

Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf

ERA

Jaime Cabeza Pereiro

jcabeza@uvigo.es

UniversidadeVigo



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

NEUE RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN FÜR ELTERN UND PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

- Rechtsgrundlage in Art. 153 Abs. 1 lit. i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) - Gleichstellung von Männern und Frauen bezüglich Chancen auf dem Arbeitsmarkt und Behandlung am Arbeitsplatz.
- Bezugnahme auf Art. 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh).
- Art. 33 Abs. 2 GRCh: "(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.
- Gleichstellung der Geschlechter, Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Aufteilung von Sorgearbeit, Schließung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Verdienst und Bezahlung
- Augenmerk auf demografischen Veränderungen und die alternde Bevölkerung. Steigender Bedarf an informeller Pflege erwartet.

NEUE RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN FÜR ELTERN UND PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

- Verweis auf die Europäische Säule sozialer Rechte (Göteborg, 2017).
- Arbeitszeitflexibilität - in gewissem Maße gefördert durch die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Dies hat Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen. Frauen mit Kindern verbringen weniger Zeit in bezahlter Beschäftigung. Außerdem ist klar, dass es sich negativ auf die Beschäftigung von Frauen auswirkt, wenn sie einen kranken oder pflegebedürftigen Angehörigen haben.
- Fehlende Anreize für Männer, zu gleichen Teilen familiäre Pflichten zu übernehmen. Das Fehlen spezifischer Rechte für Männer in vielen Gesetzen trägt zu dieser Situation bei. Dadurch werden Stereotypen und Geschlechterunterschiede verstärkt.
- Es gibt Hinweise darauf, dass Urlaub und flexible Arbeitsregelungen es Frauen leichter machen, ausreichend Zeit in bezahlter Beschäftigung zu verbringen. Aber diese Aussage muss sicherlich nuanciert werden.

NEUE RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN FÜR ELTERN UND PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

- Es ist notwendig, dass Männer und Frauen die Rechte gleichermaßen in Anspruch nehmen.
- Aber es gibt auch einen Bedarf an qualitativ hochwertigen, erschwinglichen und zuverlässigen Kinderbetreuungs- und -pflegediensten.
- Außerdem ist es wichtig, über qualitativ hochwertig aufgeschlüsselte Statistiken zu verfügen.
- Problem des Fehlens einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern. Unterschied zu den Richtlinien 96/34/EG und 2010/18/EU, bei denen einer der in Art. 154 des AEUV vorgesehenen Wege beschritten wurde. Sicherlich liegt es daran, dass es sich um "weiche" Regelungen (*soft rules*) handelte, die enorme Unterschiede in diesem Bereich zwischen den Mitgliedstaaten zugelassen haben.
- Gemäß den "Erwägungsgründen" der Richtlinie gab es in diesem Fall keine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern Verhandlungen aufzunehmen.
- Dies hat zweifelsohne eine etwas ambitioniertere Richtlinie ermöglicht.
- Bezugnahme auf den EU-Arbeitnehmerbegriff, durch Bezugnahme auf die Arbeitnehmerbegriffe in den MS, aber unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen.

NEUE RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN FÜR ELTERN UND PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

- Es wird viel auf die MS verwiesen: bezüglich der Definition von Familie und Familienstand sowie bezüglich der Begriffe "Eltern", "Mutter" und "Vater". Ist da wirklich kein Platz für autonome und EU-spezifische Konzepte? Das ist schwer zu akzeptieren.
- Hinweis auf die Probleme von KMU: Auferlegung administrativer, finanzieller oder rechtlicher Beschränkungen wird vermieden.
- Idee bezüglich der Nomenklatur der Schlichtungseinrichtungen in den MS: Sie sollte nicht geändert und an die Richtlinie angepasst werden, aber es ist notwendig, sie bei der Bewertung zu berücksichtigen, inwieweit die Richtlinie eingehalten wird. Interessant, könnte aber eine gewisse Kontroverse entfachen.
- Grundlegend: Erwägungsgrund 46: *"Die Möglichkeit, dass ein Elternteil dem anderen Elternteil mehr als zwei Monate der vier Monate Elternurlaub nach dieser Richtlinie überträgt, ist keine für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmung als die in dieser Richtlinie festgelegten Mindestbestimmungen."* Es ist notwendig, geschlechtsspezifische Stereotypen zu bekämpfen, die nur bis zu einem gewissen Grad akzeptabel sein können.

MINDESTSCHUTZVORGABEN DER RICHTLINIE

- Anerkennung von drei Arten an Beurlaubung, von denen nur die erste in den beiden vorherigen Elternurlaubs-Richtlinien anerkannt wurde:
 - Elternzeit.
 - Vaterschaftsurlaub.
 - Freistellung für pflegende Angehörige.
- Anerkennung von flexiblen Arbeitsregelungen für Eltern oder pflegende Angehörige.
- Anerkennung von Ausfallzeiten aufgrund höherer Gewalt (auch in den vorherigen Richtlinien anerkannt)

ANWENDUNGSBEREICH

- Der Arbeitnehmer-Begriff: zwischen nationalen Traditionen und der Rechtsprechung des EuGH - ein wackliges Verhältnis. Einige aktuelle Beispiele: Correia-Moreira-Urteil (2019), Yodel-Beschluss (2020).
- Abschnitt mit Definitionen in Art. 3: "Elternurlaub" (anlässlich der Geburt oder Adoption), "Urlaub für pflegende Angehörige", "pflegende Angehörige", "Angehöriger" (politisch als Familienangehörige angesehen sind offenbar ausgeschlossen - sollte ihre Einbeziehung als Verbesserung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften betrachtet werden?) und flexible "Arbeitsregelungen" (einschließlich flexibler Arbeitspläne, Reduzierung der Arbeitszeiten oder Telearbeit).
- Ausdrückliche Bezugnahme auf proportionale Anwendung (Art. 2 Abs. 2)

VATERSCHAFTSURLAUB

- Wird in Richtlinie 2006/54/EG erwähnt, sie sieht allerdings keine Verpflichtung vor, auch wenn einige zwingende Vorgaben aufgestellt werden:
- **Art. 16 - *Vaterschafts- und Adoptionsurlaub*** "*Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um männliche und weibliche Arbeitnehmer vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.*"
- **Art. 4 der Richtlinie 2019/1158**
 - Begünstigter: der Vater oder, sofern nach nationalem Recht anerkannt, der "gleichgestellte zweite Elternteil".
 - Mindesturlaub von zehn Arbeitstagen.
 - Anlässlich der Geburt des Kindes (Unterschied zwischen "anlässlich..." und "wegen...". Der lange Weg des Falles *Hofmann* (1983)
 - Der MS bestimmt, ob ein Teil des Urlaubs vor der Geburt genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann.
 - Er darf nicht von einer vorherigen Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht werden (im Gegensatz zum Elternurlaub)
 - Wird unabhängig vom Ehe- oder Familienstand des/r Beschäftigten gewährt.

Elternurlaub

- Anspruch war bereits in den Richtlinien 96/34/EG und 2010/18/EU vorgesehen. Ähnliche Regelung, mit wenigen Neuerungen.
- Urlaub von vier Monaten bevor das Kind ein bestimmtes Alter erreicht, bis maximal zum Alter von acht Jahren. Jeder Elternteil muss die Möglichkeit haben, das Recht auf Elternurlaub tatsächlich und gleichberechtigt wahrzunehmen.
- Zwei Monate nicht übertragbarer Urlaub
- MS sollen angemessene Kündigungsfrist festlegen, die den Bedürfnissen beider Parteien Rechnung trägt.
- Möglichkeit, den Anspruch an eine bestimmte Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer zu knüpfen, die ein Jahr nicht überschreiten darf. Problem bei Kettenbefristungen. Verweis auf die Richtlinie 1999/70/EG, insbesondere auf Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung.
- Möglichkeit der Aufschiebung (nicht Verweigerung) durch den Arbeitgeber aus vernünftigen Gründen, die der Aufrechterhaltung des reibungslosen Betriebs des Arbeitgebers dienen, mit schriftlicher Begründung.
- Inanspruchnahme in flexibler Form (Vermischung mit dem Recht aus Art. 9, was Probleme und einige Fragen für ein Vorabentscheidungsverfahren aufwerfen dürfte). Es handelt sich um eine Möglichkeit, nicht um eine Verpflichtung für die MS. Unternehmen haben die Anträge unter Berücksichtigung ihrer eigenen Bedürfnisse und der der Arbeitnehmer zu prüfen, aber in diesem Fall gibt es die Möglichkeit der Ablehnung, die innerhalb eines angemessenen Zeitraums schriftlich begründet werden muss.
- Außerdem muss das Unternehmen vor der Aufschiebung der Vollzeit-Elternzeit nach Möglichkeit eine flexible Form der Inanspruchnahme anbieten.
- Auftrag an die MS, die spezifischen Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung zu prüfen.

URLAUB FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

- Fünf Arbeitstage pro Jahr. Der MS muss den Anwendungsbereich und die Voraussetzungen festlegen, ggf. einschließlich der Bedingungen für einen geeigneten Nachweis. Der Urlaub kann auf der Basis von Einjahreszeiträumen, für die jeweilige pflege – oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall gewährt werden.
- Mit anderen Worten handelt es sich um ein Rechtsinstitut, das nicht sehr gut definiert ist, als erste Erfahrung mit einem Thema von wachsender Bedeutung, nämlich der familiären Sorgearbeit, in einer Welt, in der das Altern ein sehr wichtiges soziales Thema ist.

ARBEITSFREISTELLUNG AUFGRUND HÖHERER GEWALT

- Kaum etwas Neues, abgesehen von der Formulierung, im Vergleich zur Richtlinie 2010/18/EU.
- Dieser Freistellungsgrund ist bisher nicht Gegenstand der EuGH-Rechtsprechung gewesen. Er bezieht sich auf dringende familiäre Gründe, die zu einer Krankheit oder einem Unfall führen, die die unmittelbare Anwesenheit des Arbeitnehmers unerlässlich machen. Dieses Merkmal war, wie unten zu sehen sein wird, in der Rechtssache *Fetico* (2019) von einigem Interesse.

BEZAHLUNG ODER VERGÜTUNG

- Dies ist eine der großen Neuerungen der 2019er-Richtlinie. In der Rahmenvereinbarung von 2009, die zu der Richtlinie von 2010 führte, gab es nur eine Ermahnung. Das war der Wortlaut des zweiten Unterabsatzes von Klausel 5(5):
- *"Einkommensrelevante Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten geprüft und entschieden; dabei ist dem Einkommen als einem der maßgeblichen Faktoren für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs Rechnung zu tragen."*
- Nach der neuen Richtlinie muss die Bezahlung oder Vergütung während des Vaterschaftsurlaubs und während des nicht übertragbaren Zeitraums des Elternurlaubs gewährleistet sein. Dieser Auftrag an die MS schafft eine zwingende Notwendigkeit, zu ermitteln, welche bestimmte inländische Einrichtung die Kosten für welche/n Urlaub/Freistellung übernimmt, insbesondere wenn sie in flexiblen Formen genommen werden und mit den flexiblen Arbeitsregelungen nach Art. 12 vermischt werden können.

BEZAHLUNG ODER VERGÜTUNG

- Daher muss der Urlaub für pflegende Angehörige nicht bezahlt werden, ebenso wenig wie die Zeit der Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt. Es scheint, dass es Raum für einen ausgedehnteren Elternurlaub gibt, bei dem zusätzliche Zeiten nicht oder mit einem niedrigeren Satz als die von der Richtlinie garantierten Mindestzeiten bezahlt werden.
- *Nach Art. 8 Abs. 2 muss im Falle des Vaterschaftsurlaubs eine solche Bezahlung oder Vergütung in einer Höhe entrichtet werden, "die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenzen im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf."* Dies ist eine inhaltlich gleiche Regelung, wie die, die Richtlinie 92/85/EWG für den Mutterschaftsurlaub vorsieht (Art. 11 Abs. 3). Obwohl nach Art. 11 Abs. 4 die maximal erforderliche Vorbeschäftigungsdauer zwölf Monate unmittelbar vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beträgt.
- Was den Elternurlaub betrifft, so ist die Minimalvergütung flexibler. Die RL enthält nur den Hinweis, dass die Mitgliedstaaten *"die Bezahlung oder Vergütung so festlegen, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird."* Dies ruft die Notwendigkeit ins Bewusstsein, tief verwurzelte gesellschaftliche Gewohnheiten der Verweiblichung eines solchen Urlaubs zu durchbrechen.

FLEXIBLE ARBEITSREGELUNGEN

- Dies ist zweifelsohne eine der interessantesten Neuerungen der Richtlinie. Es handelt sich um eine neue Perspektive auf die Vereinbarkeitsrechte, verstanden als Ansprüche auf Anwesenheit und nicht als Ansprüche auf Abwesenheit. Da ein solcher Anspruch bisher nicht geschaffen wurde, ist die Elternurlaubsrichtlinie nicht anwendbar im Falle eines anlässlich des Teilzeit-Elternurlaubs gestellten Antrags auf Wechsel vom Wechselschichtmodell zu festen Arbeitszeiten (Rechtssache C-366/18 *Ortiz Mesonero*, Urteil vom 18. September 2020).
- Es richtet sich an Berufstätige mit Kindern bis zu acht Jahren sowie an pflegende Angehörige von hilfs- oder pflegebedürftigen Menschen.
- Nach Art. 9 der Richtlinie können für diese Arbeitsregelungen angemessene Beschränkungen gelten.
- Es handelt sich nicht um rein subjektive Rechte. Das Unternehmen muss Anfragen innerhalb eines angemessenen Zeitraums prüfen und beantworten, wobei es seine eigenen Bedürfnisse und die der Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat. Außerdem muss es sowohl Ablehnungen als auch Aufschiebungen der Inanspruchnahme begründen.
- Es wird ein Recht auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster am Ende der vereinbarten Zeitspanne anerkannt. Der Arbeitnehmer hat auch das Recht, eine vorzeitige Rückkehr zu verlangen, wenn dies aufgrund geänderter Umstände gerechtfertigt ist, ein Antrag, den die Unternehmen unter Berücksichtigung ihrer eigenen Bedürfnisse und der der Arbeitnehmer prüfen müssen.
- Darüber hinaus kann der MS diese Ansprüche von einer bestimmten Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die sechs Monate nicht überschreiten darf, wobei aufeinanderfolgende befristete Verträge gemäß den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung über berücksichtigen sind.

SCHUTZ DER ERWORBENEN UND IM ENTSTEHEN BEGRIFFENEN RECHTE

- Art. 10.- Dies bezieht sich auf alle Urlaube der Richtlinie sowie Arbeitsfreistellungen aufgrund höherer Gewalt. Beide - erworbenen oder im Entstehen begriffene - Rechte bleiben bis zum Ende des Urlaubs oder der Freistellung aufrecht. Wie bereits in Ziffer 5.2 der Richtlinie 2010/18/EU formuliert, fügt Art. 10 Abs. 1 fügt am Ende hinzu: *"Im Anschluss an einen solchen Urlaub oder eine solche Arbeitsfreistellung gelten diese Ansprüche einschließlich aller Änderungen, die sich aus dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben."*
- Für vor der Elternteilzeit entstandenen Urlaub siehe die Rechtssache C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, Urteil vom 22. April 2010
- Diese Regel ist absolut zwingend, wie der EuGH festgestellt hat (Rechtssache C-116/08 *Meerts*, Urteil vom 22. Oktober 2009 und Rechtssache C-174/2016 *H. gegen Land Berlin*, Urteil vom 9. September 2017). Dies ist ein Grundsatz des Sozialrechts, der von besonderer Bedeutung ist.

SCHUTZ DER ERWORBENEN UND IM ENTSTEHEN BEGRIFFENEN RECHTE

- Eine reduzierte Entlassungsentschädigung bei Elternteilzeit - oder, hypothetisch, bei Vaterschaftsurlaub - oder Urlaub für pflegende Angehörige - ist nicht möglich. Fall *Meerts*: *"Diese Gesamtheit von Rechten und Vorteilen wäre nicht gewährleistet, wenn im Fall der Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bei einer Kündigung während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis ein auf Vollzeitbasis angestellter Arbeitnehmer den Anspruch darauf verlöre, dass die ihm zustehende Entlassungsentschädigung auf der Grundlage seines arbeitsvertraglichen Gehalts bestimmt wird."*
- Dieselbe Doktrin in der Rechtssache C-588/12, *Lyreco Belgium*, Urteil vom 27. Februar 2014.
- Zuletzt in der Rechtssache C-486/18 *Praxair* vom 8. Mai 2019, in der dieselbe Doktrin auf die Berechnung einer Abfindung für eine Beurlaubung infolge einer Massenentlassung ausgedehnt wird: *"Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ist dahin auszulegen, dass er dem entgegensteht, dass die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die einem unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmer zu zahlen sind, wenn dieser Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, entlassen wird, zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts festgesetzt werden, das er zum Zeitpunkt der Entlassung bezieht."*

SCHUTZ DER ERWORBENEN UND IM ENTSTEHEN BEGRIFFENEN RECHTE

- Darüber hinaus haben gemäß Art. 10 Abs. 2 Personen, die ihren Elternurlaub beenden, Anspruch auf jede Verbesserung der Arbeitsbedingungen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie diesen Urlaub nicht genommen hätten.
- Es gibt keine spezifische Rechtsprechung zu dieser Frage, aber es handelt sich um eine Regel, die derjenigen ähnlich ist, die durch richterliche Spruchpraxis bezüglich des Mutterschaftsurlaubs etabliert wurde. Diesbezüglich heißt es in der Rechtssache C-147/02 *Alabaster*, Urteil vom 30. März 2004, unter Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts gemäß Art. 157 AEUV, dass
- *"Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) gebietet, dass, soweit das von der Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs bezogene Entgelt zumindest teilweise anhand des Lohnes bestimmt wird, den sie vor Beginn dieses Urlaubs erhalten hat, eine Lohnerhöhung, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende dieses Urlaubs erfolgt, in die Lohnbestandteile einbezogen wird, die für die Berechnung der Höhe dieses Entgelts berücksichtigt werden. Das gilt nicht nur für den Fall, dass diese Erhöhung rückwirkend für den Zeitraum gilt, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist."*

RÜCKKEHR NACH ABLAUF DES URLAUBS

- In diesem Punkt gibt es einen kleinen, aber sehr bedeutenden Unterschied zwischen der Richtlinie 2010/18/EU und der Richtlinie (EU) 2019/1158.
- Paragraf 5.1 der Vereinbarung zur Richtlinie von 2010 besagt: *"Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen."*
- Art. 10 Abs. 2 der neuen Richtlinie besagt: *"Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer nach Ablauf eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten."*
- Das Recht betrifft also den Vaterschaftsurlaub, den Elternurlaub und den Urlaub für pflegende Angehörige.
- Der Anspruch besteht jedoch nicht mehr auf denselben Arbeitsplatz, es sei denn, dies ist nicht möglich. In diesem Fall ist ein gleichwertiger oder ähnlicher Arbeitsplatz geeignet, sondern auf denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

RÜCKKEHR NACH ABLAUF DES URLAUBS

- Diesbezüglich ist es sicherlich notwendig, die Rechtsprechungsgrundsätze des Falles *H gegen Land Berlin* zu relativieren, nach denen es erforderlich war nachzuweisen, dass eine Rückkehr in die zuvor eingenommene Position unmöglich ist.
- Die Rechtsprechungsgrundsätze dieses Falles sind insofern aufrechtzuerhalten, als sie feststellen, dass es nicht ausreicht, dass der betreffenden Person eine untergeordnete Position angeboten wird, auch wenn sie diese zuvor (schon einmal) innehatte.
- Darüber hinaus kann je nach den Umständen des Einzelfalls ein wesentlicher Verstoß gegen das Rückkehrrecht festgestellt werden. Zum Beispiel, wenn festgestellt wird, dass der angebotene Rückkehrposten zur Streichung vorgesehen ist (Rechtssache C-7/12 *Riežniece*, Urteil vom 20. Juni 2013).
- Darüber hinaus ist es nicht möglich, die Rückkehr von der Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens abhängig zu machen, denn dies würde das Recht eines Arbeitnehmers zunichte machen, da es verzögert und bedingt und unsicher werden würde (*H gegen Land Berlin*).
- Die Rechtsprechungsgrundsätze der Rechtssache *H gegen Land Berlin* sind sehr wichtig, weil sie klarstellen, dass das Rückkehrrecht nicht davon abhängig ist, ob der Urlaub länger ist als die von der Richtlinie vorgesehene Mindestdauer. In diesem Fall war der Elternurlaub auf knapp unter drei Jahre verlängert worden. Dies hat Auswirkungen auf die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen die Geschlechterstereotypen verstärkt.

DISKRIMINIERUNG

- Art. 11: "Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung von Arbeitnehmern aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder einer Arbeitsfreistellung nach Artikel 7 oder aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Artikel 9."
- Liegt hier ein neuer Diskriminierungstatbestand vor, oder handelt es sich um eine Erweiterung des Verbots der geschlechtsbezogenen Diskriminierung? Das Verbot einer ungünstigeren Behandlung bestand jedenfalls bereits in Klausel 5.4 der Rahmenvereinbarung von 2009.
- Enger Zusammenhang zwischen der Richtlinie 2006/54/EG und der Richtlinie (EU) 2019/1158. Wie in ihren Erwägungsgründen zum Ausdruck gebracht. Auch mit der Richtlinie 92/85/EWG.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

- Wird in Art. 33 Abs. 2 GRChr vorgesehen.
- In dieser Frage wurden große Fortschritte im Vergleich zur Richtlinie 2010/18/EU erzielt. Wie ihre Vorgängerin enthält auch die Richtlinie 2019 keinen Kündigungsschutz für Fälle, in denen es um Freistellung aufgrund höherer Gewalt geht. Kündigungsschutz besteht jedoch bei Vaterschafts- und Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und bei der Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitsregelungen.
- Die Rechtsprechung ist im Vergleich zu früheren Versionen der Richtlinie relativ protektionistisch, obwohl die normative Schutzwelle niedriger war als die des Artikels 10 der Mutterschaftsrichtlinie
- Möglicherweise ist die Doktrin, die sich rund um die Kündigung im Zusammenhang mit der Mutterschaft herausgebildet hat, jetzt viel richtungsweisender.
- Z. B. Rechtssache C-103/16, *Porrás Guisado*, Urteil vom 22. Februar 2018:
 - "...Art. 10 Nr. 2 der Richtlinie 92/85 ist dahin auszulegen, dass er nicht einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin im Rahmen einer Massenentlassung kündigen kann, ohne ihr weitere Gründe zu nennen als diejenigen, die die Massenentlassung rechtfertigen, solange die sachlichen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer angegeben werden.
 - Art. 10 Nr. 1 der Richtlinie 92/85 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen nicht grundsätzlich präventiv verboten ist und im Fall einer widerrechtlichen Kündigung nur deren Unwirksamkeit als Wiedergutmachung vorgesehen ist.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

- Wenn die Kündigung jedoch in keinem Zusammenhang mit dem Urlaub steht (nicht durch dessen Beantragung oder Inanspruchnahme motiviert ist), fällt sie nicht unter die Richtlinie.
Vorbehaltlich:
- Die Leistungsbeurteilung kann ein legitimes Kriterium sein, um jemanden, der sich in Elternzeit befindet, in den von einer Kündigung betroffenen Personenkreis aufzunehmen. Es könnte jedoch gegen die EU-Regel verstoßen, dass die Person, die von ihrem Recht Gebrauch macht, nicht benachteiligt werden sollte. Zum Beispiel, weil der der Leistungsbeurteilung zugrundeliegende Zeitraum genau mit dem Zeitraum des Elternurlaubs übereinstimmt (Fall *Riežniece*).
- Mit anderen Worten: Sowohl *Porras Guisado* als auch *Riezniece* fallen in den Anwendungsbereich der Auswahlkriterien. Ein Teil dieser Doktrin kann in Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie erahnt werden:
- *"Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer nach Ablauf eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten."*

BEWEISLASTUMKEHR

- Art. 12 Abs. 3: *"Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 erfolgt, vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass die Kündigung aus diesen Gründen erfolgt ist, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist."*
- Tatsächlich wurde diese Regel, soweit es den Elternurlaub betrifft, bereits in Artikel 19 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 2006/54/EG vorgesehen.
- Thema aus der Richtlinie 97/80/EG vom 15. Dezember 1997.

HORIZONTALLE BESTIMMUNGEN

- Die Art.13 ff. stellen Regeln auf, die stark an die Art. 19 ff. der Richtlinie 2006/54/EG erinnern. Sie werden im Folgenden zusammengefasst:
 - Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen. Nicht unbedingt Strafschadensersatz (*punitive damages*) (Rechtssache C-407/14, *Arjona Camacho*, Urteil vom 17. Dezember 2015, in Bezug auf Artikel 18 der Richtlinie 2006/54/EG.
 - Schutz vor nachteiliger/n Behandlung oder Konsequenzen Rechtssache C-185/97, *Coote*, Urteil vom 22. September 1998.
 - Gleichstellungsstellen. Die gleichen wie in der Richtlinie 2006/54/EG.

ÜBERSCHNEIDUNG VON URLAUBEN

- Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub sind qualitativ verschieden, auch in Bezug auf den Teil, der auf den anderen Elternteil übertragen werden kann (Rechtssache C-5/12 *Betriu Montull*, Urteil vom 19. September 2013). Folglich kann eine Frau, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehrt und bei ihrer Rückkehr einen Arbeitszeitausgleich beantragt, nicht unter die den Elternurlaub betreffenden Regelungen fallen (Rechtssache C-351/14 *Rodríguez Sánchez*, Urteil vom 16. Juni 2016).
- Ein Beschäftigungszeitraum zwischen dem Elternurlaub und einem neuen Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs ist für die Bezahlung nicht erforderlich (Rechtssachen C-512/11 und C-513/11, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö*, Urteil vom 13. Februar 2014)
- Während der Elternzeit entsteht kein Anspruch auf Jahresurlaub (Rechtssache C-12/17, *Decu*, Urteil vom 4. Oktober 2018).
- Arbeitsfreistellungen aufgrund höherer Gewalt haben nicht zur Folge, dass sonst am Wochenende gewährte Ruhetage oder Urlaubstage zu einem anderen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden können (Rechtssache C-588/18, *Federation of Independent Trade Workers*, Urteil vom 4. Juni 2020).

MÄNNER UND FRAUEN SIND IN EINER VERGLEICHBAREN LAGE, KINDER ZU ERZIEHEN

- Bezugnahme auf die Rechtssache C-104/09, *Roca Álvarez*, Urteil vom 30. September 2010
- Rechtssache C-222/14, *Maïstrellis*, Urteil vom 16. Juli 2015 *"Die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung und der 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 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der einem Beamten das Recht auf Elternurlaub vorenthalten wird, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist oder keinerlei Berufstätigkeit ausübt, es sei denn, sie kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen."*
- Der sehr lange Schatten der Rechtssache 184/83 *Hofmann*, Urteil vom 12. Juli 1984
- Die mögliche Sofortlösung: Rechtssache C-463/19, *Syndicat CFTF du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle*, Schlussanträge des Generalanwalts vom 9. Juli 2020
- Die Grenzen des Mutterschaftsurlaubs und des Erziehungsurlaubs müssen überdacht und neu definiert werden.