



2017/0085(COD)

6.3.2018

*****I**

ENTWURF EINES BERICHTS

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichtersteller: David Casa

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Anhörungsverfahren
- *** Zustimmungsverfahren
- ***I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- ***II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- ***III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts

Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol **■** hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.

Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	5
BEGRÜNDUNG	18

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2017)0253),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2, Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i und Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C8-0137/2017),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 6. Dezember 2017¹,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom 30. November 2017²,
 - gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und die Stellungnahmen des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie des Rechtsausschusses (A8-0000/2016),
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
 2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt, entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern;
 3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

¹ ABl. C ...

² ABl. C ...

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel – Absatz 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

(8) Der derzeitige EU-Rechtsrahmen bietet Männern nur wenige Anreize, um einen fairen Anteil an den Betreuungs- und Pflegepflichten zu übernehmen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, weshalb nur wenige Väter einen solchen Urlaub in Anspruch nehmen. Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist derzeit so gestaltet, dass sie die Geschlechterunterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich **von** Betreuung und Pflege noch verstärkt. Wenn hingegen Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wie z. B. Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen, wirkt sich dies nachweislich positiv **in der Form aus, dass Frauen relativ betrachtet weniger unbezahlte Familienarbeit leisten** und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt.

Geänderter Text

(8) Der derzeitige EU-Rechtsrahmen bietet Männern nur wenige Anreize, um einen fairen Anteil an den Betreuungs- und Pflegepflichten zu übernehmen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, weshalb nur wenige Väter einen solchen Urlaub in Anspruch nehmen. Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist derzeit so gestaltet, dass sie die Geschlechterunterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich Betreuung und Pflege noch verstärkt. Wenn hingegen Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wie z. B. Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen, wirkt sich dies nachweislich **insofern** positiv **aus, als sich dadurch der von Frauen geleistete Anteil der unbezahlten Familienarbeit verringert** und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt. **Darüber hinaus hat sich herausgestellt, dass die Verfügbarkeit hochwertiger, zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen ein wesentlicher Aspekt der Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist, der Frauen eine rasche Rückkehr ins Erwerbsleben und eine stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht.**

Or. en

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

(15) Um Eltern verstärkt die Möglichkeit zu geben, den Elternurlaub während des Heranwachsens ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen, sollte der Anspruch auf Elternurlaub mindestens bis zum **zwölften** Lebensjahr des Kindes gewährt werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Frist, innerhalb der die **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer dem Arbeitgeber melden müssen, dass sie Elternurlaub beantragen, selbst festlegen und entscheiden können, ob der Anspruch auf Elternurlaub **unter Umständen** an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sein **soll**. Angesichts der zunehmenden Vielfalt an Vertragsformen sollten alle aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, für die Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer 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. In solchen Fällen sollte der Arbeitgeber die Aufschiebung begründen.

Flexible Lösungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass der zweite Elternteil – insbesondere **Väter** – einen solchen Urlaubsanspruch wahrnimmt, weshalb **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis oder in anderer flexibler Form zu beantragen. Die Entscheidung darüber, ob ein solcher Antrag auf Elternurlaub nicht in Vollzeit, sondern in einer anderen flexiblen Form akzeptiert wird, sollte beim Arbeitgeber liegen. Die Mitgliedstaaten

(15) Um Eltern verstärkt die Möglichkeit zu geben, den Elternurlaub während des Heranwachsens ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen, sollte der Anspruch auf Elternurlaub mindestens bis zum **zehnten** Lebensjahr des Kindes gewährt werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Frist, innerhalb der die 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 **darf, wobei insbesondere die Einschränkungen, denen Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen unterliegen, berücksichtigt werden**. Angesichts der zunehmenden Vielfalt an Vertragsformen sollten alle aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, für die Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer 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. In solchen Fällen sollte der Arbeitgeber die Aufschiebung begründen.

Flexible Lösungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass der zweite Elternteil – insbesondere **der Vater** – einen solchen Urlaubsanspruch wahrnimmt, weshalb Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis oder in anderer flexibler Form zu beantragen. Die Entscheidung darüber, ob ein solcher Antrag auf Elternurlaub nicht in Vollzeit, sondern in einer anderen flexiblen Form akzeptiert wird, sollte beim Arbeitgeber liegen. Die Mitgliedstaaten sollten auch prüfen, ob die

sollten auch prüfen, ob die für Elternurlaub geltenden Bedingungen und Modalitäten an die spezifischen Bedürfnisse von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten.

für Elternurlaub geltenden Bedingungen und Modalitäten an die spezifischen Bedürfnisse von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten.

Or. en

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Um die Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie festgelegten Urlaubszeiten für **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer – insbesondere Männer – mit Kindern und Pflegepflichten noch attraktiver zu machen, sollten die Betroffenen während des Urlaubs Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben. **Die Vergütung sollte mindestens dem Betrag entsprechen, auf den die Betroffenen im Fall eines Krankheitsurlaubs Anspruch hätten.** Die Mitgliedstaaten sollten besonders darauf achten, die Kontinuität der Ansprüche auf soziale Absicherung einschließlich Gesundheitsversorgung zu wahren.

Geänderter Text

(19) Um die Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie festgelegten Urlaubszeiten für Arbeitnehmer – insbesondere Männer – mit Kindern und Pflegepflichten noch attraktiver zu machen, sollten die Betroffenen während des Urlaubs Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben. Die Mitgliedstaaten sollten besonders darauf achten, die Kontinuität der Ansprüche auf soziale Absicherung einschließlich Gesundheitsversorgung zu wahren.

Or. en

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 21

Vorschlag der Kommission

(21) Um berufstätige Eltern und pflegende Angehörige zu ermutigen, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitsform an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen

Geänderter Text

(21) Um berufstätige Eltern und pflegende Angehörige zu ermutigen, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitsform an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen

können. Berufstätige Eltern und pflegende Angehörige sollten deshalb flexible Arbeitsregelungen beantragen können, d. h. **sie erhalten** die Möglichkeit, ihre Arbeitsmuster anzupassen, z. B. indem sie Telearbeit oder flexible Arbeitsmodelle nutzen oder die Anzahl der Arbeitsstunden zu Pflegezwecken zu reduzieren. Um den Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten für flexible Arbeitsregelungen, darunter reduzierte Arbeitszeiten, eine zeitliche Befristung festlegen können. Für manche Frauen ist Teilzeitbeschäftigung nachweislich eine gute Lösung, um nach der Geburt eines Kindes 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. Die Letztentscheidung darüber, ob der Antrag **einer Arbeitnehmerin bzw.** eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelung genehmigt wird oder nicht, sollte beim Arbeitgeber liegen. Die spezifischen Umstände, die flexible Arbeitsregelungen notwendig machen, können sich ändern. Daher sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur das Recht haben, am Ende einer vereinbarten Zeitspanne zu ihrem ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren, sondern sie sollten dies auch jederzeit beantragen können, wenn eine Änderung der zugrundeliegenden Umstände dies **erfordert**.

können. Berufstätige Eltern und pflegende Angehörige sollten deshalb flexible Arbeitsregelungen beantragen können, d. h. die Möglichkeit **erhalten**, ihre Arbeitsmuster anzupassen, z. B. indem sie Telearbeit oder flexible Arbeitsmodelle nutzen oder die Anzahl der Arbeitsstunden zu Pflegezwecken zu reduzieren. Um den Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten für flexible Arbeitsregelungen, darunter reduzierte Arbeitszeiten, eine zeitliche Befristung festlegen können. Für manche Frauen ist Teilzeitbeschäftigung nachweislich eine gute Lösung, um nach der Geburt eines Kindes 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. Die Letztentscheidung darüber, ob der Antrag eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelung genehmigt wird oder nicht, sollte beim Arbeitgeber liegen, **wobei die Schwierigkeiten, die flexible Arbeitsregelungen für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen mit sich bringen können, zu berücksichtigen sind.** Die spezifischen Umstände, die flexible Arbeitsregelungen notwendig machen, können sich ändern. Daher sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur das Recht haben, am Ende einer vereinbarten Zeitspanne zu ihrem ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren, sondern sie sollten dies auch jederzeit beantragen können, wenn eine Änderung der zugrundeliegenden Umstände dies **erforderlich macht**.

Or. en

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

(25) Die Beweislast, dass die Kündigung nicht aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts, eine flexible Arbeitsregelung gemäß Artikel 9 zu beantragen, erfolgt ist, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass die Entlassung aus den genannten Gründen erfolgt ist.

Geänderter Text

(25) Die Beweislast, dass die Kündigung nicht aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 oder 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts, eine flexible Arbeitsregelung gemäß Artikel 9 zu beantragen, erfolgt ist, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass die Entlassung aus den genannten Gründen erfolgt ist. ***Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, Maßnahmen zu ergreifen, um die Belastung, die diese Verpflichtung für Kleinstunternehmen bedeutet, zu begrenzen.***

Or. en

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 30

Vorschlag der Kommission

(30) ***Diese*** Richtlinie sollte keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und dem Ausbau ***kleiner*** und ***mittlerer*** Unternehmen entgegenstehen. Deshalb werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf ***KMU*** zu prüfen, um zu gewährleisten, dass ***KMU*** nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, ***mit besonderem*** Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf ***dem***

Geänderter Text

(30) ***Die Mitgliedstaaten werden dazu angehalten, dafür zu sorgen, dass die Arbeitgeber durch die finanziellen Verpflichtungen, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, nicht übermäßig belastet werden. Insbesondere sollte diese Richtlinie keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Deshalb werden die***

Verwaltungsaufwand.

Mitgliedstaaten aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf **Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen** zu prüfen, um zu gewährleisten, dass **diese** nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, **und das** Augenmerk **dabei besonders** auf Kleinstunternehmen und auf **den** Verwaltungsaufwand **zu richten**.

Or. en

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Diese Richtlinie gilt für alle **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Geänderter Text

Im Einklang mit den Kriterien für die Festlegung des Status von Arbeitnehmern gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union gilt **diese Richtlinie** für alle **Arbeitnehmer – Männer und Frauen –**, die **gemäß den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat** einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Or. en

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

a) „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsfreistellung für Väter anlässlich der Geburt **ihres** Kindes;

Geänderter Text

a) „Vaterschaftsurlaub“ die **bezahlte** Arbeitsfreistellung für Väter **oder einen gleichwertigen zweiten Elternteil gemäß den nationalen Rechtsvorschriften** anlässlich der Geburt **oder der Adoption**

eines Kindes;

Or. en

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

b) „Elternurlaub“ die Arbeitsfreistellung anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;

Geänderter Text

b) „Elternurlaub“ die **bezahlte** Arbeitsfreistellung anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;

Or. en

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf mindestens vier Monate Elternurlaub haben, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter – mindestens **zwölf** Jahre – erreicht.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf mindestens vier Monate Elternurlaub haben, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter – mindestens **zehn** Jahre – erreicht.

Or. en

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

5. Die Mitgliedstaaten können selbst festlegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten – die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf, weil dieser eine gravierende Störung der Betriebsabläufe bewirken würde. ***Der Arbeitgeber muss jede Aufschiebung des Elternurlaubs schriftlich begründen.***

Geänderter Text

5. Die Mitgliedstaaten können selbst festlegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten – die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf, weil dieser eine gravierende Störung der ***reibungslosen*** Betriebsabläufe bewirken würde ***oder ernsthafte negative Auswirkungen auf die Geschäfte des Arbeitgebers hätte.***

Or. en

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

6. Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternurlaub auch auf Teilzeitbasis, geblockt und von Erwerbszeiten unterbrochen oder in anderer flexibler Form beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. ***Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags schriftlich begründen.***

Geänderter Text

6. Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer Elternurlaub auch auf Teilzeitbasis, geblockt und von Erwerbszeiten unterbrochen oder in anderer flexibler Form beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

Or. en

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 6 a (neu)

6a. Die Mitgliedstaaten legen die Meldefrist fest, innerhalb derer die Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme ihres Rechts auf Elternurlaub informieren müssen. In dieser Meldung sind Beginn und Ende des Elternurlaubs anzugeben. Bei der Festlegung der Länge dieser Meldefristen berücksichtigen die Mitgliedstaaten die Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Or. en

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Im Einklang mit den nationalen Rahmenbedingungen, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten, und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4, 5 oder 6 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung **erhalten, die mindestens gleich hoch ist wie das Krankengeld.**

Im Einklang mit den nationalen Rahmenbedingungen, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten, und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4, 5 oder 6 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine angemessene Vergütung **in folgender Höhe erhalten:**

a) für Vaterschaftsurlaub gemäß Artikel 4 Absatz 1 eine Bezahlung oder Vergütung, die mindestens der Höhe des Krankengeldes entspricht, wobei der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten ist;

b) für Elternurlaub gemäß Artikel 5 Absatz 1 eine Bezahlung oder Vergütung, die mindestens 75 % des Bruttolohns des

Arbeitnehmers entspricht;

c) für Urlaub für pflegende Angehörige gemäß Artikel 6 eine Bezahlung oder Vergütung, die mindestens 75 % des Bruttolohns des Arbeitnehmers entspricht;

Or. en

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von **zwölf**, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine vernünftige zeitliche Begrenzung gelten.

Geänderter Text

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 **zehn Jahren**, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine vernünftige zeitliche Begrenzung gelten.

Or. en

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung

Geänderter Text

2. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber – **insbesondere, wenn es sich um Kleinstunternehmen bzw. kleine oder mittlere Unternehmen handelt** – als

eines solchen Antrags begründen.

auch der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags begründen. ***Arbeitgeber können die Genehmigung eines solchen Antrags aufschieben, wenn dieser eine gravierende Störung der reibungslosen Betriebsabläufe bewirken würde oder ernsthafte und negative Auswirkungen auf die Geschäfte des Arbeitgebers hätte.***

Or. en

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6a. Die Mitgliedstaaten können Maßnahmen ergreifen, um die Belastung, die die in diesem Artikel festgelegte Verpflichtung für Kleinunternehmen bedeutet, zu begrenzen.

Or. en

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 18a

Rückschrittsverbot

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen, als sie in dieser Richtlinie vorgesehen sind.

2. Diese Richtlinie gilt unbeschadet spezifischerer Bestimmungen des Unionsrechts, insbesondere der

Bestimmungen des Unionsrechts über die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit von Männern und Frauen.

3. Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Begründung für eine Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes herangezogen werden.

Or. en

BEGRÜNDUNG

Die von der Kommission vorgeschlagene Richtlinie ist eine der ersten Leistungen der europäischen Säule sozialer Rechte. Ihr liegt die Initiative „Ein neuer Start“ zur Bewältigung der Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige zugrunde, mit der zur Verwirklichung der im Vertrag festgelegten Ziele der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der EU beigetragen wird.

Der Legislativvorschlag zielt daher darauf ab, gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben zu begegnen und Ungleichbehandlung und mangelnder Chancengleichheit beizukommen. Darüber hinaus soll damit die Rolle von Männern bei der Betreuung und Pflege in der Familie gestärkt werden, was auch den Kindern zugutekommen wird. Wenn Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wirkt sich dies nachweislich insofern positiv aus, als sich dadurch der Anteil der unbezahlten Familienarbeit, den Frauen leisten, verringert und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt. Auf diese Weise fördert der Vorschlag also Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung der Geschlechter. Die vorgeschlagene Richtlinie soll in der gegenwärtigen Fassung für alle Arbeitnehmer – für Männer wie für Frauen – gelten, die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Mit ihr soll eine Reihe von neuen oder höheren Mindeststandards für Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaub eingeführt werden, die dazu beitragen sollen, Abweichungen hinsichtlich der Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige zu beheben. Der Berichterstatter ist der Ansicht, dass diese Maßnahmen zeitnah und notwendig sind, um den Zugang zu Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und den sich verändernden Arbeitswelt in unserer Gesellschaft besser Rechnung zu tragen.

Der Berichterstatter vertritt darüber hinaus die Auffassung, dass sich die Verfügbarkeit hochwertiger, zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen als ein wesentlicher Aspekt der Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Mitgliedstaaten erwiesen hat, der Frauen eine rasche Rückkehr ins Erwerbsleben und eine stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht. Er ist daher der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten ihre Kinderbetreuungseinrichtungen verbessern sollten und dass dies in den Wortlaut der Richtlinie einfließen sollte, weshalb er die Richtlinie um eine entsprechende Erwägung ergänzt hat.

Im Sinne von Artikel 153, auf dessen Grundlage dieser Vorschlag für eine Richtlinie unterbreitet wird, möchte der Berichterstatter neben den Klein- und Mittelunternehmen (KMU) auch die Kleinstunternehmen besonders hervorheben, zumal er der Ansicht ist, dass es für diese Unternehmen aufgrund ihrer Besonderheiten und der für sie geltenden Einschränkungen, die sich von jenen für KMU unterscheiden, schwieriger ist, bestimmte Abschnitte dieser Richtlinie umzusetzen.

Der Berichterstatter hat dafür gesorgt, dass in den Text durchweg zusätzliche Bestimmungen für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen aufgenommen wurden, damit

mit dieser Richtlinie keine administrativen, finanziellen und rechtlichen Auflagen in einer Weise eingeführt werden, die der Gründung und dem Ausbau solcher Unternehmen entgegensteht, ohne die Mitarbeiter dabei in ihren Rechten beschneiden, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wahrzunehmen. Zum Beispiel stellte der Berichterstatter in einem seiner Änderungsanträge fest, dass ungeachtet der Frage, ob der Arbeitgeber einen solchen Antrag genehmigen sollte oder nicht, die Schwierigkeiten, die flexible Arbeitsregelungen für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen mit sich bringen können, berücksichtigt werden sollten.

Um dem Einwand Rechnung zu tragen, dass bestimmte administrative Belastungen Kleinstunternehmen massiv schaden könnten, hat der Berichterstatter vorgeschlagen, dass die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben sollten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Belastung, die die Bestimmungen in Artikel 12 (Kündigungsschutz und Beweislast) für Kleinstunternehmen bedeuten, zu begrenzen, damit es nicht dazu kommt, dass diese Unternehmen unverhältnismäßig belastet werden.

Mit den wichtigsten Vorschlägen der Kommission werden die bereits geltenden Bestimmungen um folgende neue Aspekte ergänzt:

- Mit der Richtlinie wird das Recht auf einen Vaterschaftsurlaub von mindestens zehn Arbeitstagen in der Zeit rund um die Geburt eines Kindes eingeführt. Dies ist angesichts der Tatsache, dass es auf europäischer Ebene gegenwärtig keine Mindeststandards für den Vaterschaftsurlaub gibt, eine wichtige Neuerung. Der Berichterstatter unterstützt diesen neuen Vorschlag uneingeschränkt, zumal sich die Möglichkeiten und Anreize für Väter, Urlaub zu nehmen, in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich gestalten. In den Mitgliedstaaten mit Vaterschaftsurlaub gibt es erhebliche Unterschiede bei der Höhe der Vergütung und der Anzahl der Urlaubstage.

Der Berichterstatter hat eine Änderung des Texts vorgenommen, wonach Vaterschaftsurlaub auch anlässlich der Adoption eines Kindes in Anspruch genommen werden kann. Es liegt auf der Hand, dass die Geburt oder Adoption eines Kindes eine Zeit darstellt, in der es wichtig ist, dass der Vater präsent ist und sich die Aufgaben mit seinem Partner teilt. In dieser Zeit entwickelt sich eine Bindung, die erwiesenermaßen sowohl für das Kind als auch für den Vater wichtig ist. Der Berichterstatter hat eine Änderung vorgeschlagen, mit der klargestellt wird, dass der Arbeitnehmer, der als der Vater gilt, auch ein gleichwertiger zweiter Elternteil gemäß den nationalen Rechtsvorschriften sein könnte.

Im Hinblick auf die Höhe der Bezahlung oder Vergütung hat der Berichterstatter an dem Vorschlag der Kommission festgehalten, wonach Personen, die Vaterschaftsurlaub wahrnehmen, eine Bezahlung oder Vergütung erhalten, die der Höhe des Krankengeldes entspricht, um den bestehenden EU-Rechtsvorschriften, in denen das Recht auf Urlaub in der Zeit um die Geburt eines Kindes festgeschrieben ist, Rechnung zu tragen.

- Nach der Elternurlaubsrichtlinie (2010/18/EU), die aufgehoben wird, sobald der vorliegende Vorschlag für eine Richtlinie in Kraft tritt, berechtigt die Geburt oder Adoption eines Kindes Arbeitnehmer zu mindestens vier Monaten Elternurlaub, wobei einer dieser Monate nicht übertragbar ist. Dieser Urlaub kann mindestens bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Gegenwärtig besteht keine Verpflichtung zu Vergütungen während des Elternurlaubs, und es steht den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern frei, die genauen Bedingungen für diesen Urlaub festzulegen.

Der vorliegende Vorschlag hingegen sieht für diesen Zeitraum von vier Monaten eine Vergütung vor, die mindestens der Höhe des Krankengeldes entspricht und nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann. Dadurch wird das Recht auf Elternurlaub gestärkt. Die Eltern werden auch das Recht haben, die Gesamtdauer des Urlaubs flexibel in Anspruch zu nehmen, und das Alter des Kindes, bis zu dem Eltern den Urlaub nehmen können, wird von acht auf zwölf Jahre angehoben. Der Berichterstatter stimmt diesem Vorschlag zu, zumal der derzeitige EU-Rechtsrahmen Männern nur wenige Anreize bietet, um im gleichem Maße wie Frauen Betreuungs- und Pflegepflichten zu übernehmen. Wenn Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen wirkt sich dies nachweislich insofern positiv aus, als sich dadurch der Anteil der unbezahlten Familienarbeit, den Frauen leisten, verringert und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt.

Der Berichterstatter teilt zwar die Ansicht der Kommission, dass Elternurlaub vergütet werden sollte, ist jedoch insofern vom Vorschlag der Kommission abgewichen, als er vorschlägt, dass die Arbeitnehmer eine Bezahlung oder Vergütung erhalten, die mindestens 75 % ihres Bruttolohns entspricht. Der Berichterstatter ist der Auffassung, dass man mit der Festlegung eines einheitlichen Prozentsatzes für die Bezahlung auf EU-Ebene die Abweichungen zwischen den verschiedenen Sätzen, die sich aus der Vergütung in der Höhe des Krankengeldes in den einzelnen Mitgliedstaaten ergeben, beheben, gleiche Ausgangsbedingungen für alle Arbeitnehmer schaffen und mehr Väter, für die mangelnde Wirtschaftlichkeit ein starker Negativanreiz im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub ist, eben dazu anregen könnte.

Der Berichterstatter vorgeschlagen, Anträge auf Elternurlaub besser zu handhaben, indem eine klare Frist festgelegt wird, innerhalb derer Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme von Urlaub informieren und den genauen Zeitraum bekanntgeben müssen, über den hinweg sie ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen wollen. Der Berichterstatter ist der Ansicht, dass dies sowohl den Arbeitgebern bei ihrer Planung zugutekommt, als auch den Arbeitnehmern, die den Urlaub auf diese Weise dann nehmen können, wenn er am meisten benötigt wird. Dies ist vor allem für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen besonders relevant, zumal sie nicht über den Luxus einer hohen Zahl an Mitarbeitern oder umfangreicher finanzieller Mittel für die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter auf Zeit verfügen.

- Der Berichterstatter begrüßt den Vorschlag, ein Recht auf Pflegeurlaub für Arbeitnehmer einzuführen, die für schwerkranke oder pflegebedürftige Angehörige sorgen. Sie werden die Möglichkeit haben, fünf Tage pro Jahr in Anspruch zu nehmen, die mindestens in der Höhe des Krankengeldes vergütet werden. Der Berichterstatter hat vorgeschlagen, für den Pflegeurlaub stattdessen eine Bezahlung oder Vergütung vorzusehen, die mindestens 75 % des Bruttolohns entspricht.
- Außerdem gilt das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen und Elternurlaub wahrzunehmen, nach dem neuen Vorschlag für alle erwerbstätigen Eltern mindestens solange, bis ihr Kind das Alter von zwölf Jahren erreicht. Dem Berichterstatter ist bewusst, dass dies insbesondere Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen Schwierigkeiten bereiten könnte, weshalb er vorgeschlagen hat, dieses Mindestalter auf zehn Jahre herabzusetzen.