

KMU bei Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie schützen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung 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 und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (VRUG)

4. Mai 2022

Zusammenfassung

Pflege ist ein zunehmend wichtiges gesamtgesellschaftliches Thema. Das zeigt sich im betrieblichen Alltag immer mehr. Viele Unternehmen garantieren die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Anforderungen, um Mitarbeiter zu unterstützen, zu motivieren, zu halten und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Daher sollte die sog. Vereinbarkeitsrichtlinie zurückhaltend in das deutsche Recht implementiert werden. Eine überschießende Umsetzung schadet der Akzeptanz von wichtigen gesellschaftlichen Anliegen. Bei der Zustimmung Deutschlands zur Richtlinie hatte die damalige Familienministerin ausdrücklich darauf hingewiesen, dass deren Verabschiedung keinen Umsetzungsbedarf im deutschen Recht auslöst.

Grenzen für Angebote setzt seitens des Arbeitgebers die betriebliche Umsetzbarkeit, maßgeblich abhängig von der Betriebsgröße, voraus. Das erkennt auch der europäische Richtliniengeber an, der in Erwägungsgrund 48 der Richtlinie ausdrücklich auf die besondere Situation von KMU eingeht. Er verlangt, dass die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie möglichst keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die KMU einer unverhältnismäßigen Belastung aussetzen. Dieses Anliegen sieht die BDA im Referentenentwurf zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht ausreichend gewahrt.

KMU nicht mit Antragsverfahren überlasten

Das für das Pflege- und das Familienpflegezeitgesetz vorgesehene Antragsverfahren zur Vereinbarung einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Kleinbetrieben ist zu weitgehend. Die Regelungen in § 3 Abs. 6a PflegeZG-E, § 2a Abs. 5a FPfZG-E und § 15 Abs. 5 S. 4 BEEG-E missachten die betrieblichen Möglichkeiten zur Umsetzung von Flexibilisierungswünschen der Beschäftigten in Kleinbetrieben. Die Schwellenwerte von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz, sowie Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben ihren Grund in der deutlich geringeren personellen wie finanziellen Belastbarkeit von KMU. Diese können Mitarbeiterausfälle aufgrund der dünneren Personaldecke häufig nicht durch eine Umverteilung oder Umorganisation abfangen. Vor allem haben solche Unternehmen in aller Regel keine Personalabteilung, die die zeitlichen Kapazitäten hat, solche Anträge von Mitarbeitern zu bescheiden, erst recht nicht, Ablehnungen schriftlich zu begründen. Ein Antragsverfahren, auch ohne gesetzliche Regelung einer Fiktion, würde KMU übermäßig belasten.

Nach Erwägungsgrund 48 der Vereinbarkeitsrichtlinie sollen KMU und insbesondere Kleinstunternehmen nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden und unnötiger Verwaltungsaufwand

soll vermieden werden. Es sollte nicht den Gerichten überlassen bleiben, im Laufe der nächsten Jahre die Anforderungen an Ablehnungsgründe in Kleinbetrieben im Gegensatz zu den Anforderungen an Ablehnungsgründe in größeren Betrieben herauszuarbeiten. Den bisher von den gesetzlichen Ansprüchen auf Pflegezeit, Familienpflegezeit und Elternteilzeit ausgenommenen Kleinunternehmen muss es daher möglich sein, einen Antrag mit Verweis auf die geltenden Schwellenwerte abzulehnen. Wird der Antrag in einem unter den Schwellenwert fallenden Kleinbetrieb gestellt, ist jedenfalls dann, wenn die Parteien keine Einigung finden zu vermuten, dass der Betrieb nicht in der Lage ist, die gewünschte Flexibilisierung umzusetzen. Die Textform sollte dem genügen, um unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden.

Auch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stützt niederschwellige Anforderungen an die Ablehnung eines Antrags. Das schon bestehende Antragsverfahren zur Geltendmachung einer Elternteilzeit im Kleinbetrieb nach § 15 Abs. 5 BEEG bezeichnet der Neunte Senat richtigerweise als „Konsensverfahren“. D.h. beide Parteien müssen sich einig sein, eine Teilzeit umzusetzen. Dieses Gleichgewicht ist gestört, wenn an die eine Partei, hier den Arbeitgeber, übermäßige Anforderungen an eine Ablehnung gestellt werden.

Mit einem derartigen für KMU neuen und niederschweligen Antragsverfahren, das Sinn und Notwendigkeit der Schwellenwerte anerkennt, könnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotzdem gefördert werden, indem für beide Seiten akzeptable und tragfähige Lösungen vor Ort ermöglicht werden – auch in KMU.

Individuelle Lösungen fördern

Für Freistellungen, die nicht den Voraussetzungen des Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetzes entsprechen, soll kein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen bestehen. Das widerspricht dem Anliegen der Richtlinie, wonach Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefunden und gefördert werden sollen. Denn durch den Ausschluss des Darlehensanspruchs werden freiwillige Lösungen auf betrieblicher Ebene unnötig beschnitten und erschwert. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass Beschäftigte Vereinbarungen nur deshalb ablehnen, weil sie den Anforderungen einer gesetzlichen Pflege- oder Familienpflegezeit nicht entsprechen, obwohl sie für sie hilfreich und für den Betrieb umsetzbar wären.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.