



DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. | 11052 Berlin

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin

Berlin, 5. Mai 2022

herzlichen Dank für unser interessantes und fruchtbares Gespräch am 13. April 2022. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit! Der Kontakt zum Thema Diversity ist bereits hergestellt. Mit Blick auf ein anderes Thema möchte ich Ihnen bei dieser Gelegenheit gerne zu einem Gesetzentwurf aus Ihrem Haus eine Rückmeldung geben. Es handelt sich um den 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*1) (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG). Wir danken, dass wir die Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten haben, konnten aber leider aufgrund der kurzen Frist keinen vollumfänglichen Konsultationsprozess mit den IHKs durchführen. Wir lassen Ihnen dennoch gerne eine DIHK-Einschätzung zu einzelnen Punkten zukommen.

Mit diesem Gesetzentwurf sollen Forderungen der Richtlinie umgesetzt werden, die bislang in Deutschland noch nicht geregelt sind. Hierbei handelt es sich u.a. um die Vorgabe, dass Betriebe, die den Wunsch ihrer Mitarbeiter nach einer gesetzlichen Pflegezeit oder Familienpflegezeit sowie nach Einführung einer Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit ablehnen, künftig innerhalb von vier Wochen eine Begründung hierfür geben müssen. Dies soll künftig Betriebe unabhängig von der Anzahl ihrer Mitarbeiter betreffen. Mit Blick auf die Gesetzliche Pflegezeit und die Teilzeit in Elternzeit betrifft dies dann auch Betriebe mit weniger als 15 Mitarbeitern, beim Familienpflegezeitgesetz Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeitern.

Aus Sicht des DIHK birgt dieses Vorhaben die Gefahr, dass diese Schwellenwerte, deren Sinn es ist, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor überproportionalen Belastungen zu schützen, ihre Funktion verlieren.

Diese Betriebe haben häufig keine eigenen Personalabteilungen oder Mitarbeiter, die sich um Personalfragen kümmern. Sie haben daher weniger Kapazitäten, um bürokratische Auflagen zu erfüllen. Sie haben Schwierigkeiten für die oftmals kurzen Zeiten, die solche Unterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen bedeuten, angemessenen Ersatz zu finden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf den zunehmenden branchenübergreifenden Fachkräftemangel. In der EU-Richtlinie selbst wird unter Versagenspunkt 48 u.a. festgehalten, dass auf die spezifischen Belange von KMU besonders Rücksicht genommen werden soll und sie nicht übermäßig mit Bürokratie belastet werden dürfen. Dies sollte aus Sicht des DIHK im Gesetz deutlicher werden.

Problematisch ist auch, dass im Gesetzentwurf offengelassen wurde, welchen Inhalt und welche Form die Begründung, die der Arbeitgeber zu geben hat, annehmen soll. Lediglich in der Gesetzesbegründung wird erwähnt, dass eine nicht-sachliche Begründung nicht zu einer Zustimmungsfiktion des Arbeitgebers führt. Es bleibt aber auf diese Weise deutliche Rechtsunsicherheit auf Seiten der Unternehmen. Und dies könnte wiederum dazu führen, dass im Wege von Gerichtsurteilen im Zeitverlauf unverhältnismäßig strenge Vorgaben für die Betriebe geschaffen werden.

Sinnvoll wäre es aus Sicht des DIHK die bisherigen Regelungen beizubehalten und Betriebe mit weniger als 15 bzw. weniger als 25 Mitarbeitern weiterhin von den genannten Begründungspflichten auszunehmen. Dies könnte mit Blick auf die o.g. Intention der EU-Richtlinie begründet werden.

Bitte dies
prüfen!
Begründung präzisieren?

Sollte dies nicht möglich sein, so sollte zumindest darauf geachtet werden, dass die Begründung in Form und Inhalt klar definiert wird. So sollten mögliche niedrighschwellige Ablehnungsgründe genannt werden und es sollte insbesondere für KMU unkompliziert möglich sein, diese auszusprechen. Vorstellbar wäre etwa die Möglichkeit auf die geringe Beschäftigtenzahl zu verweisen oder darauf, dass in der kurzen Frist keine Ersatzkraft gefunden werden kann.

Insgesamt sollte darauf geachtet werden, Rechtssicherheit für die Betriebe zu schaffen. Dies gilt beispielsweise auch für die Neuregelung, dass in Betrieben, in denen eine Vereinbarung zur Pflegezeit zu Stande kommt, die Beschäftigten die Freistellung vorzeitig beenden können. Es wird jedoch keine Frist genannt, die hier von Seiten der Beschäftigten einzuhalten wäre. Aus Gründen der besseren Planbarkeit sollte aber für die vorzeitige Beendigung eine gewisse Frist gelten, die es den Betrieben ermöglicht sich auf die neue Personalsituation einzustellen.

Wir würden uns freuen, wenn diese Einschätzung für Sie hilfreich ist.

Freundliche Grüße

