



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Richtlinie 2019/1158 - (neuer) Schritt in Richtung Gleichstellung?

Jelena Peranic Attenelle, LL.M.
D3 Gleichstellung der Geschlechter
DG JUST



Organisiert im Rahmen des Programms „Bürgerinnen und
Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV) 2021-2027“
der Europäischen Kommission

Justice
and Consumers

1



Einführung

- **Unsere Ziele heute:**

- ❖ *Familienurlaube und ihre Geschichte*
- ❖ *warum Richtlinie 2019/1158*
- ❖ *etwas Neues, etwas Altes -*
Bestimmungen der Richtlinie
- ❖ *Umsetzung und Durchführung*

Justice
and Consumers

2

Was ist Work-Life-Balance (WLB)?

- ❖ Der Begriff "Work-Life-Balance" taucht erstmals in den 80er Jahren im Vereinigten Königreich auf (Teil der Frauenbefreiungsbewegung).
- ❖ Die Bewegung setzte sich für flexible Arbeitszeiten und Mutterschaftsurlaub für Frauen ein

3

Teil I: VERGANGENHEIT

zur WLB-Richtlinie



4



WLB-Richtlinie - aufbauend auf dem bereits bestehenden Rechtsrahmen

- die erste Richtlinie über Elternurlaub, 1996
überarbeitet im Jahr 2010:

- Richtlinie 2010/18

nicht viele Änderungen:

*Aus 3 Monaten unbezahltem Elternurlaub werden
4 Monate*

ein Monat, nicht übertragbar zwischen den Eltern

Justice
and Consumers

5



... aufbauend auf dem bestehenden Rechtsrahmen

-Mutterschaftsurlaub Richtlinie 92/85

*Recht erwerbstätiger Mütter auf einen
Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen*

2 von 14 Wochen obligatorisch

*die Zahlung mindestens in Höhe des Krankengeldes
des MS*

*Kündigungsverbot vom Beginn der Schwangerschaft
bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs (Ausnahme: kein
Zusammenhang mit der Schwangerschaft, schriftliche
Begründung)*

Justice
and Consumers

6



... bestehender rechtlicher Rahmen

- Richtlinie 2010/41 Gleichbehandlung von Selbstständigen

Selbstständig Erwerbstätige sowie Ehefrauen und Lebenspartnerinnen von Selbstständigen sollen ein ausreichendes Mutterschaftsgeld erhalten, das eine Unterbrechung ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft für mindestens 14 Wochen ermöglicht

Justice
and Consumers

7



Richtlinie über Mutterschaftsurlaub - Änderungsvorschlag 2008

oder wie der Weg zur Hölle (oder ins Nirgendwo) mit guten Vorsätzen gepflastert ist

MUTTERSCHAFTSURLAUB 18 WOCHEN

Mutterschaftsurlaub 20 Wochen

**letztes Monatsgehalt oder
ein durchschnittliches Monatsgehalt, keine**

Obergrenze

Vaterschaftsurlaub von 2

Wochen.

BEZAHLT UND NICHT ÜBERTRAGBAR

Etc ...

Justice
and Consumers

8



Mutterschaftsurlaub Richtlinie

- für den Rat unannehmbar
- Juli 2015 Kommission zieht Vorschlag zurück

- rechtliche und politische Fragen -
Rechtsgrundlage: Vertragsbestimmungen über
Gesundheitsschutz und Sicherheit am
Arbeitsplatz: *in einigen Mitgliedstaaten nur
Mutterschaftsurlaub*

Justice
and Consumers

9



Neue Richtlinie WLB - Vorschlag

- 2017 - anstelle einer Änderung der
Mutterschaftsurlaubsrichtlinie - *andere
Rechtsgrundlage (Gleichstellung von Männern
und Frauen)*
- auf der Grundlage von Nachweisen wie:
*verschiedene Formen von Urlauben auf
EU- und nationaler Ebene funktionieren
die Situation von Frauen auf dem
Arbeitsmarkt verbessert wird*

Justice
and Consumers

10

WLB-Richtlinie

Zielsetzung:

- ❖ **Verbesserung der Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt [Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i AEUV]**
- ❖ **Durch bessere und gleichmäßiger aufgeteilte WLB-Maßnahmen**

11

In der Richtlinie sind zwei Reformstränge vorgesehen:

1. besondere Berücksichtigung der Väter

- Zum ersten Mal werden auf EU-Ebene besondere Rechte für Väter geschaffen, d. h. das Recht auf bezahlten Vaterschaftsurlaub.

- Wirksame Anreize für Väter, Elternurlaub zu nehmen, werden eingeführt, nämlich die Kombination von nicht übertragbaren und angemessen bezahlten Urlaubszeiten.

12

2. Lebenszyklus-Ansatz

-Der lebenszyklusorientierte Ansatz wird durch das neue Recht auf Pflegeurlaub und die Ausweitung des Rechts für pflegende Angehörige auf flexible Arbeitszeitgestaltung verwirklicht.

-Es wird anerkannt, dass für Arbeitnehmer die Notwendigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, zu jedem Zeitpunkt des Arbeitslebens auftreten kann: nicht nur, wenn sie Kinder haben, sondern auch, wenn sie einen schwer kranken Partner oder einen pflegebedürftigen Elternteil haben

Teil II: Gegenwart





WLB-Richtlinie

Persönlicher Geltungsbereich: Arbeitnehmer

- **Gemäß der Definition im nationalen Recht**
- **Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)**

Materieller Geltungsbereich

- **Vaterschaftsurlaub (neu)**
- **Elternurlaub (gestärkt)**
- **Urlaub für Pflegepersonen (neu)**
- **Recht auf flexible Arbeitszeitgestaltung (gestärkt)**

Justice
and Consumers

15



Work-Life-Balance-Richtlinie wichtigste Neuerungen:

- **Vaterschaftsurlaub**
- **Elternurlaub**
- **Urlaub für pflegende Angehörige**
- **Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Justice
and Consumers

16



Vaterschaftsurlaub:

Neues Recht auf EU-Ebene

10 Arbeitstage

Vergütung in Höhe des Krankengeldes

zielt darauf ab: *eine frühzeitige Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen und eine gleichmäßigere Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern*

Justice
and Consumers

17



Elternurlaub:

Vorher: *4 Monate pro Arbeitnehmer, 1 Monat nicht übertragbar, Bezahlung*

Jetzt: *4 Monate pro Arbeitnehmer, 2 Monate nicht übertragbar, bezahlt (in angemessener Höhe)*

*2 Monate mit einer angemessenen Vergütung
Anspruch auf flexible Wiederaufnahme der Arbeit*

Justice
and Consumers

18



Urlaub für pflegende Angehörige:

Vorher: keine spezifischen EU-Rechtsvorschriften

Jetzt: 5 Tage

Neues Recht auf EU-Ebene

5 Arbeitstage/Jahr/Arbeitnehmer

Alternatives Design möglich

Keine Vergütung

Justice
and Consumers

19



Urlaub für pflegende Angehörige

2 Arten von Begünstigten:

1. Verwandte - unabhängig davon, ob sie im selben Haushalt wie der Arbeitnehmer leben oder nicht

2. Personen, die mit dem Arbeitnehmer in einem Haushalt leben, unabhängig davon, ob es sich um Verwandte handelt oder nicht

Justice
and Consumers

20



Flexible Arbeitszeitgestaltung

Vorher: *Recht auf reduzierte und flexible Arbeitszeiten nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub; Recht auf Teilzeitarbeit für alle Arbeitnehmer*

Jetzt: *Alle Eltern von Kindern bis zu 8 Jahren und Betreuer können einen Antrag stellen: Verkürzte Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten, Flexibilität des Arbeitsortes (Fernarbeit)*

Der Arbeitgeber muss den Antrag prüfen und eine Ablehnung begründen

Justice
and Consumers

21



Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

- *nicht neu, identisch zu Richtlinie 2010/18*
- *Urlaub aus dringenden familiären Gründen im Falle von Krankheit oder Unfall*
- *kann auf einen bestimmten Zeitraum pro Jahr oder pro Fall oder beides begrenzt werden*
- *Die Richtlinie sieht keine Zahlung oder Vergütung vor*

Justice
and Consumers

22

Rechtsschutz

Standardbestimmung zum Verbot der Diskriminierung

Für diejenigen, die Urlaub und flexible Arbeitsregelungen beantragen oder in Anspruch nehmen

- **Schutz vor Entlassung**
- **Schutz vor Diskriminierung**

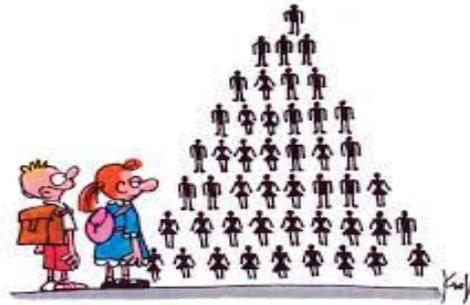
Arbeitsplatz und frühere Rechte bleiben erhalten

Umsetzung

- 2/8/2022 - **allgemeine** Umsetzungsfrist
(dann wird die Richtlinie 2010/18 über Elternurlaub ersetzt)

- 2/8/2024 - **zusätzliche Frist** für die Umsetzung
der Zahlung der letzten 2 Wochen des
Elternurlaubs

Teil III: Durchführung



Zuwiderhandlungen:

- Im September 2022 richtete die Kommission ein Aufforderungsschreiben an **19 Mitgliedstaaten** [BE, CZ, DK, DE, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LV, LU, HU, AT, PL, PT, RO, SI, SK], die die vollständige Umsetzung der Richtlinie nicht mitgeteilt hatten
- Im April 2023 beschloss die Kommission, einen weiteren Schritt im Vertragsverletzungsverfahren zu unternehmen und eine mit Gründen versehene Stellungnahme an **11 Mitgliedstaaten** [BE, CZ, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LU, AT, SI] zu richten.



Die Hauptproblembereiche:

- Elternurlaub oder Elterngeld: 16 Länder.
- Flexible Arbeitszeitregelungen: 15 Länder.
- Rechtlicher Schutz: 14 Länder.
- Urlaub für pflegende Angehörige: 10 Länder.
- Persönlicher Geltungsbereich: acht Länder.
- Urlaub wegen höherer Gewalt: sieben Länder.
- Vaterschaftsurlaub oder -vergütung: drei Länder.

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5779-the-transposition-of-the-work-life-balance-directive-in-eu-member-states-a-long-way-ahead>

Justice
and Consumers

27



Beispiele für Probleme:

Art. 2 persönlicher Geltungsbereich:

- alle männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis haben
- umfasst Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte oder Personen mit einem Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsverhältnis mit einer Zeitarbeitsfirma
- die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) muss berücksichtigt werden.

Justice
and Consumers

28

Arbeitnehmer:

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist ein Arbeitnehmer definiert als

eine Person, die "während eines bestimmten Zeitraums Dienstleistungen für eine andere Person und nach deren Ermessen erbringt und dafür eine Vergütung erhält"

EuGH, Rechtssache C-216/15, Betriebsrat der Ruhrländklinik, 17. November 2016, ECLI:EU:C:2010:534, Rn. 27

Persönlicher Geltungsbereich

- zwei Arten von Problemen:

1. Arbeitgeber mit wenigen Beschäftigten im privaten Sektor in 2 Ländern und bestimmte Kategorien von öffentlichen Bediensteten oder Einrichtungen in 6 Ländern sind von einigen nationalen Maßnahmen ausgeschlossen;

2. in 7 MS werden Personen, die der EU-Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" entsprechen würden, von den nationalen Maßnahmen nicht erfasst, vor allem im Zusammenhang mit "Scheinselbständigen"

Beispiele:

- *Deutschland: In Unternehmen oder Organisationen mit bis zu 15 Beschäftigten besteht kein Anspruch auf einen langen Pflegeurlaub.*
- *LT: Das Recht, Teilzeitarbeit für Eltern mit Kindern unter acht Jahren und Betreuer zu verlangen, gilt nicht bei kleinen Arbeitgebern, die weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigen.*
- *Belgien: Vaterschaftsurlaub, Pflegeurlaub und das Recht flexible Arbeitszeiten zu beantragen, sind nicht für Beamte in allen lokalen öffentlichen Systemen verfügbar*

- Das häufigste Problem sind "Scheinselbstständige" (AT, EL, FR, LT und NL):

AT: Freiberufler genießen nur einen Teil des Schutzes für Eltern, den andere Arbeitnehmer genießen, insbesondere in Bezug auf den Elternurlaub.

Nach österreichischem Recht ist nicht ohne weiteres klar, ob ein Freiberufler (im Sinne des Arbeitsrechts) als selbständiger Unternehmer oder - aufgrund des Grades der Abhängigkeit vom Arbeitgeber - eher als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist

Vaterschaftsurlaub - mögliche Probleme

- IT - 10 Arbeitstage, jedoch von 2 Monaten vor der Geburt bis 5 Monate nach der Geburt
- Vaterschaftsurlaub über 6 Monate nach der Geburt hinaus (LT bis das Kind 1 Jahr alt ist, PL bis 12 Monate, FI bis das Kind 2 Jahre alt ist)
- die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs selbst:
 - AT - der Arbeitnehmer muss im selben Haushalt wie das Kind leben
 - BG- Arbeitnehmer muss mit der Mutter verheiratet sein oder mit ihr zusammenleben

Elternurlaub - mögliche Probleme

- RO- individuell und nicht übertragbar für einen Zeitraum von weniger als 2 Monaten (1 Monat)
 - Die Dauer des Elternurlaubs (2 Jahre pro Familie) entspricht dem Zeitraum, in dem der Urlaub genommen werden kann (bis das Kind 2 Jahre alt ist).
- EE- der gesamte Urlaub, der als Urlaub aus familiären Gründen konzipiert ist (ein Elternteil kann die gesamte Urlaubszeit in Anspruch nehmen)
- flexible Inanspruchnahme des Elternurlaubs nur in 13 MS möglich

Urlaub für Pflegepersonen - mögliche Probleme

- EE, IE, IT - decken nur Invalidität ab
- CZ- nur im Falle eines Krankenhausaufenthalts
- FR- Unheilbare Krankheiten und schwere Behinderungen
- LU- "Urlaub am Ende des Lebens"
- SE- lebensbedrohliche schwere Krankheit

jelena.peranic@ec.europa.eu

Vielen Dank!

