

KU LEUVEN

Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und pflegende Angehörige

& zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

Christina Hiessl

Professorin für Arbeitsrecht, KU Leuven

christina.hiessl@kuleuven.be



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

1



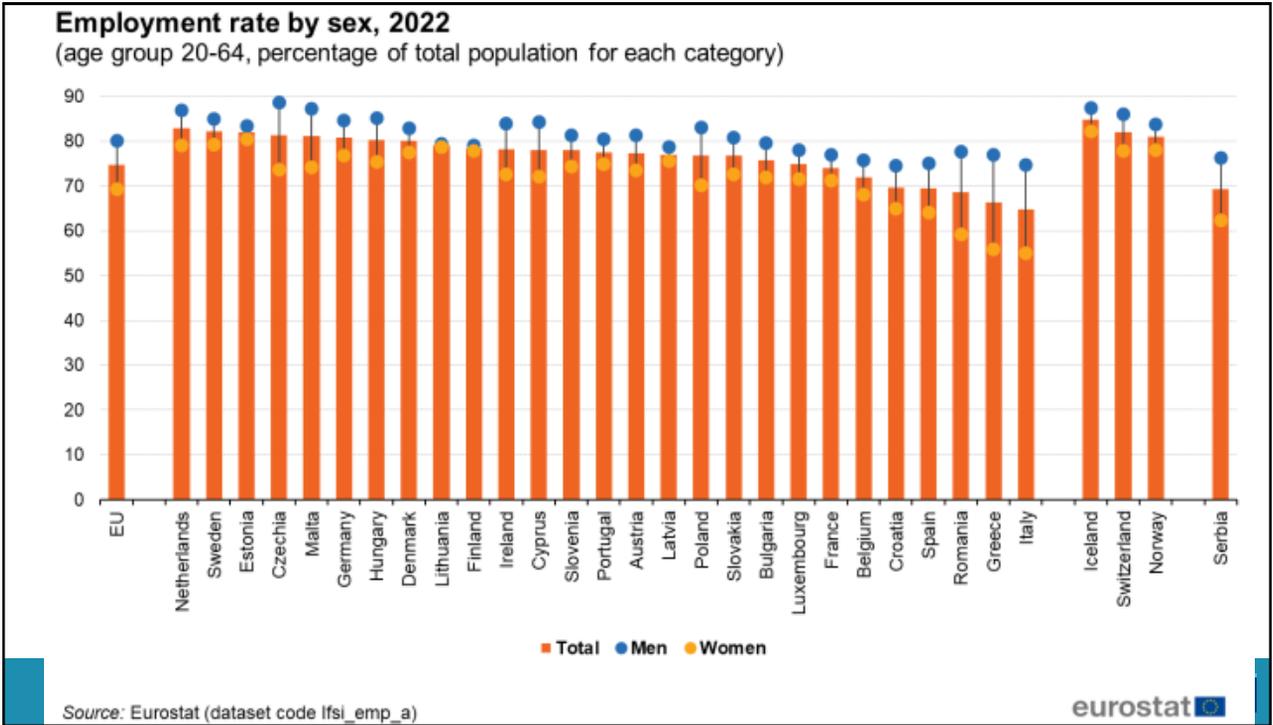
Hauptziele der Richtlinie

Abbau der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede
in Bezug auf
Beschäftigungsniveau,
Arbeitszeiten und
Überqualifizierung

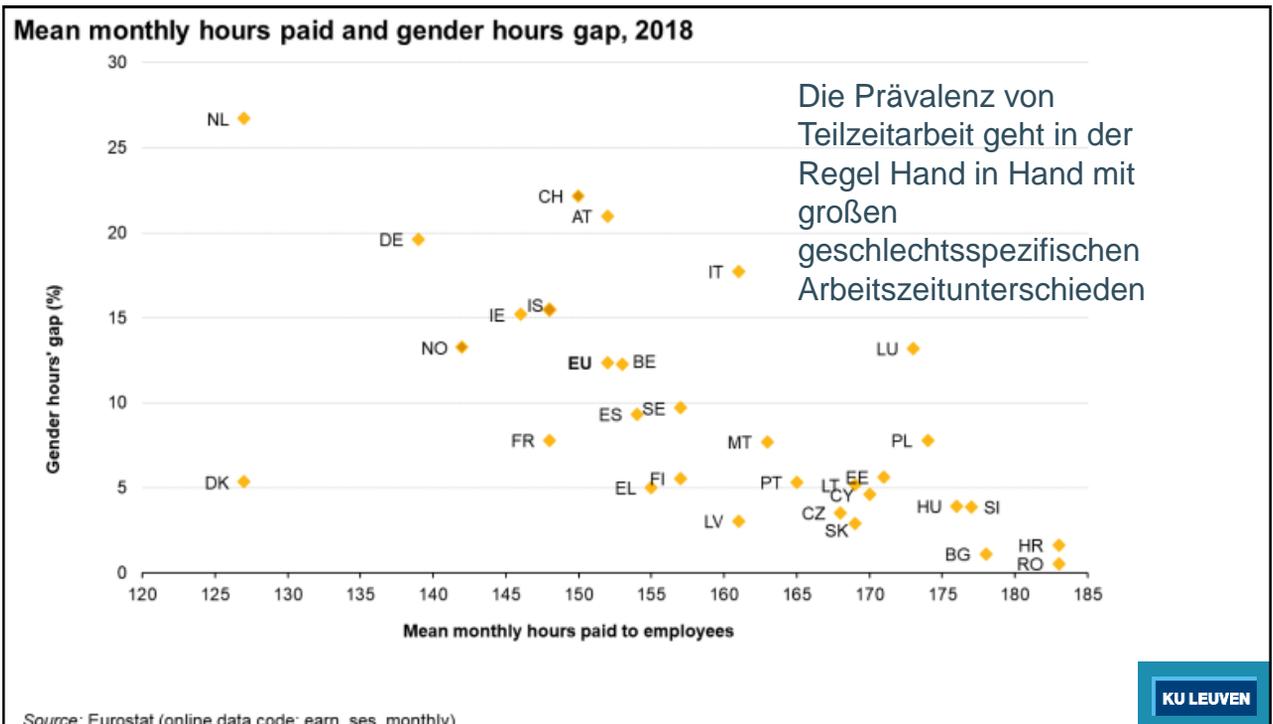
... Langsame Fortschritte bei der Verringerung der Lücken

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)

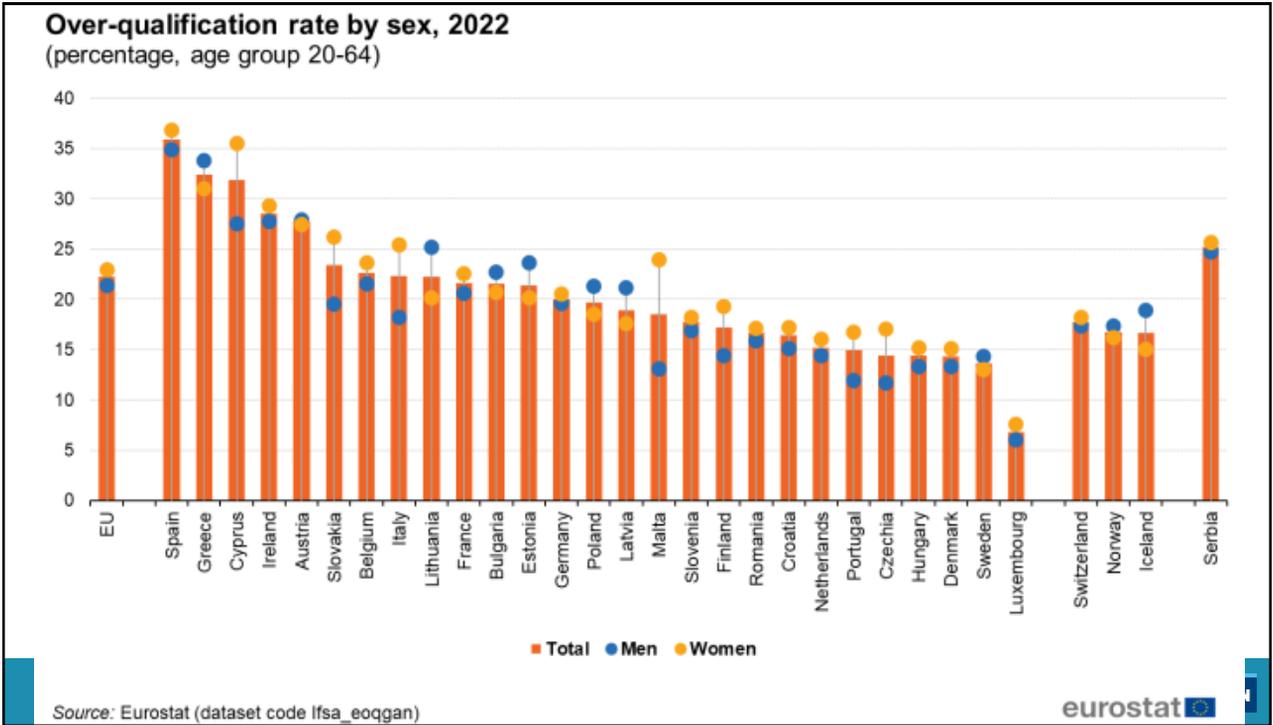
2



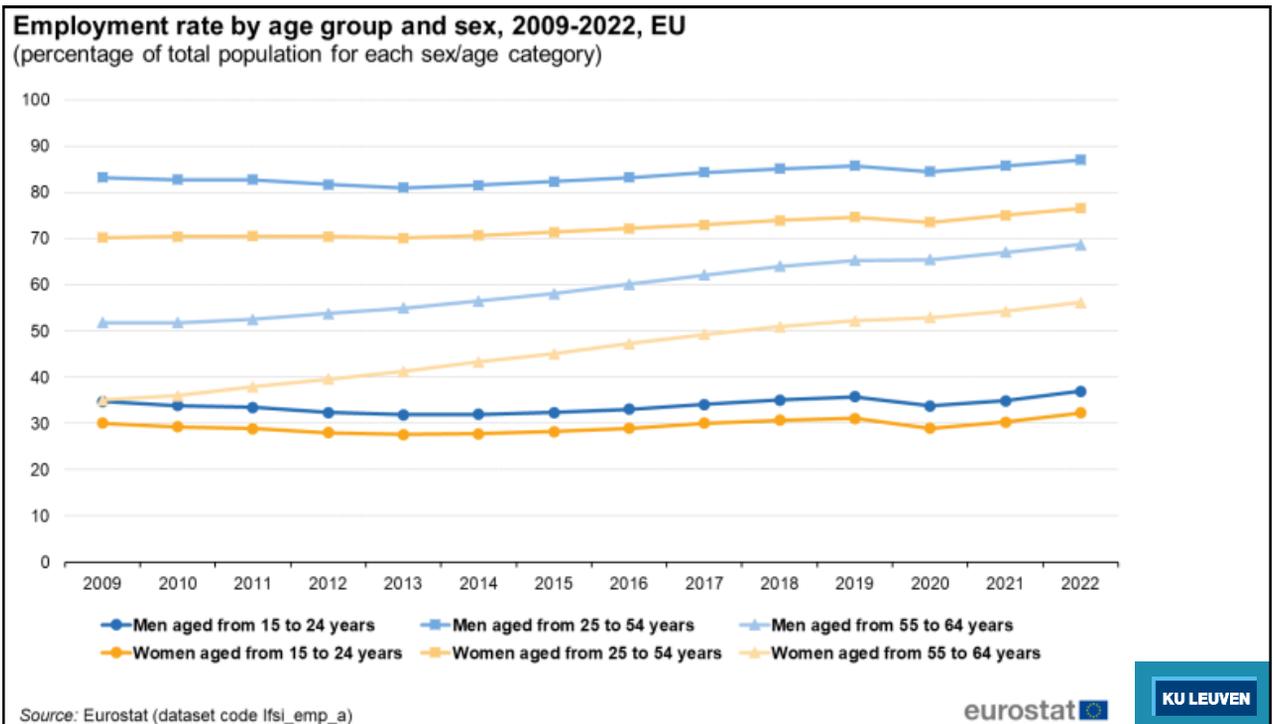
3



4



5



6

Wichtige Erwägungen

- **Wirtschaftlicher Verlust durch** geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung: 370 Milliarden Euro pro Jahr
- Im Durchschnitt steigt die **Erwerbsbeteiligung der Väter** und die der Mütter sinkt, wenn sie Kinder haben
- Vorschlag von 2008 zur Überarbeitung der **Mutterschaftsrichtlinie** 92/85/EWG wurde 2015 zurückgezogen
- Sozialpartner können sich nicht auf eine neue Rahmenvereinbarung einigen, die die **Elternurlaubsrichtlinie** (PLD; ursprünglich Richtlinie 96/34/EG, dann 2010/18/EU) ersetzen soll

7

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



7



Überblick über die Bestimmungen

Richtlinie 2019/1158

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)

8

8

Umfang

Art. 2: alle Arbeitnehmer

- Arbeitsvertrag / Arbeitsverhältnis im Sinne des nationalen Rechts
- Aber "unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH"
- Siehe frühere Rechtsprechung
 - PLD: öffentlicher Sektor (Rechtssachen *Chatzi, H. gegen Land Berlin*)
 - Vgl. die Rechtsprechung zum "Lawrie-Blum-Konzept" in anderen Kontexten (z. B. Manager, Richter, Arbeitnehmer auf Abruf, Gigworker...)
- Vgl. Mutterschaftsurlaub auch für Selbstständige (Art. 8 Selbstständigen-Richtlinie 2010/41/EU)

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Art. 5: Elternurlaub

- Abs. 1: Recht auf **4 Monate** Urlaub *aufgrund von* Geburt oder Adoption
- Vor dem angegebenen **Alter** des Kindes (**bis zu 8 Jahren**)
- Min. **2 Monate nicht übertragbar**
- "Angemessene" **Meldefrist**
 - **Berücksichtigung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern**
- Erforderliche Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer: max. 1 Jahr
 - Anerkennung von **aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen**

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Art. 5: Elternurlaub

- Rechtsprechung des EuGH: **keine anderen Bedingungen**
 - Rechtssache *CAE 2021*: Erfordernis, zum Zeitpunkt der Entbindung beschäftigt zu sein
 - Fall *Maïstrellis*: Voraussetzung, dass der Partner des Arbeitnehmers erwerbstätig ist
- **Aufschub** um einen angemessenen Zeitraum, wenn dies "den **reibungslosen Betrieb** des Arbeitgebers **ernsthaft stören** würde".
 - **Schriftliche Begründungen**

11

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



11

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Art. 7: Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

- Dringende familiäre Gründe im Falle von **Krankheit oder Unfall**
- **Nationales Recht: Begrenzung auf bestimmte Zeitspanne** pro Jahr und/oder pro Fall

Art. 4: Vaterschaftsurlaub

- Abs.1: für **Väter** oder nach nationalem Recht anerkannte "**gleichwertige zweite Eltern**" *anlässlich der* Geburt oder Adoption
- **10 Arbeitstage** (vor und/oder nach der Geburt)
- **Keine Anforderungen an die Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer**

12

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



12

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Art. 6: Urlaub für pflegende Angehörige

- Art. 3: Erbringer von Pflege/Unterstützung für einen **Angehörigen/im gleichen Haushalt lebende Person**, der/die aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf **erhebliche** Pflege/Unterstützung angewiesen ist
 - Verwandter = Kind / Elternteil / Partner
- **5 Arbeitstage** / Jahr
 - Alternative Bezugszeiträume nach nationalem Recht
- Nationales Recht: Einzelheiten zum **Geltungsbereich und zu den Bedingungen**; Erfordernis eines "angemessenen Nachweises".

13

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



13

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Unterscheidung zwischen Urlaubsarten

- Unerheblichkeit der Bezeichnung nach nationalem Recht
- Das Urlaubssystem muss folgende Mindestanforderungen erfüllen
 - Mutterschaftsrichtlinie
 - WLB-Richtlinie
 - Bestimmungen zur geschlechtsspezifischen Diskriminierung (Art. 157 AEUV, Neufassung der Richtlinie, Richtlinie über Selbstständige)
- **Rechtsprechung des EuGH**
 - Rechtssachen *Syndicat CFTC*, *Roca Álvarez*, *Betriu Montull*: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn das Recht auf "Mutterschaft" tatsächlich zum Zwecke der Kindererziehung gewährt wird

14

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



14

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Art. 9: Flexible Arbeitsregelungen

- Art. 3: angepasste Arbeitsmuster, u.a. durch **Fernarbeit / flexible Arbeitszeiten / reduzierte Arbeitszeiten**
- **Antragsrecht** für Eltern und pflegende Angehörige
 - "**Angemessene zeitliche Begrenzung**" nach nationalem Recht
- **Arbeitgeber müssen** Anträge **prüfen** und innerhalb einer angemessenen Frist beantworten
 - Berücksichtigung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern
 - Gründe für eine eventuelle Ablehnung/Aufschiebung

Vgl. die Rechtsprechung des EuGH zum PLD

- Rechtssachen *Ortiz Mesonero, Rodríguez Sánchez*: Rechte nur für Arbeitnehmer, die aus dem Elternurlaub zurückkehren

15

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



15

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Art. 5(6-7): Flexible Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternurlaub

- **Recht auf Anfrage**
 - "**Einzelheiten für die Anwendung**", die im nationalen Recht festgelegt sind
- **Arbeitgeber müssen** Anträge **prüfen** und innerhalb einer angemessenen Frist beantworten
 - Berücksichtigung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern
 - Schriftliche Begründung der Ablehnung

Art. 5(8): angepasste Regelungen für den Elternurlaub

- Die MS sollen den Anpassungsbedarf "prüfen".
 - Für Adoptiveltern / behinderte Eltern; Eltern von Kindern mit einer Behinderung / Langzeiterkrankung
 - Vgl. die Rechtssache *Chatzi* über Eltern von Zwillingen

16

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



16

Rechte auf Urlaub und/oder flexible Regelungen

Für alle Arrangements

- Art. 3(2): Pro-rata-temporis-Berechnung
 - Proportional zur Arbeitszeit
 - Siehe die Rechtsprechung des EuGH zum Jahresurlaub bei wechselnden/flexiblen Arbeitszeiten (Rechtssachen *Zentralbetriebsrat der LKH Tirols, Brandes, Greenfield*)
- **Recht auf Rückkehr** zum ursprünglichen Arbeitsrhythmus
 - Vorzeitige Rückkehr aufgrund geänderter Umstände: Arbeitgeber muss prüfen und reagieren

17

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



17

Bezahlung/Zulage

Art. 8

- **Vaterschaftsurlaub**
 - Äquivalent zum Krankengeld
 - Erforderliches vorherige Beschäftigungsdauer: max. 6 Monate
- **Elternurlaub**
 - "... wird so festgelegt, dass die Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile erleichtert wird".
- **Vgl. Art. 11 Mutterschaftsrichtlinie & Rechtsprechung des EuGH:**
 - Volles Entgelt (Fälle *Parviainen, Gassmayr*) während des individuellen risikobezogenen Urlaubs oder der angepassten Arbeit
 - Krankengeld während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs

18

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



18

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Art. 10: Beschäftigungsansprüche

- Rechte "**erworben / im Begriff zu erwerben**"
 - Bleiben bis zum Ende des Urlaubs aufrecht
 - einschließlich der **Verbesserungen**, "auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten".
 - Aufrechtzuerhaltendes Beschäftigungsverhältnis
 - Die Mitgliedstaaten entscheiden über den Status des Arbeitsvertrages auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche einschließlich der Rentenbeiträge

Art. 11: Diskriminierung

- Aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Urlaub / Arbeitsfreistellung / flexiblen Arbeitsregelungen

19

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



19

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

- **Vgl. die Rechtsprechung des EuGH und des EFTA-Gerichtshofs zum PLD**
 - *Zentralbetriebsrat des LKH Tirols*: **Aufrechterhaltung der Rechte** während des 2-jährigen Elternurlaubs
 - Nicht: **Entstehen neuer Rechte** (Fall *Botoşani* - entgegen Art. 11(2)a Mutterschaftsrichtlinie... noch anwendbar?)
 - *Meerts, Lyreco, Praxair MRC*: **Berechnung von Abfindungen** auf der Grundlage des Einkommens im Bezugszeitraum
 - *H gegen Land Berlin*: Verlängerung der **Probezeit**; unmittelbare Anwendbarkeit
 - *Riežniece*: **Rückkehr** in die Position, die abgeschafft werden soll
 - *ESA gegen Norwegen 2019, Gómez-Limón*: kein Schutz vor Diskriminierung in der **sozialen Sicherheit**

20

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



20

Durchsetzung der Rechte

Art. 12: Kündigungsschutz und Beweislast

- Recht auf **ordnungsgemäße schriftliche Begründung der Entlassung durch den Arbeitgeber**
- **Prima-facie-Fall** einer Entlassung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Urlaub / Freistellung / flexiblen Regelungen
 - Verlagerung der Beweislast, wenn der Arbeitnehmer vor Gericht/bei der zuständigen Behörde "Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass die Kündigung aus diesen Gründen erfolgt ist"
- Nicht von Amts wegen / Strafverfahren

Art. 13: Sanktionen

- Wirksam, verhältnismäßig und abschreckend
- MS zur Gewährleistung der Umsetzung

21

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



21

Durchsetzung der Rechte

Art. 14: Viktimisierung

- Schutz vor nachteiligen Folgen von Beschwerden innerhalb des Unternehmens / Gerichtsverfahren
- Inkl. Arbeitnehmervertreter

Art. 15: Gleichbehandlungsstellen

- Ergänzung der Zuständigkeit bestehender Stellen gemäß Art. 20 Neufassung der Richtlinie

Art. 17: Verbreitung von Informationen

- Unterrichtung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (einschließlich KMU) über die nationalen Maßnahmen "mit allen geeigneten Mitteln".

22

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



22



Umsetzung

Art. 20:

- 2. August **2022**
- 2. August **2024** für die letzten 2 Wochen des bezahlten Elternurlaubs

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)

23

23



■ No draft yet
 ■ Draft law
 ■ Final legislation
 ■ Not an EU member

... Mit Gründen
versehene
Stellungnahme der
KOM vom 19. April
2023 an die Staaten,
die die Richtlinie nicht
umsetzen, sowie an
BE, FR, CY, EL und
HR

Quelle: iuslaboris.com

KU LEUVEN

24

Bedeutung des Rechtsrahmens für die Inanspruchnahme von Urlaub

Inanspruchnahme von gut bezahltem und nicht übertragbarem Urlaub durch Väter

- 62% (FR, > 2 Wochen), 74% (ES, > 4 Wochen; UK, 1 Woche), 83% (NL, 3 Tage)
- 70-90% (NO, 10 Wochen), 81% (IS, 13 Wochen), 88% (SE, 20 Wochen)

Inanspruchnahme von unbezahltem oder geringer bezahltem Urlaub

- 11% der Väter (NL)
- Female share: 93% (ES), 96% (FR)

Urlaubsdauer: gut bezahlter und nicht übertragbarer Urlaub vs. durchschnittlicher Urlaub der Väter

- 14 vs. 12,6 Tage (PL), 10 vs. 9,8 Wochen (NO), 13 vs. 17,6 Wochen (IS), 20 vs. 21,2 Wochen (SE)

Inanspruchnahme des Jahresurlaubs durch Väter

- 43% (UK), 60% (NL)

Quelle: Bartova & Keizer in Palgrave Handbook of Family Policy (2020) 

25

Anhaltende Herausforderungen

• Demografischer Wandel

- Bedeutung der **Anbindung** von Arbeitnehmern mit familiären Betreuungspflichten **an den Arbeitsmarkt**
- **Informelle Langzeitpflege ist** schwieriger zu regulieren als Kindererziehung

• Finanzielle Schlüsselaspekte (Sozialversicherungsleistungen, steuerliche Anreize, institutionelle Pflegeleistungen) **können nicht durch EU-Recht geregelt werden.**

- Vgl. die Verfehlung der **Barcelona-Ziele** von 2002 bis 2010; anhaltende Herausforderungen hinsichtlich der Verfügbarkeit von Pflegeeinrichtungen, Öffnungszeiten usw.

26

Institut für Arbeitsrecht (Abteilung Sozialrecht)



26

KU LEUVEN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Christina Hiessl

Professorin für Arbeitsrecht, KU Leuven

christina.hiessl@kuleuven.be