

**Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 03.01.2023**

**Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Kompetenznetzwerk Recht
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe**

Betreff: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Änderungen im BEEG, PflegeZG und FPfZG sowie im AGG

Der Bundestag hat am 1. Dezember 2022 mit dem sogenannten „Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz“ (VRUG) **verschiedene Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** beschlossen. Das Gesetz ist zum 24. Dezember 2022 in Kraft getreten.

Mit dem VRUG, welches Mindeststandards für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige enthält, soll die EU-Richtlinie 2019/1158 umgesetzt werden. Die EU-Richtlinie 2019/1158 verpflichtet Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Mindestvorschriften umzusetzen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen hinsichtlich Arbeitsmarktchancen und der Behandlung am Arbeitsplatz zu erreichen.

Zur Umsetzung der EU-Richtlinie werden mit dem Gesetz folgende Änderungen vorgenommen:

- Arbeitgeber müssen künftig unabhängig von der Betriebsgröße die Ablehnung eines Antrags auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit in der Elternzeit begründen. (§ 15 Abs. 5 S. 4 BEEG)
- Für Pflege- und Familienpflegezeit in Kleinbetrieben¹ gilt künftig: In Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten, in denen kein Anspruch auf Pflegezeit besteht, und in Betrieben mit bis zu 25 Beschäftigten, in denen kein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht, bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, im Wege eines Antragsverfahrens eine Pflege- oder Familienpflegezeit einvernehmlich zu vereinbaren. Arbeitgeber werden verpflichtet, den Antrag innerhalb von vier Wochen verbindlich zu beantworten und - wollen sie den Antrag ablehnen - die Ablehnung zu begründen. Laut Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung keine hohen Anforderungen zu stellen. Das Gesetz sieht keine Zustimmungsfiktion vor, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert. (§ 2a Abs. 5a FPfZG; § 3 Abs. 6a PflegeZG)

In den sonstigen Betrieben besteht wie schon bisher weiterhin ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit (§§ 3 Abs. 1 S. 1, 8 PflegeZG) bzw. Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG).

- Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, gelten die damit verbundenen Rechte und Rechtsfolgen (Ausnahme: § 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG). Insbesondere haben sie

¹ Pflegezeit: Arbeitgeber mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. (§ 3 Abs. 1 S. 2 PflegeZG)
Familienpflegezeit: Arbeitgeber mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. (§ 2 Abs. 1 S. 4 FPfZG)

auch einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung. (§ 3 Abs. 1 S. 2 FPfZG; § 5 Abs. 1 S. 2 PflegeZG)

- Die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird erweitert im Hinblick auf Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen. Das bedeutet zum Beispiel, dass beschäftigte Eltern und pflegende Angehörige sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können, wenn sie der Ansicht sind, wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit oder des Rechts zum Fernbleiben von der Arbeit im akuten Pflegefall nach § 2 PflegeZG benachteiligt worden zu sein. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte aus dringenden familiären Gründen, etwa wegen eines Unfalls, von der Arbeit fernbleiben (§ 275 Abs. 3 BGB) und meinen, deshalb benachteiligt worden zu sein. (§ 27 Absatz 1 AGG)

Die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sieht darüber hinaus eine **zehntägige bezahlte Auszeit** nach der Geburt eines Kindes **für den zweiten Elternteil** vor. Die Umsetzung dieser auch für Deutschland verpflichtenden Vorgabe ist erst **für 2024 geplant**. Der Grund hierfür ist nach Aussage der Bundesfamilienministerin die derzeit schwierige wirtschaftliche Lage, vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen. Ab 2024 solle es dann auch in Deutschland eine bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil nach der Geburt eines Kindes geben. Diese soll im Mutterschutzgesetz aufgenommen werden.