

Antrag

der **AfD-Fraktion**

**Thema: Richtlinienvorschlag der EU Kommission COM (2017) 253
Bundesrats-Drucksache: 351/17
Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates**

Der Landtag möge beschließen:

1. Der Landtag stellt fest:

- a) Der Richtlinienvorschlag begegnet erheblichen Bedenken im Hinblick auf den in Art. 5 Absatz 1 des EU-Vertrages normierten Grundsatz der Subsidiarität.
- b) Die Europäische Union wird mit dem Richtlinienvorschlag in einem Bereich tätig, der nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fällt. Dies darf sie nach Artikel 5 Absatz 3 des EU-Vertrages nur, sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen von den Mitgliedstaaten weder auf zentraler noch auf regionaler oder lokaler Ebene ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind. Es ist zweifelhaft, ob diese Voraussetzungen des § 5 Absatz 3 hier erfüllt sind.
- c) Die Spezialnormen des Artikels 153 Absatz 2 lit. b in Verbindung mit Abs. 1 lit. i AEUV vermögen die Subsidiaritätsbedenken nicht auszuräumen.

Dresden, 23.05.2017

Dr. Frauke Petry, MdL
und Fraktion



Unterzeichner: Uwe Wurlitzer
Datum: 24.05.2017

i.V. Uwe Wurlitzer, MdL

2. Der Landtag fordert die Staatsregierung auf, den Richtlinienentwurf bei der Abstimmung im Plenum des Bundesrates am 2. Juni 2017 aus den vorgenannten Gründen abzulehnen.
3. Der Landtag fordert die Staatsregierung auf, auch gegenüber der Bundesregierung, bei Ratstagungen in der Zusammensetzung der Minister oder den Beratungsgremien der Kommission und des Rates in geeigneter Weise auf die Bedenken im Hinblick auf Artikel 5 Absätze 1 und 3 des EU-Vertrages hinzuweisen oder durch einen Vertreter der Länder hinweisen zu lassen und darauf zu drängen, dass die EU-Kommission vom weiteren Betreiben dieses Richtlinienvorschlages Abstand nimmt.

Begründung:

Der Richtlinienvorschlag berührt unter dem Gesichtspunkt der Subsidiarität sowohl die Zuständigkeit des Bundes als auch der Länder.

Die EU-Kommission wird mit dem Richtlinienvorschlag in einem Bereich tätig, der nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fällt. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ist insoweit betroffen, als er nach Artikel 74 Absatz 1 Nr. 7 GG in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 GG im Wege der konkurrierenden Gesetzgebung Regelungen über die öffentliche Fürsorge schaffen kann. Des Weiteren kann er ebenfalls im Wege der konkurrierenden Gesetzgebung nach Artikel 74 Absatz 1 Nr. 12 das Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung sowie die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung regeln.

Beide Gesetzgebungskompetenzen des Bundes sind hier berührt. Die Regelung des Artikels 8 der Richtlinie, wonach die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Elternurlaub in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung erhalten müssen, die mindestens gleich hoch ist wie das Krankengeld, greift in das Recht des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nr. 7 GG zur Regelung des Elterngeldes ein. Hingegen betreffen die Regelungen der Artikel 4, 5 und 6 des Richtlinienvorschlags zu Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und Pflegeurlaub die arbeitsrechtliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nr. 12 GG.

Die Gesetzgebungskompetenz der Länder ist dagegen insoweit betroffen, als die o. g. Bestimmungen des Richtlinienvorschlags in deren Kompetenz zur Regelung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse ihrer Beamten und Richter eingreifen. Im Freistaat Sachsen betrifft dies in erster Linie die Sächsische Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 16. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 901), die zuletzt durch die Verordnung vom 16. Oktober 2015 (SächsGVBl. S. 514) geändert worden ist.

Der Richtlinienvorschlag benennt als allgemeines Ziel die Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Behandlung am Arbeitsplatz. Einzelziele sind die Verbesserung des Zugangs zu Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die verstärkte Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und flexiblen Arbeitsregelungen durch Männer.

Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese Ziele von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden könnten. Einer Vorgabe der EU bedarf es hierfür nicht. Legt man also allein den allgemeinen Subsidiaritätsgrundsatz des Artikels 5 Absatz 3 des EU-Vertrages zugrunde, so sind die Bedenken im Hinblick auf die Subsidiarität geradezu offenkundig.

Somit fragt sich, ob die Spezialnorm des Artikels 153 Absatz 2 lit. b in Verbindung mit Absatz 1 lit. i des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) eine ausreichende Rechtsgrundlage für die im Richtlinienvorschlag angedachten Regelungen darstellt.

Dabei kann es dahinstehen, ob die Bestimmungen des Richtlinienvorschlags in der Sache gut oder schlecht, als zielführend oder nicht zielführend zu bewerten sind. Darauf kommt es nicht an.

Gemäß Artikel 151 AEUV verfolgen die Union und die Mitgliedstaaten folgende Ziele:

- die Förderung der Beschäftigung,
- die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen,
- einen angemessenen sozialen Schutz,
- den sozialen Dialog,
- die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und
- die Bekämpfung von Ausgrenzungen.

Nach Artikel 153 Absatz 1 lit. i AEUV unterstützt die EU zur Verwirklichung dieser Ziele die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

Laut Artikel 153 Absatz 2 lit. b. können das EU-Parlament und der Rat in diesem Bereich unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind.

Es ist sehr fragwürdig, ob der vorliegende Richtlinienvorschlag noch als Erlass von Mindestvorschriften ausgelegt werden kann. Vielmehr trifft er bis ins Detail gehende Bestimmungen wie z. B., dass mindesten Monate Elternzeit nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden dürfen oder dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Pflegeurlaub in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung erhalten, die mindestens gleich hoch ist wie das Krankengeld. Es handelt sich hier um Detailvorgaben die erheblich in die Gesetzgebungshoheit der Mitgliedstaaten eingreifen.

Die Erwägungen des Richtlinienvorschlags, weshalb diese nicht gegen den Subsidiaritätsgrundsatz verstoße, überzeugen nicht. Zur Begründung führt diese an, aus der Analyse des anstehenden Problem und den derzeit zu dem Thema verfügbaren Informationen gehe eindeutig hervor, dass

- es nur dann in jedem Mitgliedstaat entsprechende Rechtsvorschriften gebe, wenn EU-Rechtsvorschriften dazu bestünden,
- nur Maßnahmen der EU sicherstellen würden, dass in allen Mitgliedstaaten ausreichende Fortschritte erzielt würden,
- nur mit einer Intervention auf EU-Ebene den aktuellen Tendenzen in einigen Mitgliedstaaten, die Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einzuschränken, entgegengewirkt werden könne,
- nur mit Maßnahmen auf EU-Ebene den Unterschieden zwischen den bestehenden nationalen Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Pflegeurlaub sowie flexible Arbeitsregelungen begegnet werden könne, wobei Maßnahmen auf EU-Ebene die Mitgliedstaaten nicht daran hinderten, für ein höheres Schutzniveau zu sorgen;

- nur Maßnahmen auf EU-Ebene zu gemeinsamen Mindestvorschriften im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen würden, die die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Behandlung am Arbeitsplatz unterstützen,
- gemeinsamen Mindeststandards besondere Bedeutung im Kontext der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit im EU-Binnenmarkt zukomme.

Diese Erwägungen vermögen unter dem Gesichtspunkt der Subsidiarität die Notwendigkeit der Richtlinie nicht überzeugend zu begründen, da es sich um politische Zweckmäßigkeitserwägungen handelt. Sie erklären nicht, weshalb es den Mitgliedsländern nicht auch ohne diese Richtlinie möglich sein soll, die genannten Ziel durch eigene Gesetzgebung zu erreichen. Vielmehr stellen sie auf einen vermeintlichen fehlenden politischen Willen in einigen Mitgliedstaaten ab. Darauf kann es aber im Rahmen der Subsidiarität nicht ankommen. Das ist dann eine Frage der Vertragstreue der einzelnen Länder zu den EU-Verträgen, die ggf. einer Klärung vor dem Europäischen Gerichtshof bedarf. Insoweit diese Erwägungen auf die Notwendigkeit von Mindeststandards abstellen, ist festzuhalten, dass die vorgeschlagenen Regelungen über bloße Mindeststandards deutlich hinausgehen.

Nach allem bestehen gegen diesen Richtlinienvorschlag erhebliche Subsidiaritätsbedenken.