

Positionspapier

Familienstartzeit

Oktober 2023



Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	3
2.	Aktuelle Situation	3
2.1.	Entwurf	3
2.2.	Position.....	4
2.2.1.	angemessene Ankündigungsfrist.....	4
2.2.2.	Kostenerstattung	5
3.	Fazit	6



1. Präambel

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag eine sogenannte „Familienstartzeit“ vereinbart. Im April 2023 hat sie den Entwurf eines Gesetzes vorgelegt, der die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158) umsetzen soll. Seither befindet sich der Entwurf in der Abstimmung.

Wesentliche Eckpunkte der EU-Richtlinie 2019/1158 sind:

- / Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile haben Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes.
- / Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung während des Vaterschaftsurlaubs muss der Höhe des Krankengelds in dem jeweiligen EU-Land entsprechen.
- / Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub darf nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft werden.
- / Die EU-Länder können den Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf.

2. Aktuelle Situation

Bislang müssen die Väter bzw. Partner*innen unmittelbar nach der Geburt des Kindes ihrer Partnerin Urlaub oder Elternzeit nehmen, um nach der Geburt bezahlt freigestellt zu werden.

Dieser Umstand soll sich mit dem „Familienstartzeitgesetz“ ändern. Es soll dem/der Partner*in ermöglicht werden, anlässlich der Geburt des Kindes von Beginn an Verantwortung für die neue Familie und die damit verbundene Care-Arbeit zu übernehmen, ohne finanzielle oder sonstige Einbußen befürchten zu müssen.

2.1. Entwurf

Der Entwurf enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

- / Einführung eines Freistellungsanspruchs des Partners/der Partnerin in den ersten zehn Arbeitstagen nach einer Geburt, § 25a MuSchG.
- / Anspruchsberechtigt kann der andere Elternteil oder – bei Alleinerziehenden – eine von der Frau benannte Person sein, wenn der andere Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt.



- / Die Zeit der Partnerfreistellung wird wie die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet, § 15 Abs. 4 BEEG.
- / Für die Zeit der Freistellung erhält der/die Partner*in von seinem Arbeitgeber Partnerschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate, § 25a MuSchG. Der Partnerschaftslohn wird auf das Elterngeld angerechnet, wenn ein Anspruch auf Elterngeld bestünde, § 3 BEEG.
- / Die neuen Partnerschaftsleistungen orientieren sich an den Mutterschaftsleistungen (Partnerschaftstagegeld analog zum Mutterschaftstagegeld).
- / Die Kosten der Freistellung sollen aus dem arbeitgeberfinanzierten U2-Umlageverfahren gedeckt werden.
- / Eltern, deren Kind bereits vier Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde, erhalten einen weiteren Basiselterngeldmonat.

2.2. Position

Wir begrüßen, dass immer mehr Väter bzw. Partner*innen mit der Geburt ihrer Kinder zunehmend mehr Verantwortung übernehmen wollen. Arbeitgeber der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie unterstützen diesen gesellschaftlichen Wandel. Er kann dazu beitragen, dass beide Elternteile sich die Care-Arbeit von Beginn an besser aufteilen und damit mehr Frauen mit größerem Stundenumfang in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

2.2.1. angemessene Ankündigungsfrist

Aber auch wenn es sich „lediglich“ um zehn bezahlte Arbeitstage handelt, die den Partner*innen der jungen Mutter zugestanden werden sollen, muss den Arbeitgebern eine möglichst hohe Planbarkeit ermöglicht werden. Im Gegensatz zu Erkrankungen ist die Geburt eines Kindes glücklicherweise, zumindest was den ungefähren Geburtstermin angeht, planbar.

Bisher sieht der Referentenentwurf nur vor, dass der/die Partner*in die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin lediglich mitteilen *soll* – ohne jegliche Pflicht zur Mitteilung und ohne jegliche Ankündigungsfrist.

Die Arbeitgeber müssen aber bisher schon die zahlreichen Freistellungs- und Teilzeitanträge umsetzen, die Kolleg*innen müssen immer häufiger das ausfallende Arbeitsvolumen auffangen, erst recht bei nur kurzzeitigen Ausfällen wie zwei Wochen. Jeder



dieser Teilzeitwünsche und Freistellungsansprüche mag für sich begründbar sein. Die Gesamtmenge der umzusetzenden Bestimmungen und Belastungen ist aber für die Arbeitgeber und die jeweiligen Teams nur schwer zu stemmen.

Aus Sicht der Praxis ist es daher zwingend erforderlich, für die Inanspruchnahme der Familienstartzeit eine angemessene Ankündigungsfrist vorzusehen, damit sich die Arbeitgeber auf den absehbaren 10-tägigen Ausfall des/der Partner*in der jungen Mutter besser vorbereiten und Vertretungen organisieren können, wie dies z.B. bei der Genehmigung von Urlaub auch der Fall ist. So lassen sich selbst bei einer nur ungefähren Planbarkeit des tatsächlichen Geburts- und damit Ausfalltermins insbesondere Urlaube in den jeweiligen Abteilungen vorab so koordinieren, dass bei tatsächlichem Antritt der Familienstartzeit keine oder nur geringe personelle Engpässe im Unternehmen eintreten. Eine bessere Planbarkeit steigert die Akzeptanz der Ausfallzeiten bei den Arbeitgebern und im Übrigen auch bei dem vertretenden Kolleg*innen.

2.2.2. Kostenerstattung

Derzeit ist noch geplant, dass die Finanzierung der Familienstartzeit komplett zu Lasten der Arbeitgeber gehen soll: Die schon bisher von den Arbeitgebern finanzierte Mutterschutzumlage soll dafür erhöht werden.

Die Familienstartzeit hat zum Ziel, Mütter nach den Anstrengungen der Geburt zu unterstützen. Das ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen.

Mutterschutz als besonderer Arbeitsschutz ist ein hohes Gut, dessen Akzeptanz nicht gefährdet werden darf durch eine unsachgemäße Aufblähung der Kosten. Die Umlage soll die Kosten des Mutterschutzes für die Arbeitgeber, etwa durch Freistellungen während der Schwangerschaft, teilweise ausgleichen. Sie ist aber nicht dazu da, dem/der Partner*in einer Mutter die gemeinsame Fürsorge zu erleichtern.

Die von den Arbeitgebern finanzierte Mutterschutzumlage zur Finanzierung der Familienstartzeit zu nutzen und zu erhöhen, ist eine weitere erhebliche Belastung der Arbeitgeber.

Wenn es gesellschaftlich gewünscht ist, Mütter nach den Anstrengungen der Geburt zu unterstützen, muss das aus Steuergeldern finanziert werden.



3. Fazit

Die Unternehmer der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie fordern daher zur Erreichung einer besseren Planbarkeit und damit höheren Akzeptanz der Familienstartzeit die Regelung einer angemessenen Ankündigungsfrist sowie eine gerechte Verteilung der durch die Familienstartzeit entstehenden Kosten auf die gesamte Gesellschaft, nachdem die Unterstützung der Mütter unmittelbar nach der Geburt eines Kindes ein gesamtgesellschaftliches Anliegen sein muss.



Herausgeber:

**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: info@suedwesttextil.de

Internet: www.suedwesttextil.de

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Alexander Stöhr

Stv. Hauptgeschäftsführer

stoehr@suedwesttextil.de

Lydia Knapp, LL.M.

Referentin Recht + Betriebspraxis

knapp@suedwesttextil.de

