeitsrecht in ein einziges Gesetz aufzunehmen und auf diese Weise das skizzierte Leitbild zu etablieren. Nach dem Vorbild der Unterstützung für Unternehmen durch Sozialleistungsträger (zum Beispiel der gesetzlichen Unfallversicherung für den Gesundheitsschutz, der gesetzlichen Rentenversicherung für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten oder der gesetzlichen Krankenversicherung für die betriebliche Gesundheitsförderung) ließen sich in einem solchen Gesetz auch (aufsuchende) Unterstützung und Beratung der Betriebe oder Boni und Anreizsysteme für Unternehmen verankern, um familiengerechte Personalpolitik zu stimulieren (vgl. die Vorschläge der Sachverständigenkommission für den 2. Gleichstellungsbericht, BMFSFJ 2017, Seite 176; Kocher et al. 2013, Seite 332 ff.; Nebe 2023b).

Die verschiedenen hochrangigen Verfassungsgüter werden im Arbeitsrecht spezialgesetzlich geschützt, so zum Beispiel Gesundheit durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Berufsfreiheit durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Gleichstellung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), Persönlichkeitsschutz durch die DatenschutzgrundVO (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Tarifautonomie durch das Tarifvertragsgesetz (TVG) und so weiter. Auch die verfassungsrechtlichen Garantien der Ehe, Familie, der elterlichen Sorge, des Kindeswohls (Art. 6 GG) und der Gesundheit von hilfebedürftigen Angehörigen (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG) verdienen diesen speziellen Schutz in der Arbeitswelt und sollten entsprechend eine spezialgesetzliche Regulierung erfahren. Nach dem Vorbild der zuvor genannten arbeitsrechtlichen Spezialgesetze ließe sich ein **Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz (VSSG)** konzipieren.

In dieses Gesetz könnten die bereits vorhandenen Spezialgesetze Regelungen des BEEG, PflegeZG, FPfZG, eventuell auch des MuSchG¹⁸ aufgenommen und um die in Abschnitt 4.2.1 geforderten und emp-

fohlenen Regelungen ergänzt werden. Der im Anhang unter 7.2 aufgenommene Auszug aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG Brandenburg) bietet sich als hilfreiche Orientierung für eine vereinheitlichte gesetzliche Regelung an. Auch der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat in seinem veröffentlichten Gutachten eine Zusammenführung der gesetzlichen Regelungen zu Pflegezeit und Familienpflegezeit in einem Gesetz vorgeschlagen (Unabhängiger Beirat **für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** 2023). Dies könnte ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem einheitlichen Gesetz sein.

4.3 Sonstiges – Sozialstaat, Beratung, Netzwerke und Daten

Der Schutz des Familienlebens als verfassungsrechtlich garantiertes Freiheitsrecht ist von allen Trägern staatlicher Gewalt zu achten. Diese Schutzpflicht richtet sich nicht nur an den Gesetzgeber und die Rechtsprechung, sondern auch an die Leistungsträger im Sozial(versicherungs)recht und die weitere Sozialleistungsverwaltung. Der Vollzug des Sozialgesetzbuches und die untergesetzlichen Konkretisierungen eröffnen den Trägern, auch wegen der besonderen Autonomie im Bereich der Sozialversicherung, einen großen Spielraum. Da Sorgearbeit in Familien bislang jedenfalls noch überwiegend von Frauen geleistet wird, sind zur Vermeidung mittelbar geschlechtsdiskriminierender Effekte und zur Verwirklichung des materiellen Gleichstellungsauftrages (vgl. Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG) auch die Träger der Sozialverwaltung und -versicherung gehalten, ihr Handeln im Lichte des Gender-Mainstreamings und damit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, also letztlich im Lichte eines „Family-Mainstreamings“ zu reflektieren. Wenn die mit ungleicher Verteilung von Sorgearbeit verbundenen Nachteile für (Sorgearbeit leistende) Frauen langfristig überwun-

18 Auf die Bedeutung des Mutterschutzes wird in diesem Gutachten nicht gesondert eingegangen. Der Fokus des Gutachtens liegt auf der Zeit nach Geburt eines Kindes. Gleichwohl ist der Mutterschutz ein elementarer Teil einer familiengerechten Arbeitswelt, was zur Vermeidung von Missverständnissen hier nur ausdrücklich betont wird. Ein teilhabesichernder Mutterschutz hat weichenstellende Wirkung für nach der Geburt gelingende Vereinbarkeitslösungen und auch für eine egalitäre Verantwortungsteilung zwischen beiden Elternteilen. Für die in der spezifischen Mutterschutzphase (das heißt während Schwangerschaft, nach Geburt und in der Stillzeit) relevanten Gestaltungsaufgaben zur Ermöglichung familiengerechter Erwerbsverläufe wird auf die jüngste Evaluation der Mutterschutzreform im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verwiesen, BMFSFJ 2022.

den werden soll, dann muss die Querschnittsanalyse allerdings um die Ermöglichung egalitärer Sorgearrangements erweitert und es müssen auch von den Sozialleistungsträgern förderliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu sind Beschäftigte, Unternehmen und Arbeitssuchende über Möglichkeiten vereinbarungsgerechter Arbeitsorganisation zu beraten. Konkrete Beratungspflichten ergeben sich zum Beispiel aus § 8 SGB III für die Bundesagentur für Arbeit und insbesondere für die bei der Bundesagentur auf den verschiedenen Ebenen zu installierende Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (vgl. § 385 SGB III).¹⁹ Wie in anderen Bereichen (zum Beispiel Rehabilitation, vgl. dazu die Reha-Fachberater und andere Beratungsstellen) brauchen vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) externe Unterstützung bei den Herausforderungen zur vereinbarungsgerechten Arbeitsorganisation.

Eine evidenzbasierte Politikgestaltung erfordert darüber hinaus die Erhebung belastbarer Daten, die den relevanten Gegenstandsbereich hinreichend abbilden. Bislang liegen umfangreiche Daten zum Arbeitszeitumfang und zu Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten vor. Darüber hinaus werden auf der Basis amtlicher Daten (insbesondere Mikrozensus) Schichtarbeit und mobiles Arbeiten inzwischen regelmäßig abgefragt. Differenzierte Indikatoren zur Arbeitszeitflexibilisierung, zum Arbeitsrhythmus oder zu familienfreundlichen Maßnahmen werden jedoch nur unregelmäßig erhoben. Unklar ist zum Beispiel, wie flexibel Beschäftigte ihren Arbeitsbeginn wählen oder unter welchen Bedingungen sie sich in Kollisionslagen (zum Beispiel plötzliche Erkrankung von Kindern) vom Arbeitsplatz entfernen können. Darüber hinaus enthalten einige Datensätze zwar relativ detaillierte arbeitsmarktbezogene Informationen, jedoch keine ausreichenden Informationen über Sorgerverpflichtungen. So muss in einigen Studien allein

aus dem Vorhandensein minderjähriger Kinder in der Haushaltsgemeinschaft auf das Vorliegen von Erziehungs- und Betreuungspflichten geschlossen werden. Es kann dabei nicht abgeschätzt werden, ob Kinder aufgrund spezifischer Erkrankungen besondere Aufmerksamkeit erfordern oder ob es außerdem noch Kinder gibt, für die Betreuungsleistungen erbracht werden, die aber nicht im Haushalt leben. Ebenso wenig kann abgeschätzt werden, inwieweit Erwerbstätige durch Pflege eingebunden sind und beispielsweise durch Schwerstpflege außergewöhnliche Belastungen erfahren. Sozialwissenschaftliche Befragungsdaten (wie zum Beispiel das Sozio-oekonomische Panel oder auch das familiendemografische Panel FReDA) können diese Datenlücke bisher nur bedingt schließen. Betriebsbefragungen, wie das IAB-Betriebspanel, geben Einblicke in die Arbeitszeitgestaltung aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Allerdings werden hier vor allem klassische Regelungen wie das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten und Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung abgefragt, nicht aber Informationen darüber, wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Betreuungspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reagieren und welche spezifischen Maßnahmen die Betriebe anbieten. Hier besteht demnach sowohl bei Daten auf betrieblicher als auch der Ebene der Beschäftigten ein erheblicher Nachholbedarf, was die erhobenen Informationen betrifft.

.....
19 § 385 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Wortlaut:

(1) Bei den Agenturen für Arbeit, bei den Regionaldirektionen und bei der Zentrale sind hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu bestellen. Sie sind unmittelbar der jeweiligen Dienststellenleitung zugeordnet.
(2) Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt unterstützen und beraten Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Organisationen in übergeordneten Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt arbeiten sie mit den in Fragen der Frauenerwerbsarbeit tätigen Stellen ihres Bezirks zusammen.
(3) Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind bei der frauen- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung ihrer Dienststellen zu beteiligen. Sie haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt haben.
(4) Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei den Agenturen für Arbeit können mit weiteren Aufgaben beauftragt werden, soweit die Aufgabenerledigung als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt dies zulässt. In Konfliktfällen entscheidet der Verwaltungsausschuss.

5 FAZIT

Durch adäquate Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit lässt sich nicht nur das Wohlbefinden von Eltern sowie Pflegenden und Gepflegten erhöhen. Indem Sorgeleistenden ermöglicht wird, gleichberechtigt an Erwerbsarbeit teilzuhaben, reduziert sich zudem das drängende Problem des Arbeits- und Fachkräftemangels. Ziel dieses Gutachtens war es, darzulegen, wie insbesondere im Arbeits- und Sozialrecht nachgebessert werden kann, um Personen mit Sorgeverpflichtungen stärker zu schützen und zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund haben wir in diesem Gutachten in einem ersten Schritt die empirischen Evidenzen dargelegt, die aufzeigen, dass ein erheblicher Anteil der Erwerbstätigen Sorgeverpflichtungen hat. Bei in Teilzeit erwerbstätigen Frauen liegt der Anteil bei 50 Prozent, wobei ein nicht unerheblicher Anteil (4 Prozent) gleichzeitige Betreuung der Kinder und Pflege eigener Eltern zu schultern hat. Insbesondere Frauen reduzieren aufgrund von Sorgeverpflichtungen häufig ihre Erwerbstätigkeit. Umgekehrt wünschen sich gerade Frauen mit Sorgeverpflichtungen häufiger als Männer, ihre Erwerbstätigkeit auszuweiten. Als wichtige unterstützende Maßnahmen werden vor allem flexible Arbeitsbedingungen, aber auch unterstützende Betreuungsleistungen (wie beispielsweise die Optionen der Kurzzeit- oder Verhinderungspflege) genannt.

In einem nächsten Schritt haben wir uns den rechtlichen Rahmenbedingungen zugewandt. Vor allem unter dem Einfluss des europäischen Rechts wurde der Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsverhältnis sukzessive ausgebaut. Noch recht jung ist die Debatte um den Benachteiligungsschutz sogenannter „Caregiver“, also derer, die Sorge und Pflege für andere, insbesondere für Kinder und pflegebedürftige Menschen, leisten. Ihr liegt die Erkenntnis zugrunde, dass diese Personen erst dann Chancen auf tatsächliche Gleichstellung haben, wenn alle Sorgeleistenden unabhängig vom Geschlecht im Erwerbsleben die gleichen Rechte wie nicht sorgeleistende Beschäftigte genießen. Zur Ausgestaltung eines solchen Caregiver-Diskriminierungsschutzes kommen vor allem Regelungen zur familiengerechten Arbeitsorganisation in Betracht.

Deutschland hat, auch mit den jüngsten Vorgaben des europäischen Rechts zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie, in der konkreten Normierung eines solchen familiengerechten und sorgesensiblen arbeits- und sozialrechtlichen Leitbildes große Aufgaben zu bewältigen. Es geht insbesondere darum, den Rechtsrahmen zu modernisieren. Allein mit Freistellungen oder Flexibilisierungen in bestimmten feststehenden Lebensphasen (wie zum Beispiel bei Eltern- oder Pflegezeit) wird die notwendige Flexibilität für familiengerechte Arbeitsmuster nicht herzustellen sein. Zum Schutz des Rechts auf Familienleben sowie auf tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter bedarf es weiterreichender und kreativerer Lösungen als bisher, nicht zuletzt mit dem Ziel einer breiten Sensibilisierung aller Akteure. Es geht um ein „neues Normal“ zum Schutz des Familienlebens von Erwerbspersonen, verankert im Gesetz und konkretisiert durch kollektive Vereinbarungen der Tarif- und Betriebspartner sowie familiengerechte Lösungen in der Beschäftigungspolitik der Arbeitsorganisationen.

Das Gutachten schlägt konkret die Ergänzung des bestehenden Arbeitsrechts um zusätzliche, die Teilhabe von Sorgeleistenden am Arbeitsleben stärkende Regelungen vor. Für die Flexibilität von Arbeitsmustern, insbesondere zur Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, gibt es im staatlichen Recht keine klaren gesetzlichen Vorgaben. Diese Lücke ist zu schließen. Das Gutachten empfiehlt darüber hinaus, den normativen Rahmen durch ein spezielles Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz (VSSG) zu bestimmen. Die Verteilung der einschlägigen Regelungen auf verschiedene Einzelgesetze führt zu einer Komplexität, die es Beschäftigten erheblich erschwert, ihre Vereinbarkeitsfragen praxistauglich zu lösen. Ein eigenständiges Gesetz mit dem Ziel, praxistaugliche Vorgaben zu kodifizieren, die insbesondere auch auf betrieblicher Ebene ausgestaltet werden können, bietet die Chance zur Veränderung des Leitbildes der Arbeit zugunsten der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit.

Auf der Suche nach familiengerechten Arbeitsmustern ist nicht nur das Über-Unterordnungs-Verhältnis zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Beschäftigten relevant. Dieses wird auch bei einer gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsmarkt nicht aufgelöst (vgl. BVerfG, 6. Juni 2018, 1 BvL 7/14, juris; Rn. 47). Vielmehr sind kollektive Verteilungskonflikte, vor allem betriebliche und auch solche innerhalb von Belegschaften, zu lösen. In Aushandlungsprozessen um familiengerechte Lösungen, vor allem um sorgerechte Arbeitszeitfenster/-modelle, geraten außerdem die Interessen von besonders belasteten Caregivern unter Druck. Dazu zählen etwa pflegende Angehörige schwer pflegebedürftiger Menschen sowie alleinerziehende Eltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt, einer Frühgeburt oder auch bei Doppelbelastung mit Aufgaben der Erziehung und Pflege. Eine Berücksichtigung von spezifischen Bedarfen ist nicht nur eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit, sondern auch ein relevanter Beitrag zur Arbeitskräftesicherung.

Wenngleich der zentrale Fokus des Gutachtens auf Reformen des Arbeitsrechts beziehungsweise der Verabschiedung eines Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetzes (VSSG) liegt, sollten Politik und Tarif- und Betriebsparteien die nicht nur punktuell erfolgreichen Bemühungen der Wirtschaft um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten knapp 30 Jahren nicht übersehen. Vielmehr geht es nun – parallel zur Schaffung eines zuverlässigen rechtlichen Rahmens – darum, an vorhandene Modelle, Maßnahmen und Erfahrungen betrieblicher Vereinbarkeitspolitik anzuknüpfen und diese in die Fläche zu tragen. Großunternehmen haben in den letzten Jahrzehnten vergleichsweise problemlos – unterstützt durch spezielle Fachabteilungen und/oder aufwendige Auditierungsverfahren – mit einem sorgereorientierten Umbau der Arbeitswelt begonnen. Für kleine und mittlere Unternehmen, in denen 56 Prozent der Beschäftigten arbeiten, stellt die Umstellung auf eine familienbewusste Personalpolitik und deren Maßnahmenangebot aber eine unter Umständen nicht zu schulternde Belastung dar. Neben dem Fehlen entsprechender fachlicher und personeller Kompetenz führt der zunehmende Fachkräftemangel hier oft auch dazu, dass die Übernahme neuer Aufgabenbereiche nicht möglich erscheint. Sinnvoll und notwendig erscheint demzufolge die Entwicklung von speziellen Beratungsnetzwerken. Bisher gibt es von Seiten der Bundes- und auch Landespolitik(en) entsprechende Beratungsangebote im Internet. In vielen Unternehmen fehlt aber für eine gezielte Nutzung und vor allem die resultierende Implementation das Personal. Eine zeitlich begrenzte Entsendung von „Vereinbarkeitscoaches“ direkt in die Unternehmen, die durch entsprechende Förderprogramme finanziert würden, könnte den Wandel hin zu einer sorgere- und familienbewussten Arbeitswelt deutlich beschleunigen.

6 LITERATUR

Abendroth, A.-K. & Diewald, M. (2019). Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 81–09.

Allmendinger, J. & Haarbrücker, J. (2017). Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017. *WZB Discussion Paper 2017-002, Juni 2017*.

AOK (2022). Pandemie: Berliner Mütter nahmen dreimal mehr Kinderkrankentage als Väter. <https://www.aok.de/pk/cl/nordost/inhalt/pandemie-berliner-muetter-nahmen-dreimal-mehr-kinderkrankentage-als-vaeter/>.

Arntz, M., Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The chances and risks for gender gaps. *Intereconomics* 55, 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>.

BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2013). Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Praxisbeispiele aus der Wirtschaft. https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2021/01/BDA_Publikation_Vereinbarkeit_Familie_und_Beruf_Mai2013.pdf.

Beetz, C. (2012). Von der Exklusion zur Inklusion: Wandel des ArbeitnehmerInnenschutzrechts durch Benachteiligungsverbote und Gleichbehandlungsprinzip. In: *Busch, D. et. al. (Herausgeber): Übergänge im Arbeitsleben und (Re-)Inklusion in den Arbeitsmarkt, Symposium anlässlich des 65. Geburtstages von Prof. Dr. Wolfhard Kohle. Baden-Baden: 23–38.*

Beruf und Familie gGMBH (2022). health@work: Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und Gesundheit. Ergebnisse des berufundfamilie Scouts – Umfrage unter zertifizierten Arbeitgebern Frankfurt am Main. https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/Praesentation_bfSScout_healthatwork_Mrz2022.pdf.

BMAS (2015). Forschungsbericht 456: Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität – Abschlussbericht. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-456.pdf?__blob=publication-File&v=1.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022a). Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativbefragung-teilhabe.html>.

BMAS (2022b). Eltern von Kindern mit Beeinträchtigungen – Unterstützungsbedarfe und Hinweise auf Inklusionshürden. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-613-elternstudie-unterstuetzungsbedarfe-inklusionshuerden.html>.

BMFSFJ (2015). Kombiniertes siebter und achter Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/kombinierter-siebter-und-achter-bericht-zum-uebereinkommen-der-vereinten-nationen-zur-beseitigung-jeder-form-von-diskriminierung-der-frau-cedaw--80894>.

BMFSFJ (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. *BT-Drs. 18/12840*.

BMFSFJ (2018). Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit. *BT-Drs 19/400*.

BMFSFJ (2021a). Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. *BT-Drs 19/30750*.

BMFSFJ (2021b). Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt. *BT-Drs 19/27200*.

BMFSFJ (2022). Evaluationsbericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium. *BT-Drs. 20/2510*.

BMFSFJ (2023). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. *Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Berlin*.

Bock-Famulla, K., Berg, E., Girndt, A., Akko, D. P., Krause, M. & Schütz, J. (2024). Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023 – Transparenz schaffen – Governance stärken, *Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh*.

Boll, C. & Nikolka, T. (2024). The impact of a parental leave benefit reform on parents' leave-taking, Labor Supply and Childcare Arrangements, *DJI Preprint. DOI: 10.36189/DJI202430*.

Brehm, U., Huebener, M. & Schmitz, S. (2022). 15 Jahre Elterngeld: Erfolge, aber noch Handlungsbedarf. Ein Blick auf partnerschaftliche Arbeitsteilung und Karrieren. *Bevölkerungsforschung Aktuell 6/2022, 3–7*.

Brose, W., Weth, S. & Volk, A. (Herausgeber) (2020). Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz, 9. Auflage 2020.

Buchwald, C. & Wiener, B. (2018). Employee Branding als neue Personalstrategie. 2. Auflage *Baden-Baden*.

Bujard, M. (2024). Rushhour des Lebens. Familien- und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf. In: Destatis, WZB, BiB (Hg.): Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. *Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, Seite 172–177*.

Bujard, M. & Kleinschrot, L. (2024). Wie viel sollten Mütter und Väter arbeiten? Idealvorstellungen in und nach der Rushhour des Lebens. *Bevölkerungsforschung Aktuell 45 (1), 4–9*.

Bujard, M., Gummer, T., Hank, K., Neyer, F. J., Pollak, R., Schneider, N. F., Spieß, C. K., Wolf, C. et al. (2023). FReDA – Das familiendemografische Panel. *GESIS, Köln. ZA7777 Datenfile Version 2.0.0. <https://doi.org/10.4232/1.14080>*.

Bujard, M., Laß, I., Diabaté, S., Sulak, H. & Schneider, N. F. (2020). Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen. *BiB. Bevölkerungswissenschaften 1/2020, Wiesbaden. DOI: 10.12765/bro-2020-01*.

BMG (2024). Geschäftsergebnisse. Angaben zu den Geschäftsergebnissen der GKV bezüglich der Leistungsfälle und Tage. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/zahlen-und-fakten-zur-krankenversicherung/geschaeftergebnisse.html>.

Büscher, A., Peters, L., Stelzig, S. & Lübben, A. (2022). Zu Hause pflegen – zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Die VdK-Pflegestudie. *Dritter Zwischenbericht. https://www.vdk-naechstenpflege.de/wp-content/uploads/2022/05/VdK-Pflegestudie_Hochschule_Osnabrueck_9-5-2022.pdf*.

Chung, H. (2019). Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations 25(1), 23–40. DOI: 10.1177/0959680117752829*.

Correll, S. J., Kelly, E. L., O'Connor, L. T. & Williams, J. C. (2014). Redesigning, redefining work. *Work and Occupations, 41(1), 3–17. <https://doi.org/10.1177/0730888413515250>*.

Dahm, K. (2020). Die neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige - Erforderliche Neuerungen im deutschen Recht, *EuZA* 2020, 19–34.

DAK (2017). Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung (Band 16). <https://www.dak.de/dak/download/gesundheitsreport-2017-2108948.pdf>.

Dechant, A., Rost, H. & Schulz, F. (2014). Die Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen: ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten. *Zeitschrift für Familienforschung*, 26(2), 144–168. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-404235>.

Deutscher Bundestag (2022). Wissenschaftliche Dienste. Zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie (EU) 2019/1158 in deutsches Recht Erfordernis eines isolierten Anspruchs auf Beantragung einer Neuverteilung der Arbeitszeit, *WD 9 - 3000 - 063/22*.

Deutscher Juristinnenbund, Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (2016). Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz. djb - Vereinigung der Juristinnen, Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen, Berlin. https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/160227_WAZG_Konzeption.pdf.

DGB-Index Gute Arbeit (2017). Der Report 2017. 1–24. Berlin: DGB.

DGB-Index Gute Arbeit (2018). Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. *DGB_Index Kompakt* 02/2018.

Di Giulio, P., Philipov, D. & Jaschinsk, I. (2014). Families with disabled children in different European countries. *Families and Societies WP23*. <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2014/12/WP23GiulioEtAl.pdf>.

Düwell, F. J. (2023). Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, *jurisPR-ArbR* 1/2023 Anm. 1. Bepler, K. (Herausgeber) & Düwell, F. J. (Herausgeber).

Eggert, S., Sulmann, D. & Teubner, C. (2018). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – 2018. *Quantitative Unternehmensbefragung. ZQP-Analyse*. https://www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP_Analyse_BerufPflege-Demenz_vf.pdf.

Eggert, S., Haeger, M. & Teubner, C. (2023). Pflegende Angehörige in Deutschland. *ZQP-Beitrag*. <https://www.zqp.de/schwerpunkt/pflegende-angehoerige/>.

Ehrlich, U. (2019). Familiäre Pflege und Erwerbsarbeit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Aufteilung? *APuZ* 69 (33–34): 49–54. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/294932/familiaere-pflege-und-erwerbsarbeit/>.

Ehrlich, U. & Kelle, N. (2019). Pflegende Angehörige in Deutschland: Wer pflegt, wo, für wen und wie? *Zeitschrift für Sozialreform*, 65(2), 175–203. <https://doi.org/10.1515/zsr-2019-0007>.

Ehrlich, U. & Kelle, N. (2022). Corona-Krise = (Temporäre) Krise der Angehörigenpflege? Situation und gesundheitliches Wohlbefinden von unterstützenden und pflegenden Angehörigen im Verlauf der Pandemie (DZAFactSheet). Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Ehrlich, U. (2023). The association between family care and paid work among women in Germany: Does the household economic context matter? *Work, Employment and Society*, 37(1), 117–136. <https://doi.org/10.1177/09500170211069841>.

Ehrlich, U. Kelle, N. & Bünning, M. (2022a). Pflege und Erwerbsarbeit: Was ändert sich für Frauen und Männer in der Corona-Pandemie? *dza-aktuell: Deutscher Alterssurvey*, 02/2022. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79680-0>.

Ehrlich, U. Kelle, N., Klaus, D. & Möhring, K. (2022b). How did the COVID-19 pandemic impact the wellbeing of family care-givers? A longitudinal study of older adults in Germany. *Ageing & Society (first view)*. <https://doi.org/10.1017/S0144686X22000873>.

Ehrlich, U., Möhring, K. & Drobnič, S. (2020). What comes after caring? The impact of family care on women's employment. *Journal of Family Issues*, 41(9), 1387–1419. <https://doi.org/10.1177/0192513X19880934>.

Engstler, H. & Tesch-Römer, C. (2017). Zeitverwendung von Erwachsenen, die ein Haushaltsmitglied pflegen. In: Wie die Zeit vergeht: Analysen zur Zeitverwendung 2012/2013 in Deutschland. *Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden*, 229–244. Berlin: Statistisches Bundesamt.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). Gender inequalities in care and consequences on the labour market. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>.

Fasang, A. E., Struffolino, E. & Zagel, H. (2023). Household-level prevalence and poverty penalties of working in non-teleworkable and non-essential occupations: Evidence from East and West Germany in 2019. *Zeitschrift für Sozialreform*, 69, 85–117. <https://doi.org/10.1515/zsr-2022-0107>.

Feldhoff, K. (2009). Zuweisung eines geringerwertigen Arbeitsplatzes nach der Mutterschutzzeit, *Anmerkung zu ArbG Wiesbaden, Urteil vom 30. Oktober 2008 – 5 Ca 632/08, in jurisPR-ArbR 30/2009 Anm. 1*.

Feldhoff, K. (2011). Kollision Arbeitspflicht und Kinderbetreuung - Lage der Arbeitszeit, *Anmerkung zu ArbG Bochum, Urteil vom 22. Dezember 2010 – 5 Ca 2700/10. In: jurisPR-ArbR 37/2011 Anm. 6*.

Filer, R. K. (1985). Male-female wage differences: The importance of compensating differentials. *Industrial and Labor Relations Review*, 38, 426–437.

Fischer, B. & Müller, K.-U. (2020). Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann Zielkonflikt zwischen Renten- und Pflegepolitik lösen. *DIW Wochenbericht, Berlin*, 87(46), 853–860.

Flüter-Hoffmann, C. (2005). Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis. *BMFSFJ*. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/PdfAnlagen/familienfreundliche-regelungen,property=pdf.pdf>.

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2008). Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. *Bearb.: Schneider, H., Gerlach, I., Juncke, D. & Krieger, J. FFP-Arbeitspapier Nr. 5. Münster*.

Fraunhofer FIT (2023). Daten zur Informellen Pflege. Pflegebedürftige und Pflegendе. <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/b55b85da-c6a4-4425-be2f-f746eb91a83e/content>.

Frodermann, C., Bächmann, A.-C., Hagen, M., Grunow, D. & Müller, D. (2018). Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. *IAB-Kurzbericht 18/ 2018, 1–7.*

Gauthier, A. H., Bryson, C., Fadel, L., Haux, T., Koops, J. & Mynarska, M. (2021). Exploring the concept of intensive parenting in a three-country study. *Demographic Research, 44, 333–348.*

Gerlach, I. & Schneider, H. (Herausgeber) (2012). **Betriebliche Familienpolitik.** Kontexte, Messungen und Effekte. *Wiesbaden.*

Gerlach, I. (2012). Unternehmen als familienpolitische Akteure – eine auch historische Einordnung. In: *Gerlach, I. & Schneider, H. (Herausgeber): Betriebliche Familienpolitik – Kontexte, Messungen und Effekte. Wiesbaden: 1–27.*

Gerlach, I. (2024). Familienpolitik. 3. völlig überarbeitete Auflage. *Wiesbaden.*

Geyer J., Felder, L., Haan, P. & Teschner, M. (2022). Verteilungswirkung von finanziellen Unterstützungsmodellen für pflegende Angehörige. *Gutachten des DIW Berlin im Auftrag des Sozialverband VdK, unveröffentlichtes Manuskript.*

Geyer, J. (2016). Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: *Zentrum für Qualität in der Pflege (Herausgeber): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport, 24–43.*

Graue, B. (2020). Auswirkungen der Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige auf das deutsche Arbeitsrecht. *ZESAR 2020, 62.*

Große-Stetzkamp, B. (2023). Die Berücksichtigung der Behinderung und/oder chronischen Erkrankung eines Kindes bei der Erwerbstätigkeit der Eltern im Arbeits- und Sozialrecht. *Dissertation, Baden-Baden.*

Hammermann, A. & Stettes, O. (2023). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. *Köln.*

Hammermann, A., Schmidt, J. & Stettes, O. (2019). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019. *Gutachten gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Köln/Berlin.*

Henssler, M. & Preis, U. (2007). Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG), *NZA-Beil. 2007, 6.*

Hielscher, V., Kirchen-Peters, S. & Nock, L. (2017). Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. *Hans-Böckler Stiftung, 363, Juni 2017.*

Hobler, D., Lott, Y., Pfahl, S. & Schulze Buschoff, K. (2020). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. *WSI Report, No. 56.*

Janda, C. (2020). Die Entlastung von Angehörigen in der Pflege. *VSSAR 2020, 297.*

Janda, C. & Wagner, M. (2022). Diskriminierung von und wegen Kindern. Eine rechtliche Betrachtung des jungen Alters. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, *Nomos-Verlag, 2022.*

Jirjahn, U. & Mohrenweiser, J. (2021). Works councils and organizational gender policies in Germany. *British Journal of Industrial Relations 59(4): 1020–1048.*

- Jurczyk, K. & Mückenberger, U. (Herausgeber) (2020).** Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS). *München: Deutsches Jugendinstitut.*
- Kalinowski, M., Mönnig, A. & Söhnlein, D. (2021).** Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040. *Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.*
- Kaufmann, F. X. (1995).** Zukunft der Familie im vereinten Deutschland: gesellschaftliche und politische Bedingungen. Perspektiven und Orientierungen, 16. *München.*
- Kelle, N. (2020).** Combining employment and care-giving: how differing care intensities influence employment patterns among middle-aged women in Germany. *Ageing & Society, 40(5), 925-943.* <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001423>.
- Kiesow, D. (2018).** Die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz und Arbeitsarrangements, *Dissertation. Baden-Baden.*
- Kiesow, D. (2021).** § 17 Mutterschutz (Nebe) und Elternzeit (Kiesow). In: *Heinig, H. M. & Schlachter, M. (Herausgeber) Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 7 Enzyklopädie Europäisches Recht, 2. A., § 17.*
- Klaffke, M. (2021).** Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Beschäftigten-Generationen. In: *Klaffke, M. (Herausgeber) Generationen-Management. Wiesbaden.* https://doi.org/10.1007/978-3-658-34787-1_3.
- Klebe, T. & Wenckebach, J. (2021).** Geschlechtergerechtigkeit – weiterhin eine Baustelle der Rechtsetzung und -praxis im Betrieb. In: *Brose, W. (Herausgeber): Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts: Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, München: 627–638.*
- Klein, T. (2021).** Flexible Arbeitsregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben und die Grenzen des Arbeitszeitrechts. *NZA 2021, 474–476.*
- Kleinöder, N. (2016).** Humanisierung der Arbeit: Literaturbericht zum „Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens“. *Working Paper Forschungsförderung, Hans Böckler Stiftung.* <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215940/1/hbs-fofoe-wp-008-2016.pdf>.
- Kleinöder, N., Müller, S. & Uhl, K. (Herausgeber) (2019).** „Humanisierung der Arbeit“ – Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts. *Bielefeld.*
- Klie, T. (2022).** DAK Pflegereport 2022. <https://www.dak.de/dak/download/pflegereport-2593828.pdf>.
- Kocher, E., Groskreutz, H., Nassibi, G., Paschke, C., Schulz, S., Welti, F., Wenckebach, J. & Zimmer, B. (2013).** Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. *Baden-Baden.*
- Kochskämper, S., Neumeister, S. & Stockhausen, M. (2020).** Wer pflegt wann und wie viel? Eine Bestandsaufnahme zur häuslichen Pflege in Deutschland. *IW-Trends 4/2020.*
- Kofahl, C. & Nickel, S. (2022).** Expertise zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Eltern mit einem pflegebedürftigen Kind. *UKE und Kindernetzwerk e.V.*

Kohte, W. (2010). „Return to work“ – europäische Impulse und deutsche Handlungsmöglichkeiten.
In: Hohmann-Dennhardt, C., Körner, M. & Zimmer, R. (Herausgeber), *Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr*. Baden-Baden.

Kohte, W. (2011). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Referat und Thesen, Verhandlungen des 68. *Deutschen Juristentages*, 2010, Bd. II/1, C. H. Beck-Verlag, 25 ff.

Kohte, W. (2020). Anmerkung zu LArbG Mainz, Urteil vom 31.07.2019 – 2 Sa 299/18, *jurisPR-ArbR* 11/2020 Anm. 2.

Kossek, E. E., Perrigino, M. & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103504.

Kreyenfeld, M., Schmauk, S. & Mika, T. (2022). The gender pension gap in Germany: Is divorce a gender-equaliser? *Ageing & Society*, 43(11): 2700–2720. doi:10.1017/S0144686X21001513.

Landfranconi, L. M., Müller, M., Pilotto, M., Fuchs, G. & Gebhard, O. (2019). Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. *Luzern*.

Laß, I. & Wooden, M. (2023). Working from home and work-family conflict. *Work, employment and society*, 37(1), 176–195. <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>.

Li, J., Bünning, M., Kaiser, T. & Hipp, L. (2022). Who suffered most? Parental stress and mental health during the COVID-19 pandemic in Germany. *Journal of Family Research*, 34(1), 281–309.

Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949.

Mangold, S. (2018). Transnationale Soziale Dialoge und Antidiskriminierung im Erwerbsleben, *Dissertation*. Baden-Baden.

Mergener, A. (2020). Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung. *Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018*. Bonn.

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW (Herausgeber) (MFKJKS NRW) (2011). Familienbewusstes NRW – Was tun Unternehmen? Repräsentative Befragung von Beschäftigten 2011. bearb.: *Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik*.

Mohr, S., Nicodemus, J., Stoll, E., Weuthen, U. & Juncke, D. (2021). Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Abschlussbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Prognose/Antidiskriminierungsstelle. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pflege.html.

Möhring, K., Zinn, S. & Ehrlich, U. (2023). Family care during the first COVID-19 lockdown in Germany: longitudinal evidence on consequences for the well-being of caregivers. *European Journal of Ageing*, 20(15). <https://doi.org/10.1007/s10433-023-00761-2>.

Möller, I. & Allmendinger, J. (2003). Frauenförderung. Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun. *IAB-Kurzbericht Nr. 12. Nürnberg.*

Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *In: Zeitschrift für Sozialreform, 31, (7/8): 457–475.*

Müller, K.-U., Neumann, M. & Wrohlich, K. (2015). Familienarbeitszeit: Mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. *DIW Wochenbericht, 82, 46, 1095–1103.*

Naumann, D., Teubner, C. & Eggert, S. (2016). ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. *In: Zentrum für Qualität in der Pflege (2016) (Herausgeber): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, ZQP-Themenreport, 72–86.*

Nebe K & Kohte, W. (2004). Anmerkung zu Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 – Verfassungswidrigkeit des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld, *jurisPR-ArbR 9/2004 Anmerkung 3.*

Nebe, K. (2009). Anmerkung zu LAG Mecklenburg-Vorpommern, *Urteil vom 26.11.2008 – 2 Sa 217/08, jurisPR-ArbR 36/2009 Anm. 1.*

Nebe, K. (2011). Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener beziehungsweise sogenannter assoziierter Diskriminierung, Anm. zu EuGH, 17.07.2008 – C-303/06 [Rs. Coleman], *Diskussionsbeitrag Forum A 1/2011 im Diskussionsforum www.reha-recht.de.*

Nebe, K. (2012). Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Thema für Tarifvertrags- und Betriebsparteien? *In: Creutzfeldt, M., Hanau, P., Thüsing, G. & Wißmann, H. (Herausgeber), Arbeitsgerichtsbarkeit und Wissenschaft, Festschrift für Klaus Bepler. München, 439–453.*

Nebe, K. (2023a). Arbeitszeitgestaltung nach Rückkehr aus Elternzeit bei Pflichtenkollision einer alleinerziehenden Mutter, Anmerkung zu ArbG Schwerin, Urteil vom 12.07.2022 – 6 Ca 73/22, *in jurisPR-ArbR 10/2023 Anm. 8.*

Nebe, K. (2023b). Grenzmanagement für gesundheitsgerechte Vereinbarkeitslösungen – Prävention und Rehabilitation für die transformierte Arbeitswelt. *DRV-Schriften, Band 128, 178–180.*

Nebe, K. (2024). Familiengerechte Arbeitsorganisation – lückenhafter Rechtsrahmen und Herausforderungen fairer (kollektiver) Verteilung. *Soziales Recht, Heft 5, 161–181.*

Nebe, K., Gröhl, S. & Thoma, N. (2021). Der Diskriminierungsschutz von Sorgeleistenden (Teil I und Teil II). *ZESAR 2021, 157–163 & 210–216.*

Panova, R., Sulak, H., Bujard, M. & Wolf, L. (2017). Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus: Zeitverwendung von Männern und Frauen. *In: Statistisches Bundesamt (Herausgeber): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Wiesbaden: 45–63.*

Paulus, S. (2017). Switchen als Vereinbarkeitstätigkeit bei Vätern, Neue Einsichten und widersprüchliche Anforderungen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. *Journal für Psychologie, 25(2), 205–236.* [https://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/447/492.](https://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/447/492)

Räker, M., Schwinger, A. & Klauber, J. (2020). Was leisten ambulante Pflegehaushalte? Eine Befragung zu Eigenleistungen und finanziellen Aufwänden. In: *Jacobs, K., Kuhlmei, A., Greß, S., Klauber, J. & Schwinger, A. (Herausgeber), Pflege-Report 2020, Neuausrichtung von Versorgung und Finanzierung.*

Roetteken, T. v. (2022). Beschäftigtenrechte aufgrund der RL 2019/1158/EU. *ZTR* 2022, 340–352.

Rothgang, H., Müller, R., Runte, R. & Unger, R. (2017). Barmer Pflegereport 2017. *Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 5.*

Rothgang, H. & Müller, R. (2018). Barmer Pflegereport 2018. *Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 12.*

Rump, J. & Eilers, S. (2014). Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. *Berlin, Heidelberg.*

Ruppert, S.-N., Heitmann-Möller, A. & Hasseler, M. (2019). Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege in kleinen und mittleren Unternehmen. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52, 563–567.

Sachverständigenkommission Dritter Gleichstellungsbericht (2020). Positionierung Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/68.positionierung.html>.

Sarimski, K., Hintermair, M. & Lang, M. (2013). Parent stress and satisfaction with early intervention services for children with disabilities – a longitudinal study from Germany. *European Journal of Special Needs Education*, 28(3), 362–373. DOI: 10.1080/08856257.2013.797706.

Scheiwe, K. (2022). Sorgetätigkeiten und care im Familien- und Familiensozialrecht, *NZ Fam* 2022, 45–54.

Schmidt, I. (2018). Frauen und die Welt der Arbeit, *Arbeit und Recht*, Heft 7/8, 321–325.

Schneider, N.F., Bujard, M., Wolf, C., Gummer, T., Hank, K. & Neyer, F.J. (2021). Family Research and Demographic Analysis (FReDA): Evolution, framework, objectives, and design of “The German Family Demography Panel Study”. *Comparative Population Studies*, 46. DOI: <https://doi.org/10.12765/CPoS-2021-06>.

Schumann, E. (2020). Familienrecht und Gesellschaftspolitik am Beispiel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, *AcP* 220. Band, 701–755.

Schwinger, A., Tsiasioti, C. & Klauber, J. (2016). Unterstützungsbedarf in der informellen Pflege – eine Befragung pflegender Angehöriger. In: *Jacobs, K., Kuhlmei, A., Greß, S., Klauber, J. & Schwinger, A. (Herausgeber): Pflege-Report 2016 – Die Pflegenden im Fokus*, 189–216.

Statistisches Bundesamt (2022a). 5 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2021. Pressemitteilung Nr. 554 vom 21. Dezember 2022. Download am 30.01.2023 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_554_224.html.

Statistisches Bundesamt (2022b). Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre. *Tabelle 12411-0005*. Download am 30. Januar 2023 von <https://www-genesis.destatis.de/>.

Statistisches Bundesamt (2022c). Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2019 geborene Kinder. Januar 2019 bis März 2022. Download am 30. Januar 2023: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201199004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt (2023a). Erwerbstätigenquoten der 15- bis unter 65-Jährigen mit Kindern unter 18 Jahren: Früheres Bundesgebiet/Neue Länder, Jahre (bis 2019), Alter des jüngsten Kindes, Geschlecht. *Tabelle 12211-9048.* <https://www-genesis.destatis.de/> [download 26-01-2023].

Statistisches Bundesamt (2023b). Abhängig Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Beschäftigungsumfang. *Tabelle 12211-0010.* Download am 26. Januar 2023 von <https://www-genesis.destatis.de/>.

Statistisches Bundesamt (2023c). Pflegeheime, Verfügbare Plätze, Pflegebedürftige: Deutschland, Stichtag, Art der Pflegeleistung Genesis-Online-Datenbank (<https://www-genesis.destatis.de/>), *Tabelle 22412-0001* [download 7-7-2023].

Statistisches Bundesamt (2024). Entwicklung der Väterbeteiligung für ab dem Jahr 2008 geborene Kinder nach Ländern. Download am 27. August 2024 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html>.

Stiegler, S. (2021). Vaterschaftsurlaub – Das neue Rechtsinstitut zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, *NZA 2021*, 469–474.

Storck, J., Gerlach, J. & Torgovnik, A. (2020). Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in der digitalen Wirtschaft, Dokumentation eines Hearings der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht.

Stoye, S. & Thoma, N. (2020). Neue EU-Gesetzgebung zur Work-Life-Balance. *ZESAR 2020*, 10 ff.

Thoma, N. (2021). Von partnerschaftlicher Aufteilung der Sorgearbeit zur geschlechtergerechten Erwerbsteilhabe und umgekehrt, Ableitungen aus dem EIGE-Report „Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Sorgearbeit und Folgen für den Arbeitsmarkt“. *ZESAR 2021*, 441–447.

Thüsing, G. & Bleckmann, L. (2021). Lehren aus der Pandemie: Warum wir mehr tun müssen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – aber nicht jeder Vorschlag hilft. *JM 2021*, 148 ff.

Thüsing, G. & Bleckmann, L. (2022). Diskriminierungsschutz von Fürsorgerleistenden — Caregiver Discrimination, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_caregiver.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

TNS Infratest Sozialforschung (2017). Abschlussbericht Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit.

Tomaskovic-Devey, D. & Avent-Holt, D. (2019). Relational inequalities. An organizational approach. *Oxford University Press*.

Treichel, S. (2021a). 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. In: Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht (ADIA), Band 1, Duncker & Humblot 2021.

Treichel S. (2022). Reformbedarf bei Eltern- und Pflegezeit und vielem mehr – Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie. *AuR 2022*, 248–253.

Treichel, S. (2021b). Reformansätze zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige. *NZ Fam 2021*, 433–441.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023). Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. *Juli 2023, 1. Auflage*.

United Nations – Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2016). Consideration of reports submitted by states parties under article 18 of the convention on the elimination of all forms of discrimination against women: 7th periodic report of States parties due in 2015. Italy.

Vonneilich, N., Lüdecke, D. & Kofahl, K. (2016). The impact of care on family and health-related quality of life of parents with chronically ill and disabled children. *Disability and Rehabilitation*, 38:8, 761–767. DOI: 10.3109/09638288.2015.1060267.

Voßkühler, B. (2019). Familienarbeitsrecht als Motor des gesellschaftlichen Wandels? *RdA 2019*, 121–127.

Wenckebach, J. (2020). Verkürzung der Arbeitszeit bei entsprechender Verringerung des Arbeitsentgelts als Voraussetzung für die Genehmigung von Elternurlaub – *EURL 18/2010* – Wechselschichtarbeit – Antrag des Arbeitnehmers auf feste Arbeitszeiten – mittelbare Diskriminierung – *EGRL 54/2006*. *ZESAR 2020*, 234 ff.

Weßler-Poßberg, D. (2019). Zeitautonomie und Work-Life-Balance: Impulse für eine lebensphasengerechte Arbeitszeitpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen in NRW.

Wietfeld, A. (2019). § 10 Elternurlaub. In: Preis, U., Sagan, A. (Herausgeber), *Europäisches Arbeitsrecht, Grundlagen – Richtlinien – Folgen für das deutsche Recht*, *Otto-Schmidt-Verlag*, 2. Auflage, § 10 Elternurlaub, Rn. 10.44 ff.

Wietfeld, A. C. & Hinrichsen, M. Q. (2023). Das Gesetz zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie – Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige, flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt. *EuZA 2023*, 363–382.

Zoch, G., Bächmann, A.-C. & Vicar, B. (2022). Reduced well-being during the COVID-19 pandemic – The role of working conditions. *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1969–1990.

7 ANHANG

7.1 Unterschiede zwischen Kinderbetreuung und Pflege

Aufziehen von Kindern	Pflege
Rechtspflichten	
<ul style="list-style-type: none"> Recht und Pflicht zu elterlicher Sorge, Art. 6 Abs. 2 GG, §§ 1626ff. BGB 	<ul style="list-style-type: none"> Beistands- und Unterhaltspflicht durch Ehepartnerinnen/ Ehepartner und Kinder §§ 1353, 1601ff., 1618a BGB
Maßgebliche Aufgaben mit zeitlicher Beanspruchung	
Erziehung	
<ul style="list-style-type: none"> Zeitaufwand abhängig vom Alter des Kindes/ Jugendlichen 	
Sicherstellung der Grundbedürfnisse durch Unterstützung oder Übernahme	
<ul style="list-style-type: none"> Veränderung im Zeitablauf von Übernahme zu Unterstützung gemäß der kindlichen Entwicklung Anleitung und aktive Unterstützung der Lernerfolge bei der Übernahme von Selbstversorgungsaktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> Bei Rekonvaleszenten: vor allem Unterstützung entsprechend der körperlichen Verfassung, ggf. Anleitung zum Neuerlernen Bei Altenpflege: Veränderung im Zeitablauf von Unterstützung bis zur vollständigen Übernahme entsprechend der körperlichen und psychischen Verfassung Bei Demenz: angepasste Unterstützung an die stark schwankenden kognitiven Fähigkeiten
Gefahrenabwehr	
<ul style="list-style-type: none"> Überwachung des kindlichen Aktivitätsspektrums gemäß den entwicklungsbedingten Fähigkeiten, Gefahren zu erkennen Anleitung und aktive Unterstützung zum Erkennen von Gefahrensituationen und Entwickeln einer angemessenen Risikoeinschätzung 	<ul style="list-style-type: none"> Kontrolle und (Um-)Gestaltung des Wohn- und Lebensumfeldes Bereitstellung von Hilfsmitteln und persönliche Unterstützung (unter Nutzung von Pflegehilfsmitteln) entsprechend der körperlichen und psychischen Verfassung Bei Demenz: Überwachung des Aktivitätsspektrums
Zeitbedarf von Erziehenden beziehungsweise Pflegenden	
<ul style="list-style-type: none"> 24 Std. bei Säuglingen/Kleinstkindern Kontinuierlich abnehmend entsprechend der kindlichen Entwicklung Abhängig von der Anzahl der minderjährigen Kinder Abhängig von der Situation der elterlichen Partnerschaft und der Verfügbarkeit weiterer Erziehungspersonen 	<ul style="list-style-type: none"> Gebunden an das individuelle Erfordernis, Hilfe und Unterstützung bei Grundbedürfnissen und sozialen Aktivitäten zu erhalten Bei Altenpflege: im Zeitverlauf steigend: in Pflegegrad 5 bei ambulanter Pflege nahezu 24 Std. Abhängig von der Zahl der in die Pflege eingebundenen Personen

Aufziehen von Kindern	Pflege
Planbarkeit	
<ul style="list-style-type: none"> • Eingeschränkte Planbarkeit des konkreten Bedarfs für Erziehung und Pflege pro Tag bis zum Teenageralter der Kinder • Gute Planbarkeit der Entwicklungsphasen von Kinder und Jugendlichen und ihres altersabhängigen Unterstützungsbedarfs 	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Abschätzung der Dauer der Pflegebedürftigkeit (Genesung oder Restlebenserwartung) ist lediglich bei einer einzelnen Erkrankung möglich, wobei selbst hier die Unsicherheiten groß sind. • Bei Multimorbidität, wie sie bei älteren Pflegebedürftigen eher der Normalfall ist, lässt sich Pflegedauer schwer abschätzen. • Durchschnittliche Pflegedauer sechs Jahre (Rothgang/Müller 2021) mit sehr großer Bandbreite: ein Drittel der Pflegedauern unter zwei Jahren, ein Fünftel länger als acht Jahre • Knapp ein Viertel aller Pflegebedürftigen sind während der Pflegedauer mehr als zwei Jahre schwer pflegebedürftig (PG 4 oder PG 5).

7.2 Beispielhafte gesetzliche Regelungen

Auszug aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG), vom 4. Juli 1994, (GVBl.I/94, [Nr. 19], S. 254), zuletzt geändert durch Art. 21 des Gesetzes vom 8. Mai 2018, (GVBl.I/18, [Nr. 8], S. 18)²⁰

§ 16 Familie und Lebensgemeinschaften

Die Regelungen nach § 11 Abs. 2, §§ 17 und 19 gelten unabhängig vom Familienstand für Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

§ 17 Beurlaubung

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen ohne Entgelt. Weitergehende tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt. Nach Beendigung der Beurlaubung ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen. Frauen in der Mutterschutzfrist und Frauen und Männer in der Elternzeit haben nach Ablauf

dieser Zeiten Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind.

- (2) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit, soweit es mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegen. Die Dienststelle hat eine beurlaubte Person in die engere Entscheidung über eine Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes einzubeziehen, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes dies rechtfertigen.
- (3) Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Beurlaubte sind in geeigneter Weise über die Fortbildungsprogramme zu informieren. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen. Arbeitsentgelt wird den Beurlaubten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf die Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht. Es besteht kein Anspruch auf Reisekosten- und Trennungsgeld.
- (4) Beschäftigungsverhältnisse zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen sind vorrangig

²⁰ Download unter <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/lgg#16>.

Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.

- (5) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 18 Teilzeitbeschäftigte

- (1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- (2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit steht der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.
- (3) Nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung unter Wahrung der Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen, die eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder diese erstmals anstreben, sind unter Beachtung ihrer Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.
- (4) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Entgelt beantragt, sind die Dienststellen verpflichtet, auf die allgemeinen sozial- und krankensicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

§ 19 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten auf begründeten Antrag geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes einzuräumen.

7.3 Überblick über geltende gesetzliche Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit/Arbeitsort/Arbeitsmuster

Mit der folgenden Tabelle soll ein systematischer Überblick über den „flickenhaften“ Rechtsrahmen gegeben werden, wie im geltenden Recht familienbedingte Anpassungen erreicht werden können, also die Arbeitsvertragspflicht geändert werden kann, und zwar bezüglich des Wann (Umfang und Lage der Arbeitszeit), des Wo (Arbeitsort) und des Wie (Art der Arbeitsleistung). Die Tabelle erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern will ausgehend von den wesentlichen Bedarfen (Freistellung, Arbeitszeitreduktion, Änderung der Lage der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und des Arbeitsrhythmus) die im staatlichen Recht verfügbaren Normen abbilden. Dazu werden knapp deren Reichweite und vor allem auch die jeweiligen Limitierungen stichpunktartig angerissen.

Flexibilisie- rungsbedarf	Regelungs- zweck/Gesetz	Begrenzende Vorausset- zungen	Rechtswirkung	Probleme
Freistellung vor und nach der Geburt	Mutterschutz § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG	<ul style="list-style-type: none"> Gilt nur für schwangere oder jüngst entbundene Frauen im Beschäftigungsverhältnis; gilt nicht für Väter/Partnerin und Partner oder bei Adoption 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsan- spruch; bußgeldbe- wehrt 	<ul style="list-style-type: none"> Lücken²¹ für selbstständig erwerbstätige Frauen; noch kein Anspruch auf Freistellung für Partnerin oder Partner anlässlich Geburt/Adoption
Freistellung zum Gesund- heitsschutz schwangerer, stillender und jüngst entbun- dener Frauen	Mutterschutz Verschiedene Regelungen im MuSchG, z. B. § 13 MuSchG	<ul style="list-style-type: none"> Unverantwortbare Gefährdung, der durch Umgestaltung nicht abgeholfen werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsan- spruch; bußgeldbe- wehrt 	<ul style="list-style-type: none"> Häufig diskriminierender Ausspruch von pauschalen Beschäftigungsverboten statt vorrangiger Gewährleistung von Anpassungs-/Gestaltungspflichten
Freistellung wegen Kinderbetreuung zugunsten von Eltern, teilweise auch von Großeltern	Elternzeit § 15 BEEG Elternzeit, insgesamt max. 3 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Formale Vorgaben zur Inanspruchnahme, vgl. § 16 BEEG 	<ul style="list-style-type: none"> Gestaltungs- recht 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Regelung zum Schutz in der Rückkehrsituation Kein ausreichender Kündigungsschutz Kein ausdrücklicher Diskriminierungsschutz²²
Freistellung zur Pflege eines nahen Angehöri- gen	Pflegezeit § 3 und 4 PflegeZG Pflegezeit max. 6 Monate je Einzelfall	<ul style="list-style-type: none"> Schwellenwert: nur bei Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit mind. 16 Beschäftigten Bei Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit 15 oder weniger Beschäftigten besteht nur Antragsrecht mit Anspruch auf Begründung bei Ablehnung, vgl. § 3 Abs. 6a PflegeZG. Nur bei häuslicher Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> Einmaliges Gestaltungs- recht (BAG, 15.11.2011, Az.: 9 AZR 348/10) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufspaltung oder Unterbrechung einer Pflegezeit nicht möglich (restriktive Rechtsprechung, vgl. LAG BW, 31.3.2010, Az.: 20 Sa 87/09) Nachträglicher Wechsel von Pflegevollzeit in Pflegezeit nicht vorgesehen Muss ohne Unterbrechung an Familienpflegezeit anschließen, falls diese auch genommen wird, vgl. § 3 Abs. 3 S. 6 PflegeZG; BT-Drs. 18/3124, S. 34.
		<ul style="list-style-type: none"> Bei minderjährigen pflegebedürftigen Kindern besteht ein Anspruch auch bei außerhäuslicher Pflege, vgl. § 3 Abs. 5 S. 1 PflegeZG. 		

21 Vgl. Entschließung des Bundesrates „Mutterschutz muss auch für Selbständige gelten“, BR-Drs. 109/24 <https://www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2024/0101-0200/0109-24.html>.

22 Vgl. Gutachten von Thüsing/Bleckmann (2022), Seite 43.

Flexibilisie- rungsbedarf	Regelungs- zweck/Gesetz	Begrenzende Vorausset- zungen	Rechtswirkung	Probleme
	Pflegeorgani- sation/ Pflegesicher- stellung § 2 PflegeZG	<ul style="list-style-type: none"> Kurzzeitige Freistellung zur Organisation oder Sicherstellung von Pflege, bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr bei akuter Pflegesituation 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsan- spruch 	<ul style="list-style-type: none"> Entgeltsicherung durch Pflegeunterstützungsgeld gem. § 44a Abs. 3 S. 1 SGB XI nicht für Selbstständige (vgl. Anmerkung zu: LSG Stuttgart 4. Senat, Beschluss vom 27.03.2020 - L 4 P 2797/19)
Freistellung zur Begleitung am Lebensende	Palliativversor- gung § 3 Abs. 6, § 4 Abs. 3 PflegeZG	<ul style="list-style-type: none"> Wochen bis wenige Monate, max. drei Monate Bei Vorliegen einer progredienten, unheilbaren Erkrankung, die lediglich eine begrenzte Lebens- erwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsan- spruch 	
Freistellung bei Erkrankung von Kindern	Kinderkranken- pflege § 45 SGB V	<ul style="list-style-type: none"> Für Kinder bis zwölf Jahre oder altersunabhängig für Kind mit Behinderung Max. zehn Arbeitstage p. a. je Kind (20 bei Alleinerziehenden), max. je Elternteil 25 (bzw. alleinerziehend 50) p. a. Darüber hinaus Freistellung möglich, aber ohne Kinderkrankengeldabsi- cherung, vgl. § 275 Abs. 3 BGB 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsan- spruch ausdrücklich nur im SGB V, ansonsten nur Einwendung gegen konkrete Arbeitspflicht 	<ul style="list-style-type: none"> Absicherung des Entgelt- ausfalls nur für kurze Zeit
Freistellung bei Begleitung eines Angehöri- gen mit Behinderung während Krankenhaus- aufenthalt	Krankenhaus- begleitung § 44b SGB V	<ul style="list-style-type: none"> Zur Begleitung eines Menschen mit Behinde- rung, der selbst Eingliede- rungshilfeleistungen erhält 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsan- spruch ausdrücklich nur im SGB V, ansonsten nur Einwendung gegen konkrete Arbeitspflicht 	

Flexibilisie- rungsbedarf	Regelungs- zweck/Gesetz	Begrenzende Vorausset- zungen	Rechtswirkung	Probleme
Arbeitszeitre- duktion ohne spezifi- schen Grund Zur Kinderbe- treuung	Unspezifische Teilzeitmög- lichkeit § 8 Abs. 4 TzBfG (unbefristete Teil- zeit) und § 9a TzBfG (befriste- te Teilzeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: nur für Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (unbefristete Teilzeit) und i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (befristete Teilzeit) • Nur, soweit keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe • Zusätzliche Zumutbarkeitsgrenze bei befristeter Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterungs- und Verhandlungsanspruch, kein Gestaltungsrecht durch einseitige Erklärung 	Vorteil: <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitarbeit ohne spezifischen Grund möglich • Unbefristete und befristete Teilzeit möglich • Erneute Änderung erst nach zwei Jahren (Veränderungssperre gem. § 8 Abs. 6 TzBfG) • Rückkehr zur früheren Arbeitszeit erfolgt bei befristeter Teilzeit automatisch. Bei unbefristeter Teilzeit ist eine Erhöhung der Arbeitszeit im Rahmen von §§ 9 möglich (bevorzugte Berücksichtigung).
	Unspezifische Informations-/Erörterungs- und Begründungspflicht²³ § 7 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG	<ul style="list-style-type: none"> • Geltendmachung eines Wunsches nach Veränderung von Dauer oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit • Ansonsten keine, also unabhängig von Betriebsgröße, Dauer und Umfang der Beschäftigung • Für Begründung der Antwort in Textform: erst nach sechsmonatiger Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf Erörterung und Begründung der Entscheidung • Keine Fiktionswirkung • Keine Sanktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorteil: Änderungen der Lage der Arbeitszeit nicht zwingend an Reduktion gekoppelt • Ein Mitglied der AN-Vertretung kann unterstützend hinzugezogen werden.
	Elternteilzeit zur Vereinbarkeit Beruf und Elternsorge § 15 Abs. 7 BEEG (Elternteilzeit), d. h. Teilzeit mit durchschnittlich mind. 15 bis max. 32 Std./Woche	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: nur für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 16 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer • Soweit keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe • Bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit 15 oder weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht nur Antragsrecht mit Anspruch auf Begründung bei Ablehnung, vgl. § 15 Abs. 5 BEEG. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterungs- und Verhandlungsanspruch • Kein Gestaltungsrecht durch einseitige Erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur zweimalige Festlegung für die gesamte Dauer der Elternteilzeit • Für drei Jahre, max. bis Ende des achten Lebensjahrs

²³ Der Bedarf, Arbeitszeitvolumen abzusenken, wird regelmäßig benannt, um vereinbarkeits- und vor allem partnerschaftsförderliche Erwerbs- und Sorgemodelle zu ermöglichen. Die §§ 7, 8, 9 und 9a TzBfG sind so heterogen, dass sie kein Gesamtpaket bilden. Sie greifen nicht automatisch ineinander. Bisher hat auch der neu eingeführte § 7 Abs. 2, 3 TzBfG keine Wirkung entfaltet, vgl. nur BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, 8 AZR 195/19, juris – und das trotz starker Orientierungssätze).

Flexibilisie- rungsbedarf	Regelungs- zweck/Gesetz	Begrenzende Vorausset- zungen	Rechtswirkung	Probleme
Arbeitszeitre- duktion ohne spezifi- schen Grund Zur Pflege	Unspezifische Teilzeitförde- rung § 8 Abs. 4 TzBfG unbefris- tete Teilzeit) § 9a TzBfG (befristete Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: nur für Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (unbefristete Teilzeit) und i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (befristete Teilzeit) • Nur, soweit keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe • Zusätzliche Zumutbarkeitsgrenze bei befristeter Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterungs- und Verhandlungsanspruch • Kein Gestaltungsrecht durch einseitige Erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> • Erneute Änderung erst nach zwei Jahren • Rückkehr zur früheren Arbeitszeit erfolgt bei befristeter Teilzeit automatisch. Bei unbefristeter Teilzeit ist eine Erhöhung der Arbeitszeit im Rahmen von § 9 möglich (bevorzugte Berücksichtigung).
	Unspezifische Informations-/ Erörterungs- und Begrün- dungspflicht § 7 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG	<ul style="list-style-type: none"> • Geltendmachung eines Wunsches nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit • ansonsten keine, also unabhängig von Betriebsgröße, Dauer und Umfang der Beschäftigung • Für Begründung der Antwort in Textform: erst nach sechsmonatiger Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur Anspruch auf Erörterung und Begründung der Entscheidung • Keine Fiktionswir- kung • Keine Sanktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorteil: Änderungen der Lage der Arbeitszeit nicht zwingend an Reduktion gekoppelt • Ein Mitglied der AN-Vertre- tung kann unterstützend hinzugezogen werden.
	Pflegezeit zur Vereinbar- keit von Beruf und Pflege § 3 PflegeZG, max. 6 Monate je Pflegefall	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: nur für Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit mindestens 16 Beschäftigten • Bei Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit 15 oder weniger Beschäftigten besteht nur Antragsrecht mit Anspruch auf Begründung bei Ablehnung. • Nur bei häuslicher Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterungs- und Verhandlungsanspruch • Kein Gestaltungsrecht durch einseitige Erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsplittung oder Unterbrechung nicht möglich • Muss ohne Unterbrechung an Familienpflegezeit anschließen, falls diese auch genommen wird
	Pflegezeit zur Vereinbar- keit von Beruf und Pflege § 2 FPfZG • Zusammen mit Pflegezeit nach PflegeZG max. 24 Monate	<ul style="list-style-type: none"> • Nur für Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit mind. 26 Beschäftigten • Bei Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit 25 oder weniger Beschäftigten besteht nur Antragsrecht und Anspruch auf Begründung bei Ablehnung. • Nur bei häuslicher Pflege • Bei minderjährigen pflegebedürftigen Kindern besteht ein Anspruch auch bei außerhäuslicher Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterungs- und Verhandlungsanspruch • Kein Gestaltungsrecht durch einseitige Erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsplittung oder Unterbrechung nicht möglich • Muss ohne Unterbrechung an Pflegezeit anschließen, falls diese auch genommen wird

Flexibilisie- rungsbedarf	Regelungs- zweck/Gesetz	Begrenzende Vorausset- zungen	Rechtswirkung	Probleme
Veränderung/ Einflussnahme auf Lage der Arbeitszeit/ Arbeitsmuster	§ 8 Abs. 4 TzBfG (unbefristete Teilzeit) § 9a TzBfG (befristete Teilzeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: nur für Arbeitgeberin/Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (unbefristete Teilzeit) und i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (befristete Teilzeit) • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nur bei gleichzeitiger Reduktion der Arbeitszeit • Soweit keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe • Zusätzliche Zumutbarkeitsgrenze bei befristeter Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterungs- und Verhandlungsanspruch • Kein Gestaltungsrecht durch einseitige Erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungssperre: erneute Änderung erst nach zwei Jahren • Eine isolierte Änderung der Lage der Arbeitszeit (unabhängig von Reduktion der Arbeitszeit) kann über § 7 TzBfG erreicht werden. • Zudem: gesicherte Rückkehr zur früheren Arbeitszeit nach befristeter Teilzeit • Bevorzugte Berücksichtigung eines Aufstockungswunsches bei unbefristeter Teilzeit
	Wechsel aus Nachtarbeit § 6 Abs. 4 ArbZG	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf Tagesarbeitsplatz für Nachtschichtarbeitende • Entweder Kind bis zwölf Jahre oder schwerstpflegebedürftiger Angehöriger 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsanspruch 	
	Unspezifische Informations-/Erörterungs- und Begründungspflicht § 7 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG	<ul style="list-style-type: none"> • Geltendmachung eines Wunsches nach Veränderung der Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit • Ansonsten keine, also unabhängig von Betriebsgröße, Dauer und Umfang der Beschäftigung • für Begründung der Antwort in Textform: erst nach sechsmonatiger Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur Anspruch auf Erörterung und Begründung der Entscheidung • Kein Verhandlungsanspruch • Keine Fiktionswirkung • Keine Sanktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorteil: Änderungen der Lage der Arbeitszeit nicht zwingend an Reduktion gekoppelt • Ein Mitglied der AN-Vertretung kann unterstützend hinzugezogen werden. <p>Auch die geänderte Fassung (gültig ab 1.8.2022) spielt bislang in der Rechtsprechung keine Rolle, vgl. ArbG Schwerin, 12.07.2022, 6 Ca 73/22; LAG Rostock, 13.7.2023, 5 Sa 139/22; BAG, 30.1.2024, 5 AZN 629/23 (s. o. Infokasten 1).</p>
Spontane Arbeitsunterbrechung wegen Sorgepflicht	Keine spezifische Regelung	<p>Rückgriff auf § 275 Abs. 1 oder § 275 Abs. 3 BGB</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeiner Einwand, dass Arbeitserbringung unmöglich oder unzumutbar ist, den der/die Beschäftigte erheben muss • Führt zum Freiwerden von der Leistungspflicht, wenn die Voraussetzungen vorliegen • Erhebliche Rechtsunsicherheiten, da sehr unbestimmte Rechtsbegriffe 	<ul style="list-style-type: none"> • Kein Gestaltungsrecht, kein Anspruch, nur ein Recht zum vorübergehenden Einwand gegen die aktuelle Arbeitspflicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbestimmungsrecht einseitig beim Arbeitgeber (Weisungsrecht). Keine ausdrückliche Regelung im staatlichen Arbeitsrecht, dass bei Ausübung dessen auf Sorgepflichtigen Rücksicht genommen werden muss

Flexibilisierungsbedarf	Regelungszweck/Gesetz	Begrenzende Voraussetzungen	Rechtswirkung	Probleme
Wechsel des Arbeitsortes (z. B. gelegentliches Home-office)	Keine spezifische Regelung	Rückgriff auf § 275 Abs. 1 oder § 275 Abs. 3 BGB <ul style="list-style-type: none"> Allgemeiner Einwand, dass Arbeitserbringung an der Betriebsstätte unmöglich oder unzumutbar ist und dass Arbeitgeberin/Arbeitgeber zur Vermeidung von Nachteilen Arbeit umorganisieren muss, soweit ihm dies zumutbar ist, im Rahmen seiner allgemeinen Schutzpflichten (vgl. § 241 Abs. 2 BGB) 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Gestaltungsrecht, kein Anspruch, nur ein Recht zum vorübergehenden Einwand gegen die aktuelle Arbeitspflicht woraus aber noch keine Umgestaltungspflicht des Arbeitgebers erwächst 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungsbestimmungsrecht einseitig beim Arbeitgeber (Weisungsrecht). Keine ausdrückliche Regelung im staatlichen Arbeitsrecht, dass bei Ausübung dessen auf Sorgepflichten Rücksicht genommen werden muss

7.4 Acht Fallbeispiele für Kollisionslagen aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte

(1) Kollisionslage – Auflösung durch Einrede der Unzumutbarkeit, nur schwer durchsetzbar

Fall nach LArbG Mainz, Urteil vom 31.07.2019 – 2 Sa 299/18 (mit Anmerkung Kohte 2020).

V ist bereits Vater einer Tochter. Nach der Geburt des zweiten Kindes war seine Frau bettlägerig und für mindestens drei Wochen nicht in der Lage, sich um die Kinderbetreuung zu kümmern, sondern dringend auf Schonung angewiesen. V musste sich um beide Kinder kümmern, wobei das ältere zu diesem Zeitpunkt nur wenige Stunden täglich den Kindergarten besuchte. Nähere Angehörige standen nicht zur Verfügung. Dem Arbeitgeber war die Situation mitgeteilt worden. Dennoch hatte dieser dem V wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung gekündigt. Erst das Landesarbeitsgericht (2. Instanz) stellt fest, dass die Kündigung unwirksam war und sich V wirksam auf die Einrede der unzumutbaren Arbeitsleistung wegen Pflichtenkollision gem. § 275 Abs. 3 BGB berufen hat. Anders als das Arbeitsgericht bestätigt das Landesarbeitsgericht, dass sich V wegen einer unauflöschlichen Kollision zwischen seiner Pflicht zur familiären Sorge einerseits und zur Arbeitsleistung andererseits wirksam von letzterer durch die Einrede der Unzumutbarkeit lösen konnte. Damit war auch die Kündigung mangels Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis unwirksam.

Kurzkommentar

Die Auflösung der Kollision ist gesetzlich nur über eine allgemein formulierte Einrede gem. § 275 Abs. 3 BGB geregelt. Damit fehlt eine transparente Umsetzung des Art. 7 RL (EU) 2019/1158.

(2) Kollisionslage – bislang im Gesetz keine Auflösung durch Änderung der Lage der Arbeitszeit

Fall nach ArbG Schwerin, Urteil vom 12.07.2022 – 6 Ca 73/22 (mit Anm. Nebe 2023a); Berufung zurückgewiesen durch LAG Rostock, Urteil vom 13.7.2023 – 5 Sa 139/22, juris; Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig verworfen, BAG, Beschluss v. 30.1.2024, 5 AZN 629/23.

Berufung zurückgewiesen durch LAG Rostock, Urteil vom 13.7.2023 – 5 Sa 139/22, juris.

Die Beschäftigte B arbeitet seit sieben Jahren in Vollzeit (40 Wochenstunden) als Bäckereifachverkäuferin in einem von Unternehmer U betriebenen Backcafé, knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn (10,50 €/Std.). U betreibt mehrere solcher Cafés in der Stadt. Diese sind jeweils montags bis samstags 5.30 bis 19.30 Uhr geöffnet. U beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmende. Diese arbeiten in einem Dreischicht-System (zwei Personen ab 5.30 Uhr, eine Person in der Mittelschicht ab 7.30 Uhr und zwei Personen ab 14.00 Uhr je Café). B will nach eineinhalb Jahren Elternzeit zurück zur Arbeit. Die Zwillinge haben einen Kita-Platz. Die Kita hat von Montag bis Freitag von 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr geöffnet. Der Vater hat die Familie verlassen, ist verzogen und nimmt keine Betreuungsverantwortung wahr. Auch die

Großeltern der Zwillinge stehen für deren Betreuung aus verschiedenen Gründen (eigene Krankheit, weit entfernter Wohnsitz) nicht zur Verfügung.

B beantragt bei U schriftlich noch vor Rückkehr an den Arbeitsplatz Verringerung der Arbeitszeit (auf 35 Wochenstunden) und Neuverteilung. Sie bittet um Arbeitszuweisung zunächst nur von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr und nicht an Samstagen. U nimmt keine Verhandlungen zum rechtzeitig gestellten Verringerungs- und Verteilungswunsch auf. B wird von U angewiesen, in der ersten Arbeitswoche zur Arbeit an drei Tagen in der Frühschicht und am Freitag und Samstag in der Spätschicht zu arbeiten. U erklärt, B könne die Mittelschicht nicht beanspruchen und führt an, es störe den Betriebsfrieden, wenn nur B in die Mittelschicht eingeteilt werde. Weitere Kolleginnen hätten auch Kinder. U müsse auf alle gleichermaßen Rücksicht nehmen. Als B am ersten Tag erst zur Mittelschicht zur Arbeit erscheint, wird sie nach Hause geschickt und erhält eine Abmahnung wegen Pflichtverletzung und die Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall. Die mit dem Fall befassten beiden Instanzen (Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht) sehen in der Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen – gleichmäßige Zuteilung der Schichten auf alle Beschäftigten – und der Sorgspflicht der B außerhalb der Kita-Öffnungszeiten keinen Grund, deren besondere persönliche Situation (Zwillinge, knapp 1,5 Jahre, alleinerziehend, keine anderweitige nahestehende Person zur Mitbetreuung) besonders zu gewichten. Das Risiko, im bestehenden Wechselschichtsystem nicht einsetzbar zu sein, trage, so beide Gerichte, die B. Es sei ihre freie Entscheidung, ein in der Stadt tatsächlich auch bestehendes Kita-Angebot mit erweiterten Öffnungszeiten ungenutzt zu lassen. Beide Instanzen sehen sich nicht in der Lage, auf dem Boden des geltenden Arbeitsrechts, hier speziell § 8 Abs. 4 TzBfG, dem Schutz von Familie und Sorgeverantwortung sowie Erwerbsteilhabe und Kindeswohl besondere Geltung zu verschaffen. Es kommt zu keiner Erörterung zumutbarer Möglichkeiten, die Schichteinteilung mit dem Arbeitszeitverteilungswunsch der B und etwaigen, nicht näher spezifizierten Arbeitszeitwünschen der übrigen Beschäftigten in Übereinstimmung zu bringen.

Im Urteil des ArbG heißt es:

„Danach kommt es auf das Vorliegen und das Gewicht der von der Arbeitnehmerin für ihren Verteilungswunsch vorgebrachten Gründe nicht an (BAG 16. Oktober 2007 - 9 AZR 239/07 - Rn. 28; 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03- Rn. 19). Eine Abwägung der wechselseitigen Interessen der Parteien findet insoweit nicht statt. Die betrieblichen Gründe sind nicht weniger gewichtig, weil die Arbeitnehmerin erhebliche Interessen anführen kann, sondern vielmehr losgelöst davon. Persönliche Belange sind in § 8 TzBfG nicht erwähnt. Auch die in § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG aufgezählten Beispiele stellen allein auf die betriebliche Situation, nicht auf die Lebenssituation der Arbeitnehmerin ab (BAG 16. Oktober 2007 - 9 AZR 239/07 - Rn.28). Soweit der Gesetzgeber Interessen der Arbeitnehmerin gegenüber den Arbeitgeberinteressen stärker gewichten wollte, hat er dies spezialgesetzlich zum Ausdruck gebracht (so zum Beispiel in § 15 Abs. 7 BEEG). Diese spezialgesetzlichen Wertungen dürfen durch § 8 TzBfG nicht unterlaufen werden.“

Kurzkommentar

Außerhalb von Elternzeit oder Pflegezeit ist ein Recht zur Veränderung des Umfangs und/oder der Lage der Arbeitszeit nur im Wege der allgemeinen Regeln im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorgesehen. Diesem Recht kann der Arbeitgeber betriebliche Gründe entgegenhalten. Für diesen Einwand reicht es, dass sich ein individueller Wunsch mit einem betrieblichen Arbeitszeitkonzept nicht vereinbaren lässt und der Arbeitgeber bei Anpassung seines Organisationskonzeptes wesentliche Beeinträchtigungen seiner Interessen anführen kann. Auf die Motive des Beschäftigten für den Änderungswunsch kommt es nach der Norm nicht an. Die Rechtsprechung ist bisher äußerst restriktiv und schließt eine besondere Abwägung mit familialen Schutzbedarfen überwiegend aus. Erschwerend kommt hinzu, dass es keinen isolierten Anspruch auf bloße Neuverteilung der Arbeitszeit gibt. Auf die konkrete Lage ihrer Arbeitszeit können Beschäftigte nach der geltenden Rechtslage nur Einfluss nehmen, wenn sie zugleich die Verringerung ihres Arbeitszeitvolumens verlangen, also Arbeitszeit reduzieren, was automatisch mit Lohnneinbußen verbunden ist. Damit ist Art. 9 RL (EU) 2019/1158 nicht ansatzweise umgesetzt (vgl. dazu schon LArbG Mecklenburg-Vorpommern, 26.11.2008 – 2 Sa 217/08 mit Anm. Nebe 2009).

(3) Kollisionslage – bislang im Gesetz keine Auflösung durch Änderung des Arbeitsortes

Fall nach LArbG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.12.2014 – 5 Sa 378/14

Frau F wohnt mit ihrem ebenfalls berufstätigen Mann in Wohneigentum in Saarbrücken. Seit 1996 ist sie bei Arbeitgeberin A (einem Versicherungskonzern) als Sachbearbeiterin mit 38 Wochenstunden in Vollzeit am Standort Saarbrücken eingesetzt. Nach einer unternehmensweiten Umstrukturierung wurde sie mit ihrem Einverständnis ab 2007 am Standort Mainz beschäftigt. F pendelte fortan zwischen Saarbrücken und Mainz. 2010 wurde der Sohn der F geboren. Noch in der Elternzeit beantragte F die vorübergehende Verringerung ihrer Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden, verteilt montags bis freitags von 8:30 bis 12:30 Uhr. Laut ärztlichem Attest litt der Sohn an einer emotionalen Störung, was einen ganztägigen Kindergartenbesuch ausschließe. Um Arbeit und Betreuung zu vereinbaren verlangte F, am Standort Saarbrücken, hilfsweise von zu Hause aus beschäftigt zu werden. A lehnte eine Verlagerung des Arbeitsortes ab.

F hatte weder vor dem Arbeits- noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg mit ihrem Antrag auf Versetzung.

Vgl. dazu auszugsweise aus dem Urteil des LArbG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.12.2014 – 5 Sa 378/14, juris:

„Leitsatz

Aus der in § 241 Abs. 2 BGB normierten Rücksichtnahmepflicht erwächst auch unter Berücksichtigung des grundrechtlichen Schutzes von Ehe und Familie beziehungsweise Pflege und Erziehung der Kinder (Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 GG) kein Anspruch auf einen befristeten Halbtagsarbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort oder in einem Home Office.“

Orientierungssatz

„1. § 8 TzBfG regelt lediglich einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, nicht jedoch auf Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses nach Inhalt und Ort der Arbeitsleistung.“

„2. Aus § 106 S 1 GewO lässt sich unmittelbar keine Pflicht des Arbeitgebers zur Ausübung des Direktionsrechts in gewünschter Weise herleiten (hier: Versetzung auf Wunsch der Arbeitnehmerin an einen anderen Arbeitsort). Die Konkretisierung der Arbeitspflicht ist nach § 106 S 1 GewO Sache des Arbeitgebers.“

Rn. 35: „Zwar sind die familiären und erzieherischen Belange der Klägerin, die eine durch Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 GG geschützte Rechtsposition hat, beachtlich ... Es ist unmittelbar nachvollziehbar, dass die Klägerin bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer verkürzten täglichen Arbeitszeit von vier Stunden an fünf Arbeitstagen nicht von Saarbrücken nach Mainz pendeln kann, weil sonst die medizinisch erforderliche Betreuung des Sohnes durch die Mutter nach dem Kindergartenbesuch nicht sichergestellt ist.“

Rn. 36: „Aber auch auf Seiten der Beklagten streiten Grundrechte ... Zum wesentlichen Inhalt der freien unternehmerischen Entscheidung gehört die Gestaltungsfreiheit bezüglich der betrieblichen Organisation. Sie umfasst auch die Festlegung, an welchem Standort welche arbeitstechnischen Ziele verfolgt werden.“

Rn. 37: „Dem widerspräche eine Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin einen Arbeitsplatz am Standort Saarbrücken oder ein Home-Office einzurichten. Die Beklagte hat ihren Betrieb - unstreitig - so umstrukturiert, dass der Bereich ..., in dem die Klägerin vor der Elternzeit beschäftigt wurde, nur noch an den Standorten Mainz, Köln und Hannover bearbeitet wird. Im Zuge dieser (interessenausgleichspflichtigen) Umstrukturierung haben sich die Parteien ... vertraglich darauf geeinigt, dass die Klägerin am Standort Mainz arbeitet. Die Klägerin hat sich damals entschieden, zwar den Arbeitsort zu wechseln, jedoch ihren Wohnort in der Nähe von Saarbrücken beizubehalten. Wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend herausgestellt hat, ist die von der Klägerin behauptete Unmöglichkeit, ihre Arbeitsleistung am Standort Mainz zu erbringen, auf ihre bewusste Entscheidung zurückzuführen, ihren Wohnort ab 2007 nicht nach Mainz zu verlegen. Das Vereinbarkeitsproblem zwischen Mobilität und aktiver Elternschaft wäre durch einen Umzug zu lösen, den die Klägerin kategorisch ablehnt.“

Rn. 38: „Die Klägerin kann von der Beklagten nicht verlangen, von ihr nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. ... Die Beklagte ist deshalb nicht verpflichtet, ihren Betrieb nach den Vorstellungen und Wünschen der Klägerin umzuorganisieren. Sie ist insb. nicht verpflichtet, ihre ACD-Telefonanlage technisch so umzurüsten, dass die Klägerin ihre geschuldete Arbeitsleistung wieder am Standort Saarbrücken oder in einem Home-Office verrichten kann.“

Rn. 39: Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, die Arbeitsaufgaben so umzuorganisieren, dass die Klägerin nicht mehr an die ACD-Telefonanlage am Standort Mainz angeschlossen werden muss. Sie hat vielmehr ein berechtigtes Interesse daran, die Klägerin mit den vertraglich vereinbarten Aufgaben zu beschäftigen, die zu einem erheblichen Teil aus einer Tätigkeit an der ACD-Telefonanlage besteht. Der Zugschnitt der Arbeitsplätze ist Sache des Arbeitgebers.“

Kurzkommmentar

Der Arbeitsort wird vertraglich und ansonsten durch das einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers (das sogenannte Weisungsrecht) festgelegt, vgl. § 106 GewO. Es gibt bislang keine gesetzliche Regelung, die Beschäftigte berechtigt, auf den Arbeitsort Einfluss zu nehmen, nicht einmal durch ein Recht, dem Arbeitgeber hierüber eine Verhandlung abzuverlangen. Der Arbeitgeber hat das einseitige Bestimmungsrecht über die Lage der Arbeitszeit und den Ort der Arbeit, soweit dies nicht vertraglich genau geregelt ist, was regelmäßig nicht der Fall ist. Die Beschäftigten sind darauf angewiesen, dass Arbeitgeber dieses Weisungsrecht nach billigem Ermessen ausüben. Wie dieses Urteil aber zeigt, besteht insoweit ein erhebliches Risiko, dass die Rechtsprechung ohne echte Abwägung der jeweiligen Nachteile zugunsten der Arbeitgeber und deren Organisationsmacht entscheidet.

Damit ist Art. 9 RL (EU) 2019/1158 nicht ansatzweise umgesetzt, denn die danach zu gewährenden „flexiblen Arbeitsbedingungen“ betreffen gem. Art. 3 Abs. 1 lit. f RL (EU) 2019/1158 auch Telearbeit.

(4) Diskriminierung – bislang im Gesetz kein Schutz vor Benachteiligung wegen Elternzeit

Fall nach LArbG Erfurt, Urteil vom 12.01.2016, Az. 1 Sa 252/15

A war seit 2009 als Assistentin der Geschäftsleitung bei B, einem Solarzellenproduzenten, tätig. 2014 gab sie Zwillinge, nahm Mutterschutz und anschließend Elternzeit in Anspruch. Infolge erheblicher Marktänderungen entschied sich B zur Betriebschließung. Allen Beschäftigten wurden Abwicklungsverträge angeboten, in denen Freistellung unter Gehaltsfortzahlung und bei vorzeitiger Beendigung eine sog. „Sprinterprämie“ gewährt wurden. Den drei Beschäftigten in Elternzeit (zwei Frauen und ein Mann) wurde kein solcher Abwicklungsvertrag angeboten. Die Klägerin machte – erfolglos – Schadenersatz wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung gem. § 15 AGG geltend. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht verneinen eine Diskriminierung. Die Suspendierung von der Arbeitsleistungspflicht, die auf eine Entscheidung der Beschäftigten zurückzuführen sei, rechtfertige es, die in Elternzeit befindlichen Beschäftigten von dem Schließungskonzept und damit auch von den damit verbundenen Vergünstigungen auszunehmen.

Kurzkommmentar

Zu Recht verneinten beide Instanzen eine nach § 3 Abs. 1 GG verbotene unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, weil die Inanspruchnahme von Elternzeit normativ nicht von einem bestimmten Geschlecht abhängt. Dass allerdings Frauen tatsächlich überwiegend Elternzeit nehmen, hat den beiden Instanzen hier nicht genügt, um eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts anzunehmen. Schon das war problematisch. Der Fall zeigt aber vor allem, wie wichtig ein geschlechtsunabhängiger Diskriminierungsschutz für Sorgeleistende ist. Schon die damals geltende Elternurlaubs-RL der EU sah vor, dass Arbeitnehmende bei der Inanspruchnahme von Elternzeit vor Diskriminierungen wegen der Elternzeit zu schützen sind, vgl. § 5 Nr. 4 EltUrl-RV (RL zur Elternurlaub-Rahmenvereinbarung, RL 2010/18/EU). Dieses Diskriminierungsverbot spielte im konkreten Fall vor Gericht keine Rolle.

Bis heute ist die verpflichtende unionsrechtliche Vorgabe eines Diskriminierungsverbotes zugunsten von Elternzeitler:innen im deutschen Recht nicht umgesetzt.

Der insoweit unzureichende Schutz zeigt sich auch an einem anderen Fall aus der Rechtsprechung: Arbeitgeber A hat im großen Umfang Entlassungen geplant. Dies ist gegenüber der Bundesagentur anzuzeigen, damit die Arbeitsvermittlung früh tätig werden kann. Allerdings hat A in seiner Anzeige über die bevorstehende Massenentlassung die Elternzeitler:innen nicht mit angeführt. Selbst das Bundesarbeitsgericht sah dies unproblematisch. Erst das Bundesverfassungsgericht sah in diesem Ausschluss der Mutter aus dem Schutz bei Massenentlassungen eine faktische (d.h. mittelbare) Diskriminierung wegen des Geschlechts (vgl. BVerfG, Beschluss 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13 –, juris). Keine Rolle spielte auch insoweit wiederum die verpflichtende Vorgabe aus dem Unionsrecht, Elternzeitler:innen unabhängig vom Geschlecht vor Benachteiligungen zu schützen (vgl. heute ausdrücklich Art. 11 RL (EU) 2019/1158). Bis heute besteht hier ein unionswidriges Umsetzungsdefizit (vgl. auch deutlich Thüsing & Bleckmann (2022), S. 56, 67), denn allein die Erweiterung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, § 27 Abs. 1 AGG, führt noch nicht zu einem echten Diskriminierungsverbot.

(5) Nichtgewährung von Rechten während der Freistellungsphase – bislang im Gesetz keine transparente Schutznorm

Fall (angelehnt an) LArbG Hamm, Urteil vom 27.10.2000 – 15 Sa 688/00

Unternehmen U bietet allen Beschäftigten freiwillig Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Förderung des Strukturwandels (vgl. § 82 SGB III) an. Ausgenommen werden hiervon Beschäftigte, die wegen Inanspruchnahme von Pflege- oder Elternzeit oder anderen familienbedingten Gründen von der Arbeitsleistung freigestellt sind. Die von der Förderung ausgenommenen Beschäftigten befürchten erhebliche Nachteile, wenn sie bei Ende ihrer Freistellungsphase wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. U sieht in der Freistellung und damit verbundenen Nichterbringung von Arbeit einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung und lehnt es ab, das Weiterbildungsangebot auch auf die freigestellten Beschäftigten zu erstrecken.

Kurzkommentar

Die europäischen Regelungen sehen zum Schutz von Eltern in Elternzeit oder Pflegenden in Pflegezeit vor, dass die aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte durch die Inanspruchnahme der Eltern- oder Pflegezeit nicht verloren gehen oder verkürzt werden (vgl. jetzt Art. 10 Abs. 1 RL 2019/58/EU). Damit soll gewährleistet werden, dass sich Beschäftigte im Anschluss an die Freistellung im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor der Freistellung (vgl. schon EuGH, Urteil vom 22.10.2009, Rs. Meerts, Aktenzeichen C-116/08; zu weiteren Einzelfällen Wietfeld 2019). Im deutschen Recht ist gegen diese Nachteile kein ausdrücklicher Schutz normiert.

Diese erhebliche Schutzlücke führt zu negativen Signalwirkungen, denn klassischer Weise folgt folgende Reaktion: Mitarbeiter M, der diese Gewohnheiten im Unternehmen kennt, beschließt daraufhin, auf eine längere Elternzeit zu verzichten, um seine berufliche Entwicklung nicht zu gefährden. Seine Partnerin erklärt sich mit einer Elternzeitverteilung von zwölf Monaten für sie und zwei Monaten für M einverstanden (vgl. die Beispiele in Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Mohr et al. 2021, S. 33 ff.).

(6) Recht auf Rückkehr auf den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz – gesetzlich nicht geregelt

Fall nach ArbG Wiesbaden, Urteil vom 30.10.2008 – 5 Ca 632/08 (mit Anm. Feldhoff 2009)

Ein bundesweit tätiges Versicherungsunternehmen V beschäftigt Frau F als Personenversicherungsbehandlerin. Ihr Grundgehalt wird durch Provisionen aufgestockt. Gemäß den Gepflogenheiten bei V ist F, wie alle Außendienstmitarbeitenden, bestimmten Banken zugeordnet, mit deren Kunden Versicherungsverträge abgeschlossen werden sollen. Die Provisionen werden durch eigene und Vertragsabschlüsse der Bankmitarbeitenden erwirtschaftet; F profitiert mithin von den Vertragsabschlüssen der Bankmitarbeiter zugunsten der Versicherung. Schon während ihres Mutterschutzes stellte V einen neuen Außendienstmitarbeiter dauerhaft ein und teilte diesem eine bisher der F zugewiesene Bank zu. F wurde nach ihrem Mutterschutz eine andere Bank zur

Provisionsberechnung zugewiesen, mit einem erheblich geringeren Grundgehalt. Der Betriebsrat wurde nicht angehört. Gegen diese Maßnahme wehrte sich F schon mit einer ersten Klage vor dem Arbeitsgericht. Später wurde F erneut dieser Bank zugeordnet und zugleich mehrfach bedrängt, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Das Arbeitsgericht Wiesbaden hielt die Versetzung erneut für rechtswidrig, weil sie gegen den Grundsatz des Art. 15 der EG-Richtlinie 2006/54 verstoßen hat, wonach Frauen nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz Anspruch auf Rückkehr auf ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz haben.

Kurzkommentar

Im nationalen Arbeitsrecht ist in keinem der relevanten Gesetze (Mutterschutzgesetz, BEEG, Pflege- oder Familienpflegezeitgesetz) geregelt, dass die freigestellte Person ein Recht auf Rückkehr an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz hat. Die Regelung in § 25 MuSchG müsste zwar dahin ausgelegt werden, formuliert aber kein echtes Recht auf Rückkehr an den früheren oder gleichwertigen Arbeitsplatz. Mit dem Wiederaufleben der Arbeitspflicht (vom ersten Tag nach der Mutterschutzfrist oder nach Eltern- oder Pflegezeit) hat der Arbeitgeber wieder das uneingeschränkte Weisungsrecht, als wäre die Person nie freigestellt gewesen. Sie ist damit mit jeder anderen Person im Betrieb unmittelbar gleichgestellt und genießt in der Rückkehrphase keinen besonderen Schutz. Die Mutterschutz-RL, die frühere Elternurlaubs-RL wie auch die jetzige Vereinbarkeits-Richtlinie (RL (EU) 2019/1158) verlangen diesen Schutz ausdrücklich. Nur wenige Expert:innen wissen von diesen Rechten.

(7) Misslungenes Rückkehrmanagement – keine gesetzliche Regelung zum sicheren Return to work

Fall nach ArbG Magdeburg, Urteil vom 15.07.2013 – 3 Ga 13/13 HBS

Frau F arbeitete seit etwa 1997 in der Systemgastronomie bei Unternehmer U, zuletzt (2012) als Schichtführerin für einen Monatsverdienst von 1.783 € brutto bei einer 39 Stunden/Woche (entspricht ca. 10,60 €/h) im Wechselschichtsystem (Frühschicht 5:00 bis 13:30 Uhr, Mittelschicht 12:00 bis 20:30 Uhr und Spätschicht von 18:00 bis 2:30 Uhr). Ihr Ehemann ist berufstätig. Beide sorgen für zwei Kinder (fünf und ein Jahr). Die Elternzeit von F für das jüngere Kind endete am 20.01.2013.

Noch vor Ende ihrer Elternzeit wandte sich F mit anwaltlichem Schreiben an U und beantragte die Änderung der Arbeitszeit. U wurde mitgeteilt, dass F lediglich montags bis freitags von 07.00 Uhr und 15.30 Uhr eingeteilt werden könne, da der Ehemann am Wochenende arbeite. F war direkt nach Ende der Elternzeit arbeitsunfähig. Während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit lehnte U den Antrag der F auf Änderung der Arbeitszeit ab; darauf erwiderte F in einem weiteren Schreiben, dass sie von einer wirksamen Vertragsänderung im Sinne ihres Antrages ausgehe. Am 12.6.2013 erhielt F dann die Schichteinteilung für ihre erste Arbeitswoche ab 24.06.2013, darunter zwei Spät-, drei Mittelschichten und die beiden freien Tage am Dienstag und Mittwoch statt am Wochenende. Darauf wandte sie sich mit einem Eilantrag an das Arbeitsgericht, um feststellen zu lassen, dass sie außerhalb der in ihrem ersten Schreiben angegebenen Zeitfenster zur Arbeitsleistung nicht eingeteilt werden könne. Sie erklärte, mit Rücksicht auf ihre Genesung und die Betreuungssituation bei ihren Kindern dringend auf die Erfüllung dieses Wunsches angewiesen zu sein. Der Eilantrag vor dem ArbG Magdeburg hatte keinen Erfolg.

Aus der Begründung des ArbG Magdeburg, ab Rn. 15:

„Es mag zwar sein, dass die Antragstellerin (Ast.) tatsächlich nicht in der Lage ist, Kinderbetreuung und Erfüllung ihres (unveränderten) Arbeitsvertrages gleichzeitig umzusetzen, und in ihrer durch Artikel 6 GG geschützten Rechtsposition, betreffend die Personensorge für ihre Kinder, Unterstützung verdient.

Dies ändert jedoch nichts daran, dass weder der für einen erfolgreichen Antrag erforderliche Verfügungsgrund (Eilbedürftigkeit) noch der gleichfalls hierfür erforderliche Verfügungsanspruch (Rechtsanspruch auf die begehrte Arbeitszeit) von ihr nicht einmal auch nur ansatzweise dargelegt wurden. Dies aber macht ihren Antrag von vorn herein offensichtlich aussichtslos.

Soweit hier überhaupt von einer Eilbedürftigkeit die Rede sein kann, ist diese von der Ast. selbst durch langes Zuwarten herbeigeführt worden und kann ihr daher nicht zu Gute gehalten werden. Ausgehend davon, dass man eigene Erkrankungen und daraus resultierende Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht im Voraus planen kann, muss der Ast. spätestens bei Erstellung des Schreibens vom 21.12.2012 bewusst gewesen sein, dass bereits ab dem Ende ihrer Elternzeit und damit ab dem 21.01.2013 genau die Situation eintreten wird, die sie nunmehr mit dem vorliegenden Antrag zu vermeiden sucht. Hätte sie sich damals zeitnah an das Arbeitsgericht gewandt, hätte Mitte Juli 2013 bereits ein Kammertermin im Hauptsacheverfahren, statt nur im Eilverfahren, stattfinden können. Stattdessen hat sie sich erst etliche Schreiben, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und Monate später unter der Behauptung der nunmehrigen Dringlichkeit hierzu entschlossen.

II. Ein Rechtsanspruch auf die gewünschte Arbeitszeit kann vorliegend nicht erkannt werden.

Zu Unrecht beruft sich die Ast. auf § 8 TzBfG. Der in § 8 Abs. 2 Satz 2 normierte Wunsch betreffend die Verteilung der Arbeitszeit muss zwingend in einem unmittelbaren Zusammenhang mit einem Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit stehen. Ist dies nicht der Fall, soll die Arbeitszeit gleich bleiben und lediglich anders verteilt werden, so ist die genannte Vorschrift gar nicht erst einschlägig [...]. Damit die von der Ast. behauptete Fiktion nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG eintreten kann, ist des Weiteren zwingende Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber rechtzeitig ein der Annahme fähiges Angebot unterbreitet. Insbesondere auf unbestimmte Verringerungsverlangen muss ein Arbeitgeber nicht innerhalb der Fristen in § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG reagieren, um eine sonst kraft Gesetzes eintretende Änderung des Arbeitsvertrages zu vermeiden [...].

Die Ast. aber hat weder im Schreiben vom 21.12.2012 noch in den weiteren eingereichten Schreiben oder zu irgendeinem Zeitpunkt im vorliegenden Verfahren (geschweige denn unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Beginn i.S.v. § 8 Abs.2 Satz 1 TzBfG) - selbst auf entsprechenden gerichtlichen Hinweis - ein konkretes Verringerungsverlangen zum Ausdruck gebracht. Der von ihr genannte Zeitrahmen Montag bis Freitag 7:00 Uhr bis 15:30 Uhr ist ausreichend, um die tarifliche Vollzeit von 39 Wochenstunden inklusive gesetzlich vorgesehener Pausenzeiten (+ 5 x 0,5 Stunden) aufzunehmen. [...]

Die Ast. kann sich auch nicht mit Erfolg auf die Einhaltung billigen Ermessens (§ 315 Abs.3 BGB) für die Ausübung des Direktionsrechts (§ 106 GewO) betreffend die Festlegung der Arbeitszeiten durch den Antragsgegner berufen, um ihren Antrag zu begründen. [...] Zwar hat ein Arbeitgeber [...] bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit nach Möglichkeit auch auf die Personensorgepflichten der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Gegebenenfalls kann, mit Rücksicht auf diese durch Art. 6 GG geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers, das Direktionsrecht des Arbeitgebers sogar insgesamt als eingeschränkt angesehen werden. Um aber letztendlich feststellen zu können, ob eine konkrete Weisung betreffend die Lage der Arbeitszeit noch Rechtens ist beziehungsweise billigem Ermessen entspricht oder nicht, bedarf es grundsätzlich einer Interessenabwägung in jedem Einzelfall. Es sind immer für den betreffenden Tag und die betreffenden Stunden die jeweiligen Interessen der Ast., anderer Arbeitnehmer und des Antragsgegners einander gegenüberzustellen, um sodann zu einem für die Ast. ganz oder teilweise positivem oder negativem Ergebnis zu gelangen. Eine generelle Regelung ist danach in aller Regel ausgeschlossen. Es sei denn, es ist bereits absehbar, dass keine auch nur irgendwie denkbare Konstellation (nicht einmal ein betrieblicher Notfall) eintreten könnte, die im Einzelfall ein anderes Ergebnis rechtfertigen würde, selbst mit Rücksicht auf sonst gegebene Ermessensspielräume [...].

Die Ast. aber hat nicht einmal ausreichend substantiiert ihre Betreuungssituation im Einzelnen dargelegt. [...] D.h. es ist gar nicht absehbar, welche Zeiten sie notfalls abdecken kann und welche nicht. Dem ist gegenüber zu stellen, dass regelmäßig zumindest die betriebliche Organisation zu beachten ist beziehungsweise vom Arbeitgeber nicht ohne Weiteres verlangt werden kann, diese gänzlich zu ändern. [...] Weiterhin ist zu beachten, dass nur in absoluten Ausnahmefällen auszuschließen ist, dass eine Beschäftigungssituation in einem Betrieb entstehen könnte, die selbst im Falle einer ansonsten regelmäßig zu Gunsten der Arbeitnehmerin zu treffenden Interessenabwägung im Einzelfall zum umgekehrten Ergebnis führt. Dass unter all diesen Umständen im vorliegenden Fall eine generelle Festlegung der von der Ast. gewünschten Arbeitszeiten als Ergebnis der Interessensabwägung steht, kann sicherlich nicht einmal die Ast. für sich selbst als realistisch ansehen. Eine so unzureichende Begründung kann nur zur Zurückweisung führen.“

Kurzkomentar

Der Sachverhalt und auch die gerichtlichen Entscheidungsgründe zeigen die verfahrensmäßigen Hürden, denen Beschäftigte bei Rückkehr aus der Elternzeit begegnen, wenn sie mit dem Arbeitgeber zu einer Abstimmung über die Arbeitszeit passend zu ihrer gänzlich neu eingetretenen Lebenssituation gelangen wollen. Die Phase der Rückkehr aus einer längeren Freistellungsphase ist erfahrungsgemäß immer anspruchsvoll, schon wegen der Wiedereingewöhnung und regelmäßig nachzuholender Neuerungen (Qualifikation, Informationen). Bei sorgebedingten Freistellungen kommt die zum Teil gravierend veränderte persönliche Situation hinzu (v.a. durch die Eingewöhnung der Kinder in die für sie neue Lebenssituation der Fremdbetreuung), sodass typischerweise fortlaufende Anpassungen zwischen familiären und beruflichen Anforderungen geleistet werden müssen.

Dieses konkrete wie auch die zuvor aufgeführten Fallbeispiele (Fall 2, 3 und 6) belegen allesamt, dass hier konkret die Rückkehr nicht gemeinsam und abgestimmt organisiert worden ist. Missachten Arbeitgeber diese besonderen Anpassungsleistungen und negieren sie die Verantwortung dafür, kommt es typischerweise zu Mobbing, unzulässigen Versetzungen und Herabstufungen, nicht selten zu Konfliktlagen innerhalb von Belegschaften (Verteilung begehrter Arbeitszeiten) und häufig auch zu unauflösbaren Pflichtenkollisionen bei Arbeitszuweisung ohne Rücksicht auf Sorgepflichten. Beispiele sind außerdem dokumentiert in: Mohr et al., S. 33 ff., 57.

Das europäische Recht sah schon in der Elternurlaubs-RL Regelungen für die Rückkehrsituation vor. Gem. § 6 Nr. 1 EltUrl-RV, umgesetzt durch die RL 2010/18/EU, sollten die Arbeitgeber mit einem besonderen Arbeitsarrangement zur besseren Vereinbarkeit die Rückkehrsituation erleichtern. Auch die jetzige Vereinbarkeits-Richtlinie will den Wiedereinstieg nach sorgebedingten Freistellungen erleichtern (Erwägungsgrund Nr. 25 der RL (EU) 2019/1158). Mit der Pflicht zur flexiblen Anpassung der Arbeitsbedingungen will Art. 9 RL (EU) 2019/1158 diesen Übergang erleichtern (vgl. Kiesow 2021, Rn. 64). Es findet sich im deutschen Arbeitsrecht keine konkrete Regelung, die ein solches Vorgehen verlangt. Die mit Wirkung vom 1.1.2019 in § 7 Abs. 2 TzBfG eingefügte Erörterungspflicht bleibt hinter den Bedarfen bei Rückkehr deutlich zurück; sie stellt keine ausreichende Umsetzung der Vorgaben des Art. 9 RL (EU) 2019/1158 dar.

(8) Leerlaufender Kündigungsschutz – kein Schutz vor Kündigung in der sensiblen Rückkehrphase

Fall (nachgebildet anhand Mohr et al. 2021, S. 34, 42)

- a) Nach Ende der einjährigen Elternzeit erscheint V wieder auf Arbeit. Dort wird V unmittelbar das Kündigungsschreiben ausgehändigt. Arbeitgeber A erklärt, dass er die inzwischen gut eingearbeitete Vertretungskraft nicht mehr entbehren kann und besser auf V verzichten könne.
- b) V hat die Elternzeit in zwei Phasen geteilt und kehrt nach der ersten Phase zurück auf Arbeit. Dann wie zuvor bei a)

Kurzkommentar

Der Sonderkündigungsschutz bei Inanspruchnahme von sorgebedingten Freistellungen (vgl. § 18 BEEG) endet mit dem Ende der Elternzeit, selbst bei mehreren Phasen von Elternzeitabschnitten, d.h. im Moment der wiederauflebenden Arbeitspflicht tritt der allgemeine Zustand ein. Das bedeutet für viele Beschäftigte in Betrieben mit zehn oder weniger Beschäftigten faktisch keinen Kündigungsschutz, denn in Kleinbetrieben gilt das KSchG nicht. Auf eine diskriminierende und damit verbotene Kündigung wegen des Geschlechts können sich bislang nur Frauen berufen, weil Männer mittelbar deutlich seltener betroffen sind. Im Mutterschutzgesetz (in § 17 Abs. 1 S. 3) ist inzwischen geregelt, dass auch jede Vorbereitung der Kündigung während der besonderen Schutzzeit verboten ist; das verbessert den Kündigungsschutz in der Rückkehrphase. Diese, aus dem europäischen Recht stammende Vorgabe ist in Deutschland weder für Elternzeit noch für Pflegezeit umgesetzt worden.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen
beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de/beirat-familienfragen

Vorsitzende:

Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms
Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen
Helmut-Schmidt-Universität /
Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
Tel.: 040 6541-2782
E-Mail: schuler-harms@hsu-hh.de

Stand:

Oktober 2024

Gestaltung:

www.zweiband.de

Druck:

MKL Druck GmbH & Co. KG

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

