



Brüssel, den 15. Juni 2018
(OR. en)

10055/18

**Interinstitutionelles Dossier:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057**

BERICHT

Absender:	Ausschuss der Ständigen Vertreter
Empfänger:	Rat
Nr. Vordok.:	9829/18 + COR 1
Nr. Komm.dok.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Betr.:	Vorschlag 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 – Allgemeine Ausrichtung

I. EINLEITUNG

Am 26. April 2017 hat die Kommission ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vorgelegt. Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), der das ordentliche Gesetzgebungsverfahren vorsieht.

Das allgemeine Ziel dieses Vorschlags besteht darin, den Zugang zu Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, etwa zu Urlaubs- und flexiblen Arbeitsregelungen, zu verbessern sowie zu erreichen, dass Urlaub aus familiären Gründen verstärkt von Männern in Anspruch genommen wird, und so die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern. Die vorgeschlagene Richtlinie würde insbesondere die bestehenden Mindeststandards für i) Elternurlaub und ii) flexible Arbeitsregelungen erhöhen und neue Mindeststandards für iii) Vaterschaftsurlaub und iv) Urlaub für pflegende Angehörige einführen.

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt noch nicht festgelegt; dies wird voraussichtlich im Juli 2018 erfolgen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme¹ am 6. Dezember 2017 abgegeben.

Der Ausschuss der Regionen hat auf seiner Tagung vom 30. November 2017 Stellung genommen².

II. BERATUNGEN IN DEN VORBEREITUNGSGREMIEN DES RATES

Die Gruppe "Sozialfragen" hat im Juli 2017 mit der Prüfung des Vorschlags begonnen. Unter dem estnischen Vorsitz lag der Schwerpunkt der Beratungen in erster Linie auf dem Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Pflegeurlaub. Trotz erheblicher Fortschritte blieb noch eine Reihe von Fragen offen, und im Dezember 2017 wurde dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) ein Sachstandsbericht³ vorgelegt.

Unter bulgarischem Vorsitz wurden die Arbeiten zu dem Dossier in fünf Sitzungen der Gruppe "Sozialfragen" fortgesetzt⁴, und am 7. März und 6. Juni 2018 wurde der Ausschuss der Ständigen Vertreter (AStV) um Vorgaben gebeten. Die vorgeschlagenen Lösungen zu noch offenen Fragen, die dem AStV am 13. Juni vorgestellt wurden, fanden eine ausreichend breite Unterstützung; der AStV beschloss jedoch, dem Rat zwei noch offene Fragen zur Erörterung zu übermitteln. Sie werden im folgenden Teil III dargelegt.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/DE/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>.

³ Dok. ST 14280/17 + COR 1 + COR 2.

⁴ Am 15. und 29. Januar, 20. Februar sowie 4. und 28. Mai 2018.

Die Anlage enthält ein aktualisiertes Kompromisspaket, das die folgenden wichtigsten Elemente umfasst:

- **Vaterschaftsurlaub**: Im Vorschlag der Kommission ist die EU-weite Einführung eines Mindeststandards von 10 Arbeitstagen Vaterschaftsurlaub mit einem Entgelt in Höhe des Krankengeldes vorgesehen. Die Einführung von 10 Arbeitstagen Vaterschaftsurlaub auf EU-Ebene stößt in der Gruppe auf breite Unterstützung. Nach langen Beratungen sprach sich der AStV weitgehend dafür aus, die Festlegung der Höhe des Entgelts den Mitgliedstaaten zu überlassen, um der finanziellen Belastung der Sozialversicherungssysteme vieler Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen und mehr Flexibilität bei der Umsetzung einzuräumen.
- **Elternurlaub**: Die Kommission schlägt eine Erhöhung des bestehenden Mindeststandards für Elternurlaub gemäß der Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) vor, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub haben, von denen derzeit ein Monat nicht übertragbar ist. Die Kommission hat vorgeschlagen, 1. den nichtübertragbaren Zeitraum auf vier Monate zu erhöhen, 2. das Alter des Kindes, bis zu dem der Urlaub in Anspruch genommen werden sollte, von "*bis zu acht Jahren*" auf "*mindestens zwölf Jahre*" heraufzusetzen und 3. das Mindestentgelt während der vier Monate auf mindestens die Höhe des Krankengeldes festzulegen.

Die Gruppe hat sich darauf geeinigt, mehr Flexibilität einzuräumen und die Festlegung der Höhe des Entgelts den Mitgliedstaaten zu überlassen, um deren unterschiedlicher Interventionslogik Rechnung zu tragen. Auch die Festlegung der Altersgrenze des Kindes wird den Mitgliedstaaten überlassen, die lediglich sicherstellen sollen, dass diese Altersgrenze nicht der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs durch beide Eltern entgegensteht, da eine niedrige Altersgrenze in der Praxis bedeuten würde, dass einige Väter den Urlaub nicht nehmen.

- **Urlaub für pflegende Angehörige**: Die Kommission schlägt die Einführung eines Mindeststandards von fünf Arbeitstagen Pflegeurlaub pro Jahr mit einem Entgelt in Höhe des Krankengeldes vor. Die Gruppe hat die Begriffsbestimmung für "pflegende Angehörige" geändert und eine neue Begriffsbestimmung für "Urlaub für pflegende Angehörige" eingefügt. Außerdem wurden – angesichts der vielen unterschiedlichen Ansätze in den Mitgliedstaaten zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungs- und Pflegepflichten – sowohl der Mindeststandard für das Entgelt während des Urlaubs für pflegende Angehörige als auch die Präzisierung, dass der Pflegeurlaub mindestens fünf Tage betragen muss, gestrichen.

- **Flexible Arbeitsregelungen**: Aufbauend auf den Mindeststandards der Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) schlägt die Kommission vor, das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, auf pflegende Angehörige auszuweiten und *Telearbeit* in die Liste von Beispielen solcher flexibler Arbeitsregelungen aufzunehmen. Nach langwierigen Beratungen scheint die Gruppe sich allgemein darauf geeinigt zu haben, diese Neuerungen zu unterstützen.

Noch bestehende Vorbehalte:

Derzeit halten AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL und UK an ihren Prüfungsvorbehalten fest.

PT hält an einem spezifischen Vorbehalt zu Artikel 8 betreffend Artikel 4 fest.

DK, NL und UK haben Parlamentsvorbehalte.

EL, HR und NL haben sprachliche Vorbehalte.

Die Kommission hat ihren ursprünglichen Vorschlag vorerst bestätigt und erhält einen Prüfungsvorbehalt zu allen Änderungen aufrecht.

III. NOCH OFFENE FRAGEN

1) Dauer des nichtübertragbaren Elternurlaubs (Artikel 5 Absatz 2 und Erwägungsgrund 14):

Auf der Tagung des AStV vom 13. Juni forderten mehrere Mitgliedstaaten mehr Flexibilität im Text, um ihrer nationalen Interventionslogik Rechnung zu tragen. Diese Mitgliedstaaten wollten die Zahl der nichtübertragbaren Monate des Elternurlaubs, die gemäß dieser Richtlinie garantiert werden müssen, auf einen Monat senken. Andere Delegationen forderten nachdrücklich mehr Ehrgeiz und plädierten dafür, die beiden nichtübertragbaren Monate nicht weiter zu verkürzen. Daher hat der Vorsitz beschlossen, die Wörter "zwei Monate" in eckige Klammern zu setzen und den Rat zu ersuchen, in dieser Angelegenheit zu entscheiden.

2) **Die Bezeichnung "angemessene" in Bezug auf die Bezahlung oder Vergütung, die von den Mitgliedstaaten für den nichtübertragbaren Eltern- und Vaterschaftsurlaub festgelegt werden soll (Erwägungsgrund 19):**

Nachdem zahlreiche Delegationen im Vorfeld der Tagung des AStV vom 13. Juni nachdrücklich mehr Rechtssicherheit gefordert hatten, hat der Vorsitz die Bezugnahme auf "angemessene" aus Artikel 8 gestrichen. Diese Bezugnahme wurde in Erwägungsgrund 19 beibehalten, da dadurch nach Auffassung des Vorsitzes keine Rechtsunsicherheit geschaffen wird, sondern den Mitgliedstaaten eine bessere Orientierung bei der Festlegung der Höhe des Entgelts geboten wird.

Auf der Tagung des AStV vom 13. Juni wiederholten einige Delegationen ihre zuvor schon geäußerte Forderung nach Rechtssicherheit und forderten, die Bezugnahme auf "angemessene" auch aus Erwägungsgrund 19 zu streichen. Die Bezugnahme auf "angemessene" wurde daher in eckige Klammern gesetzt, bis der Rat eine Entscheidung getroffen hat.

IV. FAZIT

Der Rat wird ersucht,

- den in der Anlage zu diesem Bericht enthaltenen Kompromisstext zu prüfen, sich insbesondere mit den vorstehend dargelegten noch offenen Fragen zu befassen und
- eine allgemeine Ausrichtung festzulegen.

Kompromissvorschlag des bulgarischen Vorsitzes

*Änderungen gegenüber dem letzten Vorschlag des Vorsitzes (Anlage zu Dokument 9829/18) sind durch **Fettdruck** gekennzeichnet.*

Vorschlag 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**

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i und Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses⁵,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen⁶,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

⁵ ABl. C , , S. .

⁶ ABl. C , , S. .

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unterstützt und ergänzt die Europäische Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.
- (2) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Grundprinzip der Union. Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union lautet eine Zielsetzung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union legt fest, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.
- (3) Artikel 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht das Recht auf Kündigungsschutz aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes vor, um Familien- und Berufsleben miteinander vereinbaren zu können.
- (4) Die Union ist Vertragspartei des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Somit sind die Bestimmungen dieses Übereinkommens ab seinem Inkrafttreten integraler Bestandteil der Rechtsordnung der Europäischen Union, und das Unionsrecht ist möglichst so auszulegen, dass es mit dem Übereinkommen in Einklang steht. In Artikel 7 des Übereinkommens ist unter anderem festgelegt, dass die Vertragsstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können.
- (5) Die Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollte die Geschlechtergleichstellung fördern, indem sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt, und indem sie die Einkommens- und Entgeltschere zwischen den Geschlechtern schließt. Eine solche Politik sollte auch demografische Veränderungen, darunter die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung, berücksichtigen.

- (6) Auf Unionsebene gibt es mehrere Richtlinien zu Gleichstellung und Arbeitsbedingungen, in denen bestimmte für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben maßgebliche Aspekte bereits behandelt werden, insbesondere die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁷, die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁸, die Richtlinie 92/85/EWG des Rates⁹, die Richtlinie 97/81/EG des Rates¹⁰ und die Richtlinie 2010/18/EU des Rates¹¹.
- (7) Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt jedoch für viele Eltern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungs- bzw. Pflegepflichten eine große Herausforderung dar; dies hat negative Auswirkungen auf die weibliche Beschäftigungsquote. Frauen sind vor allem auch deshalb am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, weil sich berufliche und familiäre Pflichten nur schwer vereinbaren lassen. Frauen mit Kindern sind tendenziell in geringerem Stundenausmaß bezahlt beschäftigt, da sie mehr Zeit für unbezahlte Betreuungs- und Pflegepflichten aufwenden. Auch die Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wirkt sich nachweislich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und führt sogar dazu, dass manche Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

⁷ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

⁸ Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1).

⁹ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

¹⁰ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9).

¹¹ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13).

- (8) Der derzeitige EU-Rechtsrahmen bietet Männern nur wenige Anreize, um einen fairen Anteil an den Betreuungs- und Pflegepflichten zu übernehmen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, weshalb nur wenige Väter einen solchen Urlaub in Anspruch nehmen. Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist derzeit so gestaltet, dass sie die Geschlechterunterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich von Betreuung und Pflege noch verstärkt. Wenn hingegen Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wie z. B. Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen, wirkt sich dies nachweislich positiv in der Form aus, dass Frauen relativ betrachtet weniger unbezahlte Familienarbeit leisten und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt.
- (8a) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, dass die gleichberechtigte Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen auch von anderen geeigneten Maßnahmen abhängt, wie z. B. der Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung und Langzeitpflege, die entscheidende Bedeutung im Hinblick auf den Eintritt von Eltern und pflegenden Angehörigen in den Arbeitsmarkt, deren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt oder deren Rückkehr auf den Arbeitsmarkt hat. Die Beseitigung wirtschaftlicher Negativanreize kann zudem Zweitverdiener, also zumeist Frauen, ermutigen, uneingeschränkt am Arbeitsmarkt teilzuhaben.
- (9) Die Kommission hat die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation gemäß Artikel 154 AEUV zu den Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befragt. Die Sozialpartner konnten sich nicht darauf einigen, über diese Fragen, einschließlich Elternurlaub, in Verhandlungen einzutreten. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich aktiv zu werden und den derzeitigen Rechtsrahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Konsultationen sowie der öffentlichen Konsultation, mit der die Meinung verschiedener Interessenträger sowie der Bürgerinnen und Bürger eingeholt wurde, zu modernisieren und anzupassen.
- (10) Die Richtlinie 2010/18/EU, die derzeit den Elternurlaub regelt, indem sie eine von den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung umsetzt, sollte aufgehoben und ersetzt werden. Die vorliegende Richtlinie baut vor allem auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue eingeführt werden.

- (11) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften für Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub sowie für flexible Arbeitsregelungen für Eltern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungs- und Pflegepflichten festgelegt. Diese Richtlinie sollte zu den im Vertrag formulierten Zielen zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der Union beitragen, indem es Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren.
- (12) Diese Richtlinie sollte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen oder anderen Formen von Beschäftigungsverhältnissen gelten, einschließlich – wie bereits zuvor in der aufgehobenen Richtlinie 2010/18/EU festgelegt war – Verträgen im Zusammenhang mit der Beschäftigung oder mit Beschäftigungsverhältnissen von Personen, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind oder mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind. Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gemäß den Kriterien für die Bestimmung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers definieren, wie sie in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union festgelegt sind.
- (12a) Es ist Sache der Mitgliedstaaten, den Familienstand zu definieren und festzulegen, wer als Elternteil, Mutter und Vater gilt.
- (13) Um eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegepflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, sollte das Recht auf Vaterschaftsurlaub für Väter eingeführt werden. Der Urlaub sollte in der Zeit rund um die Geburt genommen werden und eindeutig mit der Geburt zusammenhängen. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob der Urlaub auch zum Teil vor oder nur nach der Geburt des Kindes genommen werden kann, innerhalb welcher Zeitspanne er genommen werden muss sowie ob und unter welchen Voraussetzungen er auf Teilzeitbasis, geblockt und von Erwerbszeiten unterbrochen, beispielsweise wochenweise, oder in anderer flexibler Form genommen werden kann. Die Mitgliedstaaten können festlegen, ob Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen, -wochen oder anderen Zeiteinheiten bemessen wird, wobei zehn Arbeitstage zwei Kalenderwochen entsprechen. Für den Anspruch auf Vaterschaftsurlaub sollte der Familienstand gemäß nationalem Recht keine Rolle spielen, um Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten auszugleichen.

- (14) Da die Mehrzahl der Väter ihr Recht auf Elternurlaub nicht in Anspruch nimmt oder einen beträchtlichen Teil ihres Urlaubsanspruchs auf die Mutter überträgt, und um Väter zur Inanspruchnahme von Elternurlaub zu ermutigen, dehnt diese Richtlinie den Zeitraum des Elternurlaubs, der nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann, von einem auf zwei Monate aus, behält jedoch den Anspruch jedes Elternteils auf mindestens vier Monate Elternurlaub bei, wie zuvor in der aufgehobenen Richtlinie 2010/18/EU festgelegt war.
- (15) Nach dieser Richtlinie wird erwerbstätigen Eltern mit Kindern ein Mindestelternurlaub von vier Monaten gewährleistet. Die Mitgliedstaaten sollten die Frist, innerhalb der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Arbeitgeber melden müssen, dass sie Elternurlaub beantragen, selbst festlegen und entscheiden können, ob der Anspruch auf Elternurlaub unter Umständen an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sein soll. Angesichts der zunehmenden Vielfalt an Vertragsformen sollten alle aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, für die Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer berücksichtigt werden. Um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und jene der Arbeitgeber ausgewogen zu berücksichtigen, sollten die Mitgliedstaaten auch entscheiden können, ob es dem Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen erlaubt sein soll, die Gewährung eines Elternurlaubs aufzuschieben. In solchen Fällen sollte der Arbeitgeber die Aufschiebung begründen.

Flexible Lösungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass beide Elternteile – insbesondere Väter – einen solchen Urlaubsanspruch wahrnehmen, weshalb Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, geblockt und von Erwerbszeiten unterbrochen, beispielsweise wochenweise, oder in anderer flexibler Form zu beantragen. Die Entscheidung darüber, ob ein solcher Antrag auf Elternurlaub nicht in Vollzeit, sondern in einer anderen flexiblen Form akzeptiert wird, sollte beim Arbeitgeber liegen. Die Mitgliedstaaten sollten auch prüfen, ob die für Elternurlaub geltenden Bedingungen und Modalitäten an die spezifischen Bedürfnisse von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten.

- (15a) Die Altersgrenze des Kindes, bis zu der Elternurlaub genommen werden kann, sollte so festgelegt werden, dass damit beide Elternteile ihren Anspruch auf Elternurlaub gemäß dieser Richtlinie tatsächlich in vollem Umfang geltend machen können.

- (16) Um nach dem Elternurlaub den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern empfohlen, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben und sich über geeignete Maßnahmen gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und Gepflogenheiten für die Wiedereingliederung zu verständigen.
- (17) Um Männern und Frauen mit Betreuungs- und Pflegepflichten mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf Pflegeurlaub haben. Die Mitgliedstaaten sollten die Bedingungen für die Inanspruchnahme dieses Rechts und die Modalitäten für seine Ausübung, einschließlich der Dauer und der Situationen, in denen ein Pflegebedarf anerkannt wird, näher präzisieren. Aufgrund der alternden Bevölkerung wird der Pflegebedarf weiter steigen, was die Mitgliedstaaten bei der Gestaltung ihrer Politik im Bereich der Pflege, einschließlich des Pflegeurlaubs, berücksichtigen sollten.
- (18) Neben dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Anspruch auf Pflegeurlaub sollten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle höherer Gewalt aus dringenden und unerwarteten familiären Gründen weiterhin – wie es zuvor in der aufgehobenen Richtlinie 2010/18/EU festgelegt war – Anspruch auf Arbeitsfreistellung gemäß den Bedingungen des jeweiligen Mitgliedstaats haben.
- (19) Um die Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie festgelegten Urlaubszeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – insbesondere Männer – mit Kindern noch attraktiver zu machen, sollte ein Anspruch auf eine [angemessene] Vergütung während des Urlaubs vorgesehen werden.

Deshalb sollten die Mitgliedstaaten für die Mindestdauer des gemäß dieser Richtlinie gewährleisteten Vaterschaftsurlaubs und für die Mindestdauer des gemäß dieser Richtlinie gewährleisteten nicht übertragbaren Elternurlaubs eine [angemessene] Bezahlung oder Vergütung festlegen. Bei der Festsetzung der Höhe dieser Bezahlung oder Vergütung sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, dass die Inanspruchnahme von Vaterschafts- oder Elternurlaub oft zu Einnahmeverlusten in der Familie führt und dass Erstverdiener in einer Familie ihren Anspruch auf Elternurlaub nur dann geltend machen können, wenn dieser ausreichend vergütet wird.

- (19a) Diese Richtlinie sollte unbeschadet der Koordinierung der sozialen Sicherheit gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates¹², der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates¹³ und der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates¹⁴ gelten. Der für die soziale Sicherheit einer Person zuständige Mitgliedstaat wird in Anwendung dieser Verordnungen bestimmt.
- (20) Wie zuvor bereits in der aufgehobenen Richtlinie 2010/18/EU festgelegt war, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs zu bestimmen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bleibt das Beschäftigungsverhältnis zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber während des Elternurlaubs aufrecht, weshalb die bzw. der Begünstigte eines solchen Urlaubs für die Zwecke des Unionsrechts während dieser Zeit Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer bleibt. Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Statusfeststellung des Arbeitsvertrages oder Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubs gemäß dieser Richtlinie, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche, gewährleisten, dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht bleibt.

¹² Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

¹³ Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen (ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1).

¹⁴ Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14. Mai 2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 1).

- (21) Um berufstätige Eltern und pflegende Angehörige zu ermutigen, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitsform an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen können. Berufstätige Eltern und pflegende Angehörige sollten deshalb flexible Arbeitsregelungen beantragen können, d. h. sie erhalten die Möglichkeit, eine Anpassung ihrer Arbeitsmuster zu beantragen, z. B. indem sie Telearbeit oder flexible Arbeitsmodelle nutzen oder die Anzahl der Arbeitsstunden zu Pflegezwecken reduzieren. Um den Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten für flexible Arbeitsregelungen, darunter reduzierte Arbeitszeiten oder Telearbeit, eine zeitliche Befristung festlegen können. Für manche Frauen ist Teilzeitbeschäftigung nachweislich eine gute Lösung, um nach der Geburt eines Kindes weiter berufstätig zu bleiben; lange Erwerbsphasen mit verkürzten Arbeitszeiten können jedoch niedrigere Sozialbeiträge und in der Folge geringere oder gar keine Pensions- bzw. Rentenansprüche nach sich ziehen. Die Entscheidung darüber, ob der Antrag einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelung genehmigt wird oder nicht, sollte beim Arbeitgeber liegen. Bei der Prüfung der Anträge auf flexible Arbeitsregelungen kann der Arbeitgeber u. a. die Dauer der beantragten flexiblen Arbeitszeitregelungen sowie seine Ressourcen und operativen Kapazitäten zur Bereitstellung solcher Regelungen berücksichtigen. Die spezifischen Umstände, die flexible Arbeitsregelungen notwendig machen, können sich ändern. Daher sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur das Recht haben, am Ende einer vereinbarten Zeitspanne zu ihrem ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren, sondern sie sollten dies auch jederzeit beantragen können, wenn eine Änderung der zugrunde liegenden Umstände dies erfordert.
- (22) Urlaubsregelungen dienen der zeitlich befristeten Unterstützung berufstätiger Eltern und pflegender Angehöriger, um ihre Verbindung zum Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten und zu fördern. Daher ist es angebracht, eine ausdrückliche Schutzbestimmung für die Beschäftigungsansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die gemäß dieser Richtlinie Urlaub nehmen, und insbesondere für das Rückkehrrecht an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund ihrer Abwesenheit vorzusehen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten den Anspruch auf die relevanten Ansprüche, die sie bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bis zum Ende eines solchen Urlaubs behalten.

- (23) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub oder auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen in Anspruch nehmen, sollten vor Diskriminierung oder Schlechterstellung aufgrund der Inanspruchnahme dieser Rechte geschützt sein.
- (24) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub oder auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen gemäß dieser Richtlinie in Anspruch nehmen, sollten gegen Kündigung und sämtliche Vorbereitungen für eine mögliche Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines solchen Urlaubs oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts, eine flexible Arbeitsregelung zu beantragen, geschützt sein. Der Begriff "Vorbereitungen für eine mögliche Kündigung" ist im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union, und insbesondere des Urteils in der Rechtssache C-460/06¹⁵, zu verstehen. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Ansicht, sie bzw. er sei aus diesen Gründen entlassen worden, sollte sie bzw. er den Arbeitgeber auffordern können, triftige Gründe für die Kündigung anzuführen.
- (25) Die Beweislast, dass die Kündigung nicht aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Vaterschafts- und/oder Elternurlaub erfolgt ist, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass die Entlassung aus den genannten Gründen erfolgt ist. Bei dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechtsschutz für die oben genannten Arten von Urlaub werden deren Art und Ziel berücksichtigt und insbesondere die Bedeutung dieser beiden Arten von Urlaub für die Förderung der Geschlechtergleichstellung, insbesondere der gerechten Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern, sowie die Dauer des jeweiligen Urlaubs und ob eine entsprechende Bezahlung oder Vergütung vorgesehen ist.

¹⁵ Rechtssache C-460/06 Nadine Paquay gegen Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, Slg. 2007 I-08511.

- (26) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die gemäß dieser Richtlinie verabschiedeten nationalen Rechtsvorschriften oder gegen die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften über die Rechte, die unter diese Richtlinie fallen, vorsehen. Sanktionen können administrative und finanzielle Sanktionen, wie Geldstrafen oder Entschädigungszahlungen, sowie andere Arten von Sanktionen umfassen. Die wirksame Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit erfordert angemessenen Rechtsschutz gegen Benachteiligungen oder negative Konsequenzen aufgrund einer Beschwerde oder eines Verfahrens im Zusammenhang mit den Rechten gemäß dieser Richtlinie. Wegen der Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen könnten Opfer davor zurückschrecken, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen, und sollten daher bei der Ausübung ihrer Rechte gemäß der vorliegenden Richtlinie gegen jegliche Benachteiligung geschützt sein. Besonders wichtig ist dieser Schutz für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Ausübung ihrer Funktion.
- (27) Um das Schutzniveau der laut dieser Richtlinie gewährten Rechte weiter zu verbessern, sollten die nationalen Gleichbehandlungsstellen für die unter diese Richtlinie fallenden Aufgaben, die die Nichtdiskriminierung betreffen, zuständig sein.
- (28) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, d. h. die Mitgliedstaaten können auch günstigere Bestimmungen einführen oder beibehalten. Die Erlaubnis zur Übertragung des nichtübertragbaren Anspruchs auf Elternurlaub von einem Elternteil auf den anderen würde keine günstigere Bestimmung für die betreffende Arbeitnehmerin bzw. den betreffenden Arbeitnehmer darstellen. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sein denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie kann weder dafür genutzt werden, in diesem Bereich geltende Rechtsvorschriften abzubauen, noch kann sie eine Rechtfertigung für die Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem von der Richtlinie erfassten Bereich sein.
- (29) Daher sollte diese Richtlinie vor allem nicht dahingehend ausgelegt werden, dass sie ältere Rechte gemäß Richtlinie 2010/18/EU, Richtlinie 92/85/EWG und Richtlinie 2006/54/EG, insbesondere Artikel 19, einschränkt. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie 2010/18/EU gelten als Bezugnahmen auf diese Richtlinie.

- (30) Diese Richtlinie sollte keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und dem Ausbau kleiner und mittlerer Unternehmen entgegenstehen. Deshalb werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf KMU zu prüfen, um zu gewährleisten, dass KMU nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, mit besonderem Augenmerk auf Kleinstunternehmen und dem Erfordernis, unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden.
- (30a) Jede Art von Urlaub aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen verfügbar sind, sollten bei der Erfüllung der Anforderungen für eine oder mehrere der in dieser Richtlinie und in der Richtlinie 92/85/EWG vorgesehenen Arten von Urlaub berücksichtigt werden, vorausgesetzt, dass alle dort festgelegten Mindestanforderungen erfüllt sind und dass das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Richtlinie erfassten Bereich nicht gesenkt wird. Im diesem Fall müssen die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung dieser Richtlinie die verschiedenen Arten von Urlaub aus familiären Gründen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifvereinbarungen vorgesehen sind und die im Hinblick auf die Einhaltung der Vorschriften dieser Richtlinie berücksichtigt werden, nicht umbenennen oder ändern.
- (31) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und wenn die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.
- (32) Da das Ziel dieser Richtlinie – zu gewährleisten, dass der Gleichstellungsgrundsatz im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern und ihre Behandlung am Arbeitsplatz EU-weit umgesetzt wird – auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip gemäß Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Gegenstand

Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert wird.

Hierzu werden individuelle Rechte festgelegt, und zwar in Bezug auf:

- a) Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Pflegeurlaub; und
- b) flexible Arbeitsregelungen für erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige.

Artikel 2

Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) "Vaterschaftsurlaub" die Arbeitsfreistellung für Väter anlässlich der Geburt ihres Kindes;
- b) "Elternurlaub" die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;
- ba) "Pflegeurlaub" die Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um ein Familienmitglied oder eine im gleichen Haushalt lebende Person, das/die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition der Mitgliedstaaten auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, zu pflegen oder zu unterstützen;

- c) "pflegende Angehörige" Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Person im Sinne des Buchstabens ba pflegen oder unterstützen;
- d) "Angehöriger" bzw. "Angehörige" Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner/in oder Partner/in einer eingetragenen Partnerschaft, sofern das nationale Recht derartige Partnerschaften vorsieht;
- e)
- f) "flexible Arbeitsregelungen" die Möglichkeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsmuster anpassen können, z. B. indem sie Telearbeit oder flexible Arbeitsmodelle nutzen oder ihre Arbeitszeiten reduzieren.

Artikel 4

Vaterschaftsurlaub

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, die in der Zeit rund um die Geburt des Kindes genommen werden müssen. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Urlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder nur danach und ob er in flexibler Form genommen werden kann.
- (2) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Familienstand gewährt.
- (3) Die in Absatz 1 genannten zehn Arbeitstage beziehen sich auf eine Vollzeitbeschäftigung, wie sie in dem betreffenden Mitgliedstaat definiert ist. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vaterschaftsurlaub kann proportional zur Arbeitszeit berechnet werden, entsprechend dem im Arbeitsvertrag festgelegten individuellen Arbeitsmuster des Arbeitnehmers.

Artikel 5

Elternurlaub

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub haben, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter erreicht. Dieses Alter wird von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass gewährleistet ist, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub gleichberechtigt wahrnehmen kann.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass [zwei] Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind.
- (3) Die Mitgliedstaaten legen die Meldefrist fest, innerhalb der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme ihres Rechts auf Elternurlaub informieren müssen. Dabei berücksichtigen die Mitgliedstaaten die Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im entsprechenden Antrag den geplanten Beginn sowie das geplante Ende des Urlaubs anführt.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Für aufeinanderfolgende befristete Verträge im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates¹⁶, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen werden, ist bei der Berechnung der Wartezeit die Gesamtdauer dieser Verträge zu berücksichtigen.
- (5) Die Mitgliedstaaten können selbst festlegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten – die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf, weil dieser eine gravierende Störung der Betriebsabläufe bewirken würde. Der Arbeitgeber muss jede Aufschiebung des Elternurlaubs schriftlich begründen.

¹⁶ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

- (6) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternurlaub auch in flexibler Form beantragen können. Die Mitgliedstaaten können die Modalitäten der Anwendung solcher Formen des Elternurlaubs spezifizieren. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und sie müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags schriftlich begründen.
- (7) Die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Beantragung eines Elternurlaubs an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeiterkrankung angepasst werden müssen.

Artikel 6

Pflegeurlaub

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Pflegeurlaub haben, der nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten festzulegen ist.

Artikel 7

Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf Arbeitsfreistellung im Falle höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen haben, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erfordern. Die Mitgliedstaaten können das Recht auf Arbeitsfreistellung wegen höherer Gewalt auf eine bestimmte Zeitspanne pro Jahr oder pro Fall oder beides beschränken.

Artikel 8

Bezahlung oder Vergütung

Im Einklang mit den nationalen Rahmenbedingungen, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten, und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4 und Artikel 5 Absatz 2 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine Vergütung erhalten, die von dem Mitgliedstaat und/oder von den Sozialpartnern festzulegen ist, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Inanspruchnahme von Vaterschafts- und/oder Elternurlaub für Erstverdiener zu erleichtern ist

Artikel 9

Flexible Arbeitsregelungen

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine vernünftige zeitliche Begrenzung gelten. Die Mitgliedstaaten können für Anträge einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelungen eine vertretbare Anzahl innerhalb eines bestimmten Zeitraums festlegen, die nicht weniger als einmal alle zwölf Monate betragen darf.
- (2) Die Arbeitgeber prüfen und beantworten die Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.
- (3) Wenn die flexiblen Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 zeitlich begrenzt sind, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Recht, am Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat das Recht, vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zu prüfen und zu beantworten.

- (4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen von einer bestimmten Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate betragen darf. Für aufeinanderfolgende befristete Verträge im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen werden, ist bei der Berechnung der Wartezeit die Gesamtdauer dieser Verträge zu berücksichtigen.

Artikel 10

Beschäftigungsansprüche

- (1) Ansprüche, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Beginn des Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bleiben bis zum Ende eines solchen Urlaubs aufrecht. Im Anschluss an einen solchen Urlaub gelten diese Ansprüche einschließlich aller Änderungen, die sich aus dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
- (2) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ablauf eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten.
- (3) Die Mitgliedstaaten bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche, und stellen sicher, dass das Beschäftigungsverhältnis während dieses Zeitraums aufrecht bleibt.

Artikel 11

Nichtdiskriminierung

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Artikel 9.

Kündigungsschutz und Beweislast

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts, flexible Arbeitsregelungen gemäß Artikel 9 zu beantragen.
- (2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts, flexible Arbeitsregelungen gemäß Artikel 9 zu beantragen, erfolgt, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er stichhaltige Kündigungsgründe anführt. Im Falle der Artikel 4 und 5 muss der Arbeitgeber diese Gründe schriftlich darlegen.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die einen Urlaub gemäß Artikel 4 oder 5 beantragt oder in Anspruch genommen haben, vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung erfolgt ist, die beklagte Partei nachzuweisen hat, dass die Kündigung aus anderen Gründen als der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4 und 5 erfolgt ist.
- (4) Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
- (5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.
- (6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 13

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, die gemäß dieser Richtlinie verabschiedet wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, zur Anwendung kommen. Die Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Sanktionen angewendet werden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.

Artikel 14

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich Arbeitnehmervertreter, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie im Unternehmen Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

Artikel 15

Gleichbehandlungsstellen

Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Stellen, einschließlich der Sozialpartner, zur Durchsetzung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stelle oder die gemäß dem genannten Artikel bezeichneten Stellen, deren Aufgabe es ist, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, für Fragen der Nichtdiskriminierung zuständig ist bzw. sind, die unter diese Richtlinie fallen.

Artikel 16

Schutzniveau

- (1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie.
- (2) Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt keine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr erfassten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Mindestanforderungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 17

Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in ihrem Hoheitsgebiet die gemäß dieser Richtlinie verabschiedeten Rechtsvorschriften sowie die bereits geltenden Vorschriften, die gemäß Artikel 1 Gegenstand dieser Richtlinie sind, allen Betroffenen mit allen geeigneten Mitteln zur Kenntnis gebracht werden.

Artikel 18

Berichterstattung und Überprüfung

- (1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens bis zum ... [*ABl.: Bitte Datum – acht Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie – einfügen*] alle relevanten Informationen zur Anwendung dieser Richtlinie. Auf der Grundlage dieser Informationen erstellt die Kommission einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung dieser Richtlinie.

- (2) Auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten gemäß Absatz 1 bereitgestellten Informationen legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht vor, in dem sie die Anwendung dieser Richtlinie überprüft und dem sie falls erforderlich einen Legislativvorschlag beifügt.

Artikel 19

Aufhebung

Die Richtlinie 2010/18/EU wird mit Wirkung vom ... [ABl.: Bitte Datum – drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie – einfügen] aufgehoben. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie und sind gemäß der Entsprechungstabelle im Anhang zu lesen.

Artikel 19a

Übergangsregelung

Ungeachtet der Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU können Elternurlaubszeiten oder separate kumulierte Elternurlaubszeiten, die von einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer genommen oder von ihr bzw. ihm gemäß dieser Richtlinie vor dem [ABl.: Bitte Datum – drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie – einfügen] übertragen wurden, von dem Anspruch dieser Arbeitnehmerin bzw. dieses Arbeitnehmers auf Elternurlaub gemäß Artikel 5 dieser Richtlinie abgezogen werden.

Artikel 20

Umsetzung

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens bis zum... [ABl.: Bitte Datum – drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie – einfügen] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission auch den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (2a) Die genauen Vorschriften und Modalitäten für die Anwendung dieser Richtlinie werden gesetzlich und/oder tarifvertraglich und/oder nach den nationalen Gepflogenheiten unter Einhaltung der Mindestvorschriften dieser Vereinbarung festgelegt.
- (2b) Im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen der Artikel 4, 5, 6 und 8 und der Richtlinie 92/85/EWG können die Mitgliedstaaten jeden Zeitraum und jede Bezahlung oder Vergütung für Urlaub aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der auf nationaler Ebene verfügbar ist und über die Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie und der Richtlinie 92/85/EWG hinausgeht, berücksichtigen, vorausgesetzt, dass die dort festgelegten Mindestanforderungen erfüllt sind und dass das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in dem von den genannten Richtlinien erfassten Bereich nicht gesenkt wird.
- (3) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und wenn die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 21

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 22

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Europäischen Parlaments *Im Namen des Rates*

Der Präsident

Der Präsident
