

Berlin, 4. Mai 2022

AGF-Stellungnahme zum Referentenentwurf des Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetzes – VRUG

Wir bedanken uns trotz der sehr kurzen Frist für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Referentenentwurf des Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetzes – VRUG.

Die von der Deutschen Regierung mitgetragene Europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (EU 2019/1158), dem sogenannten EU-Vereinbarkeitspaket, verpflichtet die Mitgliedstaaten der Europäischen Union Mindestvorschriften umzusetzen, die Eltern und pflegende Angehörige die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtern sollen. Dies beinhaltet individuelle Rechte auf Vaterschaftszeit, Elternzeit und Pflegezeit sowie flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer:innen. Zu beachten ist dabei die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz.

Anlässlich dem Auslaufen der Frist der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht bis zum 2. August 2022 sollen mit dem Referentenentwurf des Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetzes kleine Korrekturen an den bereits bestehenden relevanten Gesetzen vorgenommen werden. Bedauerlicher Weise verpasst die Regierung die Möglichkeit, wichtige und weitreichendere Veränderungen vorzunehmen.

Um Anpassungen geradezu homöopathischer Art, die individuellen Rechte nicht tatsächlich ausweiten und daher in der gelebten Praxis der Familien kaum nennenswerte Verbesserungen darstellen, handelt es sich bei folgenden Änderungen:

- das Anrecht auf eine Begründung bei einer Ablehnung eines Antrags auf die Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit durch den Arbeitgeber (statt bisher die Aufforderung, dass „der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin (sich) innerhalb von vier Wochen einigen (sollen)“);
- Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsrichtlinie;
- die Einführung einer maximalen Antwortfrist von vier Wochen bei Anträgen auf Freistellung nach Familienpflegezeitgesetz oder Pflegezeitgesetz in Kleinbetrieben. Einen Rechtsanspruch auf eine (Familien-) Pflegezeit für die Beschäftigten in Betrieben dieser Größe gibt es jedoch weiterhin nicht.

Kleine tatsächliche Verbesserungen soll es für Familien, deren Angehörige in Kleinbetrieben beschäftigt sind, bei zwei Punkten im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz geben:

- Es soll Beschäftigten zukünftig auch in Kleinbetrieben (d.h. bis zu 15 (Pflegezeitgesetz) bzw. 25 (Familienpflegezeitgesetz) Beschäftigten) bei freiwilligen beiderseitig vereinbarten Freistellung möglich sein, vorzeitig wieder auf ihre Stellen zurückzukehren, wenn das häusliche Pflegeverhältnis nicht mehr besteht.
- Ebenso wird für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt.

Die entstehenden Verbesserungen für Familien sind somit im besten Fall marginal. Unabhängig der generellen Kritik hinsichtlich des Pflegezeitgesetzes bzw. Familienpflegezeitgesetzes, die in ihrem Grundansatz unzureichend sind, sind die pflegenden Angehörigen, die in Kleinbetrieben arbeiten, weiterhin vom Rechtsanspruch auf eine Freistellung ausgenommen. Sie sind auf den „good will“ ihrer Arbeitgeber für die beiderseitige Vereinbarung einer Freistellung angewiesen.

Sehr bedauerlich ist, dass Deutschland es seit Einführung der Vereinbarkeitsrichtlinie verpasst hat, für wirksame Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit zu sorgen und diese auch in diesem Gesetzentwurf zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht vornimmt.

Die Familienorganisationen fordern daher die Bundesregierung auf, substantziellere Maßnahmen zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie vorzunehmen. Ansätze hierfür gibt es dafür zahlreiche, die im Folgenden lediglich genannt, jedoch nicht im Detail ausgeführt werden:

- Wie auch der unabhängige Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf feststellt, sind das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz aus mehreren Gründen keine hinreichend guten Modelle zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Familienorganisationen fordern, diese beiden Gesetze zu einem neuen Familienpflegezeitgesetz zusammenzuführen. Dies muss einen steuerfinanzierten finanziellen Ausgleich bis zu 36 Monate beinhalten, der sozial gerecht ausgestaltet werden muss. Zudem sollte die Regelung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf mindestens zehn Arbeitstage pro Jahr erweitert werden.
- Die Einführung einer Vaterschaftsfreistellung von mindestens 10 Tagen nach der Geburt als eigenständige Leistung.
- Ausweitung und Anpassung des Elterngeldes

Auf einige dieser Ansätze wird erfreulicherweise im aktuellen Koalitionsvertrag bereits verwiesen. Leider wurde die Chance verpasst, die dort angekündigte „zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes“ bereits jetzt mit dem VRUG einzuführen. Die in der AGF zusammengeschlossenen Familienorganisationen erwarten nach dem magischen Datum des 2. August 2022 deutlich mehr gesetzgeberisches Engagement, um die Vereinbarkeitsprobleme, von denen Familien mit Kindern/Jugendlichen und pflegebedürftigen Angehörigen betroffen sind, zu lösen.