

## Bürokratie statt Balance

Zur Vereinbarkeit  
von Familie und Beruf



Die nur marginalen Anpassungen des deutschen Rechts zur Umsetzung der europäischen „Work-Life-Balance-Richtlinie“ verlangen von Arbeitgebern weiterhin, abseits des gesetzlich geregelten Mindestmaßes flexible Lösungen für ihre Beschäftigten zu finden.

Während die Mehrzahl der Arbeitgeber bereits unterschiedliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt hat, um insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, sieht der Gesetzgeber keine Veranlassung für weitergehende Neuregelungen. Zwar ist etwas verspätet mit Wirkung ab dem 24. Dezember 2022 das „Gesetz zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG)“ in Kraft getreten. Das Gesetz nimmt jedoch nur geringfügige Anpassungen des Bundeselterngeld- (BEEG), Pflegezeit- (PflegeZG), Familienpflegezeit- (FPFZG) und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor. Anstatt die Balance von Familie und Beruf zu fördern, führen die Neuerungen im Wesentlichen zu mehr Bürokratie für Arbeitgeber.

### 1. Warum die neuen Regelungen?

Seit Jahrzehnten hat sich der europäische Gesetzgeber auf die Agenda gesetzt, die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu unterstützen und zu fördern. Bereits im Juni 2019 wurde auf europäischer Ebene die sogenannte Work-Life-Balance-Richtlinie erlassen (RL (EU) 2019/1158). Diese legt Mindeststandards fest, die berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtern und zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt beitragen sollen.

Gegenstand der Richtlinie sind fünf Kernbereiche: das Recht auf bezahlten Vaterschafts- und auf bezahlten Elternurlaub, das Recht auf Pflegeurlaub, die Ermöglichung flexibler Arbeitszeitregelungen sowie die Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt. Abgesichert werden diese Rechte durch Kündigungsschutz und ein Benachteiligungsverbot bei ihrer Inanspruchnahme.

Nachdem die Frist zur Umsetzung der Richtlinie am 2. August 2022 in Deutschland ergebnislos verstrich und gegen Deutschland – wie bereits bei der Whistleblower-Richtlinie – ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet wurde, trat das VRUG immerhin pünktlich zum Weihnachtsfest am 24. Dezember 2022 in Kraft.

### 2. Was galt bislang?

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedurfte der größte Teil der Vorgaben der Richtlinie keiner weiteren gesetzlichen Umsetzung, weil das geltende nationale Recht entsprechende Standards in den genannten Kernbereichen bereits einräumt. So hat jedes Elternteil schon nach der bislang geltenden Gesetzeslage Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit pro Kind. Während eines Teils dieser Zeit werden Eltern durch das Basiselterngeld in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens (maximal jedoch 1800 €, mindestens 300 €) sowie die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Partnermonaten

TEXT



**Dr. Cornelia Drenckhahn**  
Senior Associate bei  
Allen & Overy LLP,  
Hamburg  
[cornelia.drenckhahn@allenovery.com](mailto:cornelia.drenckhahn@allenovery.com)



**Chantal Ahnefeld**  
Associate bei Allen &  
Overy LLP, Hamburg  
[chantal.ahnefeld@allenovery.com](mailto:chantal.ahnefeld@allenovery.com)

Künftig müssen Arbeitgeber sowohl im Kleinbetrieb als auch in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitszeitregelungen in der Elternzeit binnen vier Wochen begründen.

und durch das Elterngeld Plus bei Teilzeit finanziell unterstützt. Auch Pflegeurlaub in Form der Familienpflegezeit und einer vollständigen oder teilweisen Freistellung zur Pflege von nahen Angehörigen kennt das deutsche Recht schon – allerdings nicht in Kleinbetrieben.

Daneben wird der Vergütungsanspruch in Fällen von vorübergehender Arbeitsverhinderung wegen höherer Gewalt oder aus dringenden persönlichen Gründen (z.B. Erkrankung von Kindern oder anderen Familienmitgliedern) von Gesetzes wegen nach § 616 BGB aufrechterhalten. In Standardarbeitsverträgen wird diese Vorschrift allerdings häufig ausgeschlossen. Nach dem PflegeZG steht allen Beschäftigten zwar das Recht zu, der Arbeit zur pflegerischen Versorgung oder zur Organisation der Pflege naher Angehöriger bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben. Das PflegeZG gewährt jedoch keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Der Arbeitgeber ist nur zur Zahlung der Vergütung verpflichtet, wenn dies (individual- oder kollektivvertraglich) vereinbart oder § 616 BGB nicht abbedungen wurde.

### 3. Was verändert sich durch das VRUG?

#### Ablehnung von Anträgen auf flexible Arbeitszeitregelungen begründen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, müssen sie sich mit ihrem Arbeitgeber über Umfang und Verteilung der Arbeitszeit einigen. Kann der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren nicht mit den betrieblichen Abläufen vereinbaren und muss er dieses ablehnen, bedurfte die Ablehnung bislang nur dann einer Begründung, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeit-

nehmerin Anspruch auf Teilzeit hat, also unter anderem erst ab einer Betriebsgröße von in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Künftig müssen Arbeitgeber sowohl im Kleinbetrieb als auch in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitszeitregelungen in der Elternzeit binnen vier Wochen begründen. Allerdings gilt für den Kleinbetrieb weder das Schriftformerfordernis für die Begründung noch die Rechtsfolge der Fiktion einer Zustimmung bei Verstreichenlassen der Vierwochenfrist, obwohl die Richtlinie anordnet, dass Sanktionen für Verstöße gegen die neuen Vorgaben zu verhängen sind. Die praktischen Auswirkungen für Arbeitgeber halten sich in Grenzen, und es dürfte selbst eine (nachweisbare) mündliche Begründung genügen. Auch wenn diese nicht erfolgt, knüpfen sich daran keine Nachteile.

Überraschend ist, dass der deutsche Gesetzgeber die Steilvorlage des europäischen Gesetzgebers, (befristete) Telearbeit als eine mögliche flexible Arbeitszeitregelung gesetzlich einzuführen, nicht aufgegriffen hat. In Deutschland besteht damit – auch nach monatelanger Homeoffice-Pflicht während der Pandemie – weiterhin kein Anspruch auf Telearbeit. Auch wenn die Normierung eines Anspruchs auf Homeoffice und Remote Working ein großer Schritt in Richtung Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewesen wäre, führt das VRUG in dieser Hinsicht zu keinen Neuerungen für Arbeitgeber.

#### Freistellungsanträge für Pflegezeiten beantworten

Konnten bislang nur Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 (bzw.

mehr als 25) Beschäftigten Pflegezeit (bzw. Familienpflegezeit) in Anspruch nehmen, besteht diese Möglichkeit künftig auch in Kleinbetrieben. Beschäftigte können nun auch hier eine teilweise Freistellung von der Arbeitspflicht für maximal 24 Monate (sog. Familienpflegezeit) sowie für einen Zeitraum von längstens sechs Monaten als Pflegezeit oder sonstige Freistellung für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen beantragen.

Neu ist, dass Arbeitgeber Anträge auf (Familien-)Pflegezeit binnen vier Wochen nach Zugang zu beantworten und im Falle einer Ablehnung zu begründen haben. Auch hier kann die Begründung formlos erfolgen, und ihr Unterbleiben führt nicht zu einer Zustimmungsfiktion. Nicht zu verwechseln ist das neue Antragsrecht mit einem Anspruch auf (Familien-)Pflegezeit. Ein solcher Anspruch besteht weiterhin nicht in Kleinbetrieben. Gleiches gilt für ein Recht auf Verlängerung der Pflegezeit.

Mehr Flexibilität wird Beschäftigten in Kleinbetrieben dadurch verschafft, dass sie die Möglichkeit haben, eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz vorzeitig zu beenden, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar wird. Neben diese Neuerungen tritt die Einführung eines Kündigungsschutzes für die Dauer der vereinbarten Freistellung.

#### Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die letzte inhaltliche Änderung betrifft die Erweiterung der Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die

Das von der Bundesregierung angekündigte „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“ sieht unter anderem die Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für den Partner oder die Partnerin direkt nach der Geburt des Kindes sowie die Erweiterung der Partnermonate beim Elterngeld vor.

## INSERENT

	Seite
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) 2. U, 31, 39, 55, 3. U, 4. U	
HRworks GmbH	75
Sage GmbH	19

## BILDNACHWEISE

Andreas Koch - stock.adobe;  
Bits and Splits, Igor Stevanovic - stock.adobe; Blue Planet Studio - stock.adobe; Christian Verheyen; Daniel Karmann; David Maupilé; Deutsche Telekom AG - Norbert Ittermann; DHBW Stuttgart - Marc Gilardone; freenet - Make X GmbH; GLS Bank - Patrick Tiedtke; Gunnar Menzel; Hartmut Nägele; Heine Warnecke Design GmbH; HRpepper - Laurin Schmid; insta\_photos - stock.adobe; IRStone - stock.adobe; Jesse B/people-images.com - stock.adobe; klick - stock.adobe; ledmark31 - stock.adobe; Mann + Hummel; pathdoc - stock.adobe; Patrick Veenhoff 2020; Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH, München; Robert Voigt; RWE AG - Andre Laaks; RWE AG - Jörg Mettlach; Schaeffler; Shuttle Design Studio Würzburg; svetazi - stock.adobe; Swiss Re Next; Symrise AG; Universität Bonn - Teubert; willyam - stock.adobe

Fälle, in denen Beschäftigte der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige benachteiligt worden zu sein. In der Praxis dürfte sich dies als weniger relevant erweisen, da der hierdurch gewährleistete Diskriminierungsschutz nicht über das bereits bestehende Maßregelungsverbot hinausgeht.

### 4. Was bedeuten die Neuerungen für Arbeitgeber?

Zu wesentlichen Neuerungen für Arbeitgeber in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt das VRUG nicht. Stattdessen müssen sich Arbeitgeber auf ein höheres Maß an Bürokratie einstellen. Aufgrund der gestiegenen formalen Anforderungen sollten Unternehmen ihre internen Prozesse für die Bearbeitung von Anträgen auf flexible Arbeitszeitregelungen sowie auf Freistellung nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz genau überprüfen, um Überraschungen zu vermeiden. Insbesondere die Vierwochenfrist für die Beantwortung und das Begründungserfordernis im Falle der Ablehnung eines Antrags auf (Familien-)Pflegezeit oder flexible Arbeitsbedingungen sowie der erweiterte Kündigungsschutz sind fortan zu beachten.

### 5. Was ist noch zu erwarten?

Parallel zur Umsetzung der Richtlinie wurde von der Bundesregierung ein „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“ zunächst für 2022 angekündigt. In diesem eigenen Gesetzgebungsvorhaben sollten mehrere Aspekte, die zum Teil bereits in der Work-Life-Balance-Richtlinie vorgesehen waren und die thematisch im VRUG hätten mitgeregelt werden können, aufgegriffen werden.

So sieht das „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“ die Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für den Partner oder die Partnerin direkt nach der Geburt des Kindes (umgangssprachlich als „Vaterschaftsurlaub“ bezeichnet), die Erweiterung der Partnermonate beim Elterngeld und die Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes nach einer längeren Elternzeit vor, letztere um die Rückkehr in den Beruf abzusichern. Angekündigt wurde für 2024 bislang nur die Änderung des Mutterschutzgesetzes zur Regelung des „Vaterschaftsurlaubs“.

### 6. Fazit

Für Arbeitgeber führen die Neuerungen des VRUG vor allem zu gesteigerten formalen Anforderungen, während auf Arbeitnehmerseite die erhoffte Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausbleibt. Hier scheint der Gesetzgeber weiterhin auf die Initiative der Arbeitgeber zu setzen, die sich auch in Zukunft damit konfrontiert sehen, praktikable und flexible Lösungen für und mit ihren Beschäftigten zu finden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und damit im zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Talente mithalten zu können. Für Unternehmen positiv ist, dass sie seitens des Gesetzgebers nicht in strenge Vorgaben gezwungen werden, sondern individuell im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten aktiv werden können. So bieten viele Unternehmen Vätern bereits jetzt freiwillig eine bezahlte Freistellung für wenige Wochen nach der Geburt und hybride Arbeitsmöglichkeiten sowie Kinderbetreuung an. ●