

nicht hinreichend berücksichtigt. Angesichts des aktuell zu beobachtenden gleichstellungspolitischen Backlashs in vielen Mitgliedstaaten, sind überhöhte Erwartungen jedoch verfehlt. Der djb trägt – gemeinsam mit nationalen und europäischen frauenpolitischen Organisationen wie EWLA¹⁸ – Verantwortung dafür, die für das nationale Gleichstellungsrecht in vielen Bereichen zentralen Entwicklungen auf EU-Ebene aufmerksam

zu beobachten und zu kommentieren. Auf nationaler Ebene muss für die vollständige Umsetzung europäischen Gleichstellungsrechts und eine progressivere Rolle Deutschlands in der EU geworben werden.

18 Siehe hierzu den Beitrag von Dace Lüthers-Thümmel, in diesem Heft, S.118-119.

DOI: 10.5771/1866-377X-2020-3-107

Die neue Work-Life-Balance-Richtlinie – Fortschritt und Stillstand zugleich

Julia Flockermann, LL.M.

Vorsitzende Richterin am Landgericht, Mitglied der Kommission Europa- und Völkerrecht, Berlin

Nora Wienfort

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Mitglied der Kommission Europa- und Völkerrecht, Mitglied des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf, Berlin

Frauen sind auf dem europäischen Arbeitsmarkt immer noch unterrepräsentiert.¹ Dem soll die im letzten Sommer verabschiedete Work-Life-Balance-Richtlinie, zu Deutsch: „Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ (kurz: WLB-RL) entgegenwirken. „Work-Life-Balance“ hat damit eine bemerkenswerte Entwicklung vom Modewort für mehr Freizeit zum potenziellen Motor für Geschlechtergerechtigkeit durchgemacht.² Die Richtlinie fasst unter „Privatleben“ all die unbezahlte und gesellschaftlich wenig wertgeschätzte Sorgearbeit, die immer noch zu großen Teilen von Frauen verrichtet wird und diese häufig von der (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit abhält. Ziel der WLB-RL ist ein Arbeitsmarkt, auf dem sowohl Frauen als auch Männer zur Versorgung ihrer Kinder oder Pflege ihrer Angehörigen berufliche Auszeiten nehmen und ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können. Dazu sollen Anreize für eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern gesetzt und so der sog. gender pay gap, die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern, geschlossen werden.

Im Bereich Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt existieren bereits einige Regelungen der EU – insbesondere die Gleichbehandlungsrichtlinie RL 2006/54/EG, die Deutschland u.a. im AGG umgesetzt hat, die Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben (RL 2010/41/EU), und die in die Jahre gekommene Mutterschutz-Richtlinie (RL 92/85/EG), deren Überarbeitung von einigen Mitgliedstaaten jahrelang blockiert wurde.³ Die WLB-RL verfolgt demgegenüber einen neuen Ansatz: Gleichstellung am Arbeitsplatz soll nicht nur durch verbesserte Bedingungen für Frauen in der Arbeitswelt

erreicht werden, sondern auch durch Anreize für Männer, sich in die familiäre Betreuungs- und Pflegearbeit aktiv einzubringen.

Anreize der WLB-RL für Väter

Zentral ist dabei der sogenannte „Vaterschaftsurlaub“ (Art. 4) von mindestens zehn Tagen, den Väter – gemeint ist nach nationalem Recht generell der zweite Elternteil – um die Geburt ihres Kindes herum⁴ nehmen können sollen, um frühzeitig eine enge Bindung zwischen Vater und Kind zu fördern und den Vater an Betreuungs- und Pflegeaufgaben heranzuführen. Während dieser Freistellung für Sorgearbeit – die klarstellend z.B. als Elternschutz statt wie in der Richtlinie als Urlaub bezeichnet werden sollte – sollen Väter eine Vergütung mindestens in Höhe des ihnen im Krankheitsfall zustehenden Krankengeldes erhalten (Art. 8 Abs. 1). In vielen EU-Mitgliedstaaten ist dieser „Vaterschaftsurlaub“ bereits Realität. Deutschland verweist auf das für Väter bereits ab der Geburt des Kindes bestehende Recht auf Elternzeit zu den Bedingungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Die Elternzeit nehmen Männer jedoch häufig nicht unmittelbar um die Geburt herum; so wird der Zweck verfehlt, Väter von Beginn an in Betreuungs- und Pflegeaufgaben einzubinden. Die fortschrittliche Vorgabe eines zehntägigen „Vaterschaftsurlaubs“ sollte daher als unverzichtbarer Anspruch mit Lohnfortzahlung im Zeitraum des Mutterschutzes ausgestaltet und zusammen

- 1 Factsheet: A new start to support work-life balance for parents and carers (2019), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.
- 2 Stellungnahme des djb zur neuen EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Fortschritt und Stillstand zugleich, vom 13.06.2019, [https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st19-15;BMSFSJ, Work life balance. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte, Berlin 2005, https://www.bmfsfj.de/blob/95550/eb8fab22f858838abd0b8dad47cbe95d/work-life-balance-data.pdf](https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st19-15;BMSFSJ,Work%20life%20balance.Analyse%20der%20volkswirtschaftlichen%20Effekte).
- 3 Vgl. PM der Europäischen Kommission vom 1. Juli 2015: Engagement für Eltern: Kommission zieht blockierten Vorschlag für Mutterschaftsurlaub-Richtlinie zurück und ebnet den Weg für neuen Ansatz, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_15_5287.
- 4 Art. 4 Abs. 1 S. 1 WBL-RL: „(...) Vaterschaftsurlaub (...), der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss“ (Hervorhebung durch die Verf.).

mit dem Mutterschutz in einem einheitlichen Elternschutzgesetz geregelt werden.⁵ Im Sinne der Ziele der Richtlinie, nämlich Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz (Nr. 6 und 9 der Erwägungsgründe der RL mit Verweis auf Art. 23 GRCh sowie Art. 3 Abs. 3 EUV) zu fördern, könnte – aus deutscher Sicht – sogar ein achtwöchiger Elternschutz für Väter nach der Geburt sachgerecht sein. Denn erst dann, wenn für Arbeitgeber*innen das „Risiko“, einem Mann Elternschutz gewähren zu müssen, genauso hoch ist wie dasjenige, eine Frau gemäß § 3 Abs. 2 MuSchG nicht beschäftigen zu dürfen, ist der mögliche Ausfall der Arbeitskraft der Frau für Arbeitgeber*innen kein Argument mehr gegen ihre Einstellung.⁶ Noch progressiver im Sinne einer Reduzierung der Einstellungsdiskriminierung könnte ein Elterngeld sein, das nur für den Zeitraum gezahlt wird, in welchem beide Elternteile gleich lang Elternschutz beanspruchen.⁷

Art. 6 garantiert mit Blick auf den demographischen Wandel in Europa allen Arbeitnehmer*innen Anspruch auf fünf (Urlaubs-)Tage pro Jahr zur Pflege Angehöriger. Die Richtlinie empfiehlt – hier hätte man sich allerdings eine Verpflichtung gewünscht – den Mitgliedstaaten, diese Tage als bezahlte Freistellung auszugestalten, um die Pflege Angehöriger gerade für Männer, die häufig Erstverdiener sind und auf deren Einkommen die Familie daher schlechter verzichten kann, attraktiver zu machen. Der Ausführungsbedarf hierzu ist in Deutschland gering. In einer akut aufgetretenen Pflegesituation ist bereits der Anspruch des Beschäftigten auf Arbeitsfreistellung von bis zu zehn Tagen gegen ein erhebliches Pflegeunterstützungsgeld (nach Sozialrecht, § 45 SGB V) vorgesehen.

Daneben sollen Eltern und pflegende Angehörige nach Art. 9 die Einräumung flexibler Arbeitsregelungen beantragen können – zu denken ist dabei etwa an Homeoffice- oder Teilzeitarbeit. Arbeitgeber*innen können diesen Antrag allerdings unter Verweis auf überwiegende betriebliche Interessen ablehnen. Zur Umsetzung flexibler Arbeitsregelungen könnte § 15 Abs. 4 bis 7 BEEG um Regelungen zur Telearbeit und flexiblen Dienstplangestaltung erweitert werden. In diesem Sinne sollte auch das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) für die Pflegezeit angepasst werden.

Ihre ursprünglich sehr ambitionierten Ziele zur WBL-RL konnte die Kommission nur teilweise durchsetzen. Insbesondere Deutschland blockierte den Vorschlag, nach welchem vier statt wie bisher in Deutschland umgesetzt nur zwei Monate der bezahlten Elternzeit⁸ (in der Terminologie der Richtlinie „Elternurlaub“) nicht auf den jeweils anderen Elternteil übertragbar sein sollen. Das ist mehr als bedauerlich: Knapp 60% der Elternzeit nehmenden Väter in Deutschland nehmen nur diese zwei Monate in Anspruch.⁹ Zwei Monate erweisen sich allerdings häufig als zu kurz, um eine nachhaltige Veränderung in der Verteilung der Sorgearbeit in einer Partnerschaft zu erreichen. Zu begrüßen wäre es daher, die Anzahl nicht übertragbarer Monate zu erhöhen. Der Anreiz, diese Monate nicht verfallen zu lassen, sollte – wie bisher im deutschen Recht – durch eine an die Partnerbeteiligung gekoppelte Vergütung in der Elternzeit geschaffen werden, d.h. Vergütung nur dann, wenn der*die Partner*in ebenfalls mindestens vier Monate Elternzeit nimmt. Dann hätten Eltern das Gefühl, eine staatliche Zusatzleistung zu verschenken, wenn

sie die Partnermonate nicht in Anspruch nehmen. Dies fördert auch die Akzeptanz der Partnermonate des Mannes im Betrieb.¹⁰ Studien haben gezeigt, dass seit Einführung der Partnermonate in Deutschland die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer von 3 Prozent auf 37 Prozent anstieg, aber dreiviertel derjenigen, die Partnermonate nehmen, nur diese zwei Monate und nicht mehr beanspruchen.¹¹ Der Anreiz dürfte aber nur so lange gegeben sein, wie die Kappung der Vergütung (in Deutschland bisher auf 65 Prozent bis zu einer Obergrenze von 1.800 € monatlich) nicht zu einer erheblichen Umstellung der Lebensverhältnisse der Familie zwingt.

Dem ersten Schritt zur Anerkennung der Leistung der Pflege von Angehörigen mit einer Arbeitsfreistellung von bis zu fünf Tagen könnte eine Verpflichtung zu Lohnersatz in Anlehnung an die Finanzierung von Krankheits- oder Mutterschutzzeiten folgen. Dann wird die Entscheidung, wer die Pflegearbeit übernimmt, nicht mehr sogleich ökonomisch daran festgemacht, wer den geringeren Verdienst hat, was regelmäßig noch die Frauen sind.¹² Die Gruppe der Selbständigen erfährt bisher nicht den verstärkten Schutz der WBL-RL; es sollte geprüft werden, inwieweit dies durch Anpassung der RL 2010/41/EU nachgeholt werden kann.¹³

In der außergewöhnlichen Situation der COVID-19-Pandemie zeigt sich, dass flexible Arbeitszeitregelungen und Homeoffice zu einer Mehrfachbelastung gerade von Frauen führen können.¹⁴ Eine Lastenverteilung durch die kontinuierliche Beteiligung von Vätern an der Betreuungs- und Pflegearbeit macht somit einen entscheidenden Unterschied für die berufliche Entwicklung von Frauen. Hierzu können gelungene Anreize für einen vollständig vergüteten Elternschutz für Väter zeitnah zur Geburt und für die Übernahme von zusätzlicher Elternzeit durch Väter beitragen. Der Bedeutung der Sorgearbeit sollte sprachlich dadurch Rechnung getragen werden, dass Freistellungszeiten zeitnah zur Geburt nicht als Urlaub, sondern beispielsweise als Elternschutz bezeichnet werden. Die Bundesregierung sollte den Umsetzungszeitraum bis 2022 nutzen, um über die Richtlinie hinausgehende Reformen innerstaatlich umzusetzen und eine gleichstellungspolitische Vorreiterrolle in Europa einzunehmen.

5 So auch *Dahm*, Die neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige – Erforderliche Neuerungen im deutschen Recht, EuZA 2020, S. 19, 25.

6 *Dahm*, a.a.O.

7 *Dahm*, a.a.O., S. 33; s.a. GEW, COVID-19 – Mehr Gleichberechtigung durch Corona-Elternzeit, 06.05.2020, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/mehr-gleichberechtigung-durch-corona-elternzeit/> unter Bezugnahme auf einen Vorstoß des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

8 Sog. Elterngeld nach § 4 Abs. 4 BEEG.

9 BMFSFJ, Väterreport. Vater sein in Deutschland heute, S. 18, unter Verweis auf Angaben des Statistischen Bundesamts für 2017, <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>.

10 *Dahm*, a.a.O., S. 32.

11 *Dahm*, a.a.O., S. 32.

12 Vgl. *Kramer*, Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Europa: Gleichberechtigung in kleinen Schritten, RuP 2019, S. 323, 324.

13 Stellungnahme des djb zur neuen EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vom 13.06.2019, a.a.O.

14 S. etwa djb-Pressmitteilung vom 15.04.2020, abrufbar unter: <https://www.djb.de/st-pm/pm/pm20-14/>; *Buchwald*, Süddeutsche Zeitung vom 08.04.2020, S. 38.