Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 28. April 2017
(OR. en)

8633/17

Interinstitutionelles Dossier:
2017/0085 (COD)

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

VORSCHLAG

Absender:	Herr Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, im Auftrag des Generalsekretärs der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	27. April 2017
Empfänger:	Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2017) 253 final
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

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2017) 253 final.

Anl.: COM(2017) 253 final

EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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

{SWD(2017) 202 final}
{SWD(2017) 203 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Nachdem die Kommission ihren Vorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (im Folgenden „Mutterschutz-Richtlinie“) aus dem Jahr 2008 zurückgezogen hatte, kündigte sie ihre Absicht an, eine neue Initiative mit einem **breiter angelegten Ansatz** auszuarbeiten.[1]

Der vorliegende Vorschlag für eine Richtlinie ist Teil eines Maßnahmenpakets zur Umsetzung der Zusagen der Kommission. Das Paket stellt darauf ab, durch verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben zu begegnen und ihre Laufbahnentwicklung zu unterstützen. Es baut auf den bestehenden Rechten und Strategien auf, mindert nicht das durch den Besitzstand der Union („Acquis“) gewährleistete Schutzniveau und wahrt die durch das geltende Unionsrecht garantierten Rechte. Zusätzlich stärkt es bestehende Rechte und führt neue Rechte sowohl für Frauen als auch für Männer ein; auf diese Weise sollen die Gleichbehandlung und Chancengleichheit auf dem heutigen Arbeitsmarkt gewährleistet, die Nichtdiskriminierung gefördert und die Geschlechtergleichstellung verbessert werden.

2015 betrug die Beschäftigungsquote für Frauen (20-64 Jahre) 64,3 % gegenüber einer Beschäftigungsquote für Männer von 75,9 %. Der **geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigung** ist bei Eltern und Personen mit sonstigen Betreuungs- und Pflegepflichten am stärksten ausgeprägt. Die Beschäftigungsquote für Frauen mit einem Kind unter 6 Jahren lag 2015 im Durchschnitt um fast 9 % unter der für Frauen ohne Kleinkinder, in einigen Ländern betrug diese Differenz sogar mehr als 30 %.[2] Frauen übernehmen auch viel häufiger als Männer die Rolle einer informellen Pflegeperson für ältere oder pflegebedürftige Angehörige.[3] Bei Frauen ist zudem die Wahrscheinlichkeit, dass sie wegen Betreuungs- und Pflegepflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, weitaus größer. Dies trägt wesentlich zu einem **geschlechtsspezifischen Lohngefälle** bei (in einigen Mitgliedstaaten beträgt es bis zu 28 %), das sich im Laufe des Arbeitslebens zu einem **geschlechtsspezifischen Rentengefälle** akkumuliert (im Durchschnitt 40 % in der EU), weshalb Frauen vor allem im Alter stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Den Prognosen aufgrund des Basisszenarios zufolge werden sich die genannten Herausforderungen ohne ein Tätigwerden der EU nicht hinreichend bewältigen lassen. Voraussichtlich wird der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigung im Jahr 2055 immer noch bei 9 Prozentpunkten liegen.

---

[1] Siehe Pressemitteilung der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2015: *Engagement für Eltern: Kommission zieht blockierten Vorschlag für Mutterschaftsurlaub-Richtlinie zurück und ebnet den Weg für neuen Ansatz.*

[2] Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung betragen 24,7 Prozentpunkte bei Eltern mit einem Kind unter 6 Jahren, 25,6 Prozentpunkte bei Eltern mit zwei Kindern (wovon das jüngere unter 6 Jahr alt ist) und 35,4 Prozentpunkte bei Eltern mit drei oder mehr Kindern.

Eine der Hauptursachen dieses Problems ist eine unzulängliche Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unausgewogene Urlaubsregelungen für Frauen und Männer, zu wenige Anreize für Männer, Urlaub für die Kinderbetreuung und/oder die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger zu nehmen, eingeschränkte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen, unzureichende formale Betreuungs-/Pflegedienste sowie wirtschaftliche Negativanreize haben allesamt die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen verschärft.

Der derzeitige Rechtsrahmen auf Ebene der Union und der Mitgliedstaaten enthält kaum Bestimmungen, die darauf abstellen, dass Männer in gleichem Maße wie Frauen Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. So gibt es derzeit keine EU-Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub oder Urlaub zur Pflege kranker oder pflegebedürftiger Angehöriger, mit Ausnahme des Rechts auf Arbeitsfreistellung im Fall höherer Gewalt. In vielen Mitgliedstaaten bestehen für Väter anders als für Mütter keine Regelungen für bezahlten Urlaub. Die für Frauen und Männer ungleichen Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verstärken somit die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten. Umgekehrt sind positive Auswirkungen festzustellen, wenn Väter die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, etwa Urlaubsregelungen, in Anspruch nehmen: Diese Väter beteiligen sich auch später stärker an der Kindererziehung, der Anteil der unbezahlten Arbeit, die Frauen im Vergleich zu Männern leisten, verringert sich und den Frauen bleibt mehr Zeit, eine bezahlte Beschäftigung auszuüben.

Das **allgemeine Ziel** dieser Richtlinie ist es, die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Behandlung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Durch eine Anpassung und Modernisierung des EU-Rechtsrahmens soll die Richtlinie es Eltern und Personen mit Betreuungs- und Pflegepflichten ermöglichen, ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen besser miteinander in Einklang zu bringen. Die Richtlinie stützt sich auf die bestehenden Rechte, die sie punktuell stärkt, oder führt neue Rechte ein. Sie wahrt das bereits durch den Besitzbestand der Union garantierte Schutzniveau.

Nachstehend die **Einzelziele** der Richtlinie:

– **Verbesserung des Zugangs zu Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**, etwa Urlaubsregelungen oder flexiblen Arbeitsregelungen;

– verstärkte Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und flexiblen Arbeitsregelungen durch Männer.

Nachweislich werden die negativen Auswirkungen der Betreuungs- und Pflegepflichten auf die Erwerbstätigkeit von Frauen durch vorhandene Urlaubs- und flexible Arbeitsregelungen erheblich abgemildert. Indem Eltern und pflegenden Angehörigen mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit ihrer beruflichen und familiären Pflichten geboten werden, kann dazu beigetragen werden, dass sie nicht ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Da es im Allgemeinen wenig Möglichkeiten und Anreize für Männer gibt, Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nutzen, und solche Regelungen in den meisten Mitgliedstaaten dementsprechend kaum in Anspruch genommen werden, kann überdies eine

geschlechtergerechtere Ausgestaltung dieser Regelungen zu einer ausgewogeneren Aufteilung der Pflichten im Haushalt führen.[3]

Die vorgeschlagene Richtlinie soll spürbar Einzelpersonen, Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt zugutekommen. Während Eltern und pflegende Angehörige von einer besser an die Bedürfnisse der Familien von heute angepassten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben profitieren, werden sich eine erhöhte Erwerbsbeteiligung der Frauen, ihr höheres Einkommen und ihre besseren Karrierechancen positiv auf ihren wirtschaftlichen Wohlstand und den ihrer Familien, die soziale Inklusion und die Gesundheit auswirken. Die Unternehmen werden von einem größeren Pool an Talenten, stärker motivierten und produktiveren Arbeitskräften sowie geringeren Fehlzeiten profitieren. Der Anstieg der Beschäftigungsquote für Frauen wird dazu beitragen, auch der Herausforderung der Bevölkerungsalterung zu begegnen und die finanzielle Stabilität der Mitgliedstaaten sicherzustellen.

- **Kohärenz mit den in diesem Politikbereich bestehenden Bestimmungen**

Der Besitzstand der Union umfasst mehrere abgeleitete Rechtsakte, die für den Politikbereich, in den sich dieser Vorschlag einfügt, von Bedeutung sind. Als wichtigste sind folgende zu nennen:

– *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)*

  Diese Richtlinie legt einen Rahmen für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen, in den Mitgliedstaaten fest. Insbesondere gewährleistet sie, dass selbstständig erwerbstätige Frauen sowie Ehepartnerinnen und Lebenspartnerinnen ausreichende Mutterschaftsleistungen erhalten, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während mindestens 14 Wochen ermöglichen.

– *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)*

  Ziel dieser Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf sicherzustellen. Sie enthält Bestimmungen über gleiches Entgelt, Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, sowie Vorschriften

[3] OECD (2013) Closing the Gender Gap.

betreffend Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung und die Förderung der Gleichbehandlung im Wege des Dialogs.

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)

Darin sind die Grundrechte für Frauen vor und nach der Entbindung niedergelegt, u. a. der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. In dieser Richtlinie sind außerdem Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz für Schwangere sowie ein besonderer Kündigungsschutz während des Zeitraums vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs vorgesehen.

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

Sie verbietet die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und sieht vor, dass Arbeitgeber Anträge auf Teilzeitarbeit berücksichtigen sollten. Allerdings sieht die Richtlinie nicht das Recht auf Beantragung anderer Arten flexibler Arbeitsregelungen vor, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtig sind.

– *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)*

Gemäß dieser Richtlinie (im Folgenden „Richtlinie über den Elternurlaub“) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub für eine Dauer von mindestens vier Monaten. Mindestens einer der vier Monate des Elternurlaubs ist nicht übertragbar. Die Richtlinie sieht keinerlei Verpflichtungen in Bezug auf die Vergütung während des Elternurlaubs vor und überlässt es den Mitgliedstaaten oder den Sozialpartnern, die einschlägigen Modalitäten und Bedingungen festzulegen. Die Richtlinie über den Elternurlaub sieht Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Kündigung oder Benachteiligung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubs vor, ohne allerdings die Einzelheiten des Schutzes zu spezifizieren.

Empfehlung 92/241/EWG des Rates vom 31. März 1992 zur Kinderbetreuung (ABl. L 123 vom 8.5.1992, S. 16)

Den Mitgliedstaaten wird nahegelegt, Initiativen in folgenden Bereichen zu ergreifen: Gewährung von Sonderurlaub für erwerbstätige Eltern, Förderung einer verstärkten Beteiligung von Männern an den sich aus der Kinderbetreuung ergebenden Pflichten, Schaffung von beruflichen Rahmenbedingungen zur Unterstützung erwerbstätiger Eltern sowie Bereitstellung von erschwinglichen und hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen.

Empfehlung der Kommission 2013/112/EU vom 20. Februar 2013 – Investitionen in Kinder: Den Kreislauf der Benachteiligung durchbrechen (ABl. L 59 vom 2.3.2013, S. 5)

Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, Eltern hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu gewährleisten, dass sich Arbeit für sie lohnt. In der Empfehlung wird zudem unterstrichen, wie wichtig es ist, den Zugang zu erschwinglichen Leistungen im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu verbessern und eine angemessene Einkommenssicherung etwa durch Kindergeld und Familienleistungen zu gewährleisten.

Der Inhalt der oben genannten Richtlinien und Empfehlungen wurde eingehend geprüft und bei der Ausarbeitung dieses Vorschlags gebührend berücksichtigt. Zum einen steht dieser Vorschlag infolgedessen mit den bestehenden Bestimmungen in Einklang, zum anderen führt er weitergehende Bestimmungen dort ein, wo die geltenden Rechtsvorschriften nachweislich nicht ausreichen und den gesellschaftlichen Veränderungen entsprechend weiterentwickelt werden müssen.

Eine Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, die der Mitteilung der Kommission über die europäische Säule sozialer Rechte beigefügt ist, enthält einen Bericht zur öffentlichen Konsultation.[4]

In dem Bericht wird eine Bestandsaufnahme der Ergebnisse der öffentlichen Konsultation zur *europäischen* Säule sozialer Rechte gemacht. Was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrifft, so herrschte weitgehend Einvernehmen darüber, dass die Geschlechtergleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch einen überarbeiteten und kohärenten Rechtsrahmen für Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige unterstützt werden sollten, wobei die ausgewogene Inanspruchnahme von Urlaubsregelungen durch Männer und Frauen angeregt werden sollte, um den Zugang von Frauen zum und ihre Stellung am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Was die Richtlinie über den Elternurlaub aus dem Jahr 2010 betrifft, so soll mit der vorgeschlagenen Richtlinie der Rechtsakt insgesamt aufgehoben und durch die Bestimmungen des vorliegenden Textes ersetzt werden, wobei die bestehenden Rechte und Verpflichtungen beibehalten werden. Wie in den Erwägungsgründen dargelegt, ist in der vorgeschlagenen Richtlinie nichts dahingehend auszulegen, dass bereits in der Richtlinie über den Elternurlaub bestehende Rechte beschnitten werden. Diese Richtlinie stützt sich auf die bestehenden Rechte und stärkt diese. Die Richtlinie über den Elternurlaub sollte aufgehoben werden, einerseits wegen der rechtlichen Besonderheiten und der Rechtsgrundlage (Artikel 155 Absatz 2 AEUV) der genannten Richtlinie, die eine Vereinbarung der europäischen Sozialpartner umsetzt, andererseits aus Gründen der Transparenz, Vereinfachung (ein einziger Rechtsakt, der in umfassender Weise die besonderen Rechte zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben regelt), Rechtssicherheit und Durchsetzbarkeit von Rechten.

- **Kohärenz mit den Strategien der Union in anderen Bereichen**

[4] SWD(2017) 206.

Diese Initiative wird zur Verwirklichung der im Vertrag verankerten Ziele der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie der Förderung eines hohes Beschäftigungsniveaus in der EU beitragen. Laut AEUV wirkt die EU bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Der Geschlechtergleichstellung kommt in den EU-Strategien eine zentrale Bedeutung zu: Angesichts des großen Unterschieds bei den Beschäftigungsquoten für Frauen mit Kindern und Männer mit Kindern ist es – soll das EU-Ziel für die Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht werden – ausschlaggebend, dass diese geschlechtsspezifische Diskrepanz abgebaut wird. Auch für die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter ist dies von entscheidender Bedeutung.

Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen würde auch einen Beitrag zur Verwirklichung der Prioritäten der Kommission für Wachstum und Beschäftigung leisten, wie in Präsident Junckers politischen Leitlinien für die Europäische Kommission dargelegt. Diese Initiative knüpft auch an die Initiative für eine europäische Säule sozialer Rechte an, die eine Stärkung der sozialen Dimension der Union und die Förderung der Aufwärtskonvergenz der Mitgliedstaaten im Bereich der sozialen Leistungsfähigkeit anstrebt.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄSSIGKEIT

- **Rechtsgrundlage**

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

– Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i AEUV, der Folgendes vorsieht: „*Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: (...)*

i) Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“

– Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV, in dem Folgendes festgehalten ist: „*Zu diesem Zweck können das Europäische Parlament und der Rat (...)*

b) in den in Absatz 1 Buchstaben a bis i genannten Bereichen unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind. Diese Richtlinien sollen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Ausschusses der Regionen. (...)“

- **Subsidiarität**

Es besteht bereits ein EU-Rechtsrahmen für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zu dem die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 gehört. Dies verdeutlicht, dass Einvernehmen darüber herrscht, dass in diesem Bereich – in Einklang mit dem Grundsatz der Subsidiarität – Maßnahmen auf EU-Ebene notwendig sind.

Wie in Abschnitt 1 dargelegt, reichen die bestehenden Legislativmaßnahmen nicht aus, um der Herausforderung zu begegnen, berufliche und familiäre Pflichten unter den heutigen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten vernünftig miteinander in Einklang zu bringen und die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Behandlung am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Nach wie vor übernehmen Frauen den größten Teil der Betreuungs- und Pflegeaufgaben, da der Rechtsrahmen derzeit unzureichend ist, um eine gerechtere Aufteilung der beruflichen und familiären Pflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern und zu erleichtern. Was den Vaterschaftsurlaub, den Pflegeurlaub (wo es derzeit keine Bestimmungen auf EU-Ebene gibt) und flexible Arbeitsregelungen betrifft, bieten zahlreiche Mitgliedstaaten gar keine oder nur unzureichende Regelungen. Darüber hinaus variieren die Rechtsvorschriften in Bezug auf die Bedingungen (z. B. die Vergütung) in den Mitgliedstaaten, in denen solche Rechtsvorschriften bestehen, was zu uneinheitlichen Rechten, einem ungleichen Schutz der EU-Bürgerinnen und -Bürger und Unterschieden in der Funktionsweise der Arbeitsmärkte führt.

Folglich ist die Modernisierung des bestehenden Rechtsrahmens mit dem Ziel, gemeinsame Mindeststandards für Strategien im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben festzulegen, nur durch Maßnahmen auf Unionsebene und nicht allein durch Maßnahmen der einzelnen Mitgliedstaaten zu erreichen.

Aus der Analyse des anstehenden Problems und den derzeit zu dem Thema verfügbaren Informationen geht eindeutig hervor, dass

– es nur dann in jedem Mitgliedstaat entsprechende Rechtsvorschriften gibt, wenn EU-Rechtsvorschriften dazu bestehen;

– nur Maßnahmen der EU sicherstellen werden, dass in allen Mitgliedstaaten ausreichende Fortschritte erzielt werden;

– nur mit einer Intervention auf EU-Ebene den aktuellen Tendenzen in einigen Mitgliedstaaten, die Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einzuschränken, entgegengewirkt werden kann;

– nur mit Maßnahmen auf EU-Ebene den Unterschieden zwischen den bestehenden nationalen Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Pflegeurlaub sowie flexible Arbeitsregelungen begegnet werden kann, wobei Maßnahmen auf EU-Ebene die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, für ein höheres Schutzniveau zu sorgen;

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

Angesichts der vorstehenden Ausführungen ist es gerechtfertigt, in diesem Bereich rechtliche und politische Maßnahmen auf EU-Ebene zu ergreifen.

- **Verhältnismäßigkeit**

Nachdem der Mehrwert einer Intervention auf EU-Ebene feststeht, gewährleistet das für die Umsetzung gewählte Rechtsinstrument, das Mindeststandards vorsieht (siehe unten), dass die Maßnahmen auf das für die Erreichung der Ziele des Vorschlags erforderliche Mindestmaß beschränkt werden.

Die Richtlinie berücksichtigt bewährte nationale Bestimmungen, die Urlaubs- und flexible Arbeitsregelungen betreffen, und räumt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern die Möglichkeit ein, die einschlägigen besonderen Modalitäten festzulegen. Mitgliedstaaten, in denen bereits Vorschriften bestehen, die günstiger als die in dieser Richtlinie festgehaltenen sind, brauchen ihre Rechtsvorschriften nicht zu ändern. Sie können auch beschließen, über die Mindeststandards der Richtlinie hinauszugehen.

Die Richtlinie berücksichtigt uneingeschränkt die Freiheit und die Präferenzen jeder und jedes Einzelnen sowie der Familien bei ihrer Lebensgestaltung und sieht für sie keinerlei Verpflichtung vor, die vorgesehenen Ansprüche zu nutzen.

Die geplanten Maßnahmen auf EU-Ebene räumen somit individuellen und nationalen Entscheidungen so viel Spielraum wie möglich ein und stellen gleichzeitig auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Geschlechtergleichstellung ab. Angesichts des Umfangs und der Art der aufgezeigten Probleme bleibt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt.

- **Wahl des Instruments**

Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Kombination mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i AEUV sieht ausdrücklich vor, dass eine Richtlinie das geeignete Rechtsinstrument ist, um Mindestvorschriften festzulegen, die schrittweise von den Mitgliedstaaten anzuwenden sind.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

- **Ex-post-Bewertung/Eignungsprüfungen bestehender Rechtsvorschriften**

Im Rahmen der Folgenabschätzung wurden die verfügbaren Informationen über die Funktionsweise des aktuellen Rahmens für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben konsolidiert und bewertet.

Die Analyse erfolgte auf der Grundlage

– einer Studie des externen Auftragnehmers, die Mitte 2016 zur Vorbereitung der Folgenabschätzung in Auftrag gegeben wurde, sowie einer Kurz-Evaluierung des Rahmens für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;

– von verfügbaren relevanten Forschungsarbeiten, wie Berichten der Europäischen Kommission und anderen europäischen Organen und Institutionen sowie des Europäischen Netzwerks von Rechtsexperten und, soweit verfügbar, von nationalen Berichten und Informationen von Gleichbehandlungsstellen;

– von Daten, die im Rahmen einer Bestandsaufnahme der Rechtsvorschriften im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Mitgliedstaaten erhoben wurden, sowie der Stellungnahmen der Interessenträgern.

Zwei der erwähnten Richtlinien, die Mutterschutz-Richtlinie (92/85/EWG) und die Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU), wurden unter den Gesichtspunkten Wirksamkeit, Effizienz, Kohärenz, Relevanz und EU-Mehrwert bewertet.

Die Bewertung kam zu dem Schluss, dass der bestehende Rechtsrahmen größtenteils kein wirksames Instrument zur Verwirklichung der angestrebten Ziele ist, die folglich nicht in vollem Umfang erreicht worden sind.

Was die Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) betrifft, so wurde das Ziel, Beruf und Privatleben durch eine gerechtere Aufteilung der beruflichen und familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen besser miteinander in Einklang zu bringen, nicht ausreichend verwirklicht. In seiner derzeitigen Form führt der Elternurlaub nicht dazu, dass Männer und Frauen ihn im selben Maße nutzen, vielmehr wird er überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Bedingt ist dies hauptsächlich durch die fehlende Entgeltfortzahlung während des Urlaubs in vielen Mitgliedstaaten und die Regelung, dass die Eltern einen Großteil ihres Urlaubsanspruchs auf den anderen Elternteil übertragen können. In der Praxis übertragen die Männer häufig ihren Teil des Elternurlaubs auf die Frauen.

- **Konsultation der Interessenträger**

Um die Meinungen der verschiedenen Interessenträger sowie der Bürgerinnen und Bürger einzuholen, fand zwischen November 2015 und Februar 2016 eine **öffentliche Konsultation** statt.[5] Eine Vielzahl von Interessenträgern nahm Stellung: die Mitgliedstaaten, Organisationen der Sozialpartner, Organisationen der Zivilgesellschaft, Gleichbehandlungsstellen und sonstige Organisationen und Einrichtungen sowie Einzelpersonen. Aus jedem Mitgliedstaat kam mindestens eine Antwort. Insgesamt gingen 786 Beiträge ein, 229 von Organisationen und Einrichtungen und 557 von Einzelpersonen. Nachstehend die wichtigsten Ergebnisse in Bezug auf die künftigen Handlungsoptionen:

– Einigkeit der Interessenträger in Bezug auf die Bedeutung von EU-Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;

– Einigkeit in Bezug auf die Notwendigkeit, die Möglichkeiten und/oder Anreize für Eltern und pflegende Angehörige, Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen, sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern;

– Einigkeit in Bezug auf die Notwendigkeit, leicht verfügbare und erschwingliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorzusehen;

– Einigkeit in Bezug auf weitere strategische Leitlinien, das Monitoring und den Austausch bewährter Verfahren auf EU-Ebene;

– teilweise Einigkeit in Bezug auf die Notwendigkeit von Legislativmaßnahmen seitens der EU.

Der ebenfalls konsultierte **Beratende EU-Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern** legte seine Stellungnahme auf der Ausschusssitzung vom 8. Dezember 2016 vor.

[5] http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

In Einklang mit dem AEUV führte die Kommission eine zweistufige Anhörung der **Sozialpartner** zu den Herausforderungen in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch. Im Wesentlichen stimmten die Sozialpartner den mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbundenen Herausforderungen und der angestrebten Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu. Unterschiedlicher Meinung waren sie in Bezug auf die Notwendigkeit weiterer Legislativmaßnahmen. Die Sozialpartner einigten sich nicht auf direkte Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung auf EU-Ebene. Ihrer Ansicht nach ist es jedoch wichtig, den Schutz in diesem Bereich zu verbessern und den derzeitigen Rechtsrahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Konsultationen zu modernisieren und anzupassen. Die **Gewerkschaften** befürworteten EU-Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub und Pflegeurlaub, eine Verlängerung der Dauer des Mutterschaftsurlaubs, eine Erhöhung der Vergütung und eine Verbesserung des Kündigungsschutzes, das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, sowie eine Änderung der Richtlinie über den Elternurlaub, um die Dauer des Elternurlaubs zu erhöhen, den nicht übertragbaren Zeitraum zu verlängern und eine Vergütung einzuführen. Die Gewerkschaften hoben hervor, dass diese Maßnahmen mit verfügbaren, leicht erreichbaren, erschwinglichen und guten formalen Betreuungs- und Pflegediensten einhergehen sollten. Die **Arbeitgeberverbände** sprachen sich gegen weitere Legislativmaßnahmen auf EU-Ebene aus, befürworteten jedoch nichtlegislative Maßnahmen zur Entwicklung von formalen Betreuungs- und Pflegediensten.

Das **Europäische Parlament** forderte, den bezahlten Mutterschaftsurlaub zu verlängern und den Kündigungsschutz zu erhöhen, die Dauer des Elternurlaubs zu verlängern und eine Vergütung einzuführen, Vaterschaftsurlaub und Pflegeurlaub einzuführen, die Barcelona-Ziele zur Kinderbetreuung zu aktualisieren und Zielvorgaben für Langzeitpflegeleistungen einzuführen.

Zahlreiche andere **Interessenträger** haben ebenfalls verstärkte legislative und nichtlegislative EU-Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefordert.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Die Kommission hat eine Kosten-Nutzen-Analyse möglicher EU-Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige in Auftrag gegeben.

Des Weiteren nutzte sie bestehende Verträge, um Fakten zusammenzutragen, die zur Untermauerung dieser Folgenabschätzung herangezogen wurden. Dazu gehörten:

– ein thematischer Bericht des Europäischen Netzwerkes für Sozialpolitik (ESPN) über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen;

– eine Überprüfung der verfügbaren Literatur über Kosten und Nutzen von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die von Wissenschaftlern der London School of Economics durchgeführt wurde;

– verschiedene andere auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene durchgeführte relevante Studien, einschließlich des Materials des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE).

Des Weiteren erstellte das Europäische Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen einen Überblick über bei seinen Mitgliedern gemeldete Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz und Entlassungen wegen Elternschaft.

- **Folgenabschätzung**

Entsprechend den Anforderungen an eine bessere Rechtsetzung wurde im September 2015 eine dienststellenübergreifende Lenkungsgruppe der Kommission unter dem Vorsitz des Generalsekretariats eingerichtet, die sich an der Ausarbeitung dieser Initiative beteiligen sollte. Im Zeitraum von September 2015 bis März 2017 trat diese Gruppe fünfmal zusammen.

Die Folgenabschätzung wurde dem Ausschuss für Regulierungskontrolle (Regulatory Scrutiny Board – RSB) am 18. Januar 2017 vorgelegt und mit ihm erörtert. Unter Berücksichtigung der von diesem Ausschuss aufgeworfenen Fragen wurde am 8. März 2017 eine überarbeitete Fassung der Folgenabschätzung vorgelegt. Am 20. März gab der Ausschuss eine positive Stellungnahme mit Anmerkungen ab, denen in der endgültigen Fassung der Folgenabschätzung Rechnung getragen wurde.

Während der Arbeiten an der Folgenabschätzung wurde eine breite Palette nichtlegislativer und legislativer Maßnahmen in allen Bereichen geprüft, die nachweislich wichtig sind, wenn es darum geht, der Unterrepräsentation von Frauen am Arbeitsmarkt zu begegnen, nämlich: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige, flexible Arbeitsregelungen.

Nach einer Bewertung der Wirksamkeit, Effizienz und Kohärenz der einzelnen Optionen schälte sich eine Kombination von Optionen als bevorzugt heraus. Diese umfasst:

– **Mutterschaftsurlaub:** nichtlegislative Maßnahmen für eine bessere Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften über den Kündigungsschutz, Sensibilisierung für die Problematik der Entlassung von Schwangeren sowie strategische Leitlinien, die einen erfolgreichen Übergang zwischen Mutterschaftsurlaub und Beschäftigung erleichtern sollen (und die u. a. Räume für stillende Mütter und Stillpausen betreffen);

– **Vaterschaftsurlaub:** Einführung eines individuellen Anspruchs auf zehn Arbeitstage bei Zahlung einer Vergütung, die mindestens der Höhe des Krankengeldes entspricht;

– **Elternurlaub:** Überprüfung des derzeit bestehenden Anspruchs zur Festlegung (i) des Rechts auf flexible Nutzung (d. h. als Teilzeit, in mehreren Abschnitten), (ii) eines nicht zwischen den Eltern übertragbaren Urlaubs von vier Monaten und (iii) einer Vergütung während vier Monaten, die mindestens der Höhe des Krankengeldes entspricht;

– **Urlaub für pflegende Angehörige:** Einführung eines individuellen Anspruchs auf fünf Tage pro Jahr bei Zahlung einer Vergütung, die mindestens der Höhe des Krankengeldes entspricht;

– **flexible Arbeitsregelungen:** Recht für Eltern von Kindern bis 12 Jahre und pflegende Angehörige, flexible Arbeitsregelungen in Form flexibler Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsmodelle oder eines flexiblen Arbeitsortes für einen bestimmten

Zeitraum zu beantragen, wobei der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, dem Antrag stattzugeben.

Was die erwarteten Auswirkungen der Kombination bevorzugter Optionen betrifft, hat die im Rahmen der Folgenabschätzung durchgeführte quantitative Analyse ergeben, dass die genannten Optionen eine positive Auswirkung auf das BIP (+ 840 Mrd. EUR, Kapitalwert 2015-2055), die Beschäftigung (+ 1,6 Millionen bis 2050) und die Erwerbspersonen (+ 1,4 Millionen bis 2050) hat. Aus der Analyse geht hervor, dass von der Zunahme bei der Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung hauptsächlich die Frauen betroffen sind. Auch das Realeinkommen dürfte sich bis 2050 um 0,52 % erhöhen. Die Kombination ist mit Kosten – wenn auch relativ geringen – für die Unternehmen verbunden. Diese Kosten sind allerdings überwiegend durch die Option flexibler Arbeitsregelungen bedingt, die von einem sehr hohen Prozentsatz der Beantragung und der Gewährung von flexiblen Arbeitsregelungen ausgeht, auch wenn die Arbeitgeber Anträgen auf flexible Arbeitsregelungen nicht stattgeben müssen, insbesondere wenn sie dem Unternehmen übermäßige Kosten verursachen würden. Insofern könnten die den Unternehmen infolge dieser Kombination entstehenden Gesamtkosten wesentlich niedriger ausfallen.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass die bevorzugten Optionen der Kombination starke Synergieeffekte haben und die Kosten der Kombination bevorzugter Optionen geringer sein könnten als die Summe der Einzelkosten für jede Option.

- **Grundrechte**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Europäischen Union. Nach Artikel 3 Absatz 3 Unterabsatz 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV)[6] gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu den Zielen der Europäischen Union. Gemäß Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wirkt die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Der Vorschlag erleichtert zudem die Ausübung der in den Artikeln 23[7] und 33[8] der Charta der Grundrechte verankerten Rechte; diese Artikel sind der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben gewidmet.

---

6 *„Sie bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes."*

7 *„Artikel 23 – Gleichheit von Frauen und Männern*

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen."

8 *„Artikel 33 – Familien- und Berufsleben*

(1) Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag setzt keine zusätzlichen Mittel aus dem Haushalt der Europäischen Union voraus.

5. WEITERE ANGABEN

- **Monitoring-, Evaluierungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Binnen zwei Jahren nach dem Erlass der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten sie in nationales Recht umsetzen und der Kommission über die MNE-Datenbank die nationalen Durchführungsmaßnahmen mitteilen. Im Einklang mit Artikel 153 Absatz 4 AEUV können sie den Sozialpartnern die Durchführung im Wege einer Vereinbarung übertragen.

Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verwirklichung der allgemeinen und Einzelziele der Initiative zu bewerten, hat die Kommission zentrale Fortschrittsindikatoren festgelegt. Diese ermöglichen es, die erfolgreiche Umsetzung zu überwachen.[9] Sie werden von der Kommission regelmäßig überprüft und bilden die Grundlage für die Evaluierung der Initiative. Auf der Grundlage dieser Indikatoren und der von den Mitgliedstaaten vorzulegenden Informationen kann die Kommission den wichtigsten Organen und Institutionen der EU, u. a. dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, regelmäßig über den Stand der Fortschritte Bericht erstatten. Die Kommission evaluiert die Auswirkungen der vorgeschlagenen Richtlinie auf jeden Fall fünf Jahre nach ihrem Inkrafttreten und legt einen Evaluierungsbericht vor.

Die Kommission wird auch weiterhin regelmäßig die Beschäftigung von Frauen und die Bestimmungen der Mitgliedstaaten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überprüfen, u. a. anlässlich des jährlichen Gemeinsamen Beschäftigungsberichts und der Länderberichte im Rahmen des Europäischen Semesters.

- **Ausführliche Erläuterung der einzelnen Bestimmungen des Vorschlags**

Artikel 1 – Gegenstand

In dieser Bestimmung wird der Gegenstand der Richtlinie genannt und es werden die individuellen Rechte aufgeführt, für die Mindestvorschriften auf Unionsebene festgelegt werden.

Artikel 2 – Anwendungsbereich

In dieser Bestimmung wird festgelegt, wer die durch diese Richtlinie geregelten Rechte in Anspruch nehmen kann.

Artikel 3 – Begriffsbestimmungen

---

(2) Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung 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."

[9] Die zentralen Indikatoren stammen weitgehend aus Quellen für Vergleichsdaten (Eurostat, OECD); falls es keine Indikatoren gibt, können nationale Daten Informationen liefern. Die ausführliche Liste der Indikatoren ist der Folgenabschätzung zu entnehmen.

In dieser Bestimmung wird eine Reihe von Begriffen und Konzepten definiert, damit vorab geklärt ist, wie sie im Text der Richtlinie zu verstehen sind.

Artikel 4 – Vaterschaftsurlaub

Derzeit gibt es auf EU-Ebene keine Mindeststandards für den Vaterschaftsurlaub.

Mit dieser Bestimmung wird für Väter das Recht eingeführt, anlässlich der Geburt ihres Kindes Vaterschaftsurlaub während eines kurzen Zeitraums, der sich über mindestens zehn Arbeitstage erstreckt, zu nehmen. Dieser Urlaub soll in der Zeit rund um die Geburt genommen werden und muss eindeutig mit der Geburt zusammenhängen.

Mit der Einführung des Rechts auf Vaterschaftsurlaub soll dazu beigetragen werden, dem Problem der ungleichen Chancen für Frauen und Männer, in der Zeit rund um die Geburt ihres Kindes Urlaub zu nehmen, zu begegnen und Männer zu ermutigen, einen größeren Anteil der Betreuungspflichten zu übernehmen; auf diese Weise kann eine frühzeitige, enge Bindung zwischen Vätern und Kindern aufgebaut werden.

Um jegliche Diskriminierung von unverheirateten gegenüber verheirateten Paaren sowie von homosexuellen gegenüber heterosexuellen Paaren zu vermeiden, sollte das Recht auf Vaterschaftsurlaub unbeschadet des in den nationalen Rechtsvorschriften definierten Familienstands gelten.

Artikel 5 – Elternurlaub

Gemäß der Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub für eine Dauer von mindestens vier Monaten. Diese Bestimmung stützt sich somit auf die bestehenden Rechte für Eltern und stärkt diese Rechte sowohl für Frauen als auch für Männer.

Gemäß der Analyse in der Vorbereitungsphase reicht die derzeitige Richtlinie über den Elternurlaub offenbar nicht aus, um sicherzustellen, dass beide Elternteile ihre Ansprüche gleichberechtigt nutzen können. Da sie keine Vergütung während des Elternurlaubs garantiert, können sich viele Familien einen Elternurlaub nicht leisten. Außerdem ist es nicht gelungen, mit der Richtlinie eine stärkere Beteiligung der Väter an den Betreuungsaufgaben zu fördern. Es ist belegt, dass die meisten Väter ihr Recht auf Elternurlaub nicht wahrnehmen und einen erheblichen Anteil ihres Urlaubsanspruchs auf die Mütter übertragen. Dies hat zu gravierenden Unterschieden bei den durchschnittlichen Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub für Mütter und Väter geführt, wobei die Quote für letztere nach wie vor in vielen Mitgliedstaaten zu niedrig ist.

Mit dieser Bestimmung sollen die aufgezeigten Unzulänglichkeiten behoben werden, indem (i) ein Mindestelternurlaub von vier Monaten festgelegt wird, der nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden kann, (ii) mehr Flexibilität in Bezug auf die Art und Weise, wie der Elternurlaub genommen werden kann (auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis oder in einer sonstigen flexiblen Form), eingeräumt wird, da diese Flexibilität die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Eltern, insbesondere Väter, ihren Anspruch auf diesen Urlaub geltend machen. Eine weitere Bestimmung dieser Richtlinie befasst sich mit der Vergütung während des Urlaubs, da diese sich stark darauf auswirkt, ob Väter Urlaub in Anspruch nehmen.

Die Bestimmung stellt es den Mitgliedstaaten frei, (i) die Frist, innerhalb derer die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme des Urlaubs unterrichten muss, festzulegen; (ii) zu entscheiden, ob das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht wird, und (iii) festzulegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf. Schließlich soll mit dieser Bestimmung gewährleistet werden, dass die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und die genauen Modalitäten des Elternurlaubs an die speziellen Bedürfnisse von Eltern in besonders benachteiligten Situationen in Zusammenhang mit einer Behinderung oder einer Langzeiterkrankung und von Adoptiveltern angepasst werden sollten.

Artikel 6 – Urlaub für pflegende Angehörige

Mit dieser Bestimmung wird das neue jährliche Recht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt, im Fall einer schweren Erkrankung oder der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, wie in der Richtlinie definiert, Pflegeurlaub zu nehmen. Um den Arbeitgeber gegen Missbrauch dieses Rechts zu schützen, kann vor der Gewährung des Urlaubs ein Nachweis für die Erkrankung oder die Pflegebedürftigkeit verlangt werden.

Der Einführung dieses Rechts liegt die Erwägung zugrunde, dass bessere Möglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kurzzeitig Urlaub für die Pflege eines Angehörigen zu nehmen, dazu beitragen können, dass sie ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang bringen, und dass gleichzeitig vermieden wird, dass sie vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Artikel 7 – Arbeitsfreistellung aus Gründen höherer Gewalt

Mit dieser Bestimmung wird das bestehende Recht auf Freistellung in Fällen höherer Gewalt beibehalten.

Dieses Recht, das bereits in der Richtlinie über den Elternurlaub[10] vorgesehen ist, kann von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (nicht nur von Eltern oder pflegenden Angehörigen im Sinne dieser Richtlinie) aus dringenden familiären Gründen in Anspruch genommen werden.

Artikel 8 – Angemessenes Einkommen

In der Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) sind keine Mindestanforderungen in Bezug auf eine angemessene Vergütung festgelegt.

Diese Bestimmung räumt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die die verschiedenen Urlaubsarten nutzen, das Recht auf eine angemessene Vergütung während des in der Richtlinie vorgesehenen Mindesturlaubs ein. Die Höhe der Vergütung sollte mindestens der Höhe des Krankengeldes entsprechen.

Artikel 9 – Flexible Arbeitsregelungen

Die Richtlinie über den Elternurlaub sieht bereits vor, dass Eltern bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub zwei Arten von flexiblen Arbeitsregelungen beantragen können (Änderungen

[10] Paragraf 7.

ihrer Arbeitszeiten und des Arbeitsarrangements). Der vorliegende Vorschlag fügt den flexiblen Arbeitsregelungen eine dritte hinzu (Möglichkeit der Telearbeit) und weitet die persönliche Anwendbarkeit dieser Rechte auf alle pflegenden Angehörigen und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter (mindestens bis zum zwölften Lebensjahr) aus.

Um erwerbstätige Eltern mit Kleinkindern und pflegende Angehörige zu ermutigen, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, sollte ihnen die Möglichkeit geboten werden, ihre Arbeitsform an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anzupassen.

Diese Bestimmung führt daher für die genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit von (i) reduzierten Arbeitszeiten, (ii) flexiblen Arbeitsmodellen und (iii) Telearbeit ein.

Um den Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber gerecht zu werden, räumt diese Bestimmung den Mitgliedstaaten das Recht ein, flexible Arbeitsregelungen zeitlich zu befristen. Dies ist insbesondere im Fall von Teilzeitarbeit von Bedeutung. Teilzeitbeschäftigung ist nachweislich insofern nützlich, als sie es einigen Frauen ermöglicht, auch mit Kindern berufstätig zu bleiben; allerdings hat sich gezeigt, dass lange Erwerbsphasen mit verkürzten Arbeitszeiten niedrigere Sozialbeiträge und in der Folge geringere oder gar keine Pensions- bzw. Rentenansprüche nach sich ziehen können.

Artikel 10 – Beschäftigungsansprüche

Die Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) hält bereits bestimmte Arbeitnehmerrechte fest und gewährleistet den Schutz gegen Benachteiligung, sodass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können.[11] Dazu gehören das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen, sowie das Recht, dass Ansprüche, die sie zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatten oder dabei waren zu erwerben, bestehen bleiben. Schließlich wird den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und den Arbeitgebern in der Richtlinie über den Elternurlaub empfohlen, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben und sich über geeignete Maßnahmen für den Wiedereinstieg abzustimmen.

Die Urlaubsregelung dient der zeitlich befristeten Unterstützung berufstätiger Eltern und pflegender Angehöriger. Sie zielt darauf ab, deren Arbeitsmarktbindung auch während der Zeit, in der sie zuhause ihren Verpflichtungen nachkommen, aufrechtzuerhalten und zu fördern.

Zu diesem Zweck baut diese Bestimmung auf den geltenden Rechten auf und sieht zudem einen Mindestschutz hinsichtlich der Beschäftigungsansprüche von Eltern und pflegenden Angehörigen vor: Die Betroffenen können an ihren früheren (oder an einen gleichwertigen) Arbeitsplatz zurückkehren, von etwaigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, profitieren, ihre erworbenen Rechte behalten und ihr Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten.

Artikel 11 – Nichtdiskriminierung

[11] Paragraf 5.

Die Richtlinie über den Elternurlaub sieht bereits Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Benachteiligung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub vor. Des Weiteren liegt gemäß Artikel 19 Absatz 1 der Richtlinie 2006/54/EG die Beweislast im Fall einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beim Arbeitgeber. Artikel 19 Absatz 4 der genannten Richtlinie präzisiert, dass diese Vorschrift über die Beweislast auch für die Richtlinie über den Elternurlaub gilt. Die Bezugnahme in der Richtlinie 2006/54/EG auf die Richtlinie über den Elternurlaub bleibt unberührt, da diese Richtlinie vorsieht, dass Bezugnahmen auf die Richtlinie über den Elternurlaub als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie gelten.

Der derzeit durch die Richtlinie über den Elternurlaub vorgesehene Schutz wird beibehalten und dahingehend ausgeweitet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die andere Arten von Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen in Anspruch nehmen, ebenfalls vor Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von durch diese Richtlinie garantierten Rechten geschützt sind.

Artikel 12 – Kündigungsschutz und Beweislast

Die Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) sieht bereits Maßnahmen zum Schutz gegen Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub vor.

Diese Bestimmung zielt darauf ab, den bestehenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizubehalten und auszudehnen, indem sie Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Vaterschaftsurlaub[12], Elternurlaub[13], Urlaub für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelungen nutzen, während der Zeit der Beantragung oder der Inanspruchnahme vor einer Kündigung schützt.

Falls trotz dieses Schutzes Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer der Ansicht sind, entlassen worden zu sein, weil sie Urlaub gemäß Artikel 4, 5 oder 6 beantragt oder in Anspruch genommen haben oder weil sie das Recht gemäß Artikel 9, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, genutzt haben, obliegt es dem Arbeitgeber gemäß dieser Bestimmung, den Nachweis zu erbringen, dass die Entlassung aufgrund anderer objektiver Gründe erfolgte.

Artikel 13 – Sanktionen

Gemäß dieser Bestimmung müssen die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen – Geldstrafen und/oder Entschädigungen – für die Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen vorsehen und sicherstellen, dass sie angewendet werden.

Artikel 14 – Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Nach dieser Bestimmung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über einen Verstoß gegen die nationalen gemäß dieser Richtlinie verabschiedeten Bestimmungen klagen, einen angemessenen Rechtsschutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen durch den Arbeitgeber vorzusehen, da

[12] Artikel 16 der Richtlinie 2006/54/EG betrifft den Kündigungsschutz im Fall von Vaterschaftsurlaub nach nationalem Recht.

[13] Siehe Paragraf 5 Absatz 4 der Richtlinie über den Elternurlaub.

anderenfalls eine wirksame Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht möglich wäre.

Artikel 15 – Gleichbehandlungsstellen

Die Richtlinie 2006/54/EG sieht bereits vor, dass jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen bezeichnet, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, wobei als Diskriminierung auch jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft gilt.

Nach dieser Bestimmung sollen die nationalen Gleichbehandlungsstellen in den unter diese Richtlinie fallenden Bereichen zuständig sein. Auf diese Weise sollen zum einen das Schutzniveau der in dieser Richtlinie vorgesehenen Ansprüche und zum anderen die Überwachung der Umsetzung gestärkt werden.

Artikel 16 – Schutzniveau

Im Licht des Besitzstands der Union, der in den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt worden ist, und der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union, insbesondere in Bezug auf den Elternurlaub, sei darauf hingewiesen, dass der vorliegende Vorschlag die gemäß den europäischen Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung geltenden Rechte wahrt und sich auf diese stützt, um die Rechte sowohl der Frauen als auch der Männer zu stärken.

Es handelt sich um eine Standardbestimmung, wonach die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, für ein höheres als das von der Richtlinie garantierte Schutzniveau zu sorgen.

Artikel 17 – Verbreitung von Informationen

Diese Bestimmung zielt darauf ab, in den Mitgliedstaaten die Sensibilisierung für die durch diese Richtlinie garantierten Rechte sowie für andere in demselben Bereich bereits geltende Rechte zu gewährleisten.

Artikel 18 – Berichterstattung und Überprüfung

Diese Standardbestimmung hält fest, dass die Mitgliedstaaten der Kommission Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie übermitteln und dass die Kommission den beiden gesetzgebenden Organen diesbezüglich Bericht erstattet und gegebenenfalls Vorschläge zur Überarbeitung und Aktualisierung der Richtlinie unterbreitet.

Artikel 19 – Aufhebung

Der Anhang der Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) enthält den Wortlaut der Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern mit besonderen Bestimmungen zum Elternurlaub. Da die Sozialpartner keine Einigung hinsichtlich der Neuverhandlung dieser Rahmenvereinbarung erzielten, um die erforderlichen Verbesserungen des Elternurlaubs in seiner derzeitigen Form einzuführen, beschloss die Kommission, legislative Änderungen auf eigene Initiative vorzuschlagen.

Eine Änderung eines Rechtsakts muss auf derselben Rechtsgrundlage erfolgen, die beim ursprünglichen Rechtsakt verwendet wurde. Dies ist in diesem Fall nicht möglich, da die spezifische Rechtsgrundlage auf Vereinbarungen der Sozialpartner basierte. Deshalb scheint

die am besten geeignete rechtliche Option die Aufhebung und Ersetzung der Richtlinie über den Elternurlaub zu sein. Ein einziger umfassender Rechtsakt in diesem Bereich wird auch aus Gründen der Transparenz, der Vereinfachung, der Rechtssicherheit und der Durchsetzbarkeit der Rechte als beste Option erachtet.

Zu betonen ist, dass der vorliegende Vorschlag in keiner Weise die derzeit geltenden Rechte beschneidet, sondern sich auf den bestehenden Besitzstand der Union stützt und auf eine Ausdehnung oder Stärkung der Rechte berufstätiger Eltern und pflegender Angehöriger abstellt.

In dieser Bestimmung ist daher das Datum festgelegt, an dem die Richtlinie 2010/18/EU aufgehoben wird. Außerdem hält sie fest, dass alle Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie als Bezugnahmen auf die neue Richtlinie gelten.

Artikel 20 – Umsetzung

In dieser Bestimmung wird die Frist festgelegt, innerhalb derer die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umsetzen und der Kommission die einschlägigen Texte übermitteln müssen. Diese Frist beträgt zwei Jahre. Zudem wird festgehalten, dass die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 153 Absatz 3 AEUV den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen können, wenn die Sozialpartner dies 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

Es handelt sich um eine Standardbestimmung, die besagt, dass die Richtlinie am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft tritt.

Artikel 22 – Adressaten

Gemäß dieser Standardbestimmung zu den Adressaten ist diese Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet.

2017/0085 (COD)

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 Sozialausschusses[14],

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[15],

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Gemäß Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union unterstützt und ergänzt die 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

[14] ABl. C , , S. .
[15] ABl. C , , S. .

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 unterstützt, es Männern leichter macht, Betreuungs- und Pflegeaufgaben gleichberechtigt mit Frauen zu übernehmen, 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 Rates[16], die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[17], die Richtlinie 92/85/EWG des Rates[18], die Richtlinie 97/81/EG des Rates[19] und die Richtlinie 2010/18/EU des Rates[20].

(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.

(8) Der derzeitige EU-Rechtsrahmen bietet Männern nur wenige Anreize, um einen fairen Anteil an den Betreuungs- und Pflegepflichten zu übernehmen. In vielen

---

16 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).

17 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).

18 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).

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

20 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).

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 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union 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 Paragraf 2 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, sollten Väter das Recht erhalten, anlässlich der Geburt eines Kindes Vaterschaftsurlaub zu nehmen. 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 vier 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 Anspruch auf Elternurlaub mindestens bis zum zwölften 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, 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, die sich um ältere Familienmitglieder und/oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem schwerkranken oder pflegebedürftigen Angehörigen das Recht auf Arbeitsfreistellung in Form eines Pflegeurlaubs haben, um sich um diesen Angehörigen zu kümmern. Um Missbrauch zu verhindern, kann vor Genehmigung dieses Urlaubs ein Nachweis über die schwere Erkrankung oder die Pflegebedürftigkeit 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. Die Vergütung sollte mindestens dem Betrag entsprechen, auf den die Betroffenen im Fall eines Krankheitsurlaubs Anspruch hätten. Die Mitgliedstaaten sollten besonders darauf achten, die Kontinuität der Ansprüche auf soziale Absicherung einschließlich Gesundheitsversorgung zu wahren.

(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. 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. 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 auch die von dieser Richtlinie abgedeckten Bereiche in die Zuständigkeit der nationalen Gleichbehandlungsstellen fallen.

(28) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, d. h. die Mitgliedstaaten können auch günstigere Bestimmungen einführen oder beibehalten. 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 zur Erreichung 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;

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

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsfreistellung für Väter anlässlich der Geburt ihres Kindes;

b) „Elternurlaub“ die Arbeitsfreistellung anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;

c) „pflegende Angehörige“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Familienmitglied im Falle einer schweren Erkrankung oder der Pflegebedürftigkeit 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) „Pflegebedürftigkeit“ eine Situation, in der eine Person aufgrund einer Behinderung oder ernster gesundheitlicher Probleme – außer einer schweren Erkrankung – vorübergehend oder dauerhaft auf Pflege angewiesen ist;

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 anlässlich der Geburt eines Kindes Anspruch auf mindestens zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben.

2. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Familienstand gewährt.

Artikel 5

Elternurlaub

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf mindestens vier Monate Elternurlaub haben, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter – mindestens zwölf Jahre – erreicht.

2. Wenn Mitgliedstaaten die Übertragung des Anspruchs auf Elternurlaub von einem Elternteil auf den anderen gestatten, stellen sie sicher, dass mindestens vier 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/EG des Rates[21], 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.

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

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, mindestens 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.

Artikel 7

[21] Richtlinie des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

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

Angemessenes Einkommen

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 erhalten, die mindestens gleich hoch ist wie das Krankengeld.

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, 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 flexible 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 während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt 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 ihres Rechts auf flexible Arbeitsregelungen 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. Sie können in Form eines Bußgeldes verhängt werden. Sie können auch eine Entschädigungszahlung umfassen.

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

Die Mitgliedstaaten sorgen 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 von Eltern und pflegenden Angehörigen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, auch für Fragen 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. Sie gewährleisten jedoch, dass mindestens vier Monate des Elternurlaubs im Einklang mit Artikel 5 Absatz 2 nicht übertragbar sind.

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. Spätestens fünf Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle relevanten Informationen zur Anwendung dieser Richtlinie, die die Kommission für die Erstellung eines Berichts an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

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 aufgehoben; die Aufhebung wird zwei Jahre nach Inkrafttreten der vorliegenden Richtlinie wirksam. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie und sind gemäß der Entsprechungstabelle im Anhang zu lesen.

Artikel 20

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens zwei Jahre nach ihrem Inkrafttreten nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

Bei Verabschiedung dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet verabschieden.

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/Die Präsidentin *Der Präsident/Die Präsidentin*