

Brüssel, den 24. November 2017
(OR. en)

14280/17

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

**EMPL 545
SOC 719
GENDER 36
SAN 412
CODEC 1798
IA 183**

BERICHT

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)/Rat
Nr. Vordok.:	13990/17
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 - Sachstandsbericht

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.

Rechtsgrundlage des Vorschlags ist Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).

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

Nach der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage beschließen das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren.

Das Europäische Parlament hat seine Stellungnahme noch nicht abgegeben.

Im Einklang mit der geplanten Präambel der Richtlinie hat der Ausschuss der Ständigen Vertreter am 10. Mai 2017 eine fakultative Anhörung des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) und des Ausschusses der Regionen (AdR) gebilligt. Der EWSA wird seine Stellungnahme voraussichtlich am 6. Dezember abgeben und der AdR am 30. November.

Noch bestehende Vorbehalte:

Es wird davon ausgegangen, dass alle Delegationen ihre allgemeinen Prüfungsvorbehalte zu dem Vorschlag und zu Änderungen daran aufrechterhalten. Die Mehrheit der Delegationen hat Vorbehalte zu dem Konzept der Festlegung eines angemessenen Mindesteinkommens in der Richtlinie und zu seiner Anbindung an die Höhe des Krankengeldes (Artikel 8) geäußert.

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

DK, NL und UK haben Parlamentsvorbehalte.

HR und SE haben sprachliche Vorbehalte.

II. DIE BERATUNGEN DES RATES UNTER ESTNISCHEM VORSITZ

Die Gruppe "Sozialfragen" hat mit der Prüfung des Vorschlags begonnen und das Dossier in sechs Sitzungen erörtert.¹ Zwei Sitzungen waren allgemeinen Bemerkungen, der diesbezüglichen Folgenabschätzung und der ersten Runde der Prüfung des Vorschlags gewidmet. Das Ergebnis der Beratungen unter estnischem Vorsitz ist in Anhang I wiedergegeben.

¹ Die Sitzungen fanden am 10. Juli, 4./5. September, 18. September, 9./10. Oktober, 7. November und 17. November statt.

Im Einklang mit der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung hat die Kommission die möglichen Maßnahmenoptionen im Rahmen einer Folgenabschätzung (FA) auf wirtschaftliche, soziale, regulatorische und generelle Effizienz sowie auf ihre Vereinbarkeit mit den übergeordneten Zielen der EU untersucht. Die Folgenabschätzung wurde am 4. September 2017 von der Gruppe "Sozialfragen" eingehend geprüft. 25 Mitgliedstaaten haben einen den Delegationen zugeleiteten Fragebogen beantwortet, im Einklang mit den in Dokument 16024/14 enthaltenen indikativen Leitlinien. Die Zusammenfassung der Beratungen über die Folgenabschätzung ist in Anhang II wiedergegeben.

Die Gruppe hat große Fortschritte erzielt, insbesondere in Bezug auf die folgenden Teile:

1. Vaterschaftsurlaub (*Erwägungsgrund 13, Artikel 3 Buchstabe a, Artikel 4, Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 8 Absatz 2*)

In Artikel 4 schlägt die Kommission die EU-weite Einführung eines Mindeststandards von 10 Arbeitstagen Vaterschaftsurlaub vor. Im Allgemeinen befürworten die Delegationen einen solchen Urlaub.

Um klarzustellen, was mit "zehn Arbeitstage" gemeint ist und welche Modalitäten für die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub gelten, hat der Vorsitz den Absatz 3 in Artikel 4 angefügt. Die meisten Delegationen können der vorgeschlagenen Dauer von 10 Arbeitstagen, die in der Zeit rund um die Geburt des Kindes zu nehmen sind, sowie dem neuen Absatz 3 zustimmen. Einige Delegationen würden eine kürzere Dauer des Vaterschaftsurlaubs vorziehen, und einige andere Delegationen wünschen eine weitere Klarstellung der Modalitäten des Urlaubs und der Art und Weise seiner Berechnung.

Über die Definition von "Vaterschaftsurlaub" in Artikel 3 Buchstabe a wurde ein breiter Konsens erreicht. Einige Delegationen wünschen jedoch die Verwendung einer eher geschlechtsneutralen Bezeichnung für diesen Urlaub, während andere entschieden gegen diesen Vorschlag sind.

In Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe a zum Vaterschaftsurlaub hat der Vorsitz die Höhe der Vergütung in Höhe des Krankengeldes, wie von der Kommission vorgeschlagen, beibehalten. Obwohl dieser Teil des Artikels 8 am wenigsten problematisch zu sein scheint, haben sich nur wenige Delegationen positiv über ihn geäußert, weshalb weitere Beratungen erforderlich sind.

Der Vorsitz ist der Auffassung, dass, obwohl weitere Beratungen insbesondere über die Höhe der Vergütung gerechtfertigt sein mögen, inzwischen ein breiter Konsens über Artikel 3 Buchstabe a, Artikel 4 und den entsprechenden Erwägungsgrund 13 besteht.

2. Urlaub für pflegende Angehörige (*Erwägungsgrund 17, Artikel 3 Buchstaben ba-d, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe c*)

In Artikel 6 schlägt die Kommission die EU-weite Einführung eines Mindeststandards von fünf Arbeitstagen Pflegeurlaub vor. Viele Delegationen haben in Frage gestellt, dass hierzu eine Rechtsvorschrift auf EU-Ebene erlassen werden muss; sie bezweifeln, dass die Einführung eines solchen Urlaubs tatsächlich zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beitragen würde, da ein Pflegeurlaub von fünf Tagen die Aufteilung der Betreuungs- und Pflegepflichten zwischen Frauen und Männern nicht wesentlich verändern würde. Daher hat eine Reihe von Delegationen ihre Vorbehalte aufrechterhalten.

Eingehend erörtert wurde der Anwendungsbereich des Pflegeurlaubs (Artikel 3 Buchstaben ba, c und d). Die Kommission hat vorgeschlagen, diesen Urlaub allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewähren, die einen Angehörigen haben, der aufgrund einer schweren Erkrankung, ernster gesundheitlicher Probleme oder aufgrund einer Behinderung pflegebedürftig ist. Viele Delegationen sind der Ansicht, dass der Begriff "ernste gesundheitliche Probleme" schwer zu definieren und von "schwerer Erkrankung" zu unterscheiden ist. Der Vorsitz hat daher "ernste gesundheitliche Probleme" aus dem Anwendungsbereich gestrichen. Mehrere Delegationen haben jedoch beantragt, dass der Anwendungsbereich noch weiter eingeschränkt wird.

Da eine erhebliche Anzahl von Delegationen entschieden gegen die Einführung eines solchen Urlaubsanspruchs auf EU-Ebene ist und die Festlegung einer Mindestvergütung hierfür in der Richtlinie auf noch breitere Ablehnung stößt, hat der Vorsitz die Bezugnahme auf die Vergütung in Höhe des Krankengeldes ersetzt durch "*eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festzulegen ist*".

Während einige Delegationen Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe c nun unterstützen können, halten viele Delegationen an ihren Vorbehalten fest und möchten überhaupt nicht, dass Mindestanforderungen an die Bezahlung für den Pflegeurlaub festgelegt werden.

Der Vorsitz ist der Auffassung, dass Fortschritte erzielt worden sind, sowohl was den Anwendungsbereich des Pflegeurlaubs als auch was die Festlegung einer entsprechenden Vergütung anbelangt. Weitere Arbeiten sind erforderlich, und der vorliegende Text bietet eine gute Grundlage für die weiteren Beratungen.

3. Elternurlaub (*Erwägungsgründe 14 und 15, Artikel 3 Buchstabe b, Artikel 5, Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 8 Absatz 2*)

In Artikel 5 schlägt die Kommission 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 ein Monat nicht übertragbar sein soll. Die Kommission hat vorgeschlagen, den nichtübertragbaren Zeitraum auf vier Monate zu erhöhen und das Alter des Kindes, bis zu dem der Urlaub in Anspruch genommen werden sollte, von "*bis zu acht Jahren*" auf "*mindestens zwölf Jahre*" heraufzusetzen.

Zunächst war die überwiegende Mehrheit der Mitgliedstaaten nicht in der Lage, die Änderung des Alters des Kindes, bis zu dem der Urlaub in Anspruch genommen werden kann, zu akzeptieren. Sie sind der Auffassung, dass nur unzureichend belegt ist, inwieweit diese Änderung zur Verwirklichung der in der Richtlinie genannten Ziele beitragen würde, und verweisen auf die erheblichen Auswirkungen auf die Planung der einzelstaatlichen Haushalte sowie die Vielzahl der unterschiedlichen nationalen Regelungen, die es bereits zur Unterstützung erwerbstätiger Eltern gibt, wie zum Beispiel Tagesbetreuungseinrichtungen.

Eine Gruppe von Delegationen unterstützt den Kompromiss des Vorsitzes, mit dem die Altersgrenze von "*mindestens zwölf*" auf "*mindestens acht*" Jahre herabgesetzt würde, während eine andere Gruppe zur Formulierung der derzeitigen Richtlinie über den Elternurlaub "*von bis zu achten Jahren*" zurückkehren möchte.

Eine der problematischsten Aspekte beim Elternurlaub war die vorgeschlagene Erhöhung der Anzahl nichtübertragbarer Monate auf vier. Auf der Suche nach einem Kompromiss hat der Vorsitz vorgeschlagen, vier Monate für den individuellen Anspruch auf Elternurlaub beizubehalten, die Anzahl der nichtübertragbaren Monate hingegen auf drei zu reduzieren (Artikel 5 Absatz 2). Während die meisten Delegationen der Auffassung sind, dass dies ein Schritt in die richtige Richtung ist, halten sie drei Monate nach wie vor für zu viel. Einige Delegationen sind bereit, den Vorschlag in Bezug auf diesen Absatz zu unterstützen.

Mit Rücksicht auf die Bedenken vieler Delegationen hinsichtlich der möglichen Auswirkungen des Vorschlags der Kommission auf die finanzielle Tragfähigkeit ihrer Systeme der sozialen Sicherheit hat der Vorsitz vorgeschlagen, zwischen übertragbaren und nichtübertragbaren Monaten des Elternurlaubs zu unterscheiden (Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe b).

So hat er vorgeschlagen, die Vergütung in Höhe des Krankengeldes beizubehalten, unter dem Vorbehalt, dass eine Obergrenze (siehe unten Nummer 5) für die nichtübertragbaren Monate festgesetzt werden kann, und die Definition des Begriffs "*eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung*" für den übertragbaren Teil den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern zu überlassen. Obwohl die Delegationen noch keine Gelegenheit zur Erörterung der in Anhang I enthaltenen Fassung des Artikels 8 Absatz 1 Buchstabe b hatten, ist der Vorsitz der Auffassung, dass der vorgeschlagene Ansatz ein Schritt auf dem Weg zu einem Kompromiss ist. Natürlich muss hierüber noch weiter beraten werden.

4. **Angemessenes Einkommen** (*Erwägungsgrund 19, Artikel 8*)

Wie bereits erwähnt, hat die Mehrheit der Delegationen Vorbehalte zu Artikel 8 in seiner Gesamtheit geäußert, mit der Begründung, dass in einer EU-Richtlinie nicht die Mindesthöhe der Vergütung für Vaterschafts-, Eltern und Pflegeurlaub festgelegt werden sollte. Darüber hinaus haben die Delegationen eingewandt, dass die Bindung dieser Vergütungen an die Höhe des Krankengeldes, insbesondere im Fall von Elternurlaub, unangemessen ist, da Krankengelder im Hinblick auf generell kurzfristige Gesundheitsprobleme festgesetzt werden, wohingegen die in dieser Richtlinie vorgeschlagenen Urlaubsansprüche die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erleichtern sollen.

Um eine Einigung zu ermöglichen und die Bestimmungen in Artikel 8 zu verdeutlichen, hat der Vorsitz eine Unterteilung in separate Absätze vorgeschlagen. Absatz 1 enthält nun die Mindestvergütung für a) Vaterschaftsurlaub, b) i) den nichtübertragbaren Teil des Elternurlaubs, b) ii) den übertragbaren Teil des Elternurlaubs und c) Pflegeurlaub. Absatz 2 sieht vor, dass Mitgliedstaaten eine Obergrenze für die während des Vaterschaftsurlaubs und des nichtübertragbaren Teils des Elternurlaubs zu zahlende Vergütung festsetzen können.

Die vom Vorsitz in Artikel 8 Absatz 2 vorgeschlagene Obergrenze soll die erwarteten finanziellen Auswirkungen auf die Systeme der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten begrenzen. Die Mitgliedstaaten hätten damit die Möglichkeit, wenn sie dies für erforderlich halten, den zu zahlenden Höchstbetrag für Vaterschafts- oder Elternurlaub bei Spitzenverdienern zu begrenzen. Wohlgermerkt könnten die Mitgliedstaaten gegebenenfalls eine Obergrenze für Krankengelder anwenden, ohne dass eine Änderung der Vorschriften erforderlich ist, da der Vorschlag der Kommission vorsieht, dass "*die Vergütung mindestens dem Betrag entsprechen [sollte], auf den die Betroffenen im Fall eines Krankheitsurlaubs Anspruch hätten*".

Es gibt jedoch Mitgliedstaaten, die keine Obergrenze für Krankengeld haben und auch keine solche Obergrenze festlegen wollen. Um gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und der Situation dieser Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen, hat der Vorsitz die Möglichkeit einer gesonderten Obergrenze speziell für Eltern- und Vaterschaftsurlaub vorgeschlagen. Dies sollte jedoch nicht zulasten des Ziels der vorgeschlagenen Richtlinie gehen. Die Obergrenze sollte daher eine Schutzklausel enthalten, die sicherstellt, dass die Höhe der Vergütung nicht unangemessen eingeschränkt wird. Der "*durchschnittliche nationale Bruttomonatslohn*" wurde als Referenzwert gewählt, da er in den Mitgliedstaaten weithin berechnet wird.

Der Vorsitz ist der Auffassung, dass dieser Vorschlag ein Schritt auf dem Weg zu einem Kompromiss sein kann, doch sollten der Referenzwert und die Einzelheiten der Anwendung der Obergrenze sowie die Mindestvergütungen noch weiter erörtert werden.

5. Gleichbehandlungsstellen (Erwägungsgrund 27, Artikel 15)

Die Kommission hat vorgeschlagen, dass die bestehenden Gleichbehandlungsstellen (gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54), die sich mit der Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befassen, in den Bereichen, die unter die vorgeschlagene Richtlinie fallen, zuständig sein sollen.

Einige Delegationen stehen der Neuverteilung von Aufgaben, mit denen in einigen Mitgliedstaaten andere Stellen, wie beispielsweise Arbeitsaufsichtsbehörden, befasst sind, zögerlich gegenüber. Die überwiegende Mehrheit der Delegationen unterstützt den jüngsten Vorschlag des Vorsitzes, demzufolge Gleichbehandlungsstellen für Fragen der Nichtdiskriminierung, die unter die Richtlinie fallen, zuständig sein sollen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsicht oder anderer Stellen. Weitere Beratungen über diese Frage könnten erforderlich sein.

III. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nachdem beträchtliche Anstrengungen unternommen wurden, um dieses Dossier voranzubringen, sind unter anderem bei folgenden Punkten noch weitere Beratungen auf technischer Ebene erforderlich:

- 1) **Vaterschaftsurlaub:** Welches Vergütungsniveau sollte der Maßstab für den Vaterschaftsurlaub sein? Sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, eine Obergrenze für die Vergütung während des Vaterschaftsurlaubs festzulegen? Wenn ja, innerhalb welcher Grenzen?
- 2) **Urlaub für pflegende Angehörige:** Welcher Anwendungsbereich sollte für Pflegeurlaub gelten? Wie hoch sollte die Vergütung sein?
- 3) **Elternurlaub:** Welches Alter des Kindes sollte für die Gewährung des Elternurlaubs maßgeblich sein? Wie viele Monate sollten nicht übertragbar sein? Wie hoch sollte die Vergütung während des Elternurlaubs sein? Sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, eine Obergrenze für die Vergütung während des Elternurlaubs festzulegen? Wenn ja, innerhalb welcher Grenzen?

Darüber hinaus wurden einige Bestimmungen, darunter Artikel 2 Absatz 3 Buchstabe f, Artikel 7 und die Artikel 9-22 sowie die entsprechenden Erwägungsgründe, nur in begrenztem Umfang erörtert. An einigen technischen Details muss noch weiter gearbeitet werden.

Insgesamt ist der estnische Vorsitz der Auffassung, dass bei einer Reihe von Bestimmungen die Grundlage für einen endgültigen Kompromiss geschaffen wurde. Damit die Arbeiten im Rat so schnell wie möglich abgeschlossen werden können, sollte bei den weiteren Beratungen der Schwerpunkt auf die oben dargelegten noch offenen Fragen gelegt werden.

Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wird ersucht, diesen Sachstandsbericht zur Kenntnis zu nehmen.

Vorschlag des estnischen Vorsitzes

*Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag (Dok. 8633/17) erscheinen in **Fettdruck**;
Änderungen gegenüber dem letzten Kompromissvorschlag des Vorsitzes (Dok. 13990/17) sind in
der englischen Fassung durch **Fettdruck und Unterstreichung** kenntlich gemacht.*

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 Sozialausschusses²,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen³,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

² ABl. C , , S. .

³ 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 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 Rates⁴, die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁵, die Richtlinie 92/85/EWG⁶ des Rates, die Richtlinie 97/81/EG⁷ des Rates und die Richtlinie 2010/18/EU⁸ des Rates.
- (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.

⁴ 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 (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

⁵ 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 selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1).

⁶ 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).

⁷ 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).

⁸ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, 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.
- (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. Dies sollte – wie bereits bisher laut Paragraph 1 Absatz 3 des Anhangs der Richtlinie 2010/18/EU – Verträge 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, einschließen.
- (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 vor oder nur nach der Geburt des Kindes genommen werden kann, und auch, ob und unter welchen Voraussetzungen er an aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Tagen 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 den zweiten Elternteil 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 **drei** Monate aus, behält jedoch den Anspruch jedes Elternteils auf mindestens vier Monate Elternurlaub bei, wie derzeit in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt.

- (15) Um Eltern verstärkt die Möglichkeit zu geben, den Elternurlaub während des Heranwachsens ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen, sollte der [...] **nach dieser Richtlinie garantierte Mindestelternurlaub von vier Monaten** mindestens bis zum [**achten** Lebensjahr] des Kindes gewährt werden. 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 der zweite Elternteil – insbesondere Väter – einen solchen Urlaubsanspruch wahrnimmt, weshalb Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis 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.

- (16) Um nach dem Elternurlaub den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber ermutigt werden, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben, und können sich beide Seiten gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und Gepflogenheiten über geeignete Wiedereingliederungsmaßnahmen verständigen.
- (17) Um Männern und Frauen, die sich [...] um pflegebedürftige Angehörige kümmern, mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem [...] Angehörigen, **der eine schwere Krankheit oder Behinderung hat**, das Recht auf Arbeitsfreistellung in Form eines Pflegeurlaubs haben, um sich um diesen Angehörigen zu kümmern. **Die Mitgliedstaaten können festlegen, ob Pflegeurlaub in Arbeitstagen, -wochen oder anderen Zeiteinheiten bemessen wird, wobei fünf Arbeitstage einer Kalenderwoche entsprechen.** Um Missbrauch zu verhindern, kann vor Genehmigung dieses Urlaubs ein Nachweis über die schwere Erkrankung oder die **Behinderung** [...] der betreffenden Person verlangt werden.

- (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 derzeit in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt – Anspruch auf Arbeitsfreistellung gemäß den Bedingungen des jeweiligen Mitgliedstaates haben.
- (19) Um die Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie festgelegten Urlaubszeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – insbesondere Männer – mit Kindern und Pflegepflichten noch attraktiver zu machen, sollten die Betroffenen während des Urlaubs Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben. **Für die Mindestdauer des Vaterschaftsurlaubs und den nichtübertragbaren Teil des Elternurlaubs gemäß dieser Richtlinie** sollte die Vergütung mindestens dem Betrag entsprechen, auf den die Betroffenen im Fall eines Krankheitsurlaubs Anspruch hätten. **Für diese Vergütung kann eine Obergrenze festgelegt werden, die im Hinblick auf die Verwirklichung der Ziele dieser Richtlinie nicht niedriger sein sollte als [das Zweifache des von der zuständigen Stelle des Mitgliedstaats berechneten durchschnittlichen nationalen Bruttomonatslohns]. Für den übertragbaren Teil des Elternurlaubs und die Mindestdauer des Pflegeurlaubs gemäß dieser Richtlinie, sollten die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner eine angemessene Vergütung festlegen.** Die Mitgliedstaaten sollten besonders darauf achten, die Kontinuität der Ansprüche auf soziale Absicherung einschließlich Gesundheitsversorgung zu wahren.
- (19a) **Diese Richtlinie sollte unbeschadet der Koordinierung der sozialen Sicherheit gemäß den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004, (EU) Nr. 1231/2010 und (EG) Nr. 859/2003 gelten. Der für die soziale Sicherheit einer Person zuständige Mitgliedstaat wird in Anwendung dieser Verordnungen bestimmt.**

- (20) Gemäß Richtlinie 2010/18/EU 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.
- (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, ihre Arbeitsmuster anzupassen, z. B. indem sie Telearbeit oder flexible Arbeitsmodelle nutzen oder die Anzahl der Arbeitsstunden zu Pflegezwecken zu reduzieren. Um den Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten für flexible Arbeitsregelungen, darunter reduzierte Arbeitszeiten, 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 Letztentscheidung darüber, ob der Antrag einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelung genehmigt wird oder nicht, sollte beim Arbeitgeber liegen. 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 zugrundeliegenden 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-460/06 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 eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts, eine flexible Arbeitsregelung gemäß Artikel 9 zu beantragen, 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.

- (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 in Form eines Bußgeldes verhängt werden. Sie können auch eine Entschädigungszahlung umfassen.** Die wirksame Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 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 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 auf dem Verwaltungsaufwand.
- (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 einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne 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 pflegenden Angehörigen, um ein Familienmitglied, das aufgrund einer schweren Erkrankung oder einer Behinderung pflegebedürftig ist, zu pflegen oder zu unterstützen;**
- c) "pflegende Angehörige" Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Familienmitglied, **das aufgrund einer schweren Erkrankung oder einer Behinderung pflegebedürftig ist, [...]** 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 – mindestens **[acht Jahre]** – erreicht.

- (2) Wenn Mitgliedstaaten die Übertragung des Anspruchs auf Elternurlaub von einem Elternteil auf den anderen gestatten, stellen sie sicher, dass [...] **drei** 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- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Für aufeinanderfolgende befristete Verträge im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG⁹ des Rates, 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.
- (6) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternurlaub auch auf Teilzeitbasis, geblockt und von Erwerbszeiten unterbrochen oder in anderer flexibler Form beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags schriftlich begründen.

⁹ 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).

- (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

Urlaub für pflegende Angehörige

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, [...] fünf Arbeitstage pro Jahr und pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Pflegeurlaub zu nehmen. Dieser Anspruch kann von einem geeigneten Nachweis des Gesundheitszustands des betreffenden Angehörigen abhängig gemacht werden.
- (2) **Die in Absatz 1 genannten fünf Arbeitstage beziehen sich auf eine Vollzeitbeschäftigung, wie sie in dem betreffenden Mitgliedstaat definiert ist. Der Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Pflegeurlaub kann proportional zur Arbeitszeit berechnet werden, entsprechend dem im Arbeitsvertrag festgelegten individuellen Arbeitsmuster der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.**

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.

Angemessenes Einkommen

- (1) 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, 5 oder 6 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung **in folgender Höhe** erhalten: [...]
- a) **für die Mindestdauer des Vaterschaftsurlaubs gemäß Artikel 4 eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung, die mindestens dem Betrag entspricht, auf den der Betroffene im Fall eines Krankheitsurlaubs Anspruch hätte, unter Berücksichtigung der von den Mitgliedstaaten für das Krankengeld festgelegten Obergrenzen;**
 - b) **für die Mindestdauer des Elternurlaubs gemäß Artikel 5:**
 - i) **für den nichtübertragbaren Teil gemäß Artikel 5 Absatz 2 eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung, die mindestens dem Betrag entspricht, auf den die Betroffenen im Fall eines Krankheitsurlaubs Anspruch hätten, unter Berücksichtigung der von den Mitgliedstaaten für das Krankengeld festgelegten Obergrenzen, und**
 - ii) **für den übertragbaren Teil, eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung, die von dem Mitgliedstaat und/oder von den Sozialpartnern festzulegen ist, und**
 - c) **für die Mindestdauer des Pflegeurlaubs gemäß Artikel 6 eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung, die von dem Mitgliedstaat und/oder von den Sozialpartnern festzulegen ist.**
2. **Auf die Bezahlung oder die angemessene Vergütung gemäß Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i kann eine gesonderte, von dem betreffenden Mitgliedstaat festgelegte Obergrenze angewandt werden, die nicht niedriger sein darf als [das Zweifache des durchschnittlichen nationalen Bruttomonatslohns].**

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 zwölf **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.
- (2) Die Arbeitgeber prüfen und beantworten Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags begründen.
- (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 auch dann das Recht, 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 Arbeitnehmer zu prüfen und zu beantworten.

Artikel 10

Beschäftigungsansprüche

- (1) Ansprüche, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Beginn eines 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.

Artikel 12

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. Der Arbeitgeber muss diese Gründe schriftlich darlegen.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 angeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 als den in Absatz 1 angeführten Gründen 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 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

Die Mitgliedstaaten können Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie. [...]

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 – sieben [...] 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/EG wird mit Wirkung vom ... [*ABL.: Bitte Datum – zwei 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

Übergang

- (1) **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 – zwei 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.**
- (2) **Artikel 8 dieser Richtlinie gilt nicht für Elternurlaubszeiten, die gemäß der Richtlinie 2010/18/EU vor dem ... [*ABL.: Bitte Datum – zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie – einfügen*] genommen wurden und die vom Gesamtanspruch auf Elternurlaub gemäß Artikel 5 dieser Richtlinie, wie in Absatz 1 beschrieben, abgezogen wurden.**

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 – [...] zwei 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 **zudem** den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (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

Der Präsident/Die Präsidentin

Im Namen des Rates

Der Präsident/Die Präsidentin

Zusammenfassung der Beratung der Gruppe über die Folgenabschätzung (FA)

Im Allgemeinen sind die meisten Delegationen der Auffassung, dass der **politische Kontext** und die **rechtliche Grundlage** der Initiative in der Folgenabschätzung korrekt erläutert werden. Einige Delegationen sind der Meinung, dass sie noch deutlicher hätten erklärt werden müssen; eine Delegation äußerte die Sorge, dass Artikel 8 des Vorschlags nicht in Einklang mit Artikel 153 AEUV Absatz 4 stehen könnte.

Alle Delegationen stimmten darin überein, dass die **Problemstellung** klar oder einigermaßen klar dargelegt ist; viele wandten jedoch ein, dass die FA die Situation in den Mitgliedstaaten nicht korrekt widerspiegele, beispielsweise nicht allen Vorteilen und Urlaubsregelungen zur Unterstützung berufstätiger Eltern bei der Erziehung von Kindern Rechnung trage. Die Delegationen hätten sich zudem einen umfassenderen Überblick über die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen in allen Mitgliedstaaten gewünscht. Einige Delegationen hätten es auch gerne gesehen, wenn die kulturellen und wirtschaftlichen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten berücksichtigt worden wären.

Andere Delegationen wiesen darauf hin, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst werde; zudem werde in dem Vorschlag und in der FA nur kurz auf die Situation der zunehmenden Zahl von Menschen mit atypischen Arbeitsverträgen eingegangen, für die Beruf und Privatleben möglicherweise noch schwieriger zu vereinbaren seien. Einige andere Delegationen stellten fest, dass es an überzeugenden Beweisen fehle, die den Vorschlag zum Pflegeurlaub und den Vorschlag, Elternurlaub bis mindestens zum zwölften Lebensjahr des Kindes zu gewähren, rechtfertigten.

Die Mehrheit der Delegationen stimmte darin überein, dass die in der FA dargelegten **politischen Ziele** und **politischen Optionen** deutlich bzw. teilweise deutlich und kohärent seien. Gleichzeitig äußerten viele Delegationen die Auffassung, dass Maßnahmen zur Verbesserung des Angebots an qualitätsvollen und erschwinglichen Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegeeinrichtungen nicht ausreichend geprüft worden seien. Auch seien die verwendeten Indikatoren nicht immer voll und ganz gerechtfertigt.

Mehrere Delegationen warfen die Frage auf, warum nur langfristige Projektionen für die Jahre 2030 und 2050 erstellt wurden, aber keine kurz- oder mittelfristige Bewertung durchgeführt wurde. Einige Delegationen wiesen zudem darauf hin, dass die Arbeitnehmerorganisationen dem Vorschlag nicht positiv gegenüber stünden und es hilfreich gewesen wäre, wenn in der Folgenabschätzung genauer erläutert worden wäre, warum ihre Kostenbedenken verworfen wurden.

Während die meisten Delegationen die Auffassung vertraten, dass in der FA hinreichend erläutert sei, warum **EU-Maßnahmen gerechtfertigt sind**, äußerten viele Delegationen Bedenken im Hinblick auf die Festlegung einer Mindestbezahlung während des Urlaubs auf EU-Ebene, da dies ihrer Meinung nach in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten zur Festlegung und Organisation ihrer Systeme der sozialen Sicherheit eingreift und sich auf die Tragfähigkeit dieser Systeme auswirken könnte.

Nach Auffassung der meisten Delegationen ist die Analyse der **Auswirkungen** für jede der in der Folgenabschätzung genannten Optionen relativ klar. Viele Delegationen betonten, dass es Lücken bei den verwendeten **Daten** gebe und die Analysemethoden nicht ausreichend erläutert seien. Mehrere Delegationen erklärten, dass das langfristige Modell, das die Kommission in der Folgenabschätzung für die Jahre 2030 und 2050 vorgelegt habe, nur eines von vielen möglichen Szenarien sei.

Zudem fehlt aus Sicht vieler Delegationen eine detaillierte – nach Mitgliedstaaten aufgeschlüsselte – quantitative **Analyse der Auswirkungen auf den Haushalt**. Einige Delegationen sind der Auffassung, dass die Analyse der wirtschaftlichen Auswirkungen auf KMU nicht detailliert genug ist, während andere Delegationen mit der Abschätzung einigermaßen zufrieden sind. Die meisten Delegationen sind sich darin einig, dass die **Auswirkungen auf die Regulierungskosten** und die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften bis zu einem gewissen Grad analysiert wurden.

Was die **sozialen Auswirkungen** anbelangt, sind die meisten Delegationen in gewissem Maße mit der Abschätzung zufrieden. Einige Delegationen hätten es vorgezogen, wenn die nationalen Unterschiede stärker berücksichtigt und die möglichen sozialen Auswirkungen in jedem Mitgliedstaat geprüft worden wären. Nach Auffassung der überwiegenden Mehrheit der Delegationen wurden die **Auswirkungen auf die Grundrechte** zufriedenstellend analysiert.

In der Frage, ob die **Umweltauswirkungen** hinreichend geprüft wurden, gehen die Meinungen der Delegationen auseinander. Allerdings bemerkten die meisten Mitgliedstaaten, dass **internationale Aspekte** und die Auswirkungen auf Drittstaaten nicht untersucht worden seien, wobei sie jedoch einräumten, dass dies für die vorliegende Richtlinie möglicherweise gar nicht von Belang sei.

Nach Auffassung der meisten Delegationen sind die Bemerkungen und **Empfehlungen des Ausschusses für Regulierungskontrolle (RSB)** berücksichtigt oder einigermaßen berücksichtigt worden. Die Mehrheit der Delegationen, die diese Frage beantwortet haben, ist der Ansicht, dass die geeignete **Methode** angewandt wurde und dass die Einschränkungen und Unsicherheiten klar dargelegt wurden.

Zwar sind die Delegationen mit der Art und Weise, wie die verschiedenen möglichen **Überwachungs- und Bewertungsregelungen** in der Folgenabschätzung dargelegt werden, im Allgemeinen zufrieden oder in gewissem Maße zufrieden, doch sind sie geteilter Meinung, was die Frage betrifft, ob die Folgenabschätzung ausreichende Informationen über die Auswirkungen der **Umsetzungsfrist** enthält.
