

STELLUNGNAHME
ZUM REFERENTENENTWURF DES BMFSFJ
ZUR UMSETZUNG DER EU-
VEREINBARKEITSRICHTLINIE VOM
27.04.2022

Initiative für die Aufnahme von
Elternschaft/Fürsorgeleistung als
Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

München/Berlin, 04.05.2022

STELLUNGNAHME

zum Referentenentwurf des BMFSFJ zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland vom 27.04.2022

Die Initiative #proparents bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMFSFJ zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland.

#proparents ist eine während der Corona-Krise von Sandra Runge, Rechtsanwältin, und Karline Wenzel, Kommunikationsberaterin und Journalistin aus München, gegründete, unabhängige Initiative. Die Initiative setzt sich öffentlich mit Unterstützung zahlreicher Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft für die Aufnahme eines Diskriminierungsmerkmals "Elternschaft/Fürsorgeleistung" in § 1 AGG ein. Über die Plattform openpetition.de wurden dafür im Rahmen einer Medienkampagne mit den Zeitschriften „Brigitte“, und „Eltern“ binnen weniger Wochen über 51.000 Unterschriften gesammelt. Zusätzlich erfolgten zustimmende Stellungnahmen zahlreicher Bundestagsabgeordneter.¹ Über die Hälfte der Unterzeichner*innen der Petition gaben an, als Eltern selbst von Diskriminierung betroffen zu sein.²

Weitere Informationen zur Initiative: <https://proparentsinitiative.de/>.

1. Vorbemerkung

Mit der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (nachfolgend „EU-Vereinbarkeitsrichtlinie“) sind Mindestvorschriften festgelegt worden, um Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern.

¹ <https://www.openpetition.de/petition/stellungnahme/proparents-brigitte-und-eltern-fordern-elternschaft-als-diskriminierungsmerkmal-ins-agg>

² <https://www.openpetition.de/petition/online/proparents-brigitte-und-eltern-fordern-elternschaft-als-diskriminierungsmerkmal-ins-agg#petition-main>

Laut Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland vom 27.04.2022 bedürfen diese Vorgaben keiner weiteren gesetzlichen Umsetzung, da der größte Teil der Vorgaben der Richtlinie bereits geltendem nationalen Recht entspreche. Die

Vorgaben seien insbesondere durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz geregelt.

Dieser Einschätzung widersprechen wir deutlich.

2. Stellungnahme #proparents

Die Stellungnahme der Initiative #proparents bezieht sich, entsprechend der Zielsetzung von #proparents, vorrangig auf den Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

a) Diskriminierung von Eltern in der Arbeitswelt – ein strukturelles Problem

Die Benachteiligung von Eltern in der Arbeitswelt findet alltäglich in Deutschland statt. Diese betreffen insbesondere Mütter, aber auch fürsorgeleistende Väter und sind nachweisbar belegt.

Wie verweisen hierzu auf folgende Erhebungen:

- Frankfurter Karrierestudie „Karrierperspektiven berufstätiger Mütter“ aus dem Jahr 2015³
- Mundlos, Christina, „Mütter unerwünscht - Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz“, Tectum, 2017
- Auch weitere Studien aus dem Ausland offenbaren die Benachteiligung von Eltern im Arbeitsleben als strukturelles Problem⁴
- Erfahrungsberichte im Rahmen der online-Petition von #proparents⁵

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass in Kürze eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“ veröffentlicht wird (geplanter

³ <https://idw-online.de/de/news635150>

⁴ etwa: Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., McLeish, J., Large, A., Stuart, A., Murphy, L., Rossiter, H., & Selner, S. (2016). Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers. HM Government and Equality and Human Rights Commission

⁵ Siehe Kommentare der Unterzeichner*innen:
<https://www.openpetition.de/petition/kommentare/proparents-brigitte-und-eltern-fordern-elternschaft-als-diskriminierungsmerkmal-ins-agg#petition-main>

Zeitpunkt: Ende Mai 2022)⁶ und somit davon auszugehen ist, dass weitere differenzierte Zahlen und Informationen zur Benachteiligung erwerbstätiger Eltern, bzw. Fürsorgeleistender vorliegen werden.

All diese Erhebungen bestätigen auch unseren persönlichen Eindruck, den wir im Zuge unserer Arbeit für die Initiative #proparents sowie als Anwältin gewonnen haben: Die Diskriminierung erwerbstätiger Eltern und Fürsorgeleistender ist in Deutschland weit verbreitet und kein „Randproblem“.

Konkret geht es, bezugnehmend auf die an die Initiative #proparents herangetragenen Erfahrungsberichte, vor allem um folgende Fälle (Aufzählung nicht abschließend):

- Nichtberücksichtigung bei Bewerbungsverfahren aufgrund von (möglicher) Schwangerschaft, Elternzeit, Kind-krank-Tagen, Teilzeit-Rechten
- Missachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (z.B. Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, Ausspruch betrieblicher Beschäftigungsverbote, Gewährung von Stillzeiten)
- Schlechterbehandlung aufgrund des Vorliegens einer (möglichen) Schwangerschaft/ Inanspruchnahme von Elternzeit (Gehaltskürzung, Streichung von Fortbildungen, Nichtauszahlung von Boni)
- Kündigung, Degradierung, Schlechterbezahlung nach der Elternzeit
- Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit
- Unberechtigte Ablehnung von Teilzeitanträgen während der Elternzeit
- Abfällige Bemerkungen/Schikane/Mobbing aufgrund von Mutterschaft oder Vaterschaft

Diese Benachteiligungen sind häufig verbunden mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, Gehaltseinbußen und mangelnden Aufstiegschancen. Sie führen zu einer Schlechterstellung fürsorgeleistender Mütter und Väter in der Arbeitswelt, verschärfen tradierte Rollenbilder, verhindern Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Geschlechterungerechtigkeiten, wie z.B. den Gender Pay Gap, Gender Care Gap und Gender Pension Gap werden verstärkt, da von den Benachteiligungen hauptsächlich Frauen betroffen sind. Dies ist mit den Vorgaben von Art. 6 Abs 1 und 4 GG nicht vereinbar und **entspricht auch nicht der Zielsetzung des aktuellen Koalitionsvertrages** - wie dort ab Seite 91⁷ nachzulesen ist.

6

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_DiskrErf_fuersorgender_Erwerbstaetiger.html;jsessionid=E13298FDBFC8CDACD55F0C910B0660D9.intranet231

⁷ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>

Die Verbesserung der Rechtsstellung erwerbstätiger Eltern und die Beseitigung der o.g. Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten ist erklärtes Ziel der bis zum 02.08.2022 umzusetzenden EU-Vereinbarkeitsrichtlinie Nr. 2019/1158 (siehe S. 2 Nr. (6)) auf die wir nun im Kontext des Referentenentwurfes vom 27.04.2022 näher eingehen.

b) Zu Artikel 1 (Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

Die Neuregelung in § 15 Absatz 5 Satz 4. BEEG, welche eine Begründungspflicht normiert, ist zu begrüßen.

Im Zuge der Neuausgestaltung des § 15 Abs 5 BEEG regen wir an, ergänzend zu prüfen, inwiefern die Durchsetzbarkeit eines Teilzeitanpruchs während der Elternzeit verbessert werden kann. Eine arbeitgeberseitige Ablehnung – auch mit Begründung - zwingt den oder Arbeitnehmer*in im laufenden Arbeitsverhältnis rechtliche Schritte einzuleiten. Eine Vielzahl von Eltern trauen sich daher aus Angst vor der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses nicht, Rechte bei einem abgelehnten Teilzeitantrag einzuklagen. Denkbar wäre eine Änderung des Antragsverfahrens bzw. der Voraussetzungen für Teilzeit in Elternzeit durch Stärkung der Arbeitnehmer*innenrechte, insbesondere in großen Unternehmen.

Die entsprechende Vorgabe hierzu lässt sich aus Art. 14 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie herleiten, wonach die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, *„die notwendigen Maßnahmen einzuführen, um Arbeitnehmer, einschließlich Arbeitnehmervertretern, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie mit dem Ziel, die Einhaltung der in dieser Richtlinie niedergelegten Anforderungen durchzusetzen, im Unternehmen Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben.“*

Des Weiteren fehlen im Referentenentwurf Regelungen zur vorzeitigen Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Elternzeit. Art. 9 Abs. 3 S. 2 und 3 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie regeln:

„Der Arbeitnehmer hat außerdem das Recht, die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zu beantragen, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet die Anträge auf eine vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. „

An dieser Stelle besteht Nachbesserungsbedarf, da eine entsprechende gesetzliche Grundlage im BEEG fehlt.

c) Zu Artikel 4 (Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)

(1) Art. 15 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Art 15 der Richtlinie regelt, dass die Antidiskriminierungsstellen die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Dies gilt auch für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung die unter die EU-Vereinbarkeitrichtlinie fallen. Insofern ist die Erweiterung des Aufgabenspektrums durch eine Ergänzung von § 27 AGG erforderlich und richtig.

Zu einem möglichst umfassenden Schutz und Unterstützung im Falle von Beschwerden aufgrund von Diskriminierungen sollte die Antidiskriminierungsstelle mit weitergehenden Befugnissen, wie z.B. mit einem Auskunftsrecht gegenüber Arbeitgeber*innen ausgestattet werden.

Erforderlich ist zudem ggf. eine Ausstattung mit höheren finanziellen Mitteln, als der auf S. 9/10 des Referentenentwurfs veranschlagte Erfüllungsaufwand, um den sich daraus ergebenden erweiterten Aufgaben und Verantwortungsbereich gerecht werden zu können. Hier regen wir eine erneute Prüfung unter Einbeziehung der Antidiskriminierungsstelle an.

Ferner regen wir an, eine regelmäßige Evaluierung der Neuregelung des § 27 AGG vorzunehmen.

Nicht nachvollziehbar ist allerdings die Beschränkung auf “die Inanspruchnahme oder Beantragung ihrer Rechte als Eltern (...)”, da eine solche Art. 15 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie nicht zu entnehmen ist. Es sind weitaus mehr Diskriminierungsfälle möglich, als im Zusammenhang mit der Beantragung und Inanspruchnahme von Rechten, z.B. folgende Fälle:

- Nichtverlängerung befristeter Verträge aufgrund einer potentiell „drohenden“ Elternzeit (ohne erfolgte Beantragung)
- Nichtberücksichtigung einer Bewerbung aufgrund der Elternschaft und weiterer möglicher Elternzeiten oder Kind-Krank-Tage
- Nichtberücksichtigung bei Beförderungen aufgrund möglicher Inanspruchnahme von Elternzeit
- Abwertende Bemerkungen/Schikane/Mobbing/Drohungen – z.B. nicht in Elternzeit zu gehen

Bei einer derartigen Einschränkung ist zu befürchten, dass eine Vielzahl von Diskriminierungsfällen, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen, nicht in den Zuständigkeitsbereich der Antidiskriminierungsstelle fallen. Dies widerspricht Sinn und Zweck der Vereinbarkeitsrichtlinie, bzw. dem Sinn und Zweck des Art. 15.

(2) Art. 11 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Der Referentenentwurf enthält keinen Vorschlag zur Umsetzung von Art. 11. Dieser verpflichtet die EU-Mitgliedsstaaten die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung von Arbeitnehmern aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit und Arbeitsfreistellung aus dringenden familiären Gründen (z.B. krankes Kind) zu treffen.

Aus dieser Regelung mit der Überschrift „Diskriminierung“ folgt, dass – bezogen auf die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie – ein Diskriminierungsverbot umgesetzt werden muss. Ein solches ist geboten, da die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen bzw. Diskriminierungsmerkmale des AGG in Bezug auf erwerbstätige Fürsorgeleistende Schutzlücken aufweisen:

Diskriminierungen gegenüber Eltern, bzw. von Fürsorgeleistenden sind allenfalls über das Merkmal Geschlecht erfasst – d.h. insbesondere im Kontext von Schwangerschaft, Stillen und Mutterschaft, wobei darauf hinzuweisen ist, dass § 3 Abs. 1 AGG „Mutterschaft“ nicht als langfristiger Zeitraum, sondern lediglich als den Zeitraum der Geburt versteht. Sowohl Mutterschaft im weiteren Sinne, als auch „Vaterschaft“ sind vom AGG nicht erfasst.

Das hat zur Folge, dass Benachteiligungen – z.B. aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit (sowie, Pflegezeit und Arbeitsfreistellung aus dringenden familiären Gründen) nur lückenhaft über das AGG abgedeckt sind. Da sowohl Mütter als auch Väter Elternzeit, Pflegezeit und z.B. Kind-Krank-Tage anmelden können, besteht keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Es kommt allenfalls eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung in Betracht, z.B. wenn bei der Vergleichsgruppenbildung überwiegend Frauen betroffen sind. Unterlässt ein Unternehmen beispielweise die Auszahlung eines Corona-Bonus gegenüber allen Eltern, die Elternzeit beansprucht haben und befinden sich überwiegend Frauen in Elternzeit – besteht ggf. eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung. Allerdings können sich in anderen Fällen aufgrund der erforderlichen Vergleichsgruppenbildung erhebliche Unsicherheiten ergeben, die zu schiefen Ergebnissen führen können. Beantragen in einem Unternehmen z.B. gleich viel Frauen und Männer Elternzeit, scheidet eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung von Frauen und Männern aus.

Hinzu kommt, dass insbesondere Väter - und zwar solche die aktiv Fürsorge leisten, z.B. durch die Inanspruchnahme eine Elternzeit – häufig vom Schutzbereich des AGG ausgeschlossen werden.

Diese möglichen Schutzlücken werden auch nicht über das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB beseitigt. Zum einen verlangt diese immer eine Rechtsausübung (s.o. (1)). Des weiteren umfasst das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB keine Beweislastumkehr wie in § 22 AGG sowie keine Entschädigungsregelung gemäß § 15 Abs 2 AGG. Arbeitnehmer*innen müssen daher darlegen, dass sie aufgrund ihrer Rechtsausübung benachteiligt wurden.

Somit kann zusammengefasst werden, dass nach den aktuellen gesetzlichen Regelungen nur ein lückenhafter Diskriminierungsschutz besteht. Auf Ebene des AGG besteht dieser allenfalls als mittelbare Geschlechterdiskriminierung in bestimmten Fallkonstellationen, im Hinblick auf das Maßregelungsverbot aufgrund mangelnder Beweislastumkehr nur als sehr schwach ausgestaltetes Schutzrecht.

Hinzu kommt, dass es nicht der gesellschaftlichen Zielsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und einer gerechten Aufteilung von Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern entspricht, wenn Diskriminierungen Fürsorgerleistender überwiegend als mittelbare Geschlechterdiskriminierung von Frauen erfasst wird.

Somit ist festzuhalten, dass die bestehende Schutzlücke auf Eben des AGG geregelt werden muss.

Wir regen daher an ein weiteres Diskriminierungsmerkmal „Fürsorgeleistung“ in § 1 AGG zu regeln, welches unabhängig von einer Differenzierung nach Geschlecht erwerbstätige Fürsorgerleistende vor Benachteiligungen schützt.

Dies hätte unabhängig von der Umsetzung der EU-Richtlinie noch weitere rechtspolitische Vorteile:

- Der Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung sieht auf S. 96 ohnehin vor, dass AGG-Schutzlücken geschlossen werden müssen, insofern ließe sich sogleich eine Umsetzung des Koalitionsvertrages mit dem Referentenentwurf verbinden.
- Sicherer Diskriminierungsschutz mit Beweislastumkehr für fürsorgeleistende Väter
- Verstärkter Rückhalt für Akteur*innen wie Betriebsrät*innen, Gleichstellungsbeauftragten, Sozialpartner*innen bei der Ausübung Ihrer Aufgaben
- (Gesetzliche) Aufwertung der „Fürsorgearbeit“

Abschließend weisen wir darauf hin, dass die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie Mindestvorschriften regelt (siehe Präambel). **Es ist daher wünschenswert, dass die deutsche Regierung eine Vorreiterrolle einnimmt und durch die Aufnahme eines weiteren Diskriminierungsmerkmals Elternschaft/Fürsorgeleistung einen umfassenden Schutz für Mütter und Väter und pflegende Erwerbstätige gewährleistet und dieser Gruppe, welche unter den Folgen der Corona-Krise besonders gelitten hat, umfassenden gesetzlichen Schutz gewährleistet.**

Die Einigung im Koalitionsvertrages auf die Einführung eines dreimonatigen Sonderkündigungsschutzes nach der Elternzeit zeigt, dass die Widerstände, auf die Eltern im Arbeitsleben stoßen können, endlich von der Politik ernst genommen und Lösungen diskutiert werden.⁸ **Dieses wichtige Momentum aus den Koalitionsverhandlungen muss nun auch unter Berücksichtigung der anstehenden Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie weitergeführt werden.**

d) weitere Vorgaben, die in nationales Recht umzusetzen sind

(1) Art. 4 „Vaterschaftsurlaub“

Der Referentenentwurf enthält keine Regelung zu einer sog. Vaterschaftsurlaub, der gemäß Art. 4 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie einen 10-tägigen Freistellungsanspruch für den zweiten Elternteil vorsieht. Dieser würde Vätern bzw. dem zweiten Elternteil einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung anlässlich der Geburt mindestens in Höhe des Krankengeldes geben. Wir verweisen hierzu auf das Gutachten des Arbeits- und Sozialrechtlers Stefan Treichel, das vom Deutschen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegeben wurde sowie auf die Ausführungen von der Sozialrechtlerin Dr. Bettina Graue (ZESAR 2020, 67-71), welche zum Ergebnis kommen, dass ein entsprechender Anspruch im Zuge der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie umzusetzen ist. Wichtig dabei ist, dass es sich um einen eigenständigen Rechtsanspruch handeln sollte, der weder in den aktuellen Elterngeld-Regelungen aufgehen sollte, noch als fiktiver Elterngeldverbrauch gesehen sollte. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf die Stellungnahme des Juristinnenbundes zu zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 07.06.2021⁹: *“Die Freistellung aus Anlass der Geburt – zusätzlich zu Elternzeit und Elterngeld bedeutet nicht nur eine Entlastung für die gebärende Mutter, sondern fördert die Eltern-Kind-Beziehung des anderen Elternteils von Anfang an. Letztere haben dann aufgrund der Lohnersatzleistung den finanziellen Spielraum, sich bereits in der frühen familiären Phase nach der Geburt um das Kind zu kümmern. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass der 10-tägige Elternschutz oftmals den Grundstein dafür legen wird, dass der zweite Elternteil im Anschluss Elternzeit, ggf. auch Teilzeit in Elternzeit beansprucht. Dadurch wird ein wichtiger Anreiz gesetzt, Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit innerhalb der Familie partnerschaftlich aufzuteilen.“*

Dies könnte auch dazu beitragen, dass mehr Väter in Elternzeit gehen. **Statistisch melden 42,2 % der Frauen Elternzeit an, jedoch nur 2,6 % der Väter** (bezogen auf Eltern, deren jüngstes Kind unter 3 Jahre alt ist).¹⁰ Väter gehen nach wie vor vergleichsweise sehr kurz in Elternzeit. **So haben Väter im Jahr 2020 durchschnittlich 3,7 Elternzeit beansprucht, Mütter dagegen im Schnitt 14,5 Monate.**¹¹ Diese Zahlen zeigen, dass ein erheblicher Handlungsbedarf besteht.

⁸ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>, S.79

⁹ <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st21-13>

¹⁰ Erhebungen für das Jahr 2019: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html>

¹¹ <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen/>

(2) Art. 12 Abs. 3 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Auch auf 12 Abs. 3 geht der Referentenentwurf nicht ein. Dieser regelt eine Beweislastumkehr im Fall einer Kündigung, wenn Tatsachen bestehen, dass die Kündigung z.B. aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder Arbeitsfreistellung aufgrund von Krankheit erfolgt ist. Eine Beweislastumkehr besteht allenfalls im Zusammenhang mit der sozialen Rechtfertigung der Kündigung (§ 1 Abs. 2 S. 4 KSchG). Ist auf das Arbeitsverhältnis eines oder einer Fürsorgeleistenden das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, z.B. weil sie oder er in einem Kleinbetrieb tätig ist, oder die 6-monatige Wartefrist gemäß § 1 Abs 1 KSchG noch nicht abgelaufen ist, besteht keine Beweislastumkehr.

Dies ist ebenfalls nicht mit Art. 12 Abs. 3 vereinbar, so dass der Referentenentwurf auch an dieser Stelle nicht den Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie entspricht.

3. Zusammenfassung

Da der aktuelle Stand des Referentenentwurfs nicht den Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie genügt, regen wir an, diesen erneut intensiv zu prüfen und zu ergänzen.

Im Zuge dessen raten wir dringend an, die Ergebnisse und Erkenntnisse der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen Studie zur Diskriminierung Fürsorgeleistender, welche in Kürze veröffentlicht wird, in das Gesetzesvorhaben einzubeziehen.

Zudem regen wir an, eine mündliche Besprechung durchzuführen, insbesondere auch vor dem Hintergrund der äußerst kurzen Fristsetzung zur Stellungnahme.

Sandra Runge und Karline Wenzel
Die Initiatorinnen von #proparents

Kontakt

Website: www.proparentsinitiative.de
Mail: proparentsinitiative@gmail.com
Telefon: Karline Wenzel - 0179 4674049



Kontakt:

Initiative #ProParents

Sandra Runge & Karline Wenzel

E-Mail: proparentsinitiative@gmail.com

Telefonnummer: 0179/467 40 49