

**BERICHT UND ANTRAG**  
**DER REGIERUNG**  
**AN DEN**  
**LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**  
**BETREFFEND**  
**DEN BESCHLUSS NR. 74/2024**  
**DES GEMEINSAMEN EWR-AUSSCHUSSES**

**Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur  
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur  
Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates**

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
<b>Schlussabstimmung</b>	

**Nr. 114/2024**



## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung .....	5
Zuständige Ministerien .....	5
Betroffene Stellen .....	6
<b>I.   BERICHT DER REGIERUNG .....</b>	<b>7</b>
1.   Ausgangslage .....	7
2.   Begründung der Vorlage.....	8
3.   Schwerpunkte der Vorlage .....	8
3.1   Allgemeines .....	8
3.2   Wesentliche Inhalte der Richtlinie (EU) 2019/1158 .....	9
4.   Umsetzung .....	9
5.   Verhältnis zur Schweiz .....	10
6.   Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	10
7.   Auswirkungen auf Verwaltungstätigkeit, Ressourceneinsatz und Nachhaltige Entwicklung .....	10
7.1   Neue und veränderte Kernaufgaben .....	10
7.2   Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen.....	12
7.3   Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung .....	13
7.4   Evaluation.....	14
<b>II.   ANTRAG DER REGIERUNG.....</b>	<b>15</b>

**Beilagen:**

- Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 15. März 2024;
- Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

## **ZUSAMMENFASSUNG**

*Mit Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 15. März 2024 wurde die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Richtlinie (EU) 2019/1158) in das EWR-Abkommen beschlossen. Für die Rechtskraft dieses Beschlusses bedarf es des Abschlusses der Zustimmungsverfahren durch die nationalen Gesetzgeber in den drei EWR/EFTA-Staaten.*

*Die Richtlinie (EU) 2019/1158 zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf deren Arbeitsmarktchancen herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern. Hierfür sieht sie individuelle Rechte, insbesondere in Bezug auf Vaterschaftszeit, Elternzeit, Betreuungszeit, Freistellung aufgrund höherer Gewalt und flexible Arbeitsregelungen, vor.*

*Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158, zu welcher Liechtenstein aufgrund seiner EWR-Mitgliedschaft verpflichtet ist, erfordert die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes, des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze.*

*Die Umsetzungsmassnahmen sollen am 1. Januar 2026 in Kraft treten.*

*Der Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 15. März 2024 bedarf zu seiner Gültigkeit der Zustimmung des Landtages, da es sich hierbei um einen Staatsvertrag handelt, durch welchen Verpflichtungen im Sinne von Art. 8 Abs. 2 der Landesverfassung eingegangen werden.*

## **ZUSTÄNDIGE MINISTERIEN**

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt (federführend)

Ministerium für Gesellschaft und Kultur

**BETROFFENE STELLEN**

Amt für Volkswirtschaft

Amt für Gesundheit

AHV-IV-FAK-Anstalten

Amt für Soziale Dienste

Stabsstelle EWR

Finanzmarktaufsicht Liechtenstein

Vaduz, 08. Oktober 2024

LNR 2024-1493

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,  
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht und Antrag betreffend Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 15. März 2024 zu unterbreiten.

## **I. BERICHT DER REGIERUNG**

### **1. AUSGANGSLAGE**

Am 15. März 2024 hat der Gemeinsame EWR-Ausschuss beschlossen, die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Richtlinie (EU) 2019/1158)<sup>1</sup> in das EWR-Abkommen zu übernehmen (Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses).

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ist in den EU-Mitgliedstaaten am 1. August 2019 in Kraft getreten. Sie war bis zum 2. August 2022 bzw. 2. August 2024 in den EU-Mitgliedstaaten umzusetzen und ab dem entsprechenden Tag anzuwenden. Für

---

<sup>1</sup> Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

die EWR/EFTA-Staaten gilt das Inkrafttreten des EWR-Übernahmebeschlusses als Umsetzungsfrist.

Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 erfordert die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes, des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze.

Das Inkrafttreten des Beschlusses Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses bedarf des Abschlusses der Zustimmungsverfahren durch die nationalen Gesetzgeber in den EWR/EFTA-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein. Der vorliegende Bericht und Antrag und dessen Behandlung im Landtag dienen dazu, die Zustimmung des Landtags einzuholen. In Norwegen wurde das Zustimmungsverfahren bereits abgeschlossen.

## **2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE**

Die EWR/Schengen-Kommission des Landtages und die Regierung haben in ihren Sitzungen vom 4. März 2024 sowie vom 12. März 2024 befunden, dass der Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses der Zustimmung des Landtages gemäss Art. 8 Abs. 2 der Landesverfassung bedarf, da aufgrund der Richtlinie (EU) 2019/1158 liechtensteinisches Gesetzesrecht abgeändert werden muss.

## **3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE**

### **3.1 Allgemeines**

Um eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf deren Arbeitsmarktchancen herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 individuelle Rechte, insbesondere in Bezug auf Vaterschaftszeit, Elternzeit, Betreuungszeit, Freistellung aufgrund

höherer Gewalt und flexible Arbeitsregelungen, vor. Diese Rechte bilden den Kerngehalt der Richtlinie (EU) 2019/1158.

### **3.2 Wesentliche Inhalte der Richtlinie (EU) 2019/1158**

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU<sup>2</sup> auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue Rechte eingeführt werden.

Konkret soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit folgenden Neuerungen verbessert werden:

- Einführung einer bezahlten Elternzeit
- Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit
- Einführung einer Betreuungszeit
- Konkretisierung der Freistellung aufgrund höherer Gewalt
- Bessere Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsregelungen
- Ausdrückliche Schutzbestimmung für die Beschäftigungsansprüche von Arbeitnehmenden.

## **4. UMSETZUNG**

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 wird in Liechtenstein durch Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (künftig Familienzulagen- und Erwerb ersatzgesetz, FZEG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze umgesetzt.

---

<sup>2</sup> Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13).

Die aufgrund der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 notwendigen Anpassungen im nationalen Recht wurden vom Landtag in erster Lesung im März 2024 behandelt. Die zweite Lesung der Gesetzesanpassungen ist für den November-Landtag 2024 vorgesehen. Die Gesetzesanpassungen sollen am 1. Januar 2026 in Kraft treten.

## **5. VERHÄLTNIS ZUR SCHWEIZ**

Auf das Verhältnis zur Schweiz hat die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das EWR-Abkommen und die nachfolgende Umsetzung in liechtensteinisches Recht keine Auswirkungen.

## **6. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES**

Die Regierung ist gemeinsam mit der EWR/Schengen-Kommission des Landtags zur Auffassung gelangt, dass der Beschluss Nr. 74/2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 15. März 2024 betreffend die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das EWR-Abkommen dem Hohen Landtag gemäss Art. 8 Abs. 2 der Landesverfassung zur Zustimmung vorzulegen ist.

Im Übrigen wirft die Vorlage keine verfassungsmässigen Fragen auf.

## **7. AUSWIRKUNGEN AUF VERWALTUNGSTÄTIGKEIT, RESSOURCENEINSATZ UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

### **7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben**

Die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das EWR-Abkommen führt zu folgender Erweiterung der bestehenden Kernaufgaben:

Bei der **Familienausgleichskasse** (FAK-Anstalt) werden mit den Erwerbsersatzformen Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld neue Kernaufgaben eingeführt. Neben den Familienzulagen in Form von Geburtszulagen, Kinderzulagen und Alleinerziehendenzulagen handelt es sich hierbei um drei weitere Kernaufgaben der FAK-Anstalt, wobei bei den bisherigen Leistungen jeweils auch der Differenzausgleich über die FAK-Anstalt abgewickelt wird (Differenz zwischen den höheren liechtensteinischen zu den vorrangig vom ausländischen Träger auszurichtenden, tieferen ausländischen Familienleistungen). Die neuen Leistungen sind zu exportieren.

Die **Finanzmarktaufsicht** (FMA) hat in Zusammenarbeit mit der AHV die Aufgabe im Rahmen der betrieblichen Personalvorsorge sogenannte Anschlusskontrollen durchzuführen. D.h., die FMA prüft, ob die Arbeitgebenden ihre Arbeitnehmenden korrekt gemäss Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) versichern. Durch die Schaffung des Elterngelds muss die FMA bei Durchführung einer Anschlusskontrolle neu prüfen, ob Bezüger und Bezügerinnen des Elterngelds korrekt in der betrieblichen Personalvorsorge versichert und die Beiträge richtig abgerechnet werden.

Auch auf die **Vorsorgeeinrichtungen** kommt durch die Versicherung der Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld eine neue Aufgabe zu, welche gerade bei gesplittetem Bezug zu einem Mehraufwand führen wird. Anfänglich müssen sämtliche Vorsorgeeinrichtungen die neue Situation in ihren Reglementen abbilden. Bei den Vorsorgeeinrichtungen handelt es sich zwar nicht im Verwaltungsinstitutionen, da sie aber mit der Durchführung des BPVG betraut sind, sei Obiges hier erwähnt.

## 7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen

Die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das EWR-Abkommen führt zu folgenden personellen, finanziellen, organisatorischen und räumlichen Auswirkungen:

Das Elterngeld wird bei den **AHV-IV-FAK-Anstalten**, genauer gesagt bei der FAK-Anstalt, angesiedelt (eine bereits bestehende Organisationseinheit). Beim Personal rechnet die FAK-Anstalt bezüglich dem Elterngeld mit zwei zusätzlichen Vollzeitstellen. Das hängt davon ab, wie flexibel – monatsweise am Stück oder ebentageweise flexibel – die Kunden die neue Leistungsart beziehen. Ausgehend von diesen zusätzlichen Personalressourcen ergeben sich Auswirkungen bezüglich Infrastruktur und Verwaltungskosten (Raumkosten, Arbeitsplatz, IT-Lizenzen usw.). Bei den IT-Kosten kommt noch die Notwendigkeit einer neu zu schaffenden Applikation dazu. Es braucht ein Verarbeitungssystem, mit dem Zahlungen generiert und verbucht werden können.

Diesbezüglich ist aktuell nur eine sehr rudimentäre Schätzung möglich: Initialkosten von CHF 150'000, wiederkehrende Kosten von CHF 6'000 pro Jahr (4%). Dies wäre jedoch lediglich eine rasch einzuführende Übergangslösung. Ein Detailkonzept mit allen erforderlichen Spezifikationen ist nicht möglich, solange die vom Gesetz- und Verordnungsgeber getroffene Lösung nicht vorliegt. Im Moment kann nicht genau prognostiziert werden, welche Kosten aus einer zusätzlichen Einführung einer rudimentären Übergangslösung zur Durchführung von Elterngeld anfallen werden. Ebenfalls offen ist, mit welchen Kosten aus der späteren Ablösung der IT-Übergangslösung durch eine neue FAK-Applikation entstehen. Diese neue Lösung wird im Verbund mit Partnern aus der Schweiz erfolgen. Es lässt sich derzeit nicht abschätzen, welche Zusatzkosten für liechtensteinische Sonderfunktionen zu erwarten sind.

Das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld soll neu auch bei der FAK-Anstalt angesiedelt werden. Die Kosten für die Administration können aktuell nicht geschätzt werden. Der aus der Administration von Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld durch die FAK-Anstalt zusätzlich entstehende Personalaufwand lässt sich ebenfalls nicht verlässlich abschätzen. Als wahrscheinliche Grösse sind zwei weitere Vollzeitstellen anzunehmen.

Insgesamt wären es somit vier Vollzeitstellen für Eltern-, Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld.

Die geschätzten Kosten für die Leistungsart Elterngeld sind im Kapitel 3.5 des Berichts und Antrags Nr. 13/2024 beschrieben.

Bei der **FMA** sind durch die Übernahme und Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 keine personellen, finanziellen, organisatorischen oder räumlichen Auswirkungen zu erwarten. Der Mehraufwand im Rahmen der Anschlusskontrollen wird durch die bestehenden Mitarbeitenden der FMA abgedeckt werden.

### **7.3 Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung**

Es ist davon auszugehen, dass sich die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und im Sinne der Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben positiv auf das Nachhaltigkeitsziel der Geschlechtergleichstellung (Ziel Nr. 5 der UNO-Nachhaltigkeitsziele) auswirken wird. Ausgewogenere Regelungen der Elternzeit für Frauen und Männer, mehr Möglichkeiten zur Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen und die vorgesehenen Regelungen zur Vaterschaftzeit oder zur Betreuungszeit werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede und fehlenden Anreize bei Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten erwartungsgemäss weiter entschärfen. Positive Auswirkungen hat die Vorlage ausserdem auf die Förderung von Gesundheit und Wohlergehen (Ziel

Nr. 3) sowie die Sicherstellung von menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum (Ziel Nr. 8).

Negative Auswirkungen auf UNO-Nachhaltigkeitsziele sind nicht ersichtlich.

Die Regierung kommt deshalb zum Schluss, dass die Übernahme der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das EWR-Abkommen die Nachhaltigkeit im Sinne der SDGs verbessern wird.

#### **7.4 Evaluation**

Es ist keine Frist für eine Evaluation vorgesehen.

## II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

### Antrag,

der Hohe Landtag wolle dem Beschluss Nr. 74/2024 vom 15. März 2024 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses betreffend die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates die Zustimmung erteilen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES  
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

*gez. Dr. Daniel Risch*

**Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr.  
74/2024**

vom 15. März 2024

**zur Änderung von Anhang XVIII (Sicherheit und  
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsrecht  
sowie Gleichbehandlung von Männern und  
Frauen) des EWR-Abkommens**

Der Gemeinsame EWR-Ausschuss -

gestützt auf das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (im Folgenden „EWR-Abkommen“), insbesondere auf Art. 98,

in Erwägung nachstehender Gründe:

1. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates<sup>1</sup>, ist in das EWR-Abkommen aufzunehmen.
2. Die Richtlinie 2010/18/EU<sup>2</sup>, die in das EWR-Abkommen aufgenommen wurde, wird mit der Richtlinie (EU) 2019/1158 aufgehoben und ist daher aus dem EWR-Abkommen zu streichen.
3. Anhang XVIII des EWR-Abkommens sollte daher entsprechend geändert werden -

hat folgenden Beschluss erlassen:

**Art. 1**

In Anhang XVIII des EWR-Abkommens erhält der Text von Nummer 31a (Richtlinie 2010/18/EU des Rates) folgende Fassung:

„**32019 L 1158**: Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

---

<sup>1</sup> ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79

<sup>2</sup> ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13

für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79)

Die Richtlinie gilt für die Zwecke dieses Abkommens mit folgender Anpassung:

In Artikel 2 werden nach den Wörtern ‚des Gerichtshofs‘ die Wörter ‚und des EFTA-Gerichtshofs im Einklang mit dem EWR-Abkommen‘ eingefügt.

Art. 2

Der Wortlaut der Richtlinie (EU) 2019/1158 in isländischer und norwegischer Sprache, der in der EWR-Beilage des Amtsblattes der Europäischen Union veröffentlicht wird, ist verbindlich.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 16. März 2024 in Kraft, sofern alle Mitteilungen nach Artikel 103 Absatz 1 des EWR-Abkommens vorliegen<sup>3</sup>.

Art. 4

Dieser Beschluss wird im EWR-Abschnitt und in der EWR-Beilage des Amtsblattes der Europäischen Union veröffentlicht.

Geschehen zu Brüssel am 15. März 2024.

*Für den Gemeinsamen EWR-Ausschuss  
Der Präsident*

*Nicolas von Lingen*

*Die Sekretäre  
des Gemeinsamen EWR-Ausschusses*

*Siri Veseth Meling     Matúš Minárik*

---

<sup>3</sup> Das Bestehen verfassungsrechtlicher Anforderungen wurde mitgeteilt.

# RICHTLINIEN

## RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 20. Juni 2019

### zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(1)</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen <sup>(2)</sup>,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren <sup>(3)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.
- (2) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Grundprinzip der Union. Artikel 3 Absatz 3 Unterabsatz 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) legt fest, dass die Union die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) legt fest, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.
- (3) Artikel 33 der Charta sieht das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes vor, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können.
- (4) Die Union hat das Übereinkommen der Vereinten Nationen von 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert. Das Übereinkommen ist somit integraler Bestandteil der Rechtsordnung der Union, und die Rechtsakte der Union sind möglichst so auszulegen, dass sie mit dem Übereinkommen in Einklang stehen. Insbesondere in Artikel 7 Absatz 1 des Übereinkommens ist festgelegt, dass die Vertragsparteien alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können.
- (5) Die Mitgliedstaaten haben das Übereinkommen der Vereinten Nationen von 1989 über die Rechte des Kindes ratifiziert. In Artikel 18 Absatz 1 des Übereinkommens ist festgelegt, dass beide Elternteile gemeinsam für die Erziehung und Entwicklung des Kindes verantwortlich sind und das Wohl des Kindes ihr Grundanliegen sein sollte.
- (6) Die Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beitragen, indem sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt und indem sie die Einkommens- und Entgeltschere zwischen den Geschlechtern schließt. Eine solche Politik sollte auch demografische Veränderungen berücksichtigen, darunter die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung.

<sup>(1)</sup> ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44.

<sup>(2)</sup> ABl. C 164 vom 8.5.2018, S. 62.

<sup>(3)</sup> Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 4. April 2019 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 13. Juni 2019.

- (7) In Anbetracht der mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen und des damit einhergehenden Drucks auf die öffentlichen Ausgaben in manchen Mitgliedstaaten ist davon auszugehen, dass der Bedarf an informeller Betreuung zunehmen wird.
- (8) Auf Unionsebene gibt es mehrere Richtlinien zu Geschlechtergleichstellung und Arbeitsbedingungen, in denen bestimmte für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben maßgebliche Aspekte bereits behandelt werden, insbesondere die Richtlinien 2006/54/EG<sup>(4)</sup> und 2010/41/EU<sup>(5)</sup> des Europäischen Parlaments und des Rates und die Richtlinien 92/85/EWG<sup>(6)</sup>, 97/81/EG<sup>(7)</sup> und 2010/18/EU<sup>(8)</sup> des Rates.
- (9) Die Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden in den Grundsätzen 2 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte bekräftigt, die am 17. November 2017 vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission proklamiert wurde.
- (10) Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt jedoch – insbesondere aufgrund der zunehmenden Verbreitung verlängerter Arbeitszeiten und wechselnder Arbeitspläne – für viele Arbeitnehmer und Eltern mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben eine große Herausforderung dar, was negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Frauen hat. Frauen sind vor allem auch deshalb am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, weil sich berufliche und familiäre Pflichten nur schwer vereinbaren lassen. Frauen mit Kindern sind häufig in geringerem Stundenausmaß bezahlt beschäftigt und wenden mehr Zeit für unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf. Auch die Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wirkt sich nachweislich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und führt sogar dazu, dass manche Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.
- (11) Der derzeitige Rechtsrahmen der Union bietet Männern nur wenige Anreize, um einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, weshalb nur wenige Väter einen Urlaub in Anspruch nehmen. Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen bzw. Männer ist so unausgewogen gestaltet, dass sie die Geschlechterstereotype und -unterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich von Betreuung und Pflege noch verstärkt. Mit Gleichbehandlungsmaßnahmen sollte unter anderem das Problem der Stereotype bei der Beschäftigung und den Rollen sowohl von Männern als auch von Frauen angegangen werden, und die Sozialpartner sind dazu angehalten, ihrer Schlüsselrolle gerecht zu werden, indem sie sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber informieren und sie für die Bekämpfung von Diskriminierung sensibilisieren. Wenn Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wie z. B. Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen, wirkt sich dies außerdem nachweislich positiv in der Form aus, dass Frauen relativ betrachtet weniger unbezahlte Familienarbeit leisten und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt.
- (12) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, dass die ausgewogene Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen durch Männer und Frauen auch von anderen geeigneten Maßnahmen abhängt, wie z. B. der Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung und Langzeitpflege, die unabdingbar dafür ist, dass Eltern und pflegende Angehörige eine Beschäftigung aufnehmen oder sie weiterführen bzw. erneut eine Beschäftigung aufnehmen können. Die Beseitigung wirtschaftlicher Negativanreize kann zudem Zweitverdiener, bei denen es sich zumeist um Frauen handelt, ermutigen, sich uneingeschränkt in den Arbeitsmarkt einzubringen.
- (13) Um die Auswirkungen dieser Richtlinie bewerten zu können, sollten die Kommission und die Mitgliedstaaten bei der Erstellung vergleichbarer und nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken auch künftig zusammenarbeiten.
- (14) Die Kommission hat die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation gemäß Artikel 154 AEUV zu den Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befragt. Die Sozialpartner konnten sich nicht darauf einigen, über diese Fragen – einschließlich Elternurlaub – in Verhandlungen einzutreten. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich aktiv zu werden und den derzeitigen Rechtsrahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Konsultationen sowie der öffentlichen Konsultation, mit der die Meinung von Interessenträgern sowie Bürgerinnen und Bürgern eingeholt wurde, zu modernisieren und anzupassen.

<sup>(4)</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

<sup>(5)</sup> Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1).

<sup>(6)</sup> Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

<sup>(7)</sup> Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9).

<sup>(8)</sup> Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13).

- (15) Die Richtlinie 2010/18/EU regelt den Elternurlaub, indem sie eine von den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung umsetzt. Die vorliegende Richtlinie baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue eingeführt werden. Die Richtlinie 2010/18/EU sollte aufgehoben und durch die vorliegende Richtlinie ersetzt werden.
- (16) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften für Vaterschafts- und Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie für flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, festgelegt. Diese Richtlinie sollte zu den im Vertrag formulierten Zielen zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der Union beitragen, indem es diesen Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren.
- (17) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen oder anderen Formen von Beschäftigungsverhältnissen, einschließlich – wie zuvor von der Richtlinie 2010/18/EU geregelt – Verträgen im Zusammenhang mit der Beschäftigung oder mit Beschäftigungsverhältnissen von Personen, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind oder mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) zu den Kriterien für die Festlegung des Arbeitnehmerbegriffs, ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Begriffe „Arbeitsvertrag“ und „Beschäftigungsverhältnis“ zu definieren.
- (18) Die Mitgliedstaaten sind dafür zuständig, Ehe- und Familienstand zu definieren und festzulegen, welche Personen als Elternteil, Mutter und Vater gelten sollen.
- (19) Um eine gleichmäßigere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, sollte das Recht auf Vaterschaftsurlaub für Väter – oder, sofern nach nationalem Recht anerkannt, für gleichgestellte zweite Elternteile – eingeführt werden. Dieser Vaterschaftsurlaub sollte um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes herum genommen werden und eindeutig mit der Geburt – zum Zweck der Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen – zusammenhängen. Die Mitgliedstaaten können auch bei einer Totgeburt Vaterschaftsurlaub gewähren. Es fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob der Vaterschaftsurlaub teilweise auch vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann, innerhalb welchen Zeitrahmens er genommen werden kann und ob und unter welchen Bedingungen Vaterschaftsurlaub als Teilzeit, in abwechselnden Zeiträumen, beispielsweise für mehrere aufeinander folgende Tage oder als durch Arbeitsblöcke unterbrochenen Urlaub, oder auf andere flexible Art und Weise genommen werden kann. Die Mitgliedstaaten können festlegen, ob Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen, Arbeitswochen oder anderen Zeiteinheiten bemessen wird, wobei zehn Arbeitstage zwei Kalenderwochen entsprechen. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub sollte unabhängig von dem gemäß dem nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand gewährt werden, um Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen.
- (20) Da die meisten Väter ihr Recht auf Elternurlaub nicht in Anspruch nehmen oder einen beträchtlichen Teil ihres Urlaubsanspruchs auf Mütter übertragen, dehnt diese Richtlinie den Mindestzeitraum des Elternurlaubs, der nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann, von einem auf zwei Monate aus, um Väter zur Inanspruchnahme von Elternurlaub zu ermutigen, behält jedoch den Anspruch jedes Elternteils auf mindestens vier Monate Elternurlaub bei, wie in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt. Mit dieser Regelung, wonach mindestens zwei Monate Elternurlaub ausschließlich jedem einzelnen Elternteil zustehen und nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden können, sollen Väter dazu angeregt werden, ihr Recht auf einen solchen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Sie fördert und erleichtert zudem die Wiedereingliederung von Müttern in den Arbeitsmarkt im Anschluss an den Mutterschafts- und Elternurlaub.
- (21) Durch diese Richtlinie wird Arbeitnehmern, die Eltern sind, ein Mindestelternurlaub von vier Monaten gewährt. Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, das Recht auf Elternurlaub allen Arbeitnehmern zu gewähren, die elterliche Verantwortung wahrnehmen.
- (22) Die Mitgliedstaaten sollten die Frist, innerhalb der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber melden müssen, dass sie Elternurlaub beantragen, selbst festlegen und entscheiden können, ob der Anspruch auf Elternurlaub an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sein soll. Angesichts der zunehmenden Vielfalt an Vertragsformen sollte bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, bei der Berechnung dieser Betriebszugehörigkeitsdauer die Gesamtlaufzeit dieser Verträge berücksichtigt werden. Um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und jene der Arbeitgeber ausgewogen zu berücksichtigen, sollten die Mitgliedstaaten auch entscheiden können, ob es dem Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen erlaubt sein soll, die Gewährung eines Elternurlaubs aufzuschieben, sofern das Erfordernis besteht, dass der Arbeitgeber eine solche Verschiebung schriftlich begründen sollte.

- (23) Flexible Lösungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass beide Elternteile – insbesondere Väter – einen solchen Urlaubsanspruch wahrnehmen, weshalb Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in zwischen Erwerbszeiten und Urlaub abwechselnden, beispielsweise wochenweisen Zeiträumen welchen Bedingungen Vaterschaftsurlaub als Teilzeit, in abwechselnden Zeiträumen, beispielsweise für mehrere aufeinander folgende Tage oder als durch Arbeitsblöcke unterbrochenen Urlaub, oder in anderer flexibler Art und Weise zu beantragen. Der Arbeitgeber sollte einen solchen Antrag auf Elternurlaub, der nicht in Vollzeit, sondern in einer anderen Art und Weise genommen wird, akzeptieren oder ablehnen können. Die Mitgliedstaaten sollten prüfen, ob die für Elternurlaub geltenden Zugangsbedingungen und Modalitäten an die spezifischen Bedürfnisse von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten.
- (24) Der Zeitraum, innerhalb dessen Arbeitnehmer Anspruch auf Elternurlaub haben, sollte an das Alter des Kindes geknüpft sein. Dieses Alter sollte so festgelegt werden, dass beide Elternteile ihren Anspruch auf Elternurlaub gemäß dieser Richtlinie tatsächlich in vollem Umfang geltend machen können.
- (25) Um nach dem Elternurlaub den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern empfohlen, während des Elternurlaubs freiwillig in Kontakt zu bleiben und sich über geeignete Maßnahmen abzustimmen, damit der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert wird. Dieser Kontakt und diese Maßnahmen werden von den Betroffenen unter Berücksichtigung des nationalen Rechts, von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten beschlossen. Die Arbeitnehmer sollten über Beförderungsverfahren und freie Stellen im Unternehmen informiert werden und in der Lage sein, sich an solchen Verfahren zu beteiligen und sich auf solche freien Stellen zu bewerben.
- (26) Aus Studien geht hervor, dass in den Mitgliedstaaten, in denen ein großer Teil des Elternurlaubs Vätern gewährt wird und die Arbeitnehmer während des Urlaubs eine relativ hohe Bezahlung oder Vergütung als Lohnersatzleistung erhalten, mehr Väter Elternurlaub in Anspruch nehmen und positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Müttern spürbar sind. Es ist daher angemessen, zu ermöglichen, diese Regelungen, sofern sie bestimmten Mindestvoraussetzungen entsprechen, weiterzuführen, anstatt die in dieser Richtlinie vorgesehene Bezahlung oder Vergütung für Vaterschaftsurlaub auszubezahlen.
- (27) Um Männern und Frauen, die Pflege- oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen, mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben, sollte jeder Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Arbeitstage Urlaub für pflegende Angehörige pro Jahr haben. Die Mitgliedstaaten dürfen festlegen, dass dieser Urlaub pro Fall in Zeiträumen von einem oder mehreren Arbeitstagen genommen werden kann. Um den unterschiedlichen nationalen Regelungen gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugszeitraums, der nicht ein Jahr beträgt, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall berechnen können. Aufgrund der Bevölkerungsalterung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Dieser steigende Pflege- und Betreuungsbedarf sollte von den Mitgliedstaaten bei der Konzipierung ihrer Politik im Bereich der Pflege und der Betreuung – auch im Hinblick auf Urlaub für pflegende Angehörige – berücksichtigt werden. Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, den Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige auch bei anderen Angehörigen wie etwa Großeltern und Geschwistern zu gewähren. Die Mitgliedstaaten können eine vorherige ärztliche Bescheinigung der erheblichen Pflegebedürftigkeit oder Unterstützung aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund verlangen.
- (28) Neben dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige sollten alle Arbeitnehmer im Falle höherer Gewalt aus dringenden und unerwarteten familiären Gründen weiterhin – wie derzeit in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt – Anspruch auf Arbeitsfreistellung unter den von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen haben, ohne dass sie die Arbeitnehmerrechte verlieren, die sie bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben.
- (29) Um die Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie festgelegten Urlaubszeiten für Arbeitnehmer, die Eltern sind, insbesondere für Männer, noch attraktiver zu machen, sollten die Betroffenen während des Urlaubs Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben.
- (30) Die Mitgliedstaaten sollten deshalb für den Mindestzeitraum des Vaterschaftsurlaubs eine Höhe für die Bezahlung oder Vergütung festsetzen, die mindestens der Höhe des Krankengelds in dem jeweiligen Mitgliedstaat entspricht. Da mit der Gewährung des Rechts auf Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub dieselben Ziele – der Aufbau einer engen Bindung zwischen Elternteil und Kind – verfolgt werden, sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten, während des Vaterschaftsurlaubs eine Bezahlung oder Vergütung in derselben Höhe wie die auf nationaler Ebene gewährte Bezahlung oder Vergütung während des Mutterschaftsurlaubs zu gewähren.
- (31) Die Mitgliedstaaten sollten die Bezahlung oder Vergütung während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs nach dieser Richtlinie in einer angemessenen Höhe festsetzen. Bei der Festsetzung der Höhe der Bezahlung oder Vergütung, die während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs gewährt wird, sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub oft zu einem Einkommensverlust in der Familie führt und dass Erstverdiener in einer Familie ihren Anspruch auf Elternurlaub nur dann geltend machen können, wenn dieser ausreichend vergütet wird, sodass ein angemessener Lebensstandard gewährleistet ist.

- (32) Den Mitgliedstaaten steht es zwar frei zu entscheiden, ob sie bei einem Urlaub für pflegende Angehörige eine Bezahlung oder Vergütung gewähren, jedoch wird ihnen empfohlen, eine solche Bezahlung oder Vergütung einzuführen, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige – insbesondere Männer – ihr Recht tatsächlich in Anspruch nehmen.
- (33) Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gemäß den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004<sup>(9)</sup> und (EU) Nr. 1231/2010<sup>(10)</sup> des Europäischen Parlaments und des Rates und der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates<sup>(11)</sup>. Der für die soziale Sicherheit eines Arbeitnehmers zuständige Mitgliedstaat wird durch diese Verordnungen bestimmt.
- (34) Damit Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, angehalten werden, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitspläne an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen können. Sie sollten deshalb – zu diesem Zweck und mit besonderem Augenmerk auf dem Bedarf des Arbeitnehmers – das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, damit sie ihre Arbeitsmuster anpassen können, wo dies möglich ist auch durch Nutzung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Anzahl der Arbeitsstunden zu Pflege- oder Betreuungszwecken reduzieren.
- (35) Um den Bedürfnissen sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten für flexible Arbeitsregelungen, darunter reduzierte Arbeitszeiten oder Telearbeit, eine zeitliche Befristung festlegen können. Für manche Frauen ist Teilzeitbeschäftigung zwar nachweislich eine gute Lösung, um nach der Geburt eines Kindes oder trotz der Betreuung von pflege- oder unterstützungsbedürftigen Angehörigen weiter berufstätig zu bleiben; lange Erwerbsphasen mit verkürzten Arbeitszeiten können jedoch niedrigere Sozialbeiträge und in der Folge geringere oder gar keine Pensions- bzw. Rentenansprüche nach sich ziehen.
- (36) Bei der Prüfung der Anträge auf flexible Arbeitsregelungen sollte der Arbeitgeber u. a. die Dauer der beantragten flexiblen Arbeitsregelungen sowie seine Ressourcen und operativen Kapazitäten zur Bereitstellung solcher Regelungen berücksichtigen können. Der Arbeitgeber sollte entscheiden können, ob er den Antrag eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelungen annimmt oder ablehnt. Die konkreten Umstände, die flexible Arbeitsregelungen notwendig machen, können sich ändern. Daher sollten Arbeitnehmer nicht nur das Recht haben, am Ende einer gemeinsam vereinbarten Zeitspanne zu ihrem ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren, sondern sie sollten dies auch zu einem früheren Zeitpunkt beantragen können, wenn eine Änderung der zugrunde liegenden Umstände dies erfordert.
- (37) Ungeachtet der Anforderung zu beurteilen, ob die für Elternurlaub geltenden Zugangsbedingungen und Modalitäten an den besonderen Bedarf von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten, sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Vaterschaftsurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelungen an den besonderen Bedarf von etwa alleinerziehenden Elternteilen, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt angepasst werden sollten.
- (38) Urlaubsregelungen dienen der zeitlich befristeten Unterstützung von Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, um ihre Verbindung zum Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten und zu fördern. Daher ist es angebracht, eine ausdrückliche Schutzbestimmung für die Beschäftigungsansprüche von Arbeitnehmern, die gemäß dieser Richtlinie Urlaub nehmen, vorzusehen. Diese Richtlinie schützt insbesondere das Recht von Arbeitnehmern, nach einem solchen Urlaub an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und das Recht, aufgrund ihres Urlaubs keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ihres Arbeitsvertrags oder ihres Beschäftigungsverhältnisses hinnehmen zu müssen. Die Arbeitnehmer sollten das Recht auf die relevanten Ansprüche, die sie bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bis zum Ende eines solchen Urlaubs behalten.

<sup>(9)</sup> Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

<sup>(10)</sup> Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen (ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1).

<sup>(11)</sup> Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14. Mai 2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 1).

- (39) Wie bereits in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs zu bestimmen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs bleibt das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber während des Elternurlaubs aufrecht, weshalb die bzw. der Begünstigte eines solchen Urlaubs für die Zwecke des Unionsrechts während dieser Zeit Arbeitnehmer bleibt. Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Statusfeststellung des Arbeitsvertrages oder Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubs gemäß dieser Richtlinie, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche, gewährleisten, dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht bleibt.
- (40) Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub oder auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen nach dieser Richtlinie in Anspruch nehmen, sollten vor Diskriminierung oder Schlechterstellung aufgrund der Inanspruchnahme dieser Rechte geschützt sein.
- (41) Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub oder auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen gemäß dieser Richtlinie in Anspruch nehmen, sollten im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs wie etwa seinem Urteil in der Rechtssache C-460/06 <sup>(12)</sup> vor Kündigung und sämtlichen Vorbereitungen für eine mögliche Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines solchen Urlaubs oder aufgrund der Wahrnehmung ihres Rechts, eine flexible Arbeitsregelung zu beantragen, geschützt sein. Ist ein Arbeitnehmer der Ansicht, er sei aus dem Grund entlassen worden, dass er diese Rechte wahrgenommen hat, sollte er den Arbeitgeber auffordern können, hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung anzuführen. Hat ein Arbeitnehmer Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige nach dieser Richtlinie beantragt, sollte der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung schriftlich darlegen.
- (42) Die Beweislast, dass die Kündigung nicht aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige nach dieser Richtlinie erfolgt ist, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn der Arbeitnehmer vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass die Entlassung aus den genannten Gründen erfolgt ist.
- (43) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die gemäß dieser Richtlinie verabschiedeten nationalen Rechtsvorschriften oder gegen die bei Inkrafttreten dieser Richtlinie bereits geltenden Vorschriften über die Rechte, die unter diese Richtlinie fallen, vorsehen. Diese Sanktionen können verwaltungsrechtliche und finanzielle Sanktionen wie Geldbußen oder Entschädigungszahlungen sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.
- (44) Die wirksame Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit erfordert angemessenen Rechtsschutz von Arbeitnehmern vor Benachteiligungen oder negativen Konsequenzen aufgrund einer Beschwerde oder eines Verfahrens im Zusammenhang mit den Rechten gemäß dieser Richtlinie. Wegen der Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen könnten Opfer davor zurückschrecken, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen, und sollten daher bei der Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß der vorliegenden Richtlinie vor jeglicher Benachteiligung geschützt sein. Besonders wichtig ist dieser Schutz für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Ausübung ihrer Funktion.
- (45) Um das Schutzniveau der laut dieser Richtlinie gewährten Rechte weiter zu verbessern, sollten die nationalen Gleichbehandlungsstellen für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, die unter diese Richtlinie fallen, sowie für die Aufgabe zuständig sein, Opfern von Diskriminierung unabhängige Unterstützung hinsichtlich ihrer Beschwerden zu leisten.
- (46) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, d. h. die Mitgliedstaaten können auch für Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen einführen oder beibehalten. Die Möglichkeit, dass ein Elternteil dem anderen Elternteil mehr als zwei Monate der vier Monate Elternurlaub nach dieser Richtlinie überträgt, ist keine für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmung als die in dieser Richtlinie festgelegten Mindestbestimmungen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sein denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte weder dafür genutzt werden, in diesem Bereich geltende Rechtsvorschriften der Union abzubauen, noch kann sie eine Rechtfertigung für die Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in den von der Richtlinie erfassten Bereichen sein.

<sup>(12)</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 11. Oktober 2007, Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Daher sollte diese Richtlinie insbesondere nicht dahingehend ausgelegt werden, dass sie die Rechte gemäß den Richtlinien 2010/18/EU, 92/85/EWG und 2006/54/EG, insbesondere Artikel 19 der Richtlinie 2006/54/EG, einschränkt.
- (48) Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Sinne der Definition im Anhang zu der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission <sup>(13)</sup>, die den größten Teil der Unternehmen in der Union ausmachen, verfügen unter Umständen über begrenzte finanzielle, technische und personelle Ressourcen. Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten sich darum bemühen, keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorzuschreiben, die der Gründung und dem Ausbau von KMU entgegenstehen oder Arbeitgeber einer unverhältnismäßigen Belastung aussetzen. Deshalb werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf KMU sorgfältig zu prüfen, um zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer gleichbehandelt werden, dass KMU und insbesondere Kleinstunternehmen nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden und dass unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden wird. Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, Anreize für KMU zu schaffen und ihnen Orientierung und Beratung bei der Einhaltung der in dieser Richtlinie verankerten Verpflichtungen anzubieten.
- (49) Jede Art von Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, die im nationalen Recht oder in Kollektiv- oder Tarifverträgen vorgesehen ist, sollte bei der Erfüllung der Anforderungen für eine oder mehrere der in dieser Richtlinie und in der Richtlinie 92/85/EWG vorgesehenen Arten von Urlaub berücksichtigt werden, sofern die in den Richtlinien festgelegten Mindestanforderungen erfüllt sind und das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in den von den Richtlinien erfassten Bereichen nicht abgesenkt wird. Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die verschiedenen Arten von Urlaub aus familiären Gründen, die im nationalen Recht oder in Kollektiv- bzw. Tarifverträgen vorgesehen sind und die im Hinblick auf die Einhaltung der Vorschriften dieser Richtlinie berücksichtigt werden, umzubenennen oder in anderer Weise abzuändern.
- (50) Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten einen sozialen Dialog mit den Sozialpartnern zu fördern, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorangebracht wird, indem sie Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Arbeitsplatz fördern, Systeme für die freiwillige Zertifizierung einrichten, Maßnahmen der beruflichen Bildung anbieten sowie Sensibilisierungs- und Informationskampagnen durchführen. Außerdem sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten, in einen Dialog mit einschlägigen Interessenträgern wie etwa Nichtregierungsorganisationen, lokalen und regionalen Gebietskörperschaften und Dienstleistern einzutreten, damit die Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Einklang mit dem nationalen Recht und Gepflogenheiten gefördert werden.
- (51) Die Sozialpartner sollten dazu angehalten werden, Systeme für die freiwillige Zertifizierung zu fördern, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Arbeitsplatz bewertet werden kann.
- (52) Da das Ziel dieser Richtlinie – zu gewährleisten, dass der Gleichstellungsgrundsatz im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen und ihre Behandlung am Arbeitsplatz unionsweit umgesetzt wird – auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr wegen seines Umfangs und seiner Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip gemäß Artikel 5 EUV tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

#### Artikel 1

#### Gegenstand

Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird.

Hierzu legt diese Richtlinie individuelle Rechte fest, und zwar in Bezug auf Folgendes:

- a) Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige;
- b) flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind.

<sup>(13)</sup> Empfehlung der Kommission 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36).

*Artikel 2***Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, Männer wie Frauen, die nach der die Rechtsprechung des Gerichtshofs berücksichtigenden Definition im Recht, in den Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten jedes einzelnen Mitgliedstaats einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

*Artikel 3***Begriffsbestimmungen**

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
- a) „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsfreistellung für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege;
  - b) „Elternurlaub“ die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;
  - c) „Urlaub für pflegende Angehörige“ die 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;
  - d) „pflegende Angehörige“ Arbeitnehmer, die 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, pflegen oder unterstützen;
  - e) „Angehöriger“ Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder, sofern das nationale Recht diese Partnerschaften vorsieht, Partner in einer eingetragenen Partnerschaft;
  - f) „flexible Arbeitsregelungen“ die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich durch Nutzung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Arbeitszeiten.
- (2) Die Bezugnahme auf Arbeitstage in den Artikeln 4 und 6 ist als Bezugnahme auf eine Vollzeitarbeitsstelle gemäß der Definition in dem jeweiligen Mitgliedstaat zu verstehen.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaub kann entsprechend dem im Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers festgelegten Arbeitsmuster proportional zu seiner Arbeitszeit berechnet werden.

*Artikel 4***Vaterschaftsurlaub**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile, Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann.
- (2) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft.
- (3) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt.

*Artikel 5***Elternurlaub**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub hat, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter, das maximal acht Jahre beträgt, erreicht, das im Rahmen des nationalen Rechts oder von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu bestimmen ist. Dieses Alter wird so festgelegt, dass gewährleistet ist, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub tatsächlich und gleichberechtigt wahrnehmen kann.

- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind.
- (3) Die Mitgliedstaaten legen eine angemessene Meldefrist fest, innerhalb der die Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme ihres Rechts auf Elternurlaub informieren müssen. Dabei berücksichtigen die Mitgliedstaaten die Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.
- Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass der Arbeitnehmer im Antrag auf Elternurlaub den geplanten Beginn sowie das geplante Ende des Urlaubs anführt.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates <sup>(14)</sup>, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, ist bei der Berechnung dieser Wartezeit die Gesamtlaufzeit dieser Verträge zu berücksichtigen.
- (5) Die Mitgliedstaaten können selbst festlegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten – die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf, weil die Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde. Der Arbeitgeber muss eine solche Aufschiebung des Elternurlaubs schriftlich begründen.
- (6) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer auch Elternurlaub in flexibler Form beantragen können. Die Mitgliedstaaten können die Einzelheiten für die Anwendung selbst festlegen. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss jede Ablehnung eines solchen Antrags innerhalb eines angemessenen Zeitraums ab der Antragstellung schriftlich begründen.
- (7) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber bei der Prüfung von Anträgen auf Elternzeit auf Vollzeitbasis vor einer Aufschiebung gemäß Absatz 5 nach Möglichkeit eine flexible Form des Elternurlaubs gemäß Absatz 6 anbieten.
- (8) Die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Anwendung von Elternurlaub an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung angepasst werden müssen.

#### Artikel 6

### Urlaub für pflegende Angehörige

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Arbeitstage pro Jahr Urlaub für pflegende Angehörige zu nehmen. Die Mitgliedstaaten können gemäß dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten zusätzliche Einzelheiten mit Blick auf den Anwendungsbereich von Urlaub für pflegende Angehörige und die diesbezüglichen Voraussetzungen festlegen. Die Inanspruchnahme dieses Rechts kann im Einklang mit dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten von einem geeigneten Nachweis abhängig gemacht werden.
- (2) Die Mitgliedstaaten können den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugszeitraums, der nicht ein Jahr beträgt, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall gewähren.

#### Artikel 7

### Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer im Falle höherer Gewalt das Recht auf Arbeitsfreistellung aus dringenden familiären Gründen haben, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erfordern. Die Mitgliedstaaten können das Recht jedes Arbeitnehmers auf Arbeitsfreistellung wegen höherer Gewalt auf eine bestimmte Zeitspanne pro Jahr oder pro Fall oder beides beschränken.

<sup>(14)</sup> Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

*Artikel 8***Bezahlung oder Vergütung**

- (1) Im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4 Absatz 1 oder Artikel 5 Absatz 2 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine Vergütung gemäß den Absätzen 2 und 3 des vorliegenden Artikels erhalten.
- (2) Bei Vaterschaftsurlaub nach Artikel 4 Absatz 1 ist eine Bezahlung oder Vergütung in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenzen im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf.
- (3) Bei Elternurlaub nach Artikel 5 Absatz 2 wird diese Bezahlung oder Vergütung von dem Mitgliedstaat oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.

*Artikel 9***Flexible Arbeitsregelungen**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten.
- (2) Die Arbeitgeber prüfen und beantworten die Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags bzw. jede Aufschiebung der Inanspruchnahme einer solchen Regelung begründen.
- (3) Wenn flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 zeitlich begrenzt sind, hat der Arbeitnehmer das Recht, am Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren. Der Arbeitnehmer hat außerdem das Recht, die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zu beantragen, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet die Anträge auf eine vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen von einer bestimmten Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate betragen darf. Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, ist bei der Berechnung der Wartezeit die Gesamtlaufzeit dieser Verträge zu berücksichtigen.

*Artikel 10***Beschäftigungsansprüche**

- (1) Ansprüche, die die Arbeitnehmer zu Beginn eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 oder einer Arbeitsfreistellung nach Artikel 7 bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bleiben bis zum Ende eines solchen Urlaubs oder einer solchen Arbeitsfreistellung aufrecht. Im Anschluss an einen solchen Urlaub oder eine solche Arbeitsfreistellung gelten diese Ansprüche einschließlich aller Änderungen, die sich aus dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
- (2) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer nach Ablauf eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten.
- (3) Die Mitgliedstaaten bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder der Arbeitsfreistellung nach Artikel 7, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche einschließlich der Rentenbeiträge, und stellen sicher, dass das Beschäftigungsverhältnis während dieses Zeitraums bestehen bleibt.

*Artikel 11***Diskriminierung**

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung von Arbeitnehmern aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder einer Arbeitsfreistellung nach Artikel 7 oder aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Artikel 9.

*Artikel 12***Kündigungsschutz und Beweislast**

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme der flexiblen Arbeitsregelungen gemäß Artikel 9.

(2) Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts gemäß Artikel 9, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, erfolgt, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Kündigungsgründe anführt. Im Falle der Kündigung eines Arbeitnehmers, der Urlaub gemäß Artikel 4, 5 oder 6 beantragt oder in Anspruch genommen hat, muss der Arbeitgeber diese Gründe schriftlich darlegen.

(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 erfolgt, vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass die Kündigung aus diesen Gründen erfolgt ist, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

(4) Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die Arbeitnehmer günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(5) Die Mitgliedstaaten sind nicht dazu verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

(6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

*Artikel 13***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften, oder gegen die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften zu Rechten, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, zu verhängen sind und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

*Artikel 14***Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen**

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitnehmer, einschließlich Arbeitnehmervertretern, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie mit dem Ziel, die Einhaltung der in dieser Richtlinie niedergelegten Anforderungen durchzusetzen, im Unternehmen Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben.

*Artikel 15***Gleichbehandlungsstellen**

Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Stellen, die mit der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte befasst sind, einschließlich der Sozialpartner, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stelle oder bezeichneten Stellen, deren Aufgabe es ist, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung zuständig sind, die unter diese Richtlinie fallen.

*Artikel 16***Schutzniveau**

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie kann keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen herangezogen werden. Das Verbot einer solchen Absenkung des Schutzniveaus berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Umstände andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die am 1. August 2019 gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

*Artikel 17***Verbreitung von Informationen**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in ihrem Hoheitsgebiet die nationalen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften, die gemäß Artikel 1 Gegenstand dieser Richtlinie sind, Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern – insbesondere KMU – mit allen geeigneten Mitteln zur Kenntnis gebracht werden.

*Artikel 18***Berichterstattung und Überprüfung**

(1) Bis zum 2. August 2027 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle Informationen zur Umsetzung dieser Richtlinie, die die Kommission für die Erstellung eines Berichts benötigt. Diese Informationen umfassen die verfügbaren aggregierten Daten zur Inanspruchnahme der verschiedenen Arten von Urlaub und flexibler Arbeitsregelungen nach dieser Richtlinie durch Arbeitnehmer, Männer und Frauen, damit die Umsetzung dieser Richtlinie insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ordnungsgemäß überwacht und bewertet werden kann.

(2) Die Kommission übermittelt den Bericht nach Absatz 1 dem Europäischen Parlament und dem Rat. Sie fügt dem Bericht gegebenenfalls einen Legislativvorschlag bei.

Dem Bericht sind außerdem beizufügen:

- a) eine Studie über das Zusammenwirken der verschiedenen in dieser Richtlinie vorgesehenen Arten von Urlaub und anderer Arten von Urlaub aus familiären Gründen wie etwa Urlaub aus Gründen einer Adoption, und
- b) eine Studie über den Anspruch Selbständiger auf Urlaub aus familiären Gründen.

### Artikel 19

#### **Aufhebung**

- (1) Die Richtlinie 2010/18/EU wird mit Wirkung vom 2. August 2022 aufgehoben. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle im Anhang zu lesen.
- (2) Ungeachtet der Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU gemäß Absatz 1 des vorliegenden Artikels können Elternurlaubszeiten oder separate kumulierte Elternurlaubszeiten, die von einem Arbeitnehmer gemäß der genannten Richtlinie vor dem 2. August 2022 genommen oder übertragen wurden, von dem Anspruch dieses Arbeitnehmers auf Elternurlaub gemäß Artikel 5 der vorliegenden Richtlinie abgezogen werden.

### Artikel 20

#### **Umsetzung**

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 2. August 2022 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Hinsichtlich der Bezahlung oder Vergütung für die letzten beiden Wochen des Elternurlaubs nach Artikel 8 Absatz 3 setzen die Mitgliedstaaten ungeachtet des Absatzes 1 des vorliegenden Artikels die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 2. August 2024 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (3) Bei Erlass der in den Absätzen 1 und 2 genannten Maßnahmen nehmen die Mitgliedstaaten in den Maßnahmen selbst oder durch einen beigefügten Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.
- (4) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Maßnahmen mit, die sie auf den unter diese Richtlinie fallenden Gebieten erlassen.
- (5) Die Einzelheiten und Modalitäten für die Anwendung dieser Richtlinie werden nach dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten im Einklang mit den Mindestanforderungen und Zielen dieser Richtlinie festgelegt.
- (6) Im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen der Artikel 4, 5, 6 und 8 dieser Richtlinie und der Richtlinie 92/85/EWG können die Mitgliedstaaten jeden Zeitraum und jede Bezahlung oder Vergütung für Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der bzw. die auf nationaler Ebene vorgesehen ist und über den Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie oder der Richtlinie 92/85/EWG liegt, berücksichtigen, sofern die Mindestanforderungen für diesen Urlaub erfüllt sind und das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in den von den genannten Richtlinien erfassten Bereichen nicht abgesenkt wird.
- (7) Wenn die Mitgliedstaaten während eines Elternurlaubs von mindestens sechs Monaten Dauer für jeden Elternteil eine Bezahlung oder Vergütung in Höhe von mindestens 65 % des Nettoeinkommens des Arbeitnehmers – möglicherweise vorbehaltlich einer Obergrenze – gewähren, können sie beschließen, nicht die in Artikel 8 Absatz 2 genannte Bezahlung oder Vergütung zu entrichten, sondern diese Regelung weiterzuführen.
- (8) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Umsetzung dieser Richtlinie übertragen, sofern die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit erzielt werden.

### Artikel 21

#### **Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

*Artikel 22***Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 20. Juni 2019.

*Im Namen des Europäischen Parlaments*

*Der Präsident*

A. TAJANI

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

G. CIAMBA

---

## ANHANG

## ENTSPRECHUNGSTABELLE

Richtlinie 2010/18/EU	Diese Richtlinie
Paragraf 1 Absatz 1	Artikel 1
Paragraf 1 Absatz 2	Artikel 2
Paragraf 1 Absatz 3	Artikel 2
Paragraf 2 Absatz 1	Artikel 5 Absatz 1
Paragraf 2 Absatz 2	Artikel 5 Absätze 1 und 2
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe a	Artikel 5 Absatz 6
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe b	Artikel 5 Absatz 4
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe c	Artikel 5 Absatz 5
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe d	—
Paragraf 3 Absatz 2	Artikel 5 Absatz 3
Paragraf 3 Absatz 3	Artikel 5 Absatz 8
Paragraf 4 Absatz 1	Artikel 5 Absatz 8
Paragraf 5 Absatz 1	Artikel 10 Absatz 2
Paragraf 5 Absatz 2	Artikel 10 Absatz 1
Paragraf 5 Absatz 3	Artikel 10 Absatz 3
Paragraf 5 Absatz 4	Artikel 11
Paragraf 5 Absatz 5 Unterabsatz 1	Artikel 10 Absatz 3
Paragraf 5 Absatz 5 Unterabsatz 2	Artikel 8 Absatz 3
Paragraf 6 Absatz 1	Artikel 9
Paragraf 6 Absatz 2	Erwägungsgrund 25
Paragraf 7 Absatz 1	Artikel 7
Paragraf 7 Absatz 2	Artikel 7
Paragraf 8 Absatz 1	Artikel 16 Absatz 1
Paragraf 8 Absatz 2	Artikel 16 Absatz 2
Paragraf 8 Absatz 3	—
Paragraf 8 Absatz 4	—
Paragraf 8 Absatz 5	—
Paragraf 8 Absatz 6	—
Paragraf 8 Absatz 7	—