

# Reformbedarf bei Eltern- und Pflegezeit und vielem mehr – Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

13. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht (17.-18. Februar 2022)



**Prof. Dr. Stefan Treichel**

Professur für Recht in den Sozial-  
und Gesundheitsberufen  
Hochschule Emden/Leer

## Richtlinie (EU) 2019/1158 v. 20. Juni 2019

Umsetzungsfrist: 2. August 2022 (Art. 20 Abs. 1); Aufhebung der RL 2010/18/EU (Art. 19 Abs. 1)

Umsetzung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften (Art. 20 Abs. 1)

Art. 288 Abs. 3 AEUV: Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich

- **Vaterschaftsurlaub**
- **Elternurlaub/Urlaub für pflegende Angehörige**
- **Flexible Arbeitsregelungen**

# Vaterschaftsurlaub

## Recht auf „Vaterschaftsurlaub“

Rechtsnatur: Individuelles Recht (Art. 1 Satz 2 lit. a)

Begriff: „Arbeitsfreistellung für Väter oder nach nationalem Recht gleichgestellte zweite Elternteile“ (Art. 3 Abs. 1 lit. a)

Umfang: 10 Arbeitstage (Art. 4 Abs. 1 Satz 1)

Normzweck: gleichmäßigere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegezeiten und frühzeitiger Aufbau einer engen Bindung zwischen Kind und Vater (19. EG)

## Besteht ein Umsetzungsbedarf?

### Art. 20 Abs. 6:

„Im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen der Artikel 4, 5, 6 und 8 dieser Richtlinie und der Richtlinie 92/85/EWG können die Mitgliedstaaten jeden Zeitraum (...) für Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der bzw. die auf nationaler Ebene vorgesehen ist und über den Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie oder der Richtlinie 92/85/EWG liegt, berücksichtigen, **sofern die Mindestanforderungen für diesen Urlaub erfüllt sind und das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in den von den genannten Richtlinien erfassten Bereichen nicht abgesenkt wird.**“

Sind die Mindestanforderungen für den Vaterschaftsurlaub nach deutscher Rechtslage erfüllt?

Methodische Herausforderung

## Wer ist Anspruchsinhaber?

Für „Väter“ oder nach nationalem Recht anerkannte „gleichgestellte zweite Elternteile“ (Art. 3 Abs. 1 lit. a)

„Vater“: mitgliedstaatliche Regelung maßgeblich (18. EG)

„gleichgestellte zweite Elternteile“: setzt dies eine rechtliche anerkannte Paarbeziehung voraus? (str.)

# Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige

## Kündigungsverbot (Art. 12 Abs. 1)

Erstreckt sich auch auf „Vorbereitungen“ einer Kündigung

## Umsetzungsbedarf

Regelungen nicht vorhanden

Zweckmäßig wäre Erweiterung § 18 Abs. 1 BEEG, § 5 PflegeZG

Vgl. § 17 Abs. 1 Satz 3 MuSchG

Problem der Formulierung: Soll die Vorbereitungsmaßnahme innerhalb der Schutzfrist unterbunden werden oder die innerhalb der Schutzfrist vorbereitete Kündigung?



## Diskriminierungsverbot (Art. 11)

Verbot der „Schlechterstellung“ aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Urlaub gem. Art. 5 (Elternurlaub) und Art. 6 (Urlaub für pflegende Angehörige)

## Umsetzungsbedarf

Elternzeit/Pflegezeit sind keine Diskriminierungsmerkmale gem. § 1 AGG  
Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts erfasst nur Fälle, in denen die „Gruppe eines Geschlechts“ faktisch häufiger (typischerweise) benachteiligt wird

## Das Rückkehrrecht auf den Arbeitsplatz (Art. 10 Abs. 2)

Anspruch auf Rückkehr „an... früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen (...), die (...) nicht weniger günstig sind (...)“

Aber: Vereinbarkeitsrichtlinie darf nicht dahin ausgelegt werden, dass sie Rechte aus RL 2010/18/EU einschränkt (47. EG)

Art. 1 RL 2010/18/EU iVm. § 5 Abs. 1 Rahmenvereinbarung sah Rückkehrrecht vorrangig auf den früheren Arbeitsplatz vor

## Umsetzungsbedarf

BEEG: Schaffung eines Rückkehrrechts vorrangig auf den früheren Arbeitsplatz

PflegeZG: Schaffung eines Rückkehrrechts auf früheren oder gleichwertigen Arbeitsplatz

# Flexible Arbeitsregelungen

## Antragsrecht auf flexible Arbeitsregelungen (Art. 9 Abs. 1 Satz 1)

„flexible Arbeitsregelungen“ = Möglichkeit der Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich **Telearbeit** oder **flexible Arbeitspläne** oder **Reduzierung von Arbeitszeiten** (Art. 3 Abs. 1 lit. f)

Auslegung „Telearbeit“

Auslegung des „Arbeitsplans“ i.S. Art. 2 lit. a) RL 2019/1152/EU: „Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind“

## Umsetzungsbedarf

Bisher kein gesetzliches Antragsrecht auf „Telearbeit“

Bisher kein gesetzliches Antragsrecht auf einen „flexiblen Arbeitsplan“

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

[stefan.treichel@hs-emden-leer.de](mailto:stefan.treichel@hs-emden-leer.de)

