

## 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“

Berlin, Mai 2022  
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
Abteilung Soziale Sicherung

# **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“**

## **1. Einführung**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat am 27. April 2022 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“, kurz Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz (VRUG) vorgelegt. Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung europäischer Mindestvorschriften, die auf die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz abzielen. Dazu soll den Beschäftigten, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert werden.

Nach Auffassung des Handwerks kommt der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben angesichts der demografischen Entwicklung und des ohnehin in den Betrieben bestehenden Fachkräftemangels in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Dies gilt insbesondere in Kleinbetrieben, in denen das enge Zusammenarbeiten zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten ein besonderes Näheverhältnis erzeugt. Gleichzeitig dürfen aber die klein- und mittelständischen Betriebe des Handwerks, die bereits unter den aktuellen Krisen und Beeinträchtigungen leiden, nicht durch weitere bürokratische Maßnahmen und Regelungen belastet werden, die über eine 1:1-Umsetzung der

zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben hinausgehen.

Genau diese Übererfüllung von EU-Vorgaben erfolgt jedoch mit dem vorgelegten Gesetzentwurf. So werden Kleinbetriebe des Handwerks entgegen der auf nationaler Ebene gesetzlich normierten betrieblichen Schwellenwerte zur Anwendung des Pflege- und Familienpflegezeitgesetzes in den Anwendungsbereich dieser Gesetze hineingezogen und den dort Beschäftigten ein Antragsrecht auf Pflege- oder Familienpflegezeit gewährt. Zudem wird Kleinbetrieben auferlegt, dabei künftig formalisierte Antragsverfahren einzuhalten und den zum Zweck der Pflege- oder Familienpflegezeit freigestellten Beschäftigten ein besonderer Kündigungsschutz zu gewähren.

Es ist unverständlich, warum der sich aus der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie ergebende Appell an die Mitgliedstaaten, Kleinbetriebe vor unverhältnismäßigen administrativen, finanziellen und rechtlichen Auflagen zu bewahren, im vorliegenden Gesetzentwurf bisher unberücksichtigt blieb und mit der bewährten Systematik der Schwellenwerte zum Schutz der Kleinbetriebe gebrochen wird.

Weiterhin weisen wir darauf hin, dass auch weibliche Selbstständige im Fall einer Schwangerschaft besser unterstützt werden sollten. Die für sie geltenden Mutterschutzregelungen sind unzureichend.

## 2. Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu den Umsetzungsvorschlägen (RefE) des BMFSFJ nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks wie folgt Stellung:

### 2.1 Systematik der Schwellenwerte muss erhalten bleiben

Die Regelung des neuen § 6a S 1 PflegeZG-RefE ist abzulehnen, da sie Kleinbetriebe in den Anwendungsbereich des Pflegezeitgesetzes hineinzieht. So soll gemäß § 6a S. 1 PflegeZG-RefE Beschäftigte von Arbeitgebern, bei denen in der Regel 15 oder weniger Beschäftigte tätig sind, das Recht eingeräumt werden, von ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG oder eine sonstige Freistellung nach § 3 Abs. 5 S. 1 PflegeZG bzw. § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG beantragen zu können.

Nach der geltenden Regelung des § 3 Abs. 1 S. 2 PflegeZG sind Arbeitgeber dagegen vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes komplett ausgenommen, wenn bei ihnen in der Regel 15 oder weniger Beschäftigte tätig sind (Schwellenwert).

Die Schwellenwertregelungen dürfen nicht verwässert werden. Die Festlegung von Schwellenwerten in der nationalen Gesetzgebung hat sich bewährt. Sie dienen dem Schutz der Kleinbetriebe vor übermäßigen Belastungen im Wettbewerb mit Großunternehmen. Nach dem bisherigen Verständnis führen Schwellenwerte zugunsten von Kleinbetrieben dazu, dass diese in Gänze nicht dem Anwendungsbereich des jeweiligen Gesetzes unterfallen. Nur Betriebe, welche die Schwellenwerte überschreiten, werden vom jeweiligen gesetzlichen Geltungsbereich erfasst und müssen dieses zur Anwendung bringen. Mit dieser grundlegenden Systematik, die einer Vielzahl anderer deutscher Gesetze

immanent ist, wird vorliegend ohne erkennbaren Grund gebrochen. Für Beschäftigte in Kleinbetrieben wird quasi ein „Sonderrecht“ eingeführt und die Schutzfunktion der verfassungsrechtlich akzeptierten Schwellenwertregelung damit aufgehoben.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG, Urteil vom 27. Januar 1998., Az.: 1 BvL 15/87 – BVerfGE 97, 169) hat insoweit festgestellt, dass eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben und derjenigen, die in größeren Betrieben beschäftigt sind, durch die besondere Lage der Arbeitgeber in Kleinbetrieben gerechtfertigt ist, die sich durch persönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und begrenzte Verwaltungskapazität des Unternehmens auszeichnet. In einem Betrieb mit wenigen Arbeitskräften hänge der Geschäftserfolg mehr als bei Großbetrieben von jedem einzelnen Arbeitnehmer ab. Auch ließen sich Ausfälle bei niedrigem Personalstand nur schwer ausgleichen.

Diese Aspekte, die unangefochten Gültigkeit haben, rechtfertigen den Fortbestand der den Schwellenwerten innewohnenden Systematik und damit auch in Zukunft eine Herausnahme der handwerklichen Kleinbetriebe aus dem Pflegezeitgesetz.

Insoweit ist es unverständlich, dass der Gesetzentwurf den sich aus der europäischen Vereinbarungsrichtlinie ergebenden Appell unberücksichtigt lässt, Kleinbetriebe, die über begrenzte finanzielle, technische und personelle Ressourcen verfügen, nicht unverhältnismäßig zu beeinträchtigen und nicht mit unnötigem Verwaltungsaufwand zu belasten (vgl. dazu Europäische Vereinbarkeitsrichtlinie, Erwägungsgrund Nr. 48). Denn die geplanten Sonderregelungen für Kleinbetriebe führen nach dem vorliegenden Gesetzentwurf in den Rechtsfolgen zu den gleichen Belastungen, wie sie Großunternehmen im

Anwendungsbereich des Pflegezeitgesetzes zu tragen haben.

## **2.2 Antragsrecht auf Pflegezeit geht über Richtlinienvorgaben hinaus**

Zudem geht die Regelung des neuen § 6a PflegeZG-RefE in ihrer Ausgestaltung über die Vorgaben der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie hinaus und ist daher abzulehnen. Gemäß § 6a S. 1 PflegeZG-RefE soll Beschäftigten von Arbeitgebern, bei denen in der Regel 15 oder weniger Beschäftigte tätig sind, das Recht eingeräumt werden, von ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG oder eine sonstige Freistellung nach § 3 Abs. 5 S. 1 PflegeZG bzw. § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG zu beantragen.

Die mit dieser Regelung einhergehende Einführung eines Antragsrechts auf Pflegezeit in Kleinbetrieben kann nicht mitgetragen werden. Das geltende Pflegezeitgesetz schließt zurecht in seinem § 3 Abs. 1 S. 2 Betriebe vom Anwendungsbereich aus, in denen in der Regel nicht mehr als 15 Beschäftigte tätig sind (Schwellenwert). Dieser Schwellenwert hat sich bewährt und dient dem verfassungsgemäßen Schutz kleinbetrieblicher Strukturen (vgl. dazu Pkt. 2.1). Eine faktische Anwendung des Pflegezeitgesetzes auf Kleinbetriebe vorzusehen, widerspricht dem in der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie formulierten Appell, Kleinbetriebe, die über begrenzte finanzielle, technische und personelle Ressourcen verfügen, nicht unverhältnismäßig zu beeinträchtigen und nicht mit unnötigem Verwaltungsaufwand zu belasten (vgl. dazu Europäische Vereinbarkeitsrichtlinie, Erwägungsgrund Nr. 48).

Gerade dies geschieht jedoch mit der geplanten Einführung eines Antragsrechts auf Pflegezeit in Kleinbetrieben. Ein solches Recht kommt – vor allem mit Blick auf seine Rechtsfolgen (wie

Freistellung und Kündigungsschutz) – dem in größeren Betrieben geltenden Rechtsanspruch auf Pflegezeit gleich und bedeutet damit gerade für Kleinbetriebe, die im Vergleich zu Großunternehmen über deutlich geringere Finanz- und Personalressourcen verfügen, einen erheblichen Wettbewerbsnachteil. Insbesondere kleine Betriebseinheiten sind auf eine große Flexibilität angewiesen, können bei Personalausfällen nicht auf eine Personalreserve zurückgreifen und sind daher auf den Arbeitseinsatz eines jeden Beschäftigten angewiesen. Das geplante Antragsrecht droht, die und die verfassungsrechtlich garantierte Vertragsfreiheit der Betriebsinhaber gemäß Art. 2 und Art. 12 bzw. 14 GG zu unterlaufen. Es nimmt den Arbeitgebern auch das Recht, gemäß § 106 GewO die Bestimmung der Dauer und der Lage der Arbeitserbringung des Beschäftigten näher zu konkretisieren, da es den Beschäftigten im Rahmen der Pflegezeit selbst obliegt, anzuzeigen, für welche Dauer und in welchem Umfang sie ihre Freistellung anstreben. So sollen sie bei einer nur teilweisen Freistellung etwa auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben können.

Für handwerkliche Kleinbetriebe bedeutet dies eine deutliche Beschränkung ihrer Souveränität bei der Personaleinsatzplanung und der (teilweisen) Neubesetzung der Stellen freigestellter Beschäftigter. Bereits die jetzigen Erfahrungen der Handwerksbetriebe mit gesetzlichen (Teil-) Freistellungsansprüchen, wie etwa der Eltern-, Familienpflege- und Pflegezeit bzw. dem allgemeinen Teilzeitanspruch und den damit verbundenen Arbeitszeitflexibilisierungen zeigen, dass es gerade kleinen Unternehmen und solchen mit Filialbetrieben sowie mittelständisch geprägten Arbeitgebern schwerfällt, die jeweiligen Ansprüche der Beschäftigten in Einklang mit den betrieblichen Interessen zu bringen. Erst recht fällt es ihnen angesichts des bestehenden Fachkräftemangels zunehmend schwerer, einen adäquaten Ersatz für die zu überbrückenden Zeiträume

bzw. für die verbleibenden Arbeitszeitvolumina zu finden. Kurzfristig entstehende Personalengpässe sind gerade in diesen Betriebseinheiten regelmäßig nicht zeitgerecht überbrückbar.

Unberücksichtigt bleibt bei dem Gesetzesvorschlag auch, dass es eine Vielzahl von Betrieben gibt, die ihren Beschäftigten schon jetzt freiwillig bei der Bewältigung von Betreuungsaufgaben unterstützen – jenseits des strengen gesetzlichen Korsetts der bereits in Deutschland bestehenden Freistellungsansprüche. Aus Sicht des Handwerks ist es daher sinnvoller und für die Betriebe weniger belastend, den Betreuungsbedarf auf freiwilliger Basis über entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zu regeln. Denn diese ermöglichen es den Arbeitsvertragsparteien, passgenaue und auf die jeweilige Pflege- und Betreuungssituation abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen und Konzepte zu vereinbaren, die sowohl die berechtigten Verpflichtungen des Beschäftigten als auch den nachvollziehbaren Interessen des Handwerksbetriebs Rechnung tragen.

Einvernehmliche Lösungen bieten zudem den Vorteil, dass unrealistische Erwartungshaltungen, die durch die Einräumung eines Antragsrechts auf Vereinbarung einer Pflegezeit bei den Beschäftigten erzeugt werden können, per se nicht hervorgerufen werden können. Dies wäre dem Betriebsfrieden und dem Zusammenhalt in den handwerklichen Kleinbetrieben dienlicher als ein im jeweiligen Einzelfall nicht einlösbarer gesetzlicher Rechtsanspruch.

Sollte es gleichwohl zu einem Antragsrecht des Beschäftigten kommen, stellt sich die Frage, in welcher Form die Antragstellung auf Abschluss einer Pflegezeitvereinbarung seitens des Beschäftigten in der betrieblichen Praxis gegenüber dem Arbeitgeber zu erfolgen hat. Der Gesetzentwurf lässt offen, ob bereits die vage Ankündigung des Beschäftigten, Pflegezeit

beanspruchen zu wollen, ausreichen soll oder ob es eines schriftlichen Antrags bedarf. Rechtsunsicherheiten sind hier vorprogrammiert. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Nachweisbarkeit des ausgeübten Rechts sollte hier dringend klargestellt werden, dass das Antragsrecht seitens des Beschäftigten der Schriftform bedarf.

## **2.2 Verfahren des Antragsrecht führt zu unnötiger bürokratischer Belastung**

Gemäß § 6a S. 2 PflegeZG-RefE soll der Arbeitgeber den Antrag des Beschäftigten auf Vereinbarung einer Pflegezeit innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags beantworten. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, so hat er dem Antragsteller gemäß § 6a S. 3 PflegeZG-RefE zusammen mit seiner Antwort die Begründung für die Ablehnung mitzuteilen.

Die Vorgabe eines formalisierten Antragsverfahrens ist abzulehnen. Sie führt auf Seiten des Arbeitgebers lediglich zu weiteren bürokratischen Belastungen und bindet unnötig Personalkapazitäten im Betrieb. Gerade für Kleinbetriebe bedeutet es einen erheblichen Aufwand, die unterschiedlichen Fristen, die mittlerweile bei den Antragstellungen auf Teil- oder Brückenteilzeit, Eltern- Pflege- und Familienzeit existieren, im Blick zu behalten, zumal sie anders als Großbetriebe nicht über eigene Personalabteilungen verfügen.

Nicht nachvollziehbar ist ferner, dass gerade auch vor dem Hintergrund des Appells der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie zum Schutz der Kleinbetriebe vor überbordenden Belastungen den Arbeitgebern eine Begründungspflicht bei der Ablehnung des Antrags auf Pflegezeit auferlegt wird. Die Begründungspflicht bedeutet für die Kleinbetriebe eine unnötige zusätzliche bürokratische Last. Kritisch ist dabei zudem, dass der Gesetzentwurf nicht erkennen lässt, welche Gründe den Arbeitgeber rechtssicher zur

Ablehnung des Antrags berechtigen. Hier sollte zumindest in der Gesetzesbegründung niedergelegt werden, dass eine finanzielle und personelle Überforderung des Kleinbetriebs eine Ablehnung des Antrags rechtfertigt. Anderenfalls sind Rechtsunsicherheiten vorprogrammiert.

Gleiches gilt hinsichtlich der Frage der einzuhaltenden Form der Antragstellung seitens der Beschäftigten. Auch hierzu äußert sich der Gesetzentwurf nicht. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Nachweisbarkeit sollte hier dringend ein Schriftformerfordernis festgeschrieben werden.

Letztlich aber zeigt die bisherige unbürokratische Praxis der freiwilligen Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien über Freistellungen für Pflege- und Betreuungsaufgaben, dass es hier zum Schutz der Kleinbetriebe keines neuen strengen Antragsverfahrens bedarf.

### **2.3 Kündigungsschutz führt zu erheblichen Belastungen und ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen**

Abzulehnen ist ferner die Regelung des § 5 Abs. 1 S. 2 PflegeZG-RefE. Danach soll im Fall einer Vereinbarung über eine Freistellung nach § 3 Abs. 6a PflegeZG-RefE oder nach § 2a Abs. 5a FamPfZG-RefE der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis vom Beginn bis zur Beendigung der Freistellung nicht kündigen dürfen.

Mit der geplanten Regelung erhalten Beschäftigte in Pflege- bzw. Familienpflegezeit dadurch auch in Kleinbetrieben einen besonderen Kündigungsschutz. Dabei benötigen vor allem Kleinbetriebe für ihren ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb ein hohes Maß an Flexibilität. Es ist es nur schwer nachvollziehbar, wie es bei einem Auftragsvorlauf von regelmäßig gerade mal vier bis sechs Wochen in diesen Betriebsstrukturen möglich sein soll, über Monate oder sogar Jahre hinweg ein gewisses Arbeitszeitvolumen – im

Zweifel künstlich – aufrechtzuerhalten, um es aus der Pflege- bzw. Familienpflegezeit zurückkehrenden Beschäftigten zu ermöglichen, an den Arbeitsplatz – und ggf. auch mit dem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen – zurückzukehren. In der Zeit der erfolgten Freistellung kann gerade ein Kleinbetrieb vor viele wirtschaftliche und personelle Herausforderungen gestellt werden, so dass die Vorgabe eines Kündigungsschutzes für den freigestellten Beschäftigten zu einer nicht geahnten Belastung werden kann. Wie sich die jeweilige Auftragslage zum geplanten Ende der Pflege- oder Familienpflegezeit entwickelt, lässt sich zum Zeitpunkt der Antragsstellung und Vereinbarung der Freistellungen regelmäßig nicht absehen. Dieses Risiko trägt der Arbeitgeber allein. Anders als von der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehen, wird der Arbeitgeber damit unverhältnismäßigen Mehrbelastungen ausgesetzt. Die aus der Richtlinie erwachsenden Potentiale, diese Belastungen möglichst gering zu halten, lässt der Gesetzentwurf leider unberücksichtigt.

Bedenklich ist überdies, dass die Gewährung eines besonderen Kündigungsschutzes für Beschäftigte, die sich in (Teil-) Freistellung befinden, im Vergleich zu den übrigen Mitarbeitern des Kleinbetriebs zu einer nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung führen kann. So ist es möglich, dass sich ein Beschäftigter allein durch die Vereinbarung einer Pflege- oder Familienpflegezeit beispielsweise im Fall einer drohenden Umstrukturierung des Betriebs ohne Weiteres Kündigungsschutz verschaffen und sich damit besserstellen kann als die übrigen Mitarbeiter, denen gemäß § 23 Abs. 1 S.3 Kündigungsschutzgesetz gar kein gesetzlicher Kündigungsschutz zukommt. Diese ungerechtfertigte Vorteilsnahme wird in der betrieblichen Praxis kaum vermittelbar sein.

## **2.4 Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle**

Kritisch ist weiterhin die Regelung des § 27 Abs. 1 S. 2 AGG-RefE. Die Norm sieht vor, dass sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch Beschäftigte wenden können, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige auf Freistellung von der Arbeitsleistung oder Anpassung der Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), dem PflegeZG, dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), oder auf Verweigerung der Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 2 PflegeZG oder § 275 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) benachteiligt worden zu sein.

Schon die in der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehene Zuweisung von potenziellen Benachteiligungssachverhalten bei der Beantragung und Wahrnehmung von Pflege- und Betreuungsarbeiten durch Beschäftigte an die nationalen Gleichbehandlungsstellen zeugt von einem erheblichen Misstrauen gegenüber Arbeitgebern bezüglich des Themenkreises der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Arbeitgeber werden dadurch per se unter Verdacht gestellt, Beschäftigte, die sich im familiären Zusammenhang Pflegeaufgaben stellen möchten, zu diskriminieren. Diesem Ansatz ist entschieden entgegenzutreten. Es ist vielmehr auch im Interesse der Arbeitgeber, einvernehmlich mit dem Beschäftigten passgenaue Lösungen im Fall anstehender familiärer Pflegeaufgaben zu finden, schon allein, um diesen als Fachkraft im Betrieb halten zu können.

Die Frage, ob eine Arbeitgebermaßnahme eine Benachteiligung des Beschäftigten wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflege- und Familienpflegezeit oder einer Verweigerung der Arbeitsleistung nach § 2

PflegeZG oder nach § 275 Abs. 3 BGB darstellt, sollte dabei allerdings weiterhin im alleinigen Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte liegen. Die Antidiskriminierungsstelle sollte sich nicht zum Ersatzrichter aufschwingen, sondern in dem hier vorliegenden Kontext ihre Zuständigkeit vielmehr in der unabhängigen Orientierung und Beratung zur europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie und den damit zusammenhängenden Rechtsmaterien sehen.

## **2.5 Neuregelungen zur Familienpflegezeit sind abzulehnen**

Des Weiteren kann auch die geplante Neuregelung des § 5a FPfZG-RefE nicht mitgetragen werden. Nach dieser Norm sollen Beschäftigte von Arbeitgebern nach § 2 Abs. 1 S. 4 FPfZG das Recht haben, bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 S. 1 bis 3 FPfZG oder eine Freistellung nach § 2 Abs. 5 S. 1 FPfZG zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag des Beschäftigten innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags zu beantworten. Lehnt er den Antrag ab, so hat er dem Antragsteller zusammen mit seiner Antwort die Begründung für die Ablehnung mitzuteilen. Wird eine Familienpflegezeit vereinbart, sollen § 2 Abs. 2 bis Abs. 4 sowie § 2a Abs. 1 S. 3, 4 und 6, 1. Hbs., § 2a Abs. 2 S. 1, Abs. 3 S. 1, Abs. 4 und Abs. 5 FPfZG entsprechend gelten.

Infolge der Regelung des § 5a FPfZG-RefE werden – ähnlich wie beim Pflegezeitgesetz (vgl. dazu oben Pkt. 2.1) – entgegen der jeweils gesetzlich normierten Schwellenwerte Kleinbetriebe in den Anwendungsbereich des Familienpflegezeitgesetzes einbezogen und dem Beschäftigten ein Antragsrecht gegenüber dem Arbeitgeber auf Vereinbarung einer Familienpflegezeit eingeräumt. Nach dem geltenden Familienpflegezeitgesetz unterfallen Betriebe mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten

ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht dem Geltungsbereich dieses Gesetzes (vgl. § 2 Abs. 1 S. 4 FPfZG). Damit droht auch im Familienpflegezeitgesetz eine Verwässerung der Schwellenwerte und eine nicht zu rechtfertigende Belastung der Kleinbetriebe, die über die Vorgaben der europäischen Vereinbarungsrichtlinie deutlich hinausgeht. Auf die unter Pkt. 2.1 getätigten Ausführungen wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen.

Die Einbeziehung der Kleinbetriebe in das Familienpflegezeitgesetz bedeutet für diese eine erhebliche Belastung. Während die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz auf eine maximale Dauer von sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen Angehörigen ausgerichtet ist (vgl. § 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG), kann im Rahmen der Familienpflegezeit eine maximale Freistellungs-dauer bis zu 24 Monate in Frage kommen. Zwar erfolgt in der Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz keine komplette Freistellung, sondern eine Arbeitszeitreduzierung auf bis zu 15 Wochenstunden. Für die kleinbetrieblichen Betriebseinheiten wird es jedoch – wie bereits oben unter Pkt. 2.2 dargestellt – schwierig werden, für das frei gewordene befristete Arbeitszeitvolumen zeitgerecht eine adäquate Ersatzkraft zu finden.

Problematisch ist überdies, dass für den Antrag auf Vereinbarung einer Familienpflegezeit kein Formerfordernis vorgesehen ist. Während die Geltendmachung des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach § 2a Abs. 1 S. 1 FPfZG von den Beschäftigten eine schriftliche Ankündigung gegenüber dem Arbeitgeber vorschreibt, existiert eine solche Vorgabe in Bezug auf das Antragsstellungsrecht nach § 5a FPfZG-RefE nicht. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Nachweisbarkeit sollte auch hier dringend ein Schriftformerfordernis normiert werden.

## **2.6 Begründungspflicht widerspricht Konsensverfahren**

Abzulehnen ist darüber hinaus die geplante Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Gemäß § 15 Abs. 5 BEEG kann der Beschäftigte im Rahmen der Elternzeit – unabhängig vom Schwellenwert – nach § 15 Abs. 5 BEEG einen Antrag auf die Verringerung und eine geänderte Verteilung seiner Arbeitszeit stellen. Möchte der Arbeitgeber diesen Antrag ablehnen, muss er dies dem Beschäftigten künftig gemäß des neu eingefügten § 5 Abs. 4 BBEG-RefE innerhalb einer Frist von vier Wochen mitteilen und die Ablehnung begründen.

Mit diesen Vorgaben, insbesondere der Begründungspflicht im Ablehnungsfall, wird den Betrieben nicht nur ohne erkennbaren Grund eine zusätzliche bürokratische Belastung auferlegt. Es wird zudem der Charakter des § 15 Abs. 5 BEEG als Konsensverfahren (in Abgrenzung zum Antragsverfahren nach § 15 Abs. 7 BEEG) verkannt. Es ist seitens der Rechtsprechung (vgl. dazu nur BAG, Urteil vom 19.2.2013, Az.: 9 AZR 461/11) anerkannt, dass sich die Arbeitsvertragsparteien gemäß § 15 Abs. 5 BEEG im Rahmen eines sogenannten Konsensverfahrens über den Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit während der Elternzeit einigen sollen. Die Statuierung einer Begründungspflicht für den Arbeitgeber bei der Ablehnung eines Antrags nach § 15 Abs. 5 BEEG verlässt die Ebene einer konsensualen Einigung und widerspricht damit der Zielrichtung dieses Verfahrens.

## **3. Unzureichende Mutterschutzregelungen für Selbstständige**

Im Zusammenhang mit diesem Referentenentwurf möchten wir auch darauf hinweisen, dass die soziale Absicherung von schwangeren Selbstständigen unzureichend ist. So können sich weibliche Selbstständige häufig vor und nach der



Geburt eines Kindes keine längere Auszeit leisten und müssen eine Vertretung selbst organisieren. Noch schwieriger wird die Situation, wenn schon während der Schwangerschaft Tätigkeiten wie langes Stehen als Friseurin, der Umgang mit Chemikalien (z.B. im Bereich Gebäudereinigung), körperlich schwere Arbeiten oder Belastungen durch Staub und Lärm wegen des gesundheitlichen Risikos nicht mehr möglich sind. Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz gelten in solchen Fällen zwar nur für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen, aber sinnvollerweise wenden Unternehmerinnen diese Vorschriften auch an, um sich und das ungeborene Kind zu schützen. Bei einem längeren Arbeitsausfall ist die Schwangerschaft dann tatsächlich mit erheblichen unternehmerischen Risiken verbunden.

Wenn man möchte, dass sich mehr Frauen selbstständig machen bzw. einen Betrieb übernehmen, darf eine Schwangerschaft der Betriebsinhaberin keine existenzielle Bedrohung für sie bzw. den Betrieb darstellen. Der ZDH sieht zur besseren Unterstützung von schwangeren Unternehmerinnen etwa folgende Lösungsansätze:

Es gibt zwar insbesondere mit dem Elterngeld und dem Mutterschaftsgeld steuer- bzw. beitragsfinanzierte Leistungen für Selbstständige wegen Schwangerschaft bzw. Mutterschaft. Dies bietet jedoch häufig keine ausreichende Unterstützung. Daher sollte vor dem Hintergrund einer Sicherung der Fortführung des Betriebes geprüft werden, ob den Selbstständigen ein höherer Hinzuverdienst während des Elterngeldbezuges ermöglicht wird, ohne dass dieser auf das Elterngeld angerechnet wird.

Ein weiterer Lösungsansatz könnte die Ausweitung des Instruments der Betriebshilfe sein. Diese Betriebshilfe, die derzeit von der landwirtschaftlichen Krankenversicherung finanziert wird, hilft den Betriebsinhaberinnen bei Schwangerschaft

und Arbeitsunfähigkeit, den landwirtschaftlichen Betrieb so fortzuführen, dass möglichst keine Einkommensverluste entstehen. Eine solche Vertretungsmöglichkeit wäre auch in anderen Wirtschaftsbereichen wie dem Handwerk denkbar, sollte dann aber möglichst als gesamtgesellschaftliche Leistung aus Steuer- und nicht aus Beitragsmitteln der gesetzlichen Krankenversicherung finanziert werden.