

Richtlinienvorschlag zu Work-Life-Balance stellt Daseinsberechtigung des Europäischen Sozialen Dialogs in Frage

BDA-Stellungnahme zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rats zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rats

Juni 2017

Zusammenfassung

Die BDA lehnt den neuen Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige ab. Durch die Aufhebung der Elternurlaubsrichtlinie aus dem Jahr 2010 würde die EU-Kommission eine Sozialpartnervereinbarung eigenmächtig streichen. Ein solcher Vorgang hat noch nie stattgefunden. Er würde dem Europäischen Sozialen Dialog seine Existenzgrundlage entziehen.

Auch inhaltlich ist der Vorschlag der EU-Kommission abzulehnen, da er die mitgliedstaatliche Zuständigkeit für verschiedene Bereiche des Pakets ignoriert. Zudem würden durch die Einführung neuer bzw. die Ausweitung bestehender Auszeiten und Urlaubsformen enorme Kosten für die Mitgliedstaaten entstehen. Die Ausweitung der Urlaubsformen bzw. die enormen Möglichkeiten zu deren flexibler Beanspruchung hätten für Betriebe weitere langjährige Unsicherheit über den möglichen zeitlich begrenzten Ausfall von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Folge. Dieselbe Unsicherheit gälte auch für diejenigen im Betrieb, die den Arbeitsausfall kompensieren müssten.

Dieser kontraproduktive Entwurf wird wie der Revisionsversuch zur Mutterschutzrichtlinie

dazu führen, die Mitgliedstaaten zu entzweigen und die Skepsis gegenüber der EU weiter befördern. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der anstehenden Brexit-Verhandlungen, in denen eine einheitliche Haltung der EU-27 unabdinglich ist, sehr bedenklich.

Allgemeine Anmerkungen

1. Ergebnisse des Sozialen Dialogs respektieren

Durch den Vorschlag der EU-Kommission, die geltende Elternurlaubsrichtlinie durch eine neue Richtlinie zu Work-Life-Balance zu ersetzen, wird ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen. Die EU-Kommission zieht damit erstmalig eine von den europäischen Sozialpartnern geschlossene Sozialpartnervereinbarung zurück. Dadurch wird der Europäische Soziale Dialog, wie er in den europäischen Verträgen vorgesehen ist, grundsätzlich in Frage gestellt.

In der im Jahr 2016 abgehaltenen Sozialpartnerkonsultation hatten sich die Arbeitgeber klar gegen eine mögliche Revision der Elternurlaubsrichtlinie ausgesprochen, während die Gewerkschaften diese befürworteten. Mit der Vorgehensweise eine auf einer Sozialpartnervereinbarung basierende Richt-



linie zu ersetzen, ohne dass beide Sozialpartner dieser Vorgehensweise zustimmen, wird der Soziale Dialog erheblich geschwächt. Die Nicht-Berücksichtigung der Meinung der Sozialpartner demotiviert am Sozialen Dialog teilzunehmen. Dass sich die EU-Kommission einerseits als Kommission des Sozialen Dialogs präsentiert und diesen andererseits mit Füßen zu treten scheint, ist inkohärent und inakzeptabel.

2. Mehr Kinderbetreuung anstelle neuer Rechtsansprüche

Die Zielsetzungen der EU-Kommission, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei erwerbstätigen Eltern zu fördern und die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, sind grundsätzlich richtig. Diese Ziele können aber nicht durch immer detailliertere rechtsverbindliche Regeln auf europäischer Ebene erreicht werden, zumal bei der entsprechenden Regulierung auf EU-Ebene keine Schwachstellen bestehen: Mit der auf einer Sozialpartnervereinbarung basierenden Richtlinie zur Elternzeit liegt schon ein ausreichender EU-Rahmen für diesen Bereich vor. Die Schaffung neuer Auszeit- bzw. Urlaubsregelungen wird zu einer längeren Abwesenheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt führen. Das von der EU-Kommission ausgerufene Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, wird damit konterkariert.

Der jetzt eingeschlagene Weg der EU-Kommission der Schaffung neuer, einseitig arbeitnehmerbezogener Rechtsansprüche verhindert den notwendigen Abwägungsprozess jedes Unternehmen mit den Wünschen der Beschäftigten und den Anforderungen der Kunden. Das ist vor allem auch im Interesse der Arbeitnehmerschaft, denn ohne zufriedene Kunden können Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden. Arbeitgeber haben kein Interesse, Arbeitnehmerwünsche willkürlich zu negieren – im Gegenteil: Sie wollen und benötigen motivierte und zufriedene Arbeitskräfte – aber Entscheidungen müssen immer Ergebnis vernünftiger Abwägungsprozesse sein. Gerade weil es in den einzelnen Mitgliedstaaten bereits eine Fülle weitreichender Rechtsansprüche von Arbeitneh-

mern gibt, muss der Trend der Schaffung weiterer einseitiger Ansprüche beendet werden. Stattdessen sollten auf allen Ebenen Rahmenbedingungen für gleiche Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt geschaffen werden. Dazu zählen u. a. eine bessere Studien- und Berufsorientierung für eine ausgeglichene Berufswahl, der Ausbau bezahlbarer, qualitativ hochwertiger und bedarfsgerechter Kinderbetreuung oder auch die Förderung eines schnelleren Wiedereinstiegs von Frauen nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.

Im Einzelnen

1. Vaterschaftsurlaub (Art. 4): Mitgliedstaaten ermöglichen Vätern bereits Wahrnehmung ihrer familiären Pflichten

Die Einführung eines Anspruchs auf „Vaterzeit“ ist abzulehnen. Es ist richtig, dass in einigen EU-Mitgliedstaaten, wie Deutschland, Österreich oder Tschechien keine spezifischen gesetzlichen Regelungen bezüglich eines „Vaterschaftsauszeit“ existieren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Väter nicht über ausreichende Möglichkeiten verfügen, um ihre familiären Verantwortungen wahrzunehmen. Im Gegenteil: In Deutschland verfügt jeder Elternteil über einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Davon können bis zu 24 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden. Die Elternzeit kann grundsätzlich in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Väter haben, wie Mütter gleichermaßen, das Recht, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und Elterngeld zu beziehen. In Deutschland gibt es sogar zusätzliche „Elterngeld-Monate“, wenn die Väter sich beteiligen. Davon eingeschlossen ist auch das Recht, den Zeitpunkt und die Dauer selbst zu bestimmen. Väter können beispielsweise direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes für einige Tage Elternzeit nehmen.

Das deutsche Beispiel zeigt, dass Väter bereits über entsprechende Möglichkeiten verfügen, ihre Betreuungsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die von der EU-Kommission vor-



geschlagene Einführung eines 10-tägigen gesonderten Vaterschaftsurlaubs würde in Deutschland hohe Umsetzungsschwierigkeiten hervorrufen.

Anstelle eines neuen Rechtsanspruchs sollte vielmehr sichergestellt werden, dass Väter den Anreiz haben, im Rahmen der bereits existierenden Regelungen zur Elternzeit, ihre familiären Verpflichtungen wahrzunehmen. Dieses Ziel wird in Deutschland durch das 2015 eingeführte Elterngeld Plus unterstützt. Durch die bereits bestehende Elternurlaubsrichtlinie, die einen Monat nicht übertragbare Elternzeit vorschreibt und die in vielen Fällen darüber hinaus gehenden nationalen Umsetzungen, wird dem Anliegen der Väter ausreichend Rechnung getragen.

2. Elternzeit (Art. 5): Anhebung des Kindeshöchalters nicht erforderlich

Der Vorschlag, Elternzeit bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres in Anspruch nehmen zu können, ist nicht verhältnismäßig. Die bisherige Regelung Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr nehmen zu können ist ausreichend, da Eltern damit z. B. die Möglichkeit gegeben wird, auf gravierende Veränderungen zum Zeitpunkt der Einschulung ihrer Kinder reagieren zu können. Eine Anhebung des Kindeshöchalters würde für Betriebe zu einer Erhöhung der langjährigen Unsicherheit über den möglichen zeitlich begrenzten Ausfall von Beschäftigten führen.

In Deutschland ist bereits heute sichergestellt, dass Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Die von der EU-Kommission vorgeschlagene Einführung flexibler Formen, insbesondere von arbeitsfreien Blöcken, darf darüber hinaus nicht dazu führen, dass die auf maximal drei Zeitabschnitte begrenzte Unterteilung der Elternzeit in Frage gestellt wird.

3. Pflegeurlaub (Art. 6): Pflegezeiten auf pflegebedürftigen Personen abstellen

Die Idee, jeden Arbeitnehmer mit einem fünf-tägigen Pflegeurlaub pro Jahr auszustatten, ist nicht sinnvoll und trägt den bereits existie-

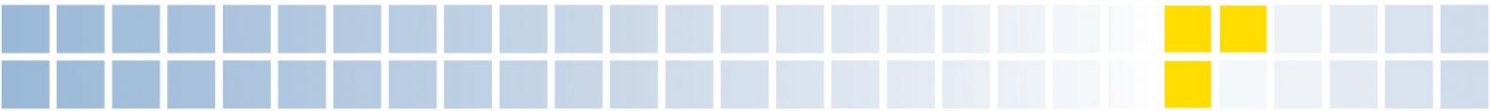
renden Praktiken in den Mitgliedstaaten nicht ausreichend Rechnung. In Deutschland und auch anderen EU-Mitgliedstaaten stellen die Freistellungsansprüche auf die jeweilige pflegebedürftige Person ab und nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer. Das ist auch sinnvoll, denn allein die zu pflegende Person setzt die Ursache für die Notwendigkeit einer beruflichen Auszeit des pflegenden Arbeitnehmers.

Um eine sinnvolle Betreuung pflegebedürftiger Personen zu garantieren, ist ein jährlicher fünftägiger Pflegeurlaub daher unpassend. In Deutschland kann für die Pflege eines Angehörigen schon jetzt eine sehr viel längere Auszeit beansprucht werden, nämlich bis zu sechs Monate vollständig oder bis zu zwei Jahre in Teilzeit. Die Idee der EU-Kommission würde Umsetzungsbedarf hervorrufen und das jüngst reformierte System über die Inanspruchnahme von Pflegezeit in Deutschland aus den Fugen bringen.

4. Entlohnung (Art. 8): Höhe eines „angemessenen Einkommens“ Mitgliedstaaten überlassen

In der auf einer Sozialpartnervereinbarung basierenden Elternurlaubsrichtlinie von 2010 hatten die Sozialpartner das Thema „finanzielle Zuwendungen“ bewusst ausgeklammert, da es außerhalb ihrer Zuständigkeit liegt. Der Vorschlag der EU-Kommission, Elternurlaub sowie die vorgeschlagenen Pflege- und Vaterschaftsurlaube mit einer „Bezahlung oder angemessenen Vergütung [...], die mindestens gleich hoch ist, wie das Krankengeld“, zu entlohnen, könnte zu hohen Belastungen führen. Zudem ignoriert der Vorschlag die mitgliedstaatliche Zuständigkeit für dieses Thema.

In den Mitgliedstaaten bestehen unterschiedliche Regelungen bezüglich der Dauer der einzelnen Auszeiten. Die Festlegung der Höhe einer finanziellen Leistung steht dabei in enger Verbindung mit der Länge der einzelnen Auszeit. In Deutschland beträgt das Elterngeld 67 % des Einkommens aus Erwerbstätigkeit und liegt damit unter der von der EU-Kommission geforderten Krankengeldhöhe (in Deutschland 70 % des erzielten



regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitsinkommens). Eine Umsetzung dieses Vorschlags würde somit mit finanziellen Belastungen für die deutschen Steuerzahler einhergehen und ist abzulehnen.

5. Flexible Arbeitsregelungen (Art. 9): Arbeitnehmerwünsche und Belastung für Betriebe sinnvoll abwägen

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unternehmen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch mit Familienverantwortung – zu gewinnen und langfristig zu binden. Aus diesem Grund engagiert sich eine Vielzahl der Unternehmen mit betrieblichen Angeboten, um erwerbstätige Eltern und Beschäftigte, die Angehörige pflegen, zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit, wie Gleitzeit oder Teilzeit und Arbeitsorganisation z. B. mobiles Arbeiten.

Ziel muss sein, die Wünsche der Beschäftigten mit den Möglichkeiten der Betriebe vor Ort in Einklang zu bringen. Unternehmen dürfen durch gesetzliche Vorgaben nicht überlastet werden. In Deutschland gewähren das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz Ansprüche auf Teilzeitarbeit oder Auszeiten. Eine entsprechende Flexibilisierung der Arbeitszeit ist damit garantiert. Auch kann die Arbeitszeit während einer Elternzeit sogar zweimal verringert werden.

Weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsregelung zu schaffen, die zusätzlich zu den in der Elternurlaubsrichtlinie enthaltenen Regelungen gelten würden, sind abzulehnen. Ein Anspruch von Eltern auf Veränderung der Arbeitszeit bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes würde z. B. zu einer Überlastung der Betriebe führen und deren Planungssicherheit stark beeinträchtigen. Die Frage des Arbeitsortes muss im Einzelfall vor Ort geklärt werden. Nicht alle Tätigkeiten bieten sich z. B. für Telearbeit an. Letztlich obliegt es daher der Entscheidung des Unternehmers, den Ort

der Arbeit zu bestimmen. Dabei muss es bleiben.

6. Kündigungsschutz (Art. 12): Keine Ausweitung des besonderen Kündigungsschutzes

Es ist zu vermeiden, dass aus den in Art. 12 dargelegten Vorschlägen ein Sonderkündigungsschutz entsteht, der über die bereits bestehenden nationalen Regelungen hinausgeht. In Deutschland wird bereits ein Sonderkündigungsschutz durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder den Pflegezeitgesetzen gewährt. Für Fälle in denen nach allgemeingesetzlichen Regelungen oder auf freiwilliger Basis eine Veränderung der Arbeitszeit festgelegt wird, darf kein begleitender Sonderkündigungsschutz eingeführt werden. Das muss gelten, egal aus welchem Grund ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeitregelungen flexibilisiert hat.

Die Aufnahme von Vorbereitungshandlungen für eine Kündigung in den besonderen Schutzbereich ist abzulehnen. Es handelt sich um einen vom EuGH entwickelten Schutz, der weit über den Schutzzweck eines Sonderkündigungsschutzes hinausgeht. Eine Aufnahme dieser übermäßig weitgehenden Auslegung von Sonderkündigungsschutz in den neuen Richtlinienvorschlag der EU-Kommission lehnen wir ab.

7. Sanktionen (Art. 13): Verstöße werden ausreichend durch existierende arbeitsrechtliche Vorschriften geahndet

Die Forderung der EU-Kommission, Verstöße gegen eine dann in nationales Recht umgesetzte Richtlinie z. B. in Form von Entschädigungszahlungen oder Bußgeldern zu bestrafen, ist abzulehnen. Verstöße gegen das nationale Arbeitsrecht werden in Deutschland bereits ausreichend geahndet und können beispielsweise zu der Unwirksamkeit einer Kündigung führen. Wie Verstöße gegen nationales Arbeitsrecht geahndet werden, sollte den Mitgliedstaaten überlassen. Kulturell und historisch gewachsene und berechnete Unterschiede in den Arbeitsrechten der einzelnen EU-Mitgliedstaaten müssen bestehen bleiben.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.