

# Wie gelingt der Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeiten?

**Panel 1: Elternschaft und Weiterbildungen:  
Welche Rolle spielen Arbeits- und Auszeiten?**

Gleichstellungsforum 2025: Zeit für Weiterbildung!

Berlin, 25. Februar 2025

Prof. Dr. Katja Nebe

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

# Arbeitsrechtlicher Ausgangspunkt

Mutterschutz – Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Elternzeit – Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Pflegezeit – Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und FamilienpflegezeitG

→ Freistellungen von der Arbeitsleistung für bestimmte Zeit

→ anschließend lebt Arbeitspflicht wieder voll auf

Fokus: Rückkehr zur Arbeit (Return to work)

- Gelingensbedingungen
- insbesondere: Weiterbildung

# Gelingensbedingungen

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

Kurz: RL 2019/1158/EU oder „Vereinbarkeits-RL“

Vorgänger: Elternurlaubs-Rahmenvereinbarung und  
Elternurlaubs-RL 2010/18/EU

# Gelingensbedingungen

## Erwägungsgründe der RL 2019/1158/EU

**ErwG 25:** „Um nach dem Elternurlaub den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern empfohlen, während des Elternurlaubs freiwillig **in Kontakt zu bleiben** und sich über **geeignete Maßnahmen abzustimmen**, damit der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert wird. [...] Die Arbeitnehmer sollten über Beförderungsverfahren und freie Stellen im Unternehmen **informiert** werden und in der Lage sein, sich an solchen Verfahren zu beteiligen und sich auf solche freien Stellen zu bewerben.“

## Gelingensbedingungen

**ErwG 38:** „Urlaubsregelungen dienen der zeitlich befristeten Unterstützung von Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, um ihre **Verbindung zum Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten und zu fördern**. Daher ist es angebracht, eine ausdrückliche Schutzbestimmung für die **Beschäftigungsansprüche** von Arbeitnehmern [...] vorzusehen. Diese Richtlinie schützt **insbesondere** das Recht von Arbeitnehmern, nach einem solchen Urlaub an ihren früheren oder einen gleichwertigen **Arbeitsplatz zurückzukehren**, und das Recht, aufgrund ihres Urlaubs **keine Verschlechterung** der Arbeitsbedingungen ihres Arbeitsvertrags oder ihres Beschäftigungsverhältnisses hinnehmen zu müssen. Die Arbeitnehmer sollten das Recht auf die relevanten **Ansprüche**, die sie bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bis zum Ende eines solchen Urlaubs **behalten**.“

## Gelingensbedingungen

**ErwG 39:** „[...] bleibt das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber während des Elternurlaubs aufrecht, weshalb die bzw. der Begünstigte eines solchen Urlaubs für die Zwecke des Unionsrechts **während dieser Zeit Arbeitnehmer bleibt**. Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Statusfeststellung des Arbeitsvertrages oder Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubs gemäß dieser Richtlinie, **auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche**, gewährleisten, dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht bleibt.“

# Gelingensbedingungen

**ErwG 40:** „Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub [...] in Anspruch nehmen, sollten **vor Diskriminierung oder Schlechterstellung** aufgrund der Inanspruchnahme dieser Rechte **geschützt** sein.“

**ErwG 41:** „Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub [...] in Anspruch nehmen, sollten [...] **vor Kündigung und sämtlichen Vorbereitungen für eine mögliche Kündigung** aufgrund [...] eines solchen Urlaubs [...] **geschützt** sein.“

## Was reguliert die RL 2019/1158/EU?

### Artikel 10 - Beschäftigungsansprüche

(1) **Ansprüche**, die die Arbeitnehmer zu Beginn eines Urlaubs [...] bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, **bleiben** bis zum Ende eines solchen Urlaubs [...] **aufrecht**. Im Anschluss an einen solchen Urlaub oder eine solche Arbeitsfreistellung gelten diese Ansprüche einschließlich aller Änderungen, die sich aus dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.

(2) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer nach Ablauf eines Urlaubs [...] **Anspruch** darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen **Arbeitsplatz** unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den **Genuss aller Verbesserungen** der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten.

(3) Die Mitgliedstaaten bestimmen den **Status** des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Urlaubs [...] oder der Arbeitsfreistellung [...], auch im Hinblick auf **Sozialleistungsansprüche** [...], und stellen sicher, dass das Beschäftigungsverhältnis während dieses Zeitraums bestehen bleibt.



# Was davon ist umgesetzt im deutschen Arbeitsrecht?

## § 25 MuSchG

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots [...] hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen\* beschäftigt zu werden.

\* Zu Lage der Arbeitszeit, Arbeitsort oder flexiblem Arbeitsmuster sagen Arbeitsverträge aber meist nichts....

## § 15 BEEG

(5) <sup>4</sup>Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

Ansonsten: keine spezielle Schutzvorgaben

d.h. konkret: **am Tag der Rückkehr greift Weisungsrecht**, d.h. Arbeitgeber bestimmt einseitig: Lage der Arbeitszeit und Ort der Arbeit nach billigem Ermessen (§ 106 Gewerbeordnung)

→ Rückkehrer\*in konkurriert mit allen anderen Beschäftigten

# Schutz- und Regelungslücken für Wiedereinstieg

- BEEG/MuSchG/PflegeZG/FPfIZ
  - **Rückkehrsituation** ohne gesetzliche Schutzregelung
  - gerade hier aber besondere Vulnerabilität, v.a. der Elternzeitler (meist der Mütter):
    - bisheriger Arbeitsplatz meist anderweitig besetzt
    - Versetzung, oft verbunden mit Verschlechterung der Arbeitsbedingungen
    - nicht selten: am Tag der Rückkehr arbeitgeberseitige Kündigung
    - häufig: bei arbeitgeberseitiger Weisung keine Rücksicht auf Sorgepflichten -> dadurch: Pflichtenkollisionen

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/fuersorgende-erwerbstaetige/fuersorgende-erwerbstaetige-node.html>

## Schutz- und Regelungslücken für Wiedereinstieg

Rückgriff auf allgemeine Normen, z.B.

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

→ Verbot der unmittelbaren sowie mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung

→ schützt Frauen, wenn sie übermäßig von Nachteil betroffen sind

→ solange kein Schutz wegen „Sorgepflicht“, AGG kein adäquates Instrument für Väter/Eltern

→ Diskussion: Erweiterung von § 1 AGG um „Familie“

- Maßregelungsverbot, § 612a BGB – wenig transparent, Problem: Beweislastverteilung
- ermessensgerechte Ausübung des Weisungsrechts, § 106 GewO
- § 7 ArbSchG – befähigungsgerechte Beschäftigung
- § 241 Abs. 2 BGB - Schutzpflichten

## Resümee für deutsches Arbeits- und Sozialrechts

- kein allgemeines Gesetz zum Schutz von Sorgeverantwortung und kein bundesweites Gesetz zum Schutz vor familienbedingten Nachteilen
- Vereinzelte Verstreuungen ausdrücklicher Vorgaben zur „Vereinbarkeit“, z.B.
  - § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG und § 1 PflegezeitG und § 1 FamPZG
  - sowie MuSchG (vgl. § 1 MuSchG)
  - Arbeitsschutzgesetz, § 4 Nr. 6 – besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen
- ansonsten zwar Detailregelungen (z.B. BEEG oder § 9a TzBfG), aber kein normativer Niederschlag für allgemeines Leitbild familien-/vereinbarkeitsgerechter Arbeitsorganisation

## Wo könnte der Bundesgesetzgeber abschreiben?

### § 17 Beurlaubung LGG Brandenburg

(1) [...]. 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. [...]

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

## Wo könnte der Bundesgesetzgeber abschreiben?

### **LGG Brandenburg**

#### **§ 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.

## Vorgaben der RL 2019/1158/EU

- Art. 10 Abs. 2: Rückkehrrecht (auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz)
- Art. 10 Abs. 1: Erhalt sämtlicher Rechte trotz Elternzeit
- Art. 9: Anspruch auf Verhandlung über vorübergehende Änderung des Arbeitsarrangements (Lage und oder Umfang der Arbeitszeit, Arbeitsort u.a.)
- Art. 5 Abs. 8: Besondere Berücksichtigung der Belange behinderter Kinder
- Verbot der 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 bei Benachteiligungen (Art. 15 und Erwägungsgrund Nr. 46)

## Keine ausreichende Umsetzung dessen im deutschen Arbeitsrecht

vorübergehende Veränderungen bzgl. des Arbeitsarrangements?

-> § 8 TzBfG nur unbefristet, Lage Arbeitszeit nicht isoliert, d.h. nur bei Teilzeitverlangen, keine Privilegierung familiärer Sorgearbeit bei Abwägung mit entgegenstehenden betrieblichen Gründen (so ständige höchstrichterliche Rechtsprechung)

- Kein Recht für Beschäftigte zur Wahl des Arbeitsortes
- bei Ausgestaltung d. Weisungsrechts keine konkrete Vorgabe in § 106 GewO zu „Familiengerechte Ausgestaltung“



# Gutachten des Wiss. Beirates für Familienfragen

## **LEITIDEEN UND RECHTSRAHMEN FÜR EINE FAMILIENGERECHTE ARBEITSWELT**

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

## Empfehlung des Wiss. Beirates für Familienfragen

Verantwortung des Gesetzgebers durch konsequente Umsetzung der Vereinbarkeits-Richtlinie (RL 2019/1158/EU)

- Rückkehrmanagement nach familien- bzw. pflegebedingten Freistellungszeiten
- klare Berücksichtigung sorgebedingter Belange bei Lage, Dauer oder Ort der Arbeit, vor allem im TzBfG
- Recht auf mobile Arbeit
- Verfahren und Sanktionen
- Sorgepausen innerhalb von einzelnen Arbeitsschichten
- Familiengerechte Ausübung des Weisungsrechts
- Normalisierung flexibler Arbeit als Abbau von Stereotypisierung und Diskriminierung

als „große Lösung“: Ein Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz (VSSG) konzipieren.

## Empfehlungen

### **des Beirates Wiss. Beirates für Familienfragen:**

Family-Mainstreaming – Familiengerechtigkeit als Querschnittsaufgabe auf allen Akteursebenen verankern

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/248834/64eab7957ad7aac3ec911c749bff0172/beirat-familienfragen-gutachten-leitideen-und-rechtsrahmen-familiengerechte-arbeitswelt-data.pdf>

**und**

### **der Sachverständigenkommission für den 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:**

Gender-Mainstreaming im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt systematisch und lebensverlaufsbezogen einbeziehen, d.h. auch bei Weiterbildung

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html>

→ Themenblatt 3: „Digitalisierte Wirtschaft: Arbeitsmarkt – Digitalisierung – Geschlechterverhältnisse“

→ Themenblatt 9: „Digitalisierungsbezogene Kompetenzen“

## Faire kollektive Verteilung

- § 80 Abs. 1 Nr. 2a und b BetrVG
- § 75 BetrVG
- § 17 Abs. 1 AGG: „Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.“

d.h.

-> Berücksichtigung familialer Belange bei sämtlichen Gestaltungsfragen

## **Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!**

- § 8 SGB III Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Personen betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

(2) Berufsrückkehrende sollen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen dieses Buches erhalten. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

- § 385 SGB III – Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- § 19a SGB IV - Diskriminierungsverbot

## **Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!**

- Lotsen für Sorgepflichtige und für Betriebe, vgl. BEM (§ 167 SGB IX)
- Aufsuchende Betreuungsangebote bei unauflöslchen Kollisionslagen
- Familiengerechte Arbeitswelt - eine Querschnittsaufgabe für Sozialleistungsträger als Adressaten von Art. 3 Abs. 2 GG
- Sensibilisierung von Vorgesetzten und Belegschaften für Vereinbarkeitsfragen

(vgl. bar Firmendienst Krankenkassen)

- Bewusstsein für wachsende Diversität
  - Menschen mit Flucht-/Gewalterfahrung
  - Menschen mit Behinderung oder Eltern behinderter Kinder
  - Menschen mit nichtdeutscher Muttersprache
  - unterschiedliche kulturelle/weltanschauliche/religiöse Verständnisse

## Konkret Weiterbildung

- > Weiterbildung kontinuierlich im Erwerbsverlauf
- technologischer Fortschritt – stetig steigende Arbeitsanforderungen
- > Weiterbildungsinhalte
  - Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung
  - Aufstiegsqualifizierung
  - Umschulung in andere Bereiche (z.B. nach körperlich schwerer Arbeit)
  - soft skills und Grundkompetenzen (lebenslanges Lernen)
  - persönliche Weiterbildung

## Konkret Weiterbildung

-> was davon relevant für Weiterbildung im Kontext von carebedingten Erwerbsunterbrechungen?

-> vor allem

- Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung
- Aufstiegsqualifizierung

→ aber denkbar auch

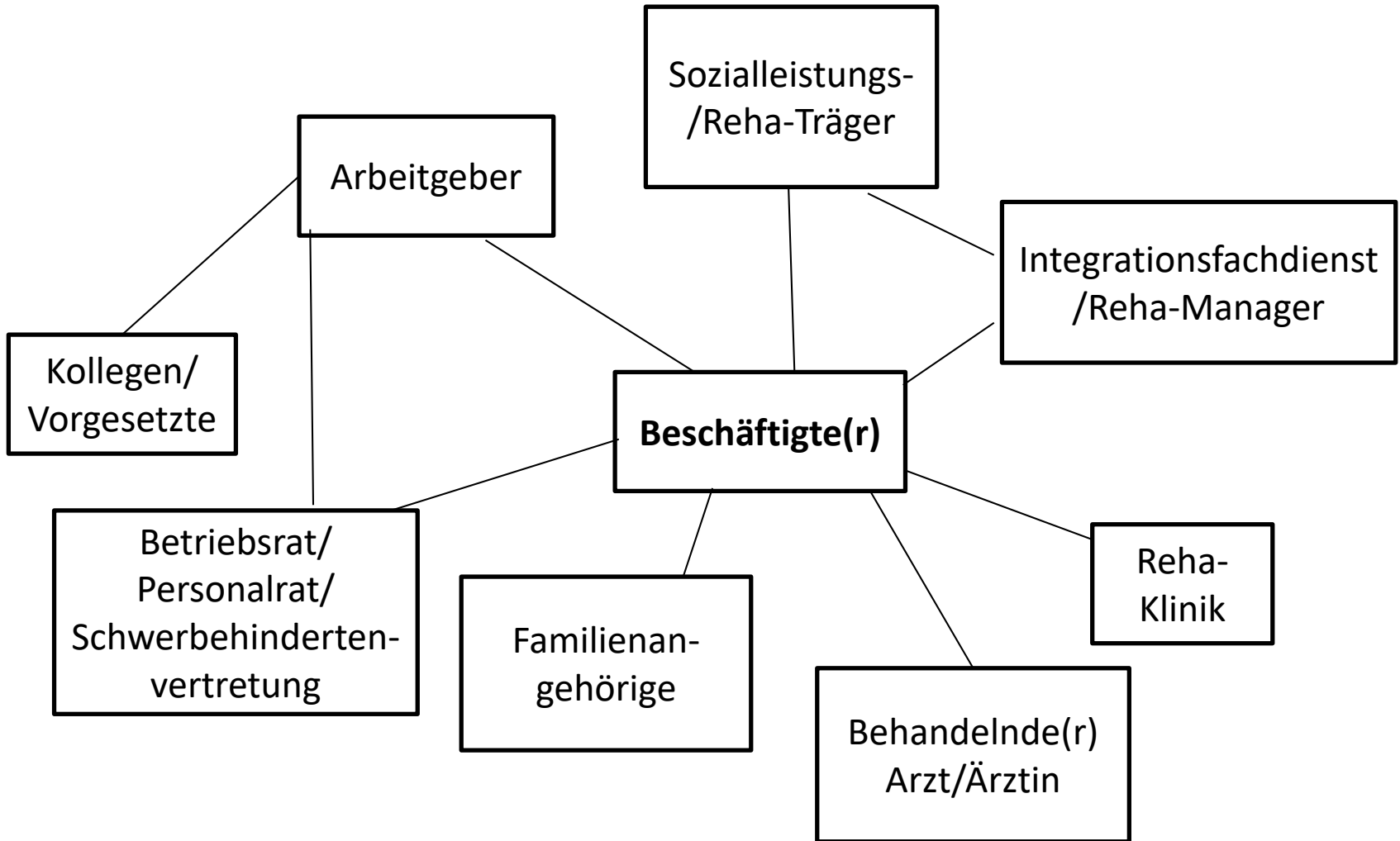
- Umschulung in andere Bereiche wegen Änderung der Arbeitsaufgaben

→ denkbar auch

- soft skills und Grundkompetenzen und persönliche Weiterbildung wegen veränderter Lebenslage



# Fallbsp.: Stufenweise Wiedereingl./BEM



## Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

- > „hilfsweise“/indirekte Ansprüche, **allgemein**
- permanent: Gesundheitsschutz (§§ 3-5 **ArbSchG**), d.h. Belastungs-Beanspruchungsmodell -> Vermeidung von Überforderung durch Wissens- und Fertigkeitsvermittlung -> Weiterbildung/Qualifizierung zur Anpassung an die Arbeitsbedingungen als Maßnahme des **betrieblichen Gesundheitsschutzes**
- Weiterbildung zur Ermöglichung von Weiterbeschäftigung vor Kündigung als letztes Mittel, vgl. § 1 Abs. 2 S. 3 **KSchG** (umfassende Interessenabwägung)
- Weiterbildung vor allem als **Nebenpflicht** gem. § 241 Abs. 2 BGB (grundlegend: Käufer, Diss. 2002; dazu BAG, 8 AZR 689/94), dafür spricht: Beschäftigungspflicht des ArbG, Organisationsverantwortung des ArbG, Mitverantwortung des ArbG (vgl. § 2 SGB III), ArbG als Profiteur von techn. Fortschritt, dann auch Bewältigung desselben

## Bedarfsermittlung und Realisierung:

- Gespräch zur Bedarfsermittlung -> jedenfalls bei Veränderung der Qualifikationsanforderungen infolge von Umstrukturierungen, § 81 Abs. 4 S. 2 BetrVG; ansonsten nur allg.: § 82 Abs. 2 S. 1 a.E. BetrVG
- Realisierung der Weiterbildung:
  - Bei betrieblich notwendiger Weiterbildung durch Freistellung während der Arbeitszeit (Nebenpflicht und Weisungsrecht)
  - ansonsten, wenn kein Bezug zum Vertragszweck, z.B. durch blockweise Teilzeit auf „0 Stunden“ gem. § 8 Abs. 4 TzBfG (vgl. LAG Düsseldorf, 12 Sa 175/06)
  - bei bevorstehendem Vertragsende und notwendigem Übergang: Freistellung als Nebenpflicht, § 241 Abs. 2 BGB

# Modelle/Leistungen/Verfahren/Instrumente

-> Bausteine eines **Gesamtkonzeptes**

<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>		
<p><b>Arbeitsschutz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- staatlich (ArbSchG, Verordnungen usw.)</li><li>- autonom (UVV)</li></ul> <p>Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS), Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG</p>	<p><b>Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</b></p> <p>§ 20b SGB V</p> <p><b>Prävention/Rehabilitation/Nachsorge</b></p> <p>SGB IX, SGB VI u.a.</p>	<p><b>Integratives Personalmanagement (Human Resource Management)</b></p> <p>-&gt; §§ 92, 92a BetrVG</p> <p>-&gt; einschließlich BEM und <b>Qualifizierungsmanagement</b></p>