

## Work-Life-Balance

EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT  
SEMINAR FÜR ANGEHÖRIGE DER JUSTIZ  
29. November-1. Dezember 2021

Dr. Susanne Burri  
Leitende Expertin  
Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten für  
Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung



Finanziert im Rahmen des Programms "Rechte,  
Gleichstellung und Unionsbürgerschaft  
Programm 2014-2020" der Europäischen Kommission

1

## Gliederung

### 1. Der Kontext

### 2. EU-Politik, Gesetzgebung und Rechtsprechung

- Die Schwangerschaftsrichtlinie 92/85
- Unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in den Gleichstellungsrichtlinien
- Die Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 2019/1158
- Mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- EU-Charta
- Die europäische Säule der sozialen Rechte

### 3. Einige abschließende Beobachtungen

2

## Kontext

### Geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede in der EU 2018 (20-64):

Unterschied bei der Beschäftigungsquote: 11,7 % (Männer 79,0 %; Frauen 67,3 %)

VZÄ-Lücke: 18 % (Männer 76,5 %; Frauen 58,5 %). Lücke bei Paaren mit Kindern: 27 %.

Anteil der Teilzeitbeschäftigung: Männer 8,7%; Frauen 31,3%

### Gender Care Gap:

Berufstätige Frauen verbringen im Durchschnitt 22 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, während berufstätige Männer etwa 9 Stunden damit verbringen.

### Geschlechtsspezifisches Lohngefälle:

Der Bruttostundenverdienst von Frauen lag im Jahr 2019 im Durchschnitt 14,1 % unter dem von Männern (EU27-Daten)

### Gender Pension Gap:

35,7 % im Durchschnitt der EU im Jahr 2017

#### Quellen:

- Beschäftigung und soziale Entwicklungen in Europa 2019, Statistischer Anhang, S. 228-231
- Europäische Kommission, Bericht 2019 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU
- Eurofound (2015) Politische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Europarat, Gleichstellung der Geschlechter und Schließung des geschlechtsspezifischen

3

## Wichtigste EU-Instrumente

- Schwangerschaftsrichtlinie 92/85
- Die Richtlinie 2019/1158 über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben soll bis zum 2. August 2022 umgesetzt werden: Die Richtlinie 2010/18 über Elternurlaub wird aufgehoben (die Richtlinie 96/34 wird aufgehoben)
- Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts:
  - Gleiches Entgelt und gleiche Behandlung am Arbeitsplatz (Art. 157 AEUV; Neufassung 2006/54)
  - Gesetzliche Sozialversicherung (79/7)
  - Selbstständige Tätigkeit (2010/41)
  - Waren und Dienstleistungen (2004/113)
- EU-Charta:
  - Kapitel über die Gleichstellung: Artikel 20-26
  - Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben: Artikel 33 Absatz 2:

4

## Schwangerschaftsrichtlinie 92/85

- Ziel: Förderung der Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit von:
  - Schwangere Arbeitnehmerinnen
  - Arbeitnehmerinnen, die vor kurzem entbunden haben oder
  - stillen (Art. 2)
- Einige relevante Fälle zum persönlichen Geltungsbereich: *Mayr* (C- 506/06); *Danosa* (C- 232/09); *CD* (C-167-12); *Porras Guisado* (C-103/16)

5

## Schwangerschaftsrichtlinie 92/85

- 14 Wochen Mutterschaftsurlaub (Art. 8)
- Kein Mutterschaftsurlaub für Leihmütter: *CD* (C-167/12) und *Z.* (C-363/12)
- Zahlung oder angemessene Entschädigung (Art. 11): *McKenna* (C-191/03);
- Mindestbeitragszeit (Art. 11(4): *Rosselle* (C-65/14)
- Zeitraum des Elternurlaubs vor dem Mutterschaftsurlaub: *TSN* (C-512/11)
- Feiertage: *Merino Gómez* (C-342/01)
- Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub im Tarifvertrag: *Syndicat CTFC* (C-463/19)

6

## Kündigungsschutz im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

- Kündigungsschutz vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs (Artikel 10): *Brown* (C-394/96); *Melgar* (C-438/99)
- Gilt für befristete Verträge: *Tele Danmark* (C-109/00)
- Anforderungen im Falle von Massenentlassungen: *Porras Guisado* (C-103/16)

7

## Rückkehr nach Ende des Mutterschaftsurlaubs

- Art. 15 Neufassung der Richtlinie 2006/54:
  - Rückkehr zur eigenen oder gleichwertigen Arbeit
  - Nutzen aus der Verbesserung der Arbeitsbedingungen *Thibault* (C-136/95); *Napoli* (C-595/12)
- Vorschlag zur Änderung der Schwangerenrichtlinie (KOM 2008, 637) zurückgezogen

8

## Unmittelbare Diskriminierung

- Unmittelbare Diskriminierung ist definiert als: "wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde".
- Verbot einer weniger günstigen Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft (z. B. Art. 2(2)(c) Richtlinie 2006/54)
- Einige Fälle: z. B. *Dekker* (177/88); *Lewen* (C-333/97); *Melgar* (C-438/99); *Gassmayr* (C-194/08); *Parviainen* (C-471/08); *Syndicat CFTC* (C-463/19)
- In Bezug auf den Elternurlaub: *Maïstrellis* (C-222/14)

9

## Richtlinie 2019/1158 über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Betreuer (zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU)

- Einige Ausgangspunkte:
  - Anreize für Männer, den Urlaub anzutreten
  - Urlaub nicht nur zur Betreuung von Kindern, sondern auch von kranken oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Vaterschaftsurlaub: neues Recht
- Elternurlaub: ähnlich wie das Recht auf Elternurlaub in der Richtlinie 2010/18 hinsichtlich der Dauer, aber jetzt teilweise bezahlter statt unbezahlter Urlaub
- Urlaub für Pflegepersonen: neues Recht auf Urlaub
- Flexible Arbeitsregelungen: Umfang und Rechte werden geklärt
- Bestimmungen über Nichtdiskriminierung, Kündigungsschutz, Viktimisierung usw.

10

## Vaterschafts- urlaub

- Vaterschaftsurlaub für Väter (oder bei Anerkennung eines gleichwertigen zweiten Elternteils) anlässlich der Geburt des Kindes zum Zwecke der Betreuung des Kindes
- 10 Arbeitstage, bezahlt in Höhe des Krankengeldes, Höchstgrenze ist möglich

11

## Elternurlaub

- Elternurlaub: Freistellung von der Arbeit für Eltern aufgrund der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes
- Aufhebung der Richtlinie 2010/18
- Individuelles Recht auf Urlaub von vier Monaten, nicht übertragbar für mindestens zwei Monate
- Bis zu einem bestimmten Alter (8 Jahre)
- Die Zahlung oder Vergütung wird vom MS für zwei Monate festgelegt, ohne Mindestbetrag
- Keine Änderung hinsichtlich der Freistellung aufgrund höherer Gewalt

12

## Urlaub für Pflegekräfte

- Pflegeurlaub für Arbeitnehmer, die einen Verwandten oder eine Person, die im selben Haushalt wie der Arbeitnehmer lebt und aufgrund eines schwerwiegenden medizinischen Grundes (gemäß der Definition des MS) in erheblichem Maße Pflege oder Unterstützung benötigt, persönlich pflegen oder unterstützen
- Als "Angehöriger" gilt der Sohn, die Tochter, die Mutter, der Vater, der Ehegatte oder, sofern solche Partnerschaften nach nationalem Recht anerkannt sind, der Lebenspartner eines Arbeitnehmers;
- 5 Arbeitstage pro Jahr (unbezahlt)

13

## Arbeitsrecht

- *Meerts (C-116/08); Lyreco (C-588/12); Praxair (C-486/18); Gómez-Limón (C-537/07)*
- In der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gelten besondere Bestimmungen für die drei Urlaubsarten (Artikel 10):  
Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Betreuungsurlaub
- Bereits erworbene oder noch zu erwerbende Rechte werden beibehalten, und Änderungen während des Urlaubs gelten bis zum Ende des Urlaubs.
- Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu nicht weniger günstigen Bedingungen
- Die Mitgliedstaaten legen den Arbeitsvertrag bzw. das Arbeitsverhältnis während des Urlaubs fest, einschließlich der Ansprüche auf Sozialversicherung und Rentenbeiträge, und stellen gleichzeitig sicher, dass das Arbeitsverhältnis während dieses Zeitraums fortbesteht

14

## Flexible Arbeitsrege- lungen

- Flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer/-innen mit Kindern bis zu mindestens 8 Jahren und Betreuer
- Flexible Arbeitsregelungen = Anpassung des Arbeitsrhythmus:
  - Fernarbeitsregelungen
  - flexible Arbeitszeiten oder
  - eine Verringerung der Arbeitszeit

15

## Flexible Arbeits- regelungen (Forts.)

- Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter (8 Jahre) und für Betreuer zu Betreuungszwecken
- Die Arbeitgeber müssen die Anträge prüfen und beantworten und eine Ablehnung begründen
- Die Dauer kann angemessen begrenzt werden. Wenn die Dauer begrenzt ist, Recht auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster am Ende des vereinbarten Zeitraums
- Antrag auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsrhythmus bei Änderung der Umstände vor Ablauf des vereinbarten Zeitraums: Der Arbeitgeber muss diesen Antrag prüfen und ihm entsprechen
- Qualifizierungszeitraum möglich (nicht länger als 6 Monate)

16



## Verschiedenes

- Verbot der Diskriminierung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Urlaub oder der Ausübung des Rechts auf flexible Arbeitsregelungen
- Schutz vor Entlassung und vor Benachteiligung
- Beweislast im Falle einer vermuteten Entlassung
- Sanktionen (einschließlich z. B. Geldstrafe)
- Gleichstellungsstellen
- Etc.

17

## Mittelbare Diskriminierung

- Mittelbare Diskriminierung liegt vor, "wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich".
- Mobilität: *Danfoss* (109/88)
- Vergleichbarkeit: *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02)
- Ein rechtmäßiges Ziel muss konsequent und systematisch verfolgt werden: *Leone* (C- 173/13)
- In Bezug auf den Elternurlaub: z. B. *Lewen* (C-333/97); *Rieznice* (C-7/12); *Praxair MRC* (C-486/18)

18

## Die Charta

- Der Wert des Elternurlaubs als soziales Recht.  
Art. 33(2):  
*Um Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, hat jede Person 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.*
- EuGH in der Rechtssache *Zoe Chatzi (C-149/10)*:  
"Die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, der zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts gehört und dessen grundlegender Charakter in Artikel 20 der Charta der Grundrechte bekräftigt wird, ist bei der Umsetzung des Rechts auf Elternurlaub umso wichtiger, als dieses soziale Recht selbst in Artikel 33 Absatz 2 der Charta der Grundrechte als Grundrecht anerkannt wird" (Cons. 63).
- Anwendung in horizontalen Beziehungen: z. B. Bauer (C-569/16) und CRESCO (C-193/17)

19

## Grundsätze der Europäische n Sozialen Säule

### 9. Work-Life-Balance

*Eltern und Menschen mit Betreuungspflichten haben das Recht auf angemessenen Urlaub, flexible Arbeitsregelungen und Zugang zu Betreuungsdiensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub, um ihren Betreuungspflichten nachzukommen, und werden ermutigt, diese in ausgewogener Weise zu nutzen.*

20

## Einige abschließende Beobachtungen

- Schrittweises Verfahren, wichtige Rolle des EuGH (z. B. Schwangerschaft)
- Abnehmender Umfang der Rechte
- Fragen der Vergleichbarkeit
- Unstimmigkeiten in der Rechtsprechung (z. B. Schutz der Mutterschaft gegenüber der Elternschaft; Aufteilung der Arbeits- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern)
- Mögliche Rolle der Charta
- Bisher keine Änderungen der Schwangerschaftsrichtlinie 92/85

21

## Work-Life-Balance-Richtlinie

- Bezahlter Vaterschaftsurlaub und bezahlter Elternurlaub könnten ein Anreiz für Väter sein
- Pflegeurlaub zum ersten Mal in der EU-Gesetzgebung
- Rechte auf flexible Arbeitsregelungen sind stärker als bisher
- Übereinstimmung mit Gleichbehandlungsvorschriften (z. B. Beweislast, Kündigungsschutz)

22

## Einige verbleibende Fragen

- Umfassender Ansatz fehlt noch
- Bekämpfung von Geschlechterstereotypen (siehe z.B. Art. 5 CEDAW)
- Längerer Urlaub, insbesondere Pflegeurlaub; Bezahlung
- Stärkeres Recht auf flexible Arbeitsregelungen, auch das Recht auf Verlängerung der Arbeitszeiten
- Legislativvorschläge zu Kinderbetreuungseinrichtungen
- Auswirkungen des Urlaubs auf die Ansprüche auf (gesetzliche) Sozialversicherung und (betriebliche) Renten, auch im Falle einer vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung
- Wertschätzung der Pflege und Umgang mit Risiken im Zusammenhang mit der Pflege....
- COVID-19: Gleichstellung der Geschlechter über den Arbeitsplatz hinaus

23

## Weitere Lektüre

- Veröffentlichungen des Europäischen Netzes von Rechtsexperten für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung: <https://www.equalitylaw.eu/>
- E. Caracciolo di Torella & A. Masselot, *Responsibilities in European Law and Policies: Who Cares?*, Taylor & Francis, 2020
- M. de la Corte-Rodriguez, *EU Law on Maternity and Other Child-Related Leaves. Impact on Gender Equality*, Wolters Kluwer 2019
- Eurofound und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE): *EU-Studie zeigt, dass COVID-19 die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zunichte machen könnte*, siehe <https://eige.europa.eu>

24