

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ▶ Leipziger Straße 51 ▶ 10117 Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschließlich per E-Mail an:

[REDACTED]
202EU_INT@bmfsfj.bund.de

Berlin, den 4. Mai 2022

Referentenentwurf des BMFSFJ zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie Stellungnahme der VKA

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen. Wir möchten Ihnen im Folgenden einige Aspekte benennen, wegen denen der Referentenentwurf des Vereinbarungsumsetzungsgesetzes (VRUG) zur Umsetzung der Vereinbarungseichtlinie (EU) 2019/1158 von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) kritisch bewertet wird.

Die kommunalen Einrichtungen und Unternehmen setzen sich im erheblichen Umfang für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Es ist der kommunalen Familie bewusst, dass diese Vereinbarkeit nicht nur gesamtgesellschaftlich wichtig ist, sondern dass durch sie auch die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht wird und der kommunale öffentliche Dienst für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv bleibt. Die Vereinbarungseichtlinie sollte aus unserer Sicht zurückhaltend in das deutsche Recht umgesetzt werden, um durch eine überschießende Umsetzung nicht der Akzeptanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaden. Denn das deutsche Recht setzt in Sachen Pflegezeit, Familienpflegezeit und Elternzeit bereits jetzt schon einen hohen Standard, der durch das Agieren der kommunalen Arbeitgeber noch übertroffen wird.

Bei der Umsetzung der europäischen Vorgaben aus der Vereinbarungseichtlinie zum Vaterschaftsurlaub, zu flexiblen Arbeitsformen und zu den erweiterten Beschäftigungsansprüchen nach Ende einer Freistellungszeit wird angeregt, die folgenden Aspekte zu prüfen:

1 Flexible Arbeitsregelungen - Telearbeit und flexible Arbeitspläne

Es bestehen Zweifel, dass die Art. 1 bis 3 des VRUG-Entwurfs ausreichen, um Art. 9 der Richtlinie vollständig umzusetzen. Denn die flexiblen Arbeitsregelungen, die der Richtliniengeber in Art. 3 Abs. 1 Buchst. f legaldefiniert, gehen über die flexiblen Arbeitsarrangements der bisherigen Elternurlaubs-Richtlinie hinaus. Die Frage um die vereinbarungsgerechte Umsetzung von Teilzeitarbeit ist dahingehend ausgeweitet, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitsmuster generell anpassen können. Zu diesen Arbeitsmustern zählt die Richtlinie ausdrücklich auch die Nutzung von Telearbeit und flexiblen Arbeitsplänen. Beide Arbeitsmuster grenzt der Richtliniengeber begrifflich von der Reduzierung der Arbeitszeiten ab. Für eine vollständige Umsetzung der Richtlinienvorgaben müsste der Referentenentwurf insoweit ergänzt werden.

2 Vaterschaftsurlaub

Das deutsche Recht kennt bislang keinen Vaterschaftsurlaub. Auf die entsprechenden Umsetzungsvorgaben Art. 4 der Richtlinie sollte deshalb reagiert werden. Blicke eine legislatorische Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs aus, wären die deutschen Gerichte auch nach dem vorgeschlagenen VRUG gehalten, das gesamte deutsche Recht heranzuziehen, um für einen größtmöglichen Einklang mit dem Unionsrecht und den Vorgaben der Vereinbarkeits-Richtlinie zu sorgen. Für eine justitielle Umsetzung des Art. 4 der Richtlinie kämen insbesondere die §§ 275 Abs. 3, 616 BGB in Betracht. Es ist offen, ob die Rechtsprechung die Vorschriften zu Rechtsfolgen für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses für den Fall, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, dahingehend auslegt, dass ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub von ihnen erfasst wird. Allerdings wäre mit einer derartigen Auslegung die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers verbunden, die Art. 20 Abs. 7 der Richtlinie unter Voraussetzungen entfallen lässt, die auch die Bundesrepublik Deutschland erfüllt. Der Entwurf sollte daher diesbezüglich angepasst werden.

3 Beschäftigungsansprüche nach Rückkehr aus Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Pflegeurlaub

Der Referentenentwurf enthält keine vollständige Umsetzung des Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie. Wie auch in der einschlägigen Kommentarliteratur empfohlen, sollte geprüft werden, ob in das VRUG eine Anrechnungsregelung aufgenommen wird, die klar zwischen anrechenbaren und nicht anrechenbaren Teilen der Freistellungszeiten unterscheidet. Eine Anrechnung derjenigen Teile der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit, die nicht durch das Unionsrecht vorgegeben und damit überobligatorischer Natur sind, sollte vermieden werden, indem der Gesetzgeber die anrechenbaren und nicht anrechenbaren Teile der Freistellungszeiten festlegt.

Mit freundlichen Grüßen

