

# VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Prof. Dr. Maria do Rosário Palma Ramalho  
Rechtswissenschaftliche Fakultät,  
Universität Lissabon



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Auftrag der Europäischen Kommission im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) umgesetzt.

## Zusammenfassung

- I. Überblick über die Geschichte der EU-Bestimmungen zu Mutterschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbindung zwischen den Bestimmungen zu Mutterschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigung: der „Ausnahme“-Ansatz und der „integrierte“ Ansatz
- III. Jüngste Entwicklungen im Unionsrecht
- IV. EuGH Rechtsprechung
- V. Umsetzung der EU-Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf nationaler Ebene: kurzer Überblick
- VI. Schlussbemerkungen

# I

## GESCHICHTE UND QUELLE DER EU-BESTIMMUNGEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

1. Schutzmaßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen
2. Mutterschaftsurlaub und damit verbundene Rechte
3. Elternurlaub und damit verbundene Rechte

### 1. Schutz der Gesundheit und Sicherheit schwangerer Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen Schwangerschafts- und Mutterschaftsrichtlinie (Richtlinie 92/85)

- Recht auf Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeiten, Arbeitsplatzwechsel, Beurlaubung (Artikel 5)
- Recht auf die Umsetzung an einem Arbeitsplatz mit Tagarbeit (Artikel 7)
- Gesetzliches Verbot/Einschränkungen bezüglich gefährlicher Arbeit (Artikel 6)
- Recht auf Freistellung von der Arbeit für die Wahrnehmung ärztlicher Untersuchungen während der Schwangerschaft (Artikel 9)



Quelle: Artikel 118a EWG-Vertrag über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; Richtlinie 92/85 wird als Einzelrichtlinie nach Richtlinie 89/391 beschrieben (Artikel 1 Absatz 1)

## 2. Recht auf Mutterschaftsurlaub und damit verbundene Rechte

### Schwangerschafts- und Mutterschaftsrichtlinie (Richtlinie 92/85)

- Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen Dauer (Artikel 8 und 11 der Richtlinie 92/85)
- Schutz vor Kündigung aufgrund einer Schwangerschaft und während des Mutterschaftsurlaubs (Artikel 10 der Richtlinie 92/85)
- Selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner: Empfehlung an die MS, den Zugang zu Unterstützungseinrichtungen und Mutterschaftsgeld zu erleichtern (Richtlinie 86/613, Artikel 8)

↓

Quelle: Artikel 118a EWG-Vertrag im Falle der Richtlinie 92/85;  
Artikel 100 EWG-Vertrag im Falle der Richtlinie 86/613

## 3. Der Weg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: die Richtlinie über Elternurlaub (Richtlinie 96/34)

- Individuelles Recht auf Elternurlaub für beide Elternteile für eine Dauer von mindestens drei Monaten (Paragraf 2 Nummer 1); ein Teil des Urlaubs sollte nicht auf den anderen Elternteil übertragbar sein (Paragraf 2 Nummer 2)
- Schutz gegen Entlassungen während des Elternurlaubs (Paragraf 2 Nummer 4)
- Recht auf Rückkehr an den früheren oder einen ähnlichen Arbeitsplatz im Anschluss an den Elternurlaub (Paragraf 2 Nummer 5)
- Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Dauer nach dem Elternurlaub (Paragraf 6)
- Recht auf Fernbleiben von der Arbeit im Falle *höherer Gewalt* im Zusammenhang mit Betreuungspflichten (Paragraf 3)
- Ausweitung dieser Rechte auf den Fall einer Adoption (Paragraf 2 Nummer 1)

↓

Quelle: Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner, rechtlich durchgesetzt durch Richtlinie 96/34

## II

### VERBINDUNG ZWISCHEN FRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT MUTTERSCHAFT UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF SOWIE DEM GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG DER GESCHLECHTER IM BEREICH DER BESCHÄFTIGUNG

- Belege für diese Verbindung
- Mögliche Ansätze in Bezug auf diese Verbindung: der „Ausnahme“-Ansatz und der „integrierte“ Ansatz
- Auswirkungen dieser Verbindung beim integrierten Ansatz

RPR - Vereinbarkeit PP

7

#### 1. Belege für die Verbindung zwischen Fragen der Geschlechtergleichstellung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Sowohl Fragen von Schwangerschaft und Mutterschaft als auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weisen eine **strukturelle Verbindung zum Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigung** auf:

- bezogen auf **Mutterschaft**, weil geschlechterdiskriminierende Praktiken oftmals mit Schwangerschaft oder Mutterschaft in Zusammenhang stehen (Weigerung, schwangere Frauen einzustellen oder zu befördern, Entlassung aus Gründen von Schwangerschaft oder Mutterschaft usw.);
- bezogen auf die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, weil Betreuungspflichten selten ausgewogen zwischen beiden Elternteilen verteilt sind und diese unausgewogene Verteilung zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zur Beschäftigung und am Arbeitsplatz führt.



Daher ist auf die Bedeutung dieser Verbindung hinzuweisen.

RPR - Vereinbarkeit PP

8

## 2. Mögliche Ansätze bezüglich der Verbindung zwischen Geschlechtergleichstellungsfragen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- a) **Der „Ausnahme“-Ansatz:** Bestimmungen zur Mutterschaft als gerechtfertigte Ausnahme vom Gebot der Gleichstellung von Männern und Frauen (1. Phase)
- b) **Der „integrierte“ Ansatz:** Schutz von Mutterschaft und Vaterschaft und ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die materiellrechtliche Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter (2. Phase)

### Der „Ausnahme“-Ansatz: Bestimmungen zur Mutterschaft als gerechtfertigte Ausnahme vom Gebot der Gleichstellung von Männern und Frauen (Richtlinie 76/207 und Richtlinie 92/85)

#### Negative Folgen dieses Ansatzes



- Regelungen zum Mutterschutz gelten nur für Frauen, da der Grund für die unterschiedliche Behandlung im Bereich Gesundheit und Sicherheit liegt
- vorgefasste Sichtweise des EuGH in manchen Urteilen zum Mutterschutz: Rechtssachen C-1032/79 (Larsson), C-394/96 (Brown-Rentokil)
- Das traditionelle Stigma bezüglich der anteiligen Verpflichtungen von Männern und Frauen in Beruf und Familie bleibt erhalten: Mutterschaft – und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ist vorwiegend Aufgabe der Frau

## **Der „integrierte“ Ansatz: Schutz von Mutterschaft und Vaterschaft und ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie als materiellrechtliche Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter**

- Richtlinie 96/34 (Elternurlaub)
- Entschließung 9303/00 des Rates (ausgewogene Vereinbarkeit)
- EU-GRCharta, Artikel 33 Abs. 2: Das Recht auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als eigenständiges Recht neben dem Grundsatz der Geschlechtergleichstellung gewährt (Artikel 23)
- Artikel 2 Abs. 7 der Richtlinie 76/207, geändert durch die Richtlinie 2002/73
- Richtlinie 2006/54, Erwägungsgrund 11 sowie Art. 2 Abs. 2 Buchst. c, Art. 15, Art. 16 und Art. 21 Abs. 2



Beide Elternteile sind in Bezug auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschützt

Maßnahmen in den Bereichen Mutterschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern die Gleichstellung der Geschlechter, und unterschiedliche Praktiken in diesen Bereichen gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

### **3. Folgen der Verbindung zwischen Geschlechtergleichstellungsfragen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim integrierten Ansatz**

- Beide Elternteile können gemäß der Richtlinie über Elternurlaub Elternrechte ausüben und sind in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschützt
- Spezifische Rechte der Mutter im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft werden durch die Mutterschaftsrichtlinie gesondert gewährt
- Die Tatsache, dass Mutterschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil des Gleichstellungsrechts gelten, ermöglicht die Anwendung des EU-Gleichstellungsrechts (Beweislastumkehr, Zugang zur Justiz, unabhängige Gleichstellungsstellen, Rechtsbehelfe und Sanktionen usw.) → Richtlinie 2006/54 gilt neben Richtlinie 92/85 und Richtlinie 96/34

### III - JÜNGSTE EU-RECHTLICHE ENTWICKLUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT FRAGEN DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

1. Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 92/85
2. Selbständige Erwerbstätige: Richtlinie 86/378, ersetzt durch Richtlinie 2010/41
3. Elternurlaub: Richtlinie 96/34 ersetzt durch Richtlinie 2010/18
4. Vorschlag einer neuen Richtlinie zum Elternurlaub – KOM(2017) 253 final

## 1. Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 92/85

- **Wichtigste vorgeschlagene Änderungen:** Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen; verstärkter Kündigungsschutz während und unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub
- **Probleme:** finanzielle Belastung der MS (es ist bezahlter Urlaub); möglicherweise eine kontraproduktive Maßnahme für die Geschlechtergleichstellung, da Frauen dem Arbeitsplatz länger fernbleiben werden



(mehrere Vorschläge, endgültiger Fall)

## 2. Mutterschutz für selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner

### Richtlinie 86/378, ersetzt durch Richtlinie 2010/41

- **Wichtigste Änderungen:** verbesserter Mutterschutz für selbständige Erwerbstätige durch präzise Angabe der Dauer des „Mutterschaftsurlaubs“ (mindestens 14 Wochen); Gewährung von Mutterschaftsleistungen durch die MS (Artikel 8)
- **Probleme:** Die Entscheidung über die tatsächliche Höhe und den obligatorischen Charakter der gewährten Leistungen bleibt den MS überlassen.



**Der Schutz dieser Erwerbstätigen ist viel geringer als der in Arbeitsverhältnissen gewährte Schutz**

(EuGH, Rechtssache C-5/12 (Montull) – hier wird eingeräumt, dass – da die Richtlinie 92/85 nur für Arbeitsverhältnisse gilt – die Weigerung, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs dem Vater anstelle der Mutter zu gewähren, wenn die Mutter selbständig erwerbstätig ist (wie gemäß der spanischen Regelung vorgesehen), nach Unionsrecht zulässig ist)

## 3. Richtlinie 96/34 über den Elternurlaub, ersetzt durch Richtlinie 2010/18

- **Wichtigste Änderungen:** Die Mindestdauer des Elternurlaubs wurde auf vier Monate erhöht; mindestens einer der vier Monate ist nicht übertragbar (Paragraf 2)
- **Probleme:** Der Elternurlaub ist unbezahlt; möglicherweise eine kontraproduktive Maßnahme für die Geschlechtergleichstellung, da höchstwahrscheinlich die Frauen dem Arbeitsplatz länger fernbleiben werden; die Nichtübertragbarkeit des Elternurlaubs ist ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung dieser negativen Auswirkungen.



## Vorschlag für eine neue Richtlinie über den Elternurlaub – EU COM(2017) 253 endgültig (1)

- Rechtsgrundlage: Art. 153 Abs. 1 Buchst. i AEUV, nicht eine Vereinbarung der Sozialpartner
- Die integrierte Betrachtungsweise der Fragen der Geschlechtergleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sehr deutlich (Artikel 1);
- Zwei Gruppen von Maßnahmen:
  - **Mehr Urlaubsregelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wichtige Änderungen beim Elternurlaub** (Artikel 4, 5, 6 und 7)
  - **Flexible Arbeitsregelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (Artikel 8)
- Verbesserter Schutz: Bezahlung gleich hoch wie das Krankengeld; kein Verlust von Ansprüchen; Anspruch auf Rückkehr an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz; Schutz vor Diskriminierung; verbesserter Schutz bei Kündigung während oder nach Inanspruchnahme des Urlaubs; Sanktionen (Artikel 8, 10, 11, 12, 13 und 14)

RPR - Reconciliation PP

17

## Vorschlag für eine neue Richtlinie über den Elternurlaub – EU COM(2017) 253 endgültig (2)

- **Urlaubsregelungen** (Bezahlung bei allen Regelungen gleich hoch wie das Krankengeld, ausgenommen Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt – Artikel 8)
  - **Vaterschaftsurlaub** (Artikel 4): mindestens 10 Arbeitstage, rund um die Geburt (Artikel 4)
  - **Elternurlaub** (Artikel 5): mindestens 4 Monate; Individualisierung; Alter des Kindes auf 12 Jahre angehoben; nicht-übertragbarer Zeitraum auf 4 Monate verlängert; strenge Voraussetzungen für die Aufschiebung des Urlaubs durch den Arbeitgeber
  - **Pflegeurlaub** (Artikel 6): 5 Tage pro Jahr (mindestens)
  - **Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt** (Artikel 7): maximale Dauer durch die MS festzulegen; unbezahlt
- **Flexible Arbeitsregelungen (Artikel 9)**
- Kinder bis zum Alter von 12 Jahren; strenge Voraussetzungen für die Verweigerung dieses Rechts durch den Arbeitgeber; Recht auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster am Ende der Zeitspanne

RPR - Reconciliation PP

18

## IV - Rechtsprechung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1)

- **Vorgefasste Sichtweise des EuGH in manchen Urteilen zum Mutterschutz basierend auf dem „Ausnahme“-Ansatz (Mutterschutz als zulässige Ausnahme von der Geschlechtergleichstellung)**
  - Rechtssachen C-1032/79 (Larsson) und C-394/96 (Brown/Rentokil): Kündigung nach dem Mutterschaftsurlaub wegen Krankheit, ungeachtet der Tatsache, dass die Erkrankung durch die Geburt verursacht wurde
  - Rechtssache C-103/16, Urteil vom 22.2.2018 (Porras/Bankia): Massenentlassung, die eine Schwangere betrifft, ist zulässig, sofern objektive Kriterien angegeben werden, und Richtlinie 92/85 verpflichtet die MS nicht, Schwangeren in dieser Situation erweiterten Schutz zu gewähren
  -
- **Üblich ist jetzt der „integrierte“ Ansatz (Mutterschutz und Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit als materiellrechtliche Voraussetzungen für die Geschlechtergleichstellung), der die Anwendung von Konzepten und Instrumenten der Geschlechtergleichstellung ermöglicht**
  - Rechtssache C-531/15, Urteil vom 19.10.2017 (Otero Ramos): Stillen und unangemessene Arbeitsbedingungen (Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 über die Beweislast kam in einem Kontext zur Anwendung, der die Richtlinie 92/85 betraf)
  - Rechtssache C-222/14 (K. Maistrellis): nationale Regelung, die dem Vater, dessen Ehegattin nicht erwerbstätig ist, das Recht auf Elternurlaub vorenthält, stellt unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2006/54 dar

## IV - Rechtsprechung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2)

### 3. Nach wie vor keine Verbindung zwischen Bestimmungen zu Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub

- Rechtssachen betreffend Ersatzmutterschaft und Mutterschaftsurlaub (C-363/12; C-167/12): Die Bestellmutter hat kein Recht auf Mutterschaftsurlaub, weil sie nicht schwanger war, und Schwangerschaft ist die Grundlage der Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub
- Rechtssache C-351/14 (Estrela Sanchez): Bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub hat die Mutter keinen Anspruch auf eine Anpassung der Arbeitsbedingungen, weil diese nur in Bezug auf Elternurlaub geregelt ist

## V

### **UMSETZUNG DER EU-BESTIMMUNGEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF AUF NATIONALER EBENE: KURZER ÜBERBLICK**

*Bericht über die Umsetzung der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18 in 33 europäischen Ländern, von MARIA ROSÁRIO PALMA-RAMALHO/ PETRA FOUBERT / SUSANNE BURRI (Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, 2014)*

### **Der Ansatz der MS in Bezug auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Alle Länder haben komplexe Regelungen zum Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Diese Regelungen wurden nicht auf EU-rechtlicher Ebene ausgearbeitet und umfassen mehrere Arten von Urlauben sowie Freistellungen und besondere Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen
- Die Kombination dieser Regelungen und sogar die Bestimmung der diversen Maßnahmen unterscheidet sich von Land zu Land erheblich → dieser Punkt muss unbedingt berücksichtigt werden, da die Begriffe in den einzelnen MS möglicherweise unterschiedlich definiert sind

## Hauptunterschiede

- **Wechselwirkung der verschiedenen Arten von Urlaubsregelungen** In manchen MS sind Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub getrennt, in anderen MS nicht; in manchen Staaten gibt es einen gesonderten Elternurlaub, andere behandeln ihn als Arbeitsfreistellung; manche MS unterscheiden Elternurlaub von anderen Pflegeurlaube, andere nicht
- **Bezahlung:** Die Kosten des bezahlten Mutterschaftsurlaubs trägt die Sozialversicherung; die Bezahlung des Elternurlaubs unterscheidet sich zwischen den MS erheblich, und in mehreren MS wird er überhaupt nicht bezahlt; Leistungen im Zusammenhang mit Mutterschaft, Elternschaft oder Kinderbetreuung für selbständige Erwerbstätige werden selten behandelt
- **Sonstige Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die meisten MS gestatten spezifische Arbeitszeitregelungen, beispielsweise die Reduzierung der Arbeitszeit für das Stillen, die Befreiung von der Verpflichtung zu Überstunden für einen begrenzten Zeitraum, flexible Arbeitszeiten/weniger Arbeitsstunden pro Tag, Teilzeitarbeit sowie Arbeitsfreistellungen für Pflegezwecke

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Praxis auf nationaler Ebene

1. **Praktische Inanspruchnahme von Elternurlaub:** Mutterschaftsurlaub wird genommen, solange er bezahlt wird; die Inanspruchnahme des Elternurlaubs in der Praxis ist von der Bezahlung des Urlaubs abhängig → wird er nicht bezahlt, wird er selten genommen; ist die bezahlte Zeit kürzer als die Dauer des Urlaubs, wird er nur genommen, solange er bezahlt wird
2. **Aufteilung des Urlaubs zwischen den Eltern:** Elternurlaub und andere familiär bedingte Urlaube werden vorwiegend von der Mutter genommen, und zwar aus folgenden Gründen:
  - traditionelle Sichtweise der sozialen Rollen von Männern und Frauen (der Mann als Ernährer der Familie/sozialer Druck auf Frauen, den Urlaub zu nehmen)
  - geschlechtsspezifisches Lohngefälle (insbesondere in MS, in denen der Elternurlaub nicht bezahlt wird) und generell fehlendes Entgelt
  - Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen/Bildungsstand

## VI - SCHLUSSBEMERKUNGEN

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint für die EU eindeutig ein wichtiges Thema zu sein
- Es besteht nach wie vor eine gewaltige Kluft zwischen dem Schutzzumfang in Arbeitsverhältnissen und bei selbständig Erwerbstätigen
- Die Verbindung zwischen Mutterschaftsfragen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Geschlechtergleichstellung gilt trotz des ursprünglichen unionsrechtlichen Ansatzes, nach dem diese Themen Fragen der Gesundheit und Sicherheit von Frauen sind, inzwischen als belegt
- Die Verbindung zwischen Bestimmungen zur Mutterschaft und Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde immer noch nicht festgestellt – weder gesetzlich, noch durch den EuGH
- Die MS gehen diese Fragen nicht in gleicher Weise an, daher herrscht ein gewisses Durcheinander
- Könnte eine umfassende Richtlinie, die beide Aspekte abdeckt, die Lösung sein? Ansatzweise geht der Vorschlag für eine neue Richtlinie über den Elternurlaub in diese Richtung
- Trotz der unterschiedlichen Herangehensweisen ist diese Frage auch auf nationaler Ebene wichtig, aber ein gemeinsames Problem scheint die Bezahlung der Urlaubsregelungen zu sein; dies kann sich auf die Annahme einer neuen Richtlinie über den Elternurlaub auswirken

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**Prof. Dr. Maria do Rosário Palma Ramalho**  
**Rechtswissenschaftliche Fakultät,**  
**Universität Lissabon**