

# Work-Life-Balance

## Entwicklungen in der EU-Gesetzgebung und der EuGH-Rechtsprechung



*Elisa Chierгато*

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, *Goethe-Universität Frankfurt*  
Doktorand, *Universität von Verona*  
[elisa.chierгато@univr.it](mailto:elisa.chierгато@univr.it)



Diese Schulung wird im Rahmen des Programms "Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014-2020" der Europäischen Kommission finanziert.

## Gliederung

- Was ist Work-Life-Balance (WLB)?
- Der EU Rechtsrahmen (1992-2019)
  - Mutterschaftsurlaubs-Richtlinie
  - Elternurlaubs-Richtlinie
  - EuGH-Rechtsprechung
- Die neue Richtlinie EU 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und pflegende Angehörige



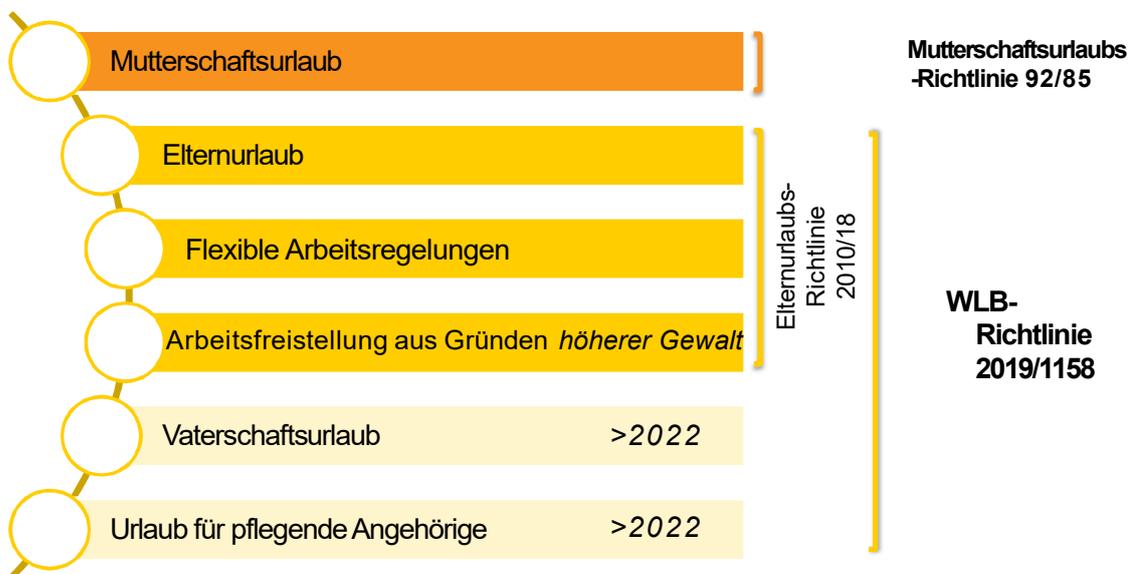
## Work-Life-Balance (WLB)

**Familienbezogene Freistellung**

**Pflegedienste**

**Flexible Arbeitsmodelle**

- Entstanden, um **Frauen** mit Betreuungspflichten die Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen
- Teilweise Ausweitung auf **Männer**, um die gleichmäßige Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen zu fördern
- Vorrangiges Instrument zur Umsetzung des Grundsatzes der **Gleichstellung von Männern und Frauen** (Art. 2 und 3(3) EUV)
- Von der Vereinbarkeitspolitik zur Work-Life-Balance (WLB)



# Der EU- Rechtsrahmen zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

1

5

6

*Um Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie das Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes".(EU-Grundrechtecharta, Art. 33(2), 2000)*

"



## Die Mutterschaftsurlaubs- Richtlinie 92/85/EWG

Schutz der **Sicherheit und Gesundheit** von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz

- Recht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub für erwerbstätige Mütter vor und/oder nach der Entbindung (Art. 8)
- Anspruch auf eine "angemessene" Sozialleistung (≥ Krankengeld), die an eine vorherige Beschäftigungszeit geknüpft sein kann (Art. 11)(siehe C-65/14, *Rosselle*)
- Besonderer Kündigungsschutz während der Schwangerschaft/ des Mutterschaftsurlaubs (Art. 10)
  - unmittelbar anwendbar (C-438/99, *Jiménez Melgar*)
  - Außer in Ausnahmefällen, die nicht mit einer Schwangerschaft zusammenhängen, z. B. bei Massenentlassungen (C-103/16, *Porras Guisado*)

7



## Die Mutterschaftsurlaubs- Richtlinie 92/85/EWG

- Besonderer Schutz vor Benachteiligung (Art. 10):
  - =Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
  - Schwangerschaft+Urlaub kann nicht auf die Schutzzeit angerechnet werden (C- 394/96, *Brown*)
  - Urlaubszeiten beim beruflichen Aufstieg und Dienstalter zu berücksichtigen (Rechtssache C-284/02, *Sass*; C-294/04, *Sarkatzis Herrero*)
  - verbietet den automatischen Ausschluss von Fortbildungskursen (C-592/12, *Napoli*)
  - auf Fälle von In-vitro-Fertilisation ausgedehnt (C-506/06, *Mayr*)
- Recht auf Aufrechterhaltung der mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte (Artikel 11 Absatz 2 Buchstabe a))(C-411/96, *Boyle*)
- Erfasst nicht die Leihmutterschaft (C-167/12, C.D; C-363/12, Z.)

8



## Die Elternurlaubs-Richtlinie

Richtlinie 2010/18/EU über die von den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG)

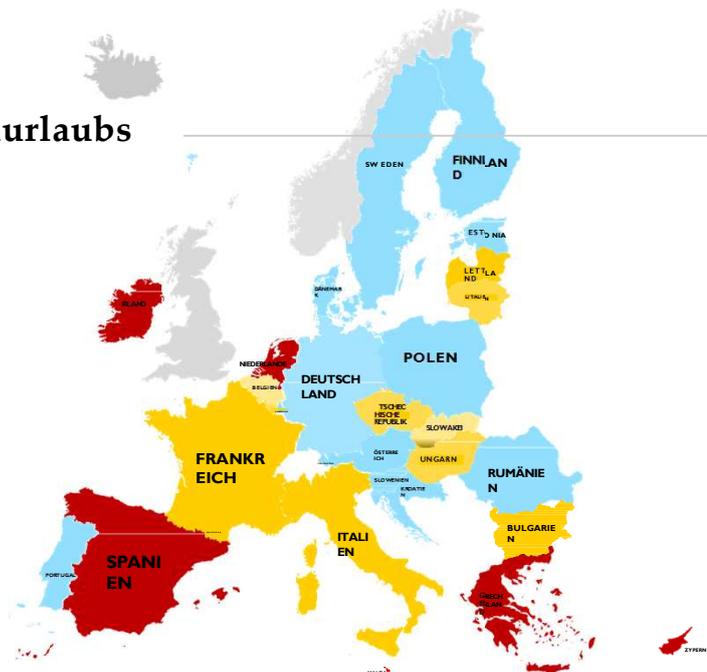
- Anspruch auf 4 Monate Elternurlaub **für jeden Elternteil** zur Betreuung eines Kindes bis zu **8 Jahren** (Kl. 2)
  - auch im Falle von Mehrlingsgeburten - siehe C-149/10, *Chatzi*
- **Unbezahlt** - keine Verpflichtung zur Vergütung des Urlaubs
- Recht auf **Beantragung** flexibler Arbeitsregelungen nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub (Kl. 6)
  - Kein Recht, die Arbeitsleistung nach einem festen Zeitplan zu erbringen (C-366/18, *Ortiz Mesonero*)
- Recht auf Freistellung von der Arbeit wegen höherer **Gewalt** (Kl. 7)

9



## Vergütung des Elternurlaubs innerhalb der EU

- Gut bezahlter Elternurlaub (>66% des Einkommens)
- Bezahlter Elternurlaub (Pauschalbetrag oder <66%)
- Unbezahlter Elternurlaub





## Die Elternurlaubsrichtlinie

- Rechauf Rückkehr an denselben/gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Elternurlaubs (Kl. 5(1))
- Rechauf Aufrechterhaltung der erworbenen/im Erwerb befindlichen Rechte in ihrer derzeitigen Form bis zum Ende des Elternurlaubs (Kl. 5(2))
  - So darf z. B. der Anspruch auf Jahresurlaub nicht eingeschränkt werden (siehe C-350/06 und C-520/06, *Schultz-Hoff u. a.*; C-486/08, *Land Tirol*)
  - kann aber nicht als Zeitraum angesehen werden, in dem tatsächlich gearbeitet wird, um neue Rechte zu erwerben (C-12/17, *Dicu*)
- Rechauf Kündigungsschutz und Schutz vor Benachteiligung (Kl. 5(4))
  - besonders wichtiger Grundsatz des EU-Rechts (C-116/08, *Meerts*)
  - darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (C-174/16, *H*)

11



## Die Elternurlaubs-Richtlinie: Die Rolle der Männer und die Väterquote

- Einführung einer **Väterquote** zur Förderung der Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch Männer
- Ein Monat des Urlaubs ist **nicht zwischen den** Eltern übertragbar
  - Wenn der Vater den nicht übertragbaren Monat nicht in Anspruch nimmt, kann die Mutter ihn nicht in Anspruch nehmen.

*...Männer sollten ermutigt werden, einen gleichberechtigten Teil der familiären Pflichten zu übernehmen. (RL 96/34, Erw. 8)*

*...in vielen Mitgliedstaaten haben Maßnahmen, mit denen Männer aufgefordert werden sollen, in gleichem Maße familiäre Pflichten zu übernehmen, nicht zu befriedigenden Ergebnissen geführt; um eine ausgewogenere Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen zu fördern, sollten daher wirksamere Maßnahmen ergriffen werden; (Rahmenvereinbarung 18.6.2009, Erwägungsgrund 12)*

12



## Förderung der Geschlechtergleichstellung durch WLB-Maßnahmen

WLB-Politik als "Frauenthema"?

Sie ermöglichen die Teilnahme am Arbeitsmarkt, können aber geschlechtsspezifische Annahmen über Betreuungsarbeit/ungleiche Arbeitsmuster verstärken

### Der alte Ansatz

- C-184/83, *Hofmann*:  
'24. die [Mutterschaftsurlaubs-] Richtlinie hat nicht zum Gegenstand, die internen Verhältnisse der Familie zu regeln oder die Aufgabenteilung zwischen den Eltern zu ändern.

-Förderung einer egalitäreren Verteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen -  
**Elternschaft als "geteilte Verantwortung"**

-Männer daran zu hindern, Betreuungsurlaub zu nehmen, kann Geschlechterstereotypen verstärken

**Jetzt**

13



## Förderung der geteilten Elternverantwortung gegen Geschlechterklischees

- C-366/99, *Griesmar*

- C-476/99, *Lommers*

- C-104/09, *Roca Alvarez*:

'24. Männliche und weibliche Arbeitnehmer, die Vater bzw. Mutter von Kleinkindern sind, befinden sich im Hinblick auf die für sie möglicherweise bestehende Notwendigkeit, ihre tägliche Arbeitszeit zu verringern, um sich um dieses Kind kümmern zu können, in einer vergleichbaren Lage

- C-222/14, *Maistrellis*

14



## Förderung der (biologischen) Mutterschaft

---

Betonung des geschlechtsspezifischen Charakters von Mutterschaft und des Mutterschaftsschutzes in der EuGH-Rechtsprechung

- Mutterschaftsurlaub findet keine Anwendung bei Leihmutterschaft (C-167/12, C.D; C-363/12, Z.)
- Maßnahmen, die sich auf den biologischen Umstand der Schwangerschaft beziehen, dürfen nicht auf Männer ausgedehnt werden:
  - C-5/12, *Betriu Montull*
  - C-463/19, *Syndicat CFTC*
- Gefahr, dass die Förderung der Neuverteilung von Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen behindert wird?

15

2

## Die neue Work-Life-Balance Richtlinie (2019)

---

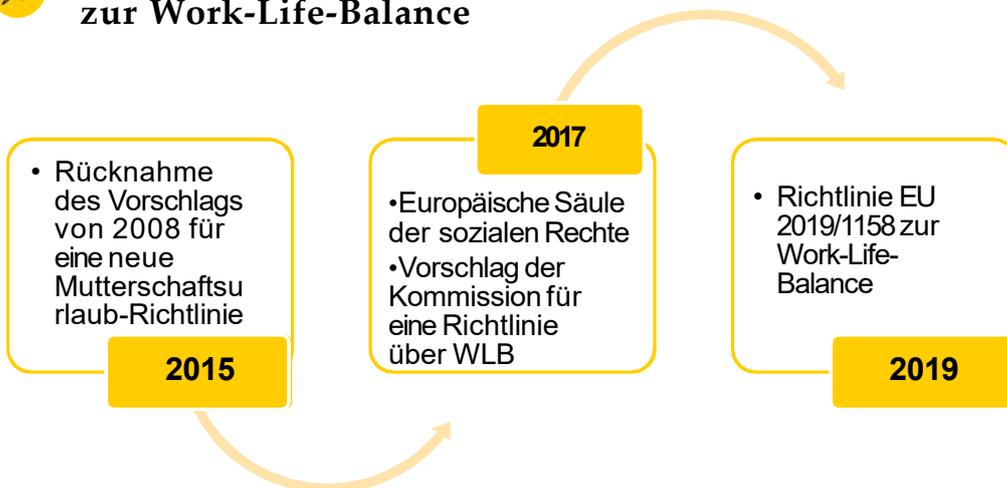
16

### Grundsatz Nr. 9: Work-Life-Balance

*Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen. (Europäische Säule für soziale Rechte, 2017)*



### Von der Vereinbarkeitspolitik zur Work-Life-Balance





## Die Richtlinie EU 2019/1158 zur Work-Life-Balance

### Vaterschaftsurlaub

10 Tage vergütet  
(≥ Krankengeld)

### Elternurlaub

Zwei Monate (von vier)  
nicht übertragbar

### Betreuungsurlaub

5 Tage pro Jahr

### Flexible Arbeitsgestaltungen

Erweitert auf alle berufstätigen  
Eltern (Kinder ≤8) und  
pflegende Angehörige

19



## Vaterschaftsurlaub

*Eine "Arbeitsfreistellung für Väter  
oder – soweit nach nationalem  
Recht anerkannt – gleichgestellte  
zweite Elternteile anlässlich der  
Geburt eines Kindes zum Zweck  
der Betreuung und Pflege"*

- Eingeführt mit der Richtlinie 2019/1158
- 10 Tage
- **Bezahlt** (≥ Krankengeld)
- Es können Vorbeschäftigungszeiten von ≤6 Monaten verlangt werden (Art. 8(2))
- Wird unabhängig vom Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt
- Erweitert auf die "**gleichgestellten zweiten Elternteile**" (*dagegen: EGMR, Hallier et al. gegen Frankreich, 18.01.2018*)

20



## Urlaub für pflegende Angehörige

*"Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmern, um einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition in jedem Mitgliedstaat auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, zu pflegen oder zu unterstützen"*

- Eingeführt mit der Richtlinie 2019/1158
- 5 Tage/Jahr
- **unbezahlt**
- **über die Kinderbetreuung hinaus: um Männern und Frauen mit Betreuungsaufgaben bessere Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben (Erwägungsgrund 27)**
- Integration der Arbeitsfreistellung aufgrund *höherer Gewalt* aus dringenden familiären Gründen
- ≠ Recht auf Pflege (Caracciolo di Torella, 2017)

21



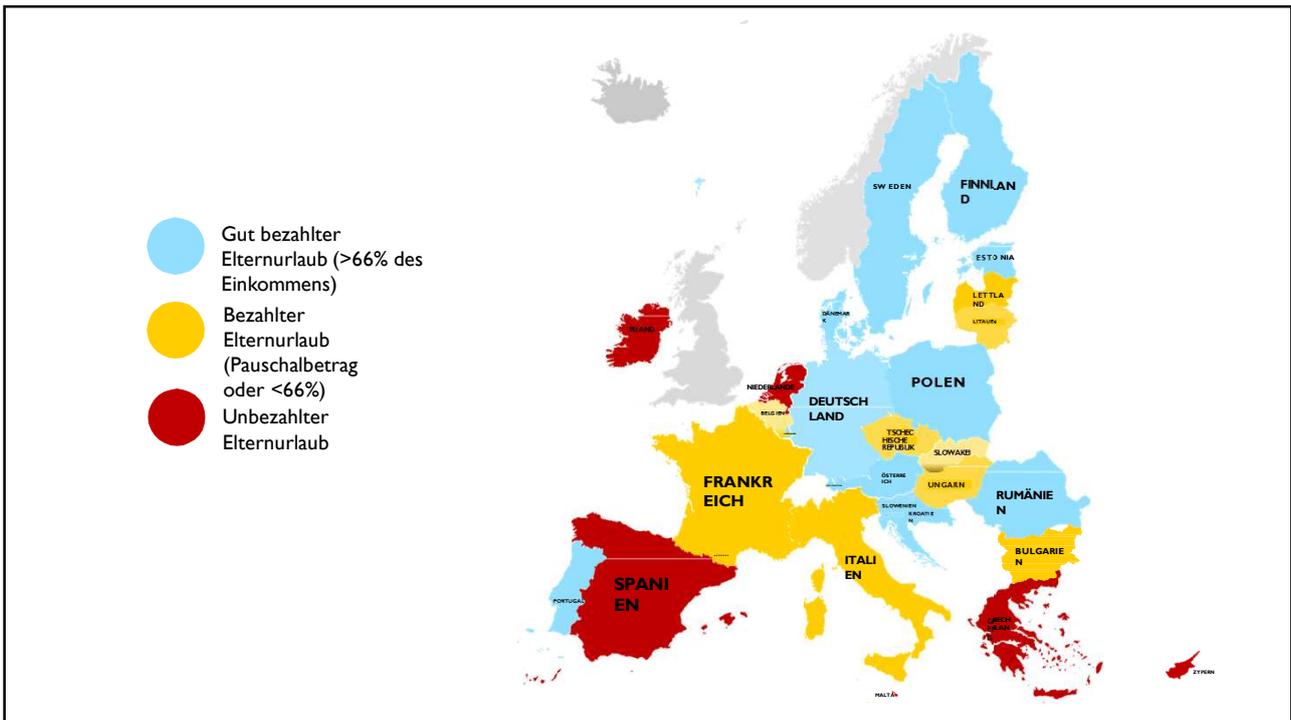
## Elternurlaub

*... "In vielen Mitgliedstaaten gibt es keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, weshalb nur wenige Väter einen Urlaub in Anspruch nehmen."  
(Erwägungsgrund 11)*

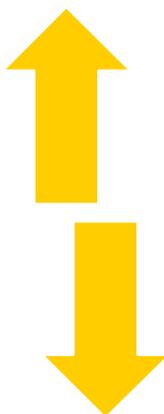
*... die meisten Väter nehmen ihr Recht auf Elternurlaub nicht wahr oder übertragen einen erheblichen Teil ihres Urlaubsanspruchs auf die Mütter" (Erwägungsgrund 20).*

- Recht auf 4 Monate Elternurlaub für jeden Elternteil zur Betreuung eines Kindes unter 8 Jahren
- Von einem zu **zwei nicht übertragbare Monate** (sog. "Väterquote")
- Die Bezahlung oder Vergütung für die beiden nicht übertragbaren Monate sind "in **angemessener** Höhe" zu gewährleisten (Erwägungsgrund 31) und "werden von dem Mitgliedstaat oder den Sozialpartnern festgelegt" (Artikel 8 Absatz 3).
- Das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen.

22



## Flexible Arbeitsregelungen (FAR)



- Ausdehnung des Rechts auf *alle* Arbeitnehmer mit Kindern unter 8 Jahren und pflegende Angehörige für Betreuungs- und Pflegezwecke (Art. 9)
  - Nach wie vor nur ein "Antragsrecht" auf FAR
  - Der Arbeitgeber soll nur Gründe für eine Ablehnung oder eine Aufschiebung angeben
  - FAR können einer angemessenen zeitlichen Begrenzung unterliegen
  - Können von einer bestimmten Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht werden <6 Monate



## Schlussbemerkungen

### Vorteile

- Ein umfassender Ansatz für die Work-Life-Balance
- Einführung des Vaterschaftsurlaubs und des Urlaubs für pflegende Angehörige auf EU-Ebene
- Die "gleichgestellten zweiten Elternteile" und die teilweise Anerkennung von LGBTI+ Familien
- Breiterer Anwendungsbereich (hybrider Begriff des "Arbeitnehmers")

### Nachteile

- Wenigerehergeizig als der ursprüngliche Vorschlag der Kommission
- Die meisten Maßnahmen (Elternurlaub!) sind unbezahlt
- Begrenzter Anwendungsbereich - ungleicher Zugang zu Work-Life-Balance-Maßnahmen?
- Was ist mit der Mutterschaftsurlaubs-Richtlinie?

25



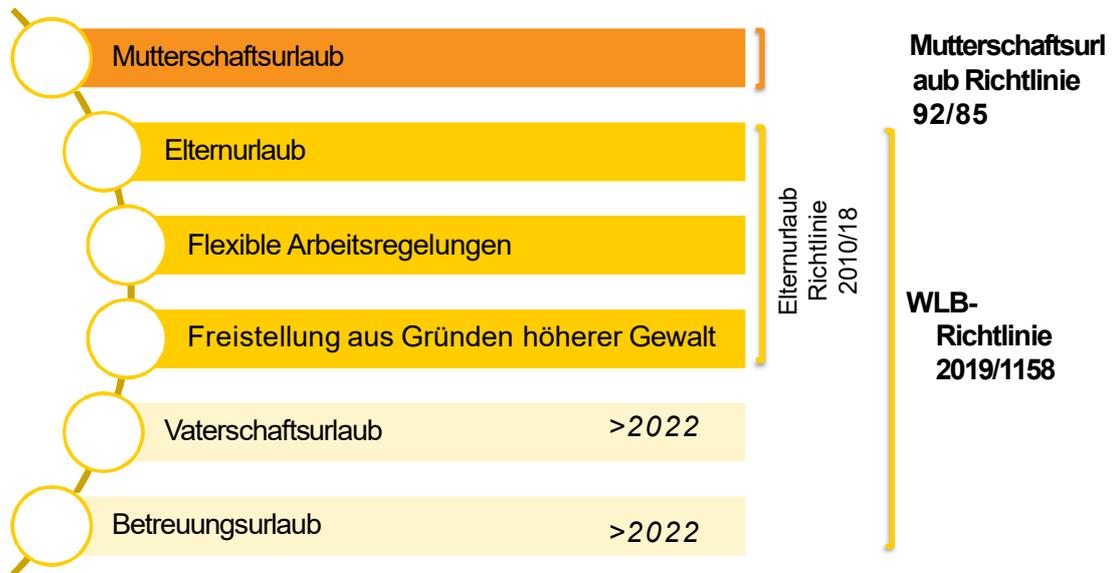
## Ungleichheit beim Zugang zu Work-Life-Balance-Maßnahmen?

# 10-12%

*Anteil der erwerbstätigen Frauen/Männer, die keinen Anspruch auf Elternurlaub haben, in der EU im Jahr 2016. (EIGE 2020)*

- Große Unterschiede bei den Ausschlussraten in den verschiedenen Altersgruppen, Bildungsniveaus, Berufen und Beschäftigungssektoren.
- Selbstständige, Geringqualifizierte und Arbeiter sind seltener anspruchsberechtigt.
- COVID-19 könnte Ungleichheiten und große Unterschiede beim Zugang zu **Telearbeit** und anderen **FAR** verstärken (GFS2020)

26



27



# Danke!

Haben Sie Fragen?

*Elisa Chierigato*

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, *Goethe-Universität Frankfurt*  
Doktorand, *Universität von Verona*

Sie können mich unter  
[chierigato@jur.uni-frankfurt.de](mailto:chierigato@jur.uni-frankfurt.de) oder

[elisa.chierigato@univr.it](mailto:elisa.chierigato@univr.it) erreichen.



UNIVERSITÀ  
di VERONA  
Dipartimento  
di SCIENZE GIURIDICHE



28