



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2008/0193(COD)

18.11.2009

ÄNDERUNGSANTRÄGE 48 - 137

Entwurf einer Stellungnahme

Rovana Plumb

(PE428.236v01-00)

zur Änderung der 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

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
(KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

AM\795886DE.doc

PE430.643v01-00

DE

In Vielfalt geeint

DE

AM_Com_LegOpinion

Änderungsantrag 48
Marije Cornelissen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Titel der Richtlinie

Vorschlag der Kommission

Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der 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

Geänderter Text

Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der 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 **und zur Einführung von Maßnahmen, die es Arbeitnehmerinnen erleichtern, Rechte und Pflichten im Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen**

Or. en

Begründung

Die Ausweitung des Geltungsbereichs der Richtlinie ist aufgrund der kombinierten Rechtsgrundlage möglich, die Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag einbezieht. Die gleichzeitige Behandlung verstärkt die Botschaft an die Wirtschaft, dass die Fortpflanzung der Menschen Männer und Frauen angehen muss.

Änderungsantrag 49
Pascale Gruny

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6a) Mit der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB¹ geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

werden Mindestvorschriften festgelegt, die es erwerbstätigen Eltern ermöglichen, ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander zu vereinbaren. Inzwischen haben die Sozialpartner am 18. Januar 2009 eine Einigung erzielt, und der Entwurf einer Richtlinie wird derzeit geprüft.

¹ ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

Or. fr

Begründung

Die Richtlinie 96/34/EG ist eine Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die zwischen UNICE, CEEP und EGB geschlossen wurde, und eine bedeutende Ergänzung des Vorschlags zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG, da sie Mindestanforderungen festlegt, die es erwerbstätigen Eltern ermöglichen, ihre beruflichen und elterlichen Pflichten miteinander zu vereinbaren. Doch muss betont werden, dass die Sozialpartner am 18. Juni 2009 eine Einigung erzielt haben und dass der Entwurf einer Richtlinie derzeit geprüft wird, der die oben genannte Rahmenvereinbarung aktualisieren würde.

Änderungsantrag 50
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6a) Die Regelungen zum Mutterschaftsurlaub nach dieser Richtlinie werden unter der Maßgabe getroffen, dass zusätzliche, für den Gesundheitsschutz nicht erforderliche Mutterschutzzeiten, Frauen auf dem Arbeitsmarkt stark benachteiligen würden.

Or. de

Änderungsantrag 51
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 6 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6b) Die Regelungen zum Mutterschaftsurlaub nach dieser Richtlinie werden unter der Maßgabe getroffen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf europäischer Ebene bereits durch die Richtlinie zum Elternurlaub hinreichend geregelt ist, die auf einer Sozialpartnervereinbarung basiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in vielen Mitgliedstaaten durch die Kombinationsmöglichkeit von Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Elternurlaub oder andere Modelle vorbildlich geregelt.

Or. de

Änderungsantrag 52
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 6 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6c) Die Regelungen zum Mutterschaftsurlaub nach dieser Richtlinie werden unter der Maßgabe getroffen, dass die Rückkehr von Frauen in den Beruf nicht durch eine Verlängerung der Mutterschutzfristen, sondern durch eine Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten, z.B. für Kinder unter drei Jahren, effektiv gefördert wird.

Or. de

Änderungsantrag 53
Nadja Hirsch

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8a) Der Mutterschaftsurlaub nach dieser Richtlinie darf nicht im Gegensatz zu in den Mitgliedstaaten vorgesehenen Elternurlaubs- und Elternzeitregelungen stehen und zielt keinesfalls auf eine Umgehung solcher Modelle ab. Regelungen zum Mutterschaftsurlaub und bestehende einzelstaatliche Modelle zum Elternurlaub sind miteinander vereinbar und aufeinander anrechenbar. Beide ergänzen sich und können gerade im Zusammenspiel für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sorgen.

Or. de

Begründung

Der Kommissionsvorschlag lässt die Vereinbarkeit von Mutterschaftsurlaub und Elternzeit weitgehend offen. Es ist notwendig, dass die angestrebten Maßnahmen mit den bestehenden Modellen (z.B. hinsichtlich der Anrechenbarkeit) in den einzelnen Mitgliedstaaten zum Mutterschutz und Elternurlaub kompatibel sind.

Änderungsantrag 54
Konstantinos Poupakis

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(9) Die Verletzlichkeit der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen macht einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen ohne Unterbrechung vor und/oder nach der Entbindung erforderlich; ferner sollten

(9) Die Verletzlichkeit der schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen macht einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen ohne Unterbrechung vor und/oder nach der Entbindung erforderlich; ferner sollten

mindestens sechs Wochen
Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung
obligatorisch gemacht werden.

mindestens sechs Wochen
Mutterschaftsurlaub vor der Entbindung
und mindestens sechs Wochen
Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung
obligatorisch gemacht werden.

Or. el

Begründung

Es ist außerordentlich wichtig, eine Mindesturlaubsdauer vor der Entbindung vorzusehen, da das Risiko besteht, dass schwangere Arbeitnehmerinnen eventuell bedrängt werden könnten, bis unmittelbar vor der Niederkunft zu arbeiten, wodurch nicht nur ihre eigene Gesundheit sondern auch die des Kindes gefährdet wird.

Änderungsantrag 55
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 9 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(9a) Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen müssen gegen die Gesundheitsrisiken von langen und ungewöhnlichen Arbeitszeiten geschützt werden. Insbesondere dürfen sie nicht zu Überstunden, Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen verpflichtet werden.

Or. de

Begründung

*Lange und ungewöhnliche Arbeitszeiten stellen nachweislich Risikofaktoren für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern dar (siehe z.B. die Studie von EUROFOUND, *Extended and unusual working hours in European companies*, Dublin, 2007; siehe auch RELATIONSHIPS FOUNDATION, *Working Time and Family Wellbeing*, Cambridge, 2009). Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen sollten nicht verpflichtet sein, diese Risiken einzugehen. Da Kinderbetreuungseinrichtungen sonntags und feiertags geschlossen sind, ist es für Mütter überdies entscheidend, an diesen Tagen frei zu haben, um Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen.*

Änderungsantrag 56
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 9 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(9b) Die Sorge für Kinder mit Behinderungen stellt für arbeitende Mütter eine besondere Herausforderung dar, die von der Gesellschaft anerkannt werden sollte. Die erhöhte Verwundbarkeit von arbeitenden Müttern behinderter Kinder verlangt nach der Gewährung zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs, dessen Mindestdauer in der Richtlinie festgelegt werden sollte.

Or. de

Begründung

Die Sorge für Kinder mit Behinderungen stellt eine zusätzliche physische, mentale und moralische Herausforderung für arbeitende Mütter dar. Ihre Bemühungen, diese Herausforderung zu meistern, sollten von der Gesellschaft anerkannt werden. Schon während der Schwangerschaft müssen Mütter, die ein Kind mit Behinderung erwarten, zahlreiche zusätzliche Vorbereitungen treffen, um das Wohlergehen ihres Kindes sicherzustellen. Die Festlegung eines zusätzlichen Mindesturlaubs erscheint in diesen Fällen unentbehrlich, um es schwangeren Arbeitnehmerinnen, die ein behindertes Kind erwarten, und arbeitenden Müttern von Kindern mit Behinderungen zu ermöglichen, sich auf diese Herausforderung einzustellen und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

Änderungsantrag 57
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Für eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist es von zentraler Bedeutung, dass Männer einen obligatorischen Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, der mit Ausnahme der

Dauer dem Mutterschaftsurlaub entspricht, so dass schrittweise die Voraussetzungen für eine ausgewogene Teilhabe von Männern und Frauen am Berufs- und Familienleben geschaffen werden.

Or. en

Begründung

Der Vaterschaftsurlaub muss zwingend vorgeschrieben werden, damit die Männer nicht aufgrund sozialen Drucks darauf verzichten, ihn in Anspruch zu nehmen. Es ist wichtig, dem Arbeitsmarkt ein Signal zu geben, dass auch die Männer vom Arbeitsort und Arbeitsplatz abwesend sein müssen, wenn sie Kinder haben. Das Wirtschaftsleben muss folglich unter Berücksichtigung der menschlichen Fortpflanzung organisiert werden, die ein Recht und eine Verantwortung der Männer genauso wie der Frauen ist und darüber hinaus ein hoher gesellschaftlicher Wert.

**Änderungsantrag 58
Pascale Gruny**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 13 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Die Geburtenraten sind in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich hoch. Es wäre daher angezeigt, sich von den bewährten Verfahren der Mitgliedstaaten leiten zu lassen, in denen nach wie vor hohe Geburtenraten verzeichnet werden und Frauen die weitere Erwerbstätigkeit ermöglicht wird.

Or. fr

Begründung

In einigen Mitgliedstaaten werden weiterhin hohe Geburtenraten und hohe Beschäftigungsraten verzeichnet. Es wäre daher angezeigt, die betreffenden Modelle zu untersuchen und sich davon leiten zu lassen, damit ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den beiden Raten gewahrt und Frauen die weitere Erwerbstätigkeit ermöglicht wird.

Änderungsantrag 59
Marije Cornelissen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

(14) Die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Neufassung durch die 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 bleibt von dieser Richtlinie unberührt.

Geänderter Text

(14) Die Empfindlichkeit der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin macht einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von mindestens 24 Wochen ohne Unterbrechung erforderlich, die sich auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen; ferner muss ein Mutterschaftsurlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung obligatorisch gemacht werden.

Or. en

Begründung

Derzeit schwankt die Dauer des Mutterschaftsurlaubs in den 27 EU-Mitgliedstaaten zwischen 8 und 45 Wochen, wobei ein Teil bezahlter Urlaub und ein Teil unbezahlter Urlaub ist. In einigen Ländern muss zusätzlicher Urlaub beantragt werden, um über den bezahlten Mutterschaftsurlaub hinaus weiterhin zu stillen. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von den derzeitigen 14 Wochen auf 24 Wochen würde Wöchnerinnen in die Lage versetzen, sechs Monate lang ohne Unterbrechung zu stillen, wenn sie dies möchten, ohne dass sie mit anderen Optionen, z.B. der Vorlage ärztlicher Atteste, jonglieren müssen.

Änderungsantrag 60
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 19 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(19a) Opfer von Diskriminierungen müssen über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Die Mitgliedstaaten stellen entsprechend den Besonderheiten ihrer Rechtssysteme sicher, dass Schwangeren die Durchsetzung ihrer Rechte effektiv ermöglicht wird.

Or. de

Änderungsantrag 61
Konstantinos Poupakis

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 19 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(19a) Die Mitgliedstaaten müssen die aktive Teilnahme der Sozialpartner begünstigen und fördern, um eine bessere Information der Betroffenen und effizientere Regelungen zu gewährleisten. Durch die Förderung des Dialogs mit den oben genannten Stellen könnten die Mitgliedstaaten ein besseres Feedback und einen besseren Einblick in die tatsächliche Umsetzung der Richtlinie und möglicherweise auftretende Probleme erhalten, mit dem Ziel, Diskriminierungen zu beseitigen.

Or. el

Begründung

Die Beteiligung der Sozialpartner ist extrem wichtig bei allen Bemühungen um Beseitigung

von Diskriminierung. Ihre zur Verfügung stehenden Datennetzwerke könnten zusätzliche Kanäle zur Information der Arbeitnehmer über ihre Rechte bieten aber auch eine Feedback-Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, zumal diese mehr Erfahrung in Bezug auf möglicherweise auftretende Probleme haben. Aus diesen Gründen sind wir der Auffassung, dass eine aktive Beteiligung der Sozialpartner und ein offener Dialog unerlässlich sind.

Änderungsantrag 62
Licia Ronzulli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 1 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1a. Dem Artikel 1 wird folgende Nummer angefügt:

“(3a) Mit dieser Richtlinie soll den Arbeitnehmerinnen ferner die Erfüllung ihrer wesentlichen Funktion in der Familie ermöglicht und Mutter und Kind ein spezifischer, angemessener Schutz gewährt werden.“

Or. it

Begründung

Mit der neuen Nummer soll betont werden, wie grundlegend wichtig die Erfüllung der wesentlichen Mutterfunktion für die Arbeitnehmerin ist.

Änderungsantrag 63
Licia Ronzulli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 b (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 1 – Absatz 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

- 1b. In Artikel 1 wird folgende Nummer 3b angefügt:

"(3b) Diese Richtlinie schützt schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und Arbeitnehmerinnen, die eigene Kinder, Adoptivkinder und Pflegekinder stillen.

Or. it

Begründung

Mit der neuen Nummer soll der Schutz von Arbeitnehmerinnen ausgeweitet werden, die eigene Kinder, Adoptivkinder und Pflegekinder stillen.

**Änderungsantrag 64
Pascale Gruny**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 2 – Buchstabe a**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1a. Artikel 2 Buchstabe a erhält folgende Fassung:

„a) "schwangere Arbeitnehmerin" jede schwangere Arbeitnehmerin, einschließlich Hausangestellte, die den Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet;“

Or. fr

Begründung

Laut der Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit gehören Hausangestellte nicht zur Kategorie der Arbeitnehmer bei der Arbeit, doch sollten sie ausdrücklich in die Rechtsvorschriften über den Mutterschutz einbezogen werden.

Änderungsantrag 65
Sylvana Rapti, Chrysoula Paliadeli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1a. Artikel 2 Buchstabe b wird wie folgt geändert:

b) Wöchnerin jede Arbeitnehmerin kurz nach einer Entbindung, aber auch die nicht-biologische Mutter bei einer Ersatzmutterschaft;

Or. el

Begründung

Es ist wichtig, dass die nicht-biologische Mutter sich bei einer Ersatzmutterschaft in der Nähe der niederkommenden Mutter befindet, um das Entstehen der Mutter-Kind-Bindung zu erleichtern.

Änderungsantrag 66
Pascale Gruny

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 b (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1b. Artikel 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung:

„b) "Wöchnerin" jede Arbeitnehmerin, einschließlich Hausangestellte, kurz nach einer Entbindung im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Entbindung unterrichtet;“

Begründung

Laut der Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit gehören Hausangestellte nicht zur Kategorie der Arbeitnehmer bei der Arbeit, doch sollten sie ausdrücklich in die Rechtsvorschriften über den Mutterschutz einbezogen werden.

Änderungsantrag 67
Pascale Gruny

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 c (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1c. Artikel 2 Buchstabe c erhält folgende Fassung:

„c) "stillende Arbeitnehmerin" jede stillende Arbeitnehmerin, einschließlich Hausangestellte, im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die den Arbeitgeber gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten darüber unterrichtet, dass sie stillt.“

Begründung

Laut der Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit gehören Hausangestellte nicht zur Kategorie der Arbeitnehmer bei der Arbeit, doch sollten sie ausdrücklich in die Rechtsvorschriften über den Mutterschutz einbezogen werden.

Änderungsantrag 68
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 4 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1a. Die Überschrift von Artikel 4 erhält folgende Fassung:

„Beurteilung, Unterrichtung und Beratung“

Or. en

Begründung

Es ist wichtig, einen Vorsorgeansatz zu verfolgen, der eine angemessene Abschätzung der Risiken an jedem Arbeitsplatz vorsieht, wenn dort Männer und Frauen im fortpflanzungsfähigen Alter eingesetzt werden. Männer und Frauen können in gleicher Weise vor der Befruchtung den Auslösefaktoren ausgesetzt sein, die für die genetischen Mutationen und Anomalien ursächlich sind, die zu Unfruchtbarkeit sowie zu Chromosomenfehlbildungen und -abweichungen führen; die schwerwiegendsten Auswirkungen betreffen jedoch den Embryo. Die Absätze 4 und 5 werden hinzugefügt, da es in allen anderen Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit eigene Artikel zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern gibt.

Änderungsantrag 69 Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 b (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz -1 (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1b. In Artikel 4 wird folgender Absatz eingefügt:

(-1) Bei der gemäß Richtlinie 89/391/EWG durchgeführten Risikobewertung bezieht der Arbeitgeber eine Bewertung der reproduktiven Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein.

Or. en

Begründung

Es ist wichtig, einen Vorsorgeansatz zu verfolgen, der eine angemessene Abschätzung der Risiken an jedem Arbeitsplatz vorsieht, wenn dort Männer und Frauen im

fortpflanzungsfähigen Alter eingesetzt werden. Männer und Frauen können in gleicher Weise vor der Befruchtung den Auslösefaktoren ausgesetzt sein, die für die genetischen Mutationen und Anomalien ursächlich sind, die zu Unfruchtbarkeit sowie zu Chromosomenfehlbildungen und -abweichungen führen; die schwerwiegendsten Auswirkungen betreffen jedoch den Embryo. Die Absätze 4 und 5 werden hinzugefügt, da es in allen anderen Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit eigene Artikel zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern gibt.

Änderungsantrag 70
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 c (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1c. Artikel 4 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

(1) Für jede Tätigkeit, bei der ein besonderes Risiko einer Exposition gegenüber den in der nicht erschöpfenden Liste in Anhang I genannten Agenten, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, sind in dem betreffenden Unternehmen und/oder Betrieb vom Arbeitgeber selbst oder durch die in Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG genannten Dienste für die Gefahrenverhütung Art, Ausmaß und Dauer der Exposition der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 und der Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in diesem Artikel genannten Situationen befinden könnten, zu beurteilen, damit

– alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 und der Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in diesem Artikel genannten Situationen befinden könnten, abgeschätzt und

– die zu ergreifenden Maßnahmen bestimmt werden können.

Begründung

Es ist wichtig, einen Vorsorgeansatz zu verfolgen, der eine angemessene Abschätzung der Risiken an jedem Arbeitsplatz vorsieht, wenn dort Männer und Frauen im fortpflanzungsfähigen Alter eingesetzt werden. Männer und Frauen können in gleicher Weise vor der Befruchtung den Auslösefaktoren ausgesetzt sein, die für die genetischen Mutationen und Anomalien ursächlich sind, die zu Unfruchtbarkeit sowie zu Chromosomenfehlbildungen und -abweichungen führen; die schwerwiegendsten Auswirkungen betreffen jedoch den Embryo. Die Absätze 4 und 5 werden hinzugefügt, da es in allen anderen Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit eigene Artikel zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern gibt.

Änderungsantrag 71
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 d (neu)
 Richtlinie 92/85/EWG
 Artikel 4 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1d. Artikel 4 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

(2) Unbeschadet des Artikels 10 der Richtlinie 89/391/EWG werden in dem betreffenden Unternehmen und/oder Betrieb die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 sowie diejenigen Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in Artikel 2 genannten Situationen befinden könnten, und/oder ihre Vertreter und die einschlägigen Sozialpartner über die Ergebnisse der Beurteilung nach Absatz 1 und über die in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen unterrichtet.

Or. en

Begründung

Es ist wichtig, einen Vorsorgeansatz zu verfolgen, der eine angemessene Abschätzung der Risiken an jedem Arbeitsplatz vorsieht, wenn dort Männer und Frauen im

fortpflanzungsfähigen Alter eingesetzt werden. Männer und Frauen können in gleicher Weise vor der Befruchtung den Auslösefaktoren ausgesetzt sein, die für die genetischen Mutationen und Anomalien ursächlich sind, die zu Unfruchtbarkeit sowie zu Chromosomenfehlbildungen und -abweichungen führen; die schwerwiegendsten Auswirkungen betreffen jedoch den Embryo. Die Absätze 4 und 5 werden hinzugefügt, da es in allen anderen Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit eigene Artikel zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern gibt.

Änderungsantrag 72 **Rovana Plumb**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 e (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1e. Dem Artikel 4 wird folgender Absatz angefügt:

(2a) Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und/oder ihre Vertreter in dem betreffenden Unternehmen oder Betrieb die Anwendung dieser Richtlinie überwachen oder in ihre Umsetzung einbezogen werden können, insbesondere in Bezug auf die vom Arbeitgeber im Sinne von Absatz 2 beschlossenen Maßnahmen, unbeschadet der Verantwortung des Arbeitgebers, diese Maßnahmen zu beschließen.

Or. en

Begründung

Es ist wichtig, einen Vorsorgeansatz zu verfolgen, der eine angemessene Abschätzung der Risiken an jedem Arbeitsplatz vorsieht, wenn dort Männer und Frauen im fortpflanzungsfähigen Alter eingesetzt werden. Männer und Frauen können in gleicher Weise vor der Befruchtung den Auslösefaktoren ausgesetzt sein, die für die genetischen Mutationen und Anomalien ursächlich sind, die zu Unfruchtbarkeit sowie zu Chromosomenfehlbildungen und -abweichungen führen; die schwerwiegendsten Auswirkungen betreffen jedoch den Embryo. Die Absätze 4 und 5 werden hinzugefügt, da es in allen anderen Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit eigene Artikel zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern gibt.

Änderungsantrag 73
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 f (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1f. Dem Artikel 4 wird folgender Absatz angefügt:

(2b) Anhörung und Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und/oder ihren Vertretern in Zusammenhang mit Bereichen, die von dieser Richtlinie geregelt werden, erfolgen gemäß Artikel 11 der Richtlinie 89/391/EWG.

Or. en

Begründung

Es ist wichtig, einen Vorsorgeansatz zu verfolgen, der eine angemessene Abschätzung der Risiken an jedem Arbeitsplatz vorsieht, wenn dort Männer und Frauen im fortpflanzungsfähigen Alter eingesetzt werden. Männer und Frauen können in gleicher Weise vor der Befruchtung den Auslösefaktoren ausgesetzt sein, die für die genetischen Mutationen und Anomalien ursächlich sind, die zu Unfruchtbarkeit sowie zu Chromosomenfehlbildungen und -abweichungen führen; die schwerwiegendsten Auswirkungen betreffen jedoch den Embryo. Die Absätze 4 und 5 werden hinzugefügt, da es in allen anderen Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit eigene Artikel zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern gibt.

Änderungsantrag 74
Licia Ronzulli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 c (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 6 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1c. Dem Artikel 6 wird folgende Nummer angefügt:

"(2a) Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen ferner keine Aufgaben wie Beförderung und Heben von Gewicht und keine gefährlichen, mühseligen und gesundheitsgefährdenden Arbeiten ausführen."

Or. it

Begründung

Neben Tätigkeiten, deren Bewertung gesundheitliche Risiken ergeben hat, sollen schwangere Arbeitnehmerinnen keine Aufgaben ausführen dürfen, die große körperliche Anstrengungen beinhalten oder die Gesundheit gefährden.

**Änderungsantrag 75
Rovana Plumb**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 g (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 – Überschrift**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1g. Die Überschrift von Artikel 7 erhält folgende Fassung:

„Nachtarbeit“

Or. en

**Änderungsantrag 76
Rovana Plumb**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 h (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1h. Artikel 7 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 [...] nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden:

a) während eines Zeitraums von zehn Wochen vor der Entbindung;

b) während der restlichen Schwangerschaft, falls dies für die Gesundheit der Mutter oder die des ungeborenen Kindes notwendig ist;

c) während der gesamten Stillzeit.

Or. en

Änderungsantrag 77
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 i (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

- 1i. Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe a erhält folgende Fassung:

a) die Umsetzung an einen angemessenen Arbeitsplatz mit Tagarbeit

Or. en

Änderungsantrag 78
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 j (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1j. In Artikel 7 wird folgender Absatz angefügt:

(2a) Die Arbeitnehmerin, die von der Nachtarbeit befreit werden möchte, muss im Einklang mit den von den Mitgliedstaaten festgelegten Bestimmungen den Arbeitgeber unterrichten und im Fall von Absatz 1 Buchstabe b dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen.

Or. en

Amendment 79
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 k (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 - Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1k. Dem Artikel 7 wird folgender Absatz angefügt:

(2b) Für Alleinerziehende und Eltern von Kindern mit schweren Behinderungen kann der in Absatz 1 genannte Zeitraum im Einklang mit den von den Mitgliedstaaten festgelegten Verfahren verlängert werden.

Or. en

Amendment 80
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 I (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 - Absatz 2 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1I. Dem Artikel 7 wird folgender Absatz angefügt:

(2c) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit die Väter von Kindern, die jünger als zwölf Monate sind, nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden.

Or. en

Änderungsantrag 81
Marije Cornelissen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1a. Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 7a

Überstunden

(1) Schwangere Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmerinnen mit einem Kind, das jünger als 12 Monate ist, sind nicht zu Überstunden verpflichtet.

(2) Stillende Arbeitnehmerinnen sind während der Stillzeit nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn dies im Interesse ihrer Gesundheit und der ihres Kindes notwendig ist.“

Or. en

Amendment 82
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1a. Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 7a

Überstunden

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und eines Zeitraums von 6 Monaten nach der Entbindung nicht zur Leistung von Überstunden und nicht zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen verpflichtet sind.“

Or. de

Änderungsantrag 83
Thomas Mann, Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor und/oder nach der Entbindung ein Mutterschaftsurlaub von mindestens **18 Wochen** ohne Unterbrechung gewährt wird.

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor und/oder nach der Entbindung ein Mutterschaftsurlaub von mindestens **14 Wochen** ohne Unterbrechung gewährt wird.

Begründung

Dass der durch die bisher geltende Mutterschaftsfrist gewährte Gesundheitsschutz unzureichend wäre, ist eben so wenig belegt, wie die Behauptung, dass für einen optimalen Gesundheitsschutz eine Mutterschutzfrist von 18 oder mehr Wochen erforderlich sei. Unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes, der die rechtliche Grundlage der geltenden Richtlinie darstellt, besteht aus medizinischer Sicht keine Notwendigkeit zur Verlängerung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auf Europäischer Ebene bereits durch die auf einer Sozialpartnervereinbarung basierenden Richtlinie zum Elternurlaub hinreichend geregelt.

Änderungsantrag 84
Marije Cornelissen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 1

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 8 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor und/oder nach der Entbindung ein Mutterschaftsurlaub von mindestens **18 Wochen** ohne Unterbrechung gewährt wird.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor und/oder nach der Entbindung ein Mutterschaftsurlaub von mindestens **24 Wochen** ohne Unterbrechung gewährt wird.

Begründung

Derzeit schwankt die Dauer des Mutterschaftsurlaubs in den 27 EU-Mitgliedstaaten zwischen 8 und 45 Wochen, wobei ein Teil bezahlter Urlaub und ein Teil unbezahlter Urlaub ist. In einigen Ländern muss zusätzlicher Urlaub beantragt werden, um über den bezahlten Mutterschaftsurlaub hinaus weiterhin zu stillen. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von den derzeitigen 14 Wochen auf 24 Wochen würde Wöchnerinnen in die Lage versetzen, sechs Monate lang ohne Unterbrechung zu stillen, wenn sie dies möchten, ohne dass sie mit anderen Optionen, z.B. der Vorlage ärztlicher Atteste, jonglieren müssen.

Änderungsantrag 85
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) Was die letzten vier Wochen des in Absatz 1 genannten Zeitraums betrifft, so kann ein auf nationaler Ebene bestehendes System des Urlaubs aus familiären Gründen als Mutterschaftsurlaub im Sinne dieser Richtlinie gelten, wenn den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 ein Gesamtschutz geboten wird, der dem in dieser Richtlinie festgelegten Niveau entspricht. In diesem Fall muss die Gesamtdauer des gewährten Urlaubs länger sein als der in der Richtlinie 96/34/EG vorgesehene Zeitraum für Elternurlaub.

Die Entlohnung für die letzten vier Wochen des Mutterschaftsurlaubs darf nicht niedriger sein als die Sozialleistung nach Artikel 11 Absatz 3. Alternativ kann sie der durchschnittlichen Vergütung während der 18 Wochen Mutterschaftsurlaub entsprechen, die mindestens zwei Dritteln des letzten monatlichen Gehalts oder eines durchschnittlichen Monatsgehalts nach einzelstaatlichem Recht entspricht, wobei das einzelstaatliche Recht eine Obergrenze vorsehen kann. Die Mitgliedstaaten können den Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgelts festlegen.

Or. en

Änderungsantrag 86
Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) Hinsichtlich der letzten 4 Wochen des in Absatz 1 bestimmten Zeitraums kann ein einzelstaatlicher Anspruch auf familienbezogene Freistellung als Mutterschaftsurlaub im Sinne dieser Richtlinie angesehen werden, wenn die einzelstaatliche Regelung ein Schutzniveau für die Arbeitnehmerinnen im Sinne von Artikel 2 garantiert, das mit dem der Richtlinie übereinstimmt. In diesem Fall muss der gesamte Zeitraum des Anspruchs auf Freistellung den in der Richtlinie 96/34/EG bestimmten Zeitraum übersteigen. Die Entlohnung für die letzten vier Wochen des Mutterschaftsurlaubs darf nicht niedriger sein als die Sozialleistung nach Artikel 11 Absatz 3. Alternativ kann sie der durchschnittlichen Vergütung während der 18 Wochen Mutterschaftsurlaub entsprechen, die mindestens 67 % des letzten monatlichen Gehalts oder eines durchschnittlichen Monatsgehalts nach einzelstaatlichem Recht entspricht, wobei das einzelstaatliche Recht eine Obergrenze vorsehen kann. Die Mitgliedstaaten dürfen die Zeiträume festlegen, nach denen die durchschnittlichen Monatsgehälter berechnet werden.

Or. de

Begründung

Wenn Mitgliedstaaten mit geringfügig kürzeren Mutterschutzzeiten als im Kommissionsvorschlag Elterngeldregelungen haben, die es der Mutter ermöglichen, unter für sie guten finanziellen Bedingungen in Elternzeit zu gehen, sollten diese Mitgliedstaaten nicht

durch eine verpflichtende Ausweitung der Mutterschutzzeit zusätzlich belastet, sondern ermutigt werden, weiter innovative Regelungen zum Mutterschutz zu finden. Dies stärkt den Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten und entspricht somit dem Subsidiaritätsprinzip.

Änderungsantrag 87

Sylvana Rapti, Chrysoula Paliadeli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 1

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen vor der Entbindung und mindestens sechs Wochen **vor und sechs Wochen** nach der Entbindung. **Dieser Urlaub muss auch im Falle einer Totgeburt gewährt werden und darf nicht unterbrochen werden, wenn das Neugeborene während des Mutterschaftsurlaubs stirbt, sofern die betroffene Arbeitnehmerin eine von ihrem Gynäkologen ausgestellte Bescheinigung über die Geburt vorlegt.** Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Or. el

Begründung

In medizinischen Kreisen gelten die letzten Wochen vor der Niederkunft als von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung des Embryos, wobei eine schwangere Frau auch ganz offenkundige Schwierigkeiten hat, während dieser Zeit noch zu arbeiten. Außerdem ist es auch im Falle einer Totgeburt oder bei Tod eines Neugeborenen sinnvoll, der Mutter Zeit zu geben, sich physisch und psychisch zu erholen.

Änderungsantrag 88
Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen **obligatorischen** Urlaub von **mindestens** sechs Wochen nach der Entbindung. **Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.**

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen Urlaub von sechs Wochen **vor und acht Wochen** nach der Entbindung.

Or. de

Begründung

Eine Festlegung des Urlaubs gewährleistet einerseits, dass die Mutter und das Kind dann geschützt werden, wenn dies am notwendigsten ist, und gibt den Arbeitgebern andererseits mehr Planungssicherheit als eine Regelung, die den Mutterschutzurlaub in das Ermessen der Frau stellt.

Änderungsantrag 89
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 **umfasst** einen obligatorischen **Urlaub** von mindestens **sechs** Wochen **nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen,**

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 **muss** einen obligatorischen **Mutterschaftsurlaub** von mindestens **zwei** Wochen **umfassen, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften**

um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen. Die Mitgliedstaaten können den vorgeburtlichen Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs beschränken.

Or. de

Begründung

Es ist notwendig, die derzeitige Regelung von Richtlinie 92/85/EWG, wonach zwei Wochen Mutterschaftsurlaub verpflichtend vor und/oder nach der Geburt genommen werden müssen, beizubehalten und den Mitgliedstaaten die Verteilung des übrigen Zeitraums zu überlassen. Dies entspricht einem Anliegen der überwiegenden Mehrzahl der Mitgliedstaaten, da sich die nationalen Regelungen – aus jeweils nachvollziehbaren und in ausgewogenen nationalen Gesamtsystemen erklärbaren Gründen – erheblich unterscheiden und sich eine Gemeinschaftsregelung als nicht erforderlich erweist.

Änderungsantrag 90 Konstantinos Poupakis

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung **sowie ebenfalls einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von mindestens vier Wochen vor der Entbindung**. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Or. el

Begründung

Ein obligatorischer Urlaub ist außerordentlich wichtig, um zu vermeiden, dass eine schwangere Arbeitnehmerin vor der Niederkunft gezwungen werden könnte, bis zum Ende der Schwangerschaft zu arbeiten. Mit der Einführung eines solchen obligatorischen Urlaubs vor der Entbindung wird aber auch für einen Mindestmaß an Schutz für die Gesundheit sowohl der künftigen Mutter als auch des ungeborenen Kindes gesorgt.

Änderungsantrag 91 **Ilda Figueiredo**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens **sechs** Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen **vollständig bezahlten** Mutterschaftsurlaub von mindestens **sechzehn** Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen. **Der obligatorische Urlaub von sechzehn Wochen gilt für alle Arbeitnehmerinnen, unabhängig von der Zahl der zuvor geleisteten Arbeitstage.**

Or. pt

Änderungsantrag 92 **Licia Ronzulli**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten **treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.**

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten **können** den obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs **auf maximal zehn Wochen nach und vier Wochen** vor der Geburt **ausweiten**.

Or. it

Begründung

Der intensivste Schutz der Arbeitnehmerin muss für die Zeit nach der Geburt des Kindes gelten, in der die Frau in der Stillzeit und der Gedeihphase des Neugeborenen körperlich und seelisch stark beansprucht wird.

Änderungsantrag 93
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 1

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen. **Der obligatorische sechswöchige Mutterschaftsurlaub gilt für alle Arbeitnehmerinnen unabhängig von der**

Zahl der vor der Entbindung geleisteten Arbeitstage.

Or. en

Begründung

Ohne ein vorgeburtliches Beschäftigungsverbot steht zu befürchten, dass die werdende Mutter viel stärker als bisher selbst- oder fremdinitiiertem Druck ausgesetzt sein wird, bis kurz vor der Geburt ihres Kindes zu arbeiten. Diese Situation kann hohe Risiken für die Gesundheit sowohl der Mutter als auch ihres ungeborenen Kindes bergen. Die Kommission selbst betont in ihrer „Detaillierten Erläuterung“ zum Richtlinienentwurf (S.9) den hohen Stellenwert der Entscheidungsfreiheit der werdenden Mutter für oder gegen die Inanspruchnahme der vorgeburtlichen Mutterschutzzeit. Gerade um diese frei und ohne Zwang auszuüben, benötigt die werdende Mutter einen Schutzraum. Mit dem Grundsatz eines vorgeburtlichen Beschäftigungsverbots mit Ausnahmeoption wird ihr ein solcher gewährt.

Änderungsantrag 94
Evelyn Regner

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen **nach** der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Geänderter Text

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 umfasst einen obligatorischen Urlaub von mindestens sechs Wochen **vor** der Entbindung **und mindestens sechs Wochen** nach der Entbindung. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 frei entscheiden können, wann sie vor oder nach der Geburt den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen.

Or. de

Begründung

Ein obligatorischer Mutterschutz vor der Entbindung ist der Gesundheit werdender Mütter zuträglich, da Frauen in dieser Zeit einer besonderen körperlichen Belastung ausgesetzt sind und durch Stress und Druck am Arbeitsplatz in den Wochen vor der Geburt einerseits das

Risiko einer Frühgeburt erhöht wird und andererseits den betroffenen Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit genommen wird, sich gebührend auf die nachweislich außerordentliche körperliche und psychische Belastung in der Zeit nach der Geburt vorzubereiten.

Änderungsantrag 95

Sylvana Rapti, Chrysoula Paliadeli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 1

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 8 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Im Falle eines Schwangerschaftsabbruchs infolge von Komplikationen vor Ablauf der 28. Woche erhält die Arbeitnehmerin mindestens sechs Wochen Urlaub.

Or. el

Begründung

Der Organismus einer Frau muss sich während einer angemessenen Zeit von einem Schwangerschaftsabbruch erholen können.

Änderungsantrag 96

Licia Ronzulli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 1

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 8 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Die Arbeitnehmerin muss den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs mindestens drei Monate vor dem gewählten Beginn angeben.

Or. it

Begründung

Die Einführung der Verpflichtung, die Länge des Mutterschaftsurlaubs anzugeben,

ermöglicht es den Unternehmen, ihre Arbeit präziser zu planen und möglichen Organisationsproblemen vorzubauen.

Änderungsantrag 97
Ria Oomen-Ruijten

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Die Arbeitnehmerin muss den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs mindestens drei Monate vor dem gewählten Beginn angeben.

Or. nl

Begründung

Gemäß Änderung 25 der Berichterstatterin sollten schwangere Arbeitnehmerinnen in den drei Monaten vor der Entbindung nicht zu Überstunden gezwungen werden. Wenn die Arbeitnehmerin den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs zu dieser Zeit angibt, ist es für ihren Arbeitgeber einfacher, ihre Vertretung zu organisieren.

Änderungsantrag 98
Ria Oomen-Ruijten

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2b) Bei Mehrlingsgeburten wird der in Absatz 1 genannte Mutterschaftsurlaub um vier Wochen für jedes weitere Kind verlängert.

Or. nl

Begründung

Zeiträume des normalen Urlaubs werden auch in Wochen ausgedrückt.

Änderungsantrag 99
Nadja Hirsch

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3) Der vor der Geburt beanspruchte Teil des Mutterschaftsurlaubs wird um die zwischen dem voraussichtlichen Entbindungstermin und dem tatsächlichen Tag der Entbindung liegende Zeit verlängert, ohne dass dadurch der verbleibende Teil des Mutterschaftsurlaubs verkürzt wird. **entfällt**

Or. de

Begründung

Dem Arbeitgeber muss Vorhersehbarkeit und Planbarkeit hinsichtlich der Rückkehr der Arbeitnehmerin bei einer eventuellen verspäteten Geburt ermöglicht werden.

Änderungsantrag 100
Nadja Hirsch

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass bei Frühgeburt, Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, Geburt eines behinderten Kindes und Mehrlingsgeburt zusätzlicher Urlaub gewährt wird. Die Dauer des zusätzlichen Urlaubs sollte verhältnismäßig sein und den besonderen Bedürfnissen der Mutter und des **entfällt**

Kindes/der Kinder gerecht werden.

Or. de

Begründung

Aus Subsidiaritätsgründen sollte eine solche Regelung den Mitgliedstaaten überlassen bleiben. Zudem ist eine Aufzählung von Beispielen, in welchen Fällen ein zusätzlicher Mutterschaftsurlaub vorgesehen werden sollte, nicht erforderlich; dies muss ebenfalls von den Mitgliedstaaten selbst bestimmt werden können.

**Änderungsantrag 101
Thomas Mann**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 4**

Vorschlag der Kommission

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass ***bei Frühgeburt, Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, Geburt eines behinderten Kindes und Mehrlingsgeburt zusätzlicher Urlaub gewährt wird.*** Die Dauer ***des zusätzlichen*** Urlaubs sollte ***verhältnismäßig sein und*** den besonderen Bedürfnissen der Mutter und des Kindes/der Kinder gerecht werden.

Geänderter Text

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass ***in medizinisch gerechtfertigten Fällen der Mutterschutzurlaub verlängert wird.*** Die Dauer ***dieses*** Urlaubs sollte den besonderen Bedürfnissen der Mutter und des Kindes/der Kinder gerecht werden. ***Im Fall der Geburt von Säuglingen mit Behinderungen soll der Mutterschutzurlaub um mindestens 8 Wochen verlängert werden.***

Or. de

Begründung

Eine Aufzählung von Beispielen, in welchen Fällen ein zusätzlicher Mutterschaftsurlaub vorgesehen werden sollte, ist nicht erforderlich und sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben. Einzige Ausnahme bildet die Geburt von Säuglingen mit Behinderungen, da hier ein maximales Schutzbedürfnis besteht.

Änderungsantrag 102
Ilda Figueiredo

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass bei Frühgeburt, Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, Geburt eines behinderten Kindes und Mehrlingsgeburt zusätzlicher Urlaub gewährt wird. Die Dauer des zusätzlichen Urlaubs sollte verhältnismäßig sein und den besonderen Bedürfnissen der Mutter und des Kindes/der Kinder gerecht werden.

Geänderter Text

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass bei Frühgeburt, Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, Geburt eines behinderten Kindes und Mehrlingsgeburt **oder im Falle einer Behinderung der Mutter** zusätzlicher **vollständig bezahlter** Urlaub gewährt wird. Die Dauer des zusätzlichen Urlaubs sollte verhältnismäßig sein und den besonderen Bedürfnissen der Mutter und des Kindes/der Kinder gerecht werden. **Im Falle einer Totgeburt garantieren die Mitgliedstaaten ferner einen zwölfwöchigen vollständig bezahlten Urlaub.**

Or. pt

Änderungsantrag 103
Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

(5) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass sich Krankheitsurlaub, der bis vier Wochen vor der Entbindung wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankungen oder Komplikationen

Geänderter Text

entfällt

**genommen wurde,
nicht auf die Dauer des
Mutterschaftsurlaubs auswirkt.**

Or. de

Begründung

Im Interesse des Subsidiaritätsprinzips sollte es den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, geeignete Maßnahmen zu finden.

**Änderungsantrag 104
Nadja Hirsch**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 5**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**(5) Die Mitgliedstaaten treffen die
erforderlichen Maßnahmen, um
sicherzustellen, dass sich
Krankheitsurlaub, der bis vier Wochen
vor der Entbindung wegen
schwangerschaftsbedingter
Erkrankungen oder Komplikationen
genommen wurde, nicht auf die Dauer
des Mutterschaftsurlaubs auswirkt.**

entfällt

Or. de

Begründung

Eine Nichtanrechnung krankheitsbedingter Fehlzeiten auf den Mutterschaftsurlaub von bis zu vier Wochen ist abzulehnen, da sie den gesamten Freistellungszeitraum in Kombination mit der geplanten Flexibilisierung der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs in unverhältnismäßiger Weise ausdehnt. Die Nichtanrechnung gewährleistet dem Arbeitgeber zudem die notwendige Vorhersehbarkeit der Rückkehr der Arbeitnehmerin und Planungssicherheit.

Änderungsantrag 105
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

(5) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass **sich** Krankheitsurlaub, der bis **vier** Wochen vor der Entbindung wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankungen oder Komplikationen genommen wurde, **nicht** auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs **auswirkt**.

Geänderter Text

(5) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Krankheitsurlaub, der bis **sechs** Wochen vor der Entbindung wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankungen oder Komplikationen genommen wurde, auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs **angerechnet wird**.

Or. de

Änderungsantrag 106
Thomas Mann, Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 – Absatz 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Die Richtlinie findet nicht auf selbstständig Erwerbstätige Anwendung.

Or. de

Änderungsantrag 107
Marije Cornelissen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1a. Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 8a

***Vaterschaftsurlaub/geteilter
Mutterschaftsurlaub***

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitnehmer, dessen Ehegattin oder Lebenspartnerin vor kurzem entbunden hat, Anspruch auf einen vollständig bezahlten und nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub/geteilten Mutterschaftsurlaub von mindestens zwei obligatorischen Wochen ohne Unterbrechung hat, der nach der Entbindung der Ehegattin bzw. Partnerin genommen werden muss.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit einem Arbeitnehmer, dessen Ehegattin oder Lebenspartnerin vor kurzem entbunden hat, ein Sonderurlaub zusteht, der im Falle des Todes oder der körperlichen Behinderung der Mutter auch den nicht in Anspruch genommenen Teil des Mutterschaftsurlaubs einschließt.“

Or. en

Änderungsantrag 108
Ilda Figueiredo

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 1 a (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1a. Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 8 a

Vaterschaftsurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer, die vor kurzem Vater geworden sind, Anspruch auf einen vollständig bezahlten und nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub von mindestens vier Wochen ohne Unterbrechung haben, von denen zwei obligatorisch sind und nach der Entbindung der Ehegattin bzw. Partnerin gewährt werden.

(2) Im Falle des Todes oder der körperlichen Behinderung der Mutter ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um dem Vater einen Sonderurlaub zu garantieren, der den nicht in Anspruch genommenen Teil des Mutterschaftsurlaubs umfasst.“

Or. pt

Änderungsantrag 109 Thomas Mann

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

„Artikel 10

entfällt

Kündigungsverbot

Um den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 die Ausübung der in diesem Artikel anerkannten Rechte hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, gilt Folgendes:

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom

Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

(2) Wird einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 während des in Absatz 1 genannten Zeitraums gekündigt, so muss der Arbeitgeber schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen. Erfolgt die Kündigung binnen sechs Monaten nach Ende des Mutterschaftsurlaubs gemäß Artikel 8 Absatz 1, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen der betroffenen Arbeitnehmerin schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen.

(3) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 vor den Folgen einer nach den Absätzen 1 und 2 widerrechtlichen Kündigung zu schützen.

(4) Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne des Artikels 8 ist eine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2002/73/EG in der Neufassung durch die Richtlinie 2006/54/EG.“

Or. de

Begründung

Die Ausdehnung von Kündigungsschutzbestimmungen hätte eine starke finanzielle und organisatorische Belastung der Arbeitgeber zur Folge, ohne dass sie wegen des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen zwingend geboten ist. Im Sinne der Subsidiarität und aufgrund der verbundenen wirtschaftlichen Effekte sollten daher die Mitgliedstaaten über

eine Ausdehnung entscheiden.

Änderungsantrag 110
Ilda Figueiredo

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis **zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1** zu verbieten; **davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.**

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, **um zu gewährleisten, dass eine Unterbrechung des Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Sonderurlaubs für die Betreuung des Kindes auf Wunsch des Arbeitgebers unmöglich ist, und** um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis **zu einem Jahr nach der Entbindung** zu verbieten;

Or. pt

Änderungsantrag 111
Licia Ronzulli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im

Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 **sowie bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Kind das erste Lebensjahr vollendet**, zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

Or. it

Begründung

Die Arbeitnehmerin muss während ihres gesamten Mutterschaftsurlaubs geschützt werden, aber dieser Schutz muss ausgeweitet werden, bis das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat.

Änderungsantrag 112 **Martin Kastler**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung **und jegliche Vorbereitung der Kündigung** von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1 zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

erteilen muss.

Or. de

Begründung

Der Nachweis der Vorbereitung jeglicher Kündigung oder der Nachweis, dass dies nicht geschehen ist, ist nur sehr schwer zu erbringen und schafft daher mehr Rechtsunsicherheit als Klarstellung.

Änderungsantrag 113 **Ria Oomen-Ruijten**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft **bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1** zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft **bis mindestens 16 Wochen nach der Entbindung** zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

Or. nl

Begründung

Die Berichterstatteerin bezieht sich auf einen Zeitraum von vier Monaten. Zeiträume des normalen Urlaubs werden auch in Wochen ausgedrückt.

Änderungsantrag 114
Licia Ronzulli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 2

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 **während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 8 Absatz 1** zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung und jegliche Vorbereitung der Kündigung von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 **sowie bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Kind das erste Lebensjahr vollendet**, zu verbieten; davon ausgenommen sind nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehende Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind und bei denen gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss.

Or. it

Begründung

Es erscheint sinnvoll, den Kündigungsschutz auf die Zeit auszuweiten, bis das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat, da die Mütter am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs eines stärkeren Schutzes bedürfen.

Änderungsantrag 115
Marije Cornelissen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 2

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 10 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) Die Mitgliedstaaten treffen die geeigneten Maßnahmen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der

schwangeren Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten, wozu Maßnahmen betreffend ergonomische Bedingungen, die Arbeitszeit (einschließlich Nachtarbeit und Arbeitsplatzwechsel) und die Intensität der Arbeit sowie ein verstärkter Schutz vor speziellen Infektionserregern, gefährlichen Stoffen und ionisierender Strahlung gehören. Außerdem gehört dazu die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz an die Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen anzupassen.

Or. en

Begründung

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen sollten ein Hauptanliegen dieser Richtlinie sein.

Änderungsantrag 116 Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Wird einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 während des in Absatz 1 genannten Zeitraums **gekündigt, so muss der Arbeitgeber schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen. Erfolgt die Kündigung** binnen sechs Monaten nach Ende des Mutterschaftsurlaubs gemäß Artikel 8 Absatz 1, so muss der Arbeitgeber **auf Verlangen der betroffenen Arbeitnehmerin** schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen.

Geänderter Text

(2) Wird einer Arbeitnehmerin im Sinne des Artikels 2 während des in Absatz 1 genannten Zeitraums **oder** binnen sechs Monaten nach Ende des Mutterschaftsurlaubs gemäß Artikel 8 Absatz 1 **gekündigt**, so muss der Arbeitgeber schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen. **Die materiellen Kündigungsvoraussetzungen nach nationalem Recht bleiben davon unberührt.**

Or. de

Änderungsantrag 117
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3a) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Diskriminierung von schwangeren Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbieten, indem sie für Chancengleichheit bei der Einstellung sorgen, sollten die Frauen alle Anforderungen an die zu besetzende Stelle erfüllen.

Or. en

Änderungsantrag 118
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 2
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 10 – Absatz 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) In den in den Artikeln 5, 6 und 7 genannten Fällen müssen die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2, einschließlich der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder des Anspruchs auf eine gleichwertige Sozialleistung, entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewährleistet sein.

Or. en

Begründung

Ansprüche sollten sich auf die Höhe des vollen Entgelts stützen, damit Frauen keine finanziellen Einbußen hinnehmen müssen, weil sie Mütter sind.

Änderungsantrag 119
Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe a

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 1a

Vorschlag der Kommission

(1a) Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2, die von ihrem Arbeitgeber von der Arbeit abgezogen werden, weil er sie ohne von ihnen vorgelegte ärztliche Bescheinigung für arbeitsunfähig hält, erhalten bis zum Beginn des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs im Sinne des Artikels 8 Absatz 2 eine Zahlung in Höhe ihres vollen Arbeitsentgelts.

Geänderter Text

(1a) Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2, die von ihrem Arbeitgeber von der Arbeit abgezogen werden, weil er sie ohne von ihnen vorgelegte ärztliche Bescheinigung für arbeitsunfähig hält, ***müssen auf eigene Initiative einen Arzt aufsuchen. Sollte dieser Arzt die Arbeitsfähigkeit der Frauen bescheinigen, muss der Arbeitgeber sie entweder normal weiterbeschäftigen oder sie*** erhalten sie bis zum Beginn des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs im Sinne des Artikels 8 Absatz 2 eine Zahlung in Höhe ihres vollen Arbeitsentgelts.

Or. de

Begründung

Der Arztbesuch mit freier Arztwahl für die Frau schafft Klarheit darüber, ob sie effektiv krank ist oder nicht. Nur nach einem klaren Befund sollten weitere Maßnahmen getroffen werden.

Änderungsantrag 120
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe a a (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 1 aa (neu)

aa) In Artikel 11 wird folgender Absatz 1 aa angefügt:

(1aa) Die Mitgliedstaaten können vorbeugende Maßnahmen und Kontrollmaßnahmen im Hinblick auf den Schutz und die Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen oder Wöchnerinnen am Arbeitsplatz verabschieden.

Or. en

Begründung

Stress am Arbeitsplatz kann die Psyche von Schwangeren oder Wöchnerinnen beeinflussen und sich auf den Fötus bzw. auf das Neugeborene auswirken. Unter dem Gesichtspunkt der „Flexicurity“ sind Kontrollmaßnahmen erforderlich.

**Änderungsantrag 121
Thomas Mann**

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 3– Buchstabe b
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 11 – Absatz 2 – Buchstabe c**

c) das Recht von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 auf Rückkehr an denselben oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind, sowie auf Inanspruchnahme jeglicher Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die während ihrer Abwesenheit eingeführt wurde.

c) das Recht von Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 auf Rückkehr an denselben oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind, sowie auf Inanspruchnahme jeglicher Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die während ihrer Abwesenheit eingeführt wurde; **in Ausnahmesituationen der Umstrukturierung oder einer tiefgreifenden Neuorganisation des Produktionsprozesses muss der Interessenvertretung der Arbeitnehmer immer die Möglichkeit eingeräumt werden, zusammen mit dem Arbeitgeber die Auswirkungen dieser Veränderungen**

auf die betroffenen Arbeitnehmer zu beraten.

Or. de

Änderungsantrag 122
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe c

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 Buchstabe b ***gilt als*** angemessen, wenn sie ein dem letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt entsprechendes Einkommen sichert, ***gegebenenfalls mit einer vom einzelstaatlichen Gesetzgeber festgelegten Obergrenze. Diese Obergrenze darf nicht niedriger als die Sozialleistung liegen, die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würden.*** Die Mitgliedstaaten können den Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgelts festlegen.

Geänderter Text

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 Buchstabe b ***ist*** angemessen, wenn sie ein dem letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt entsprechendes Einkommen sichert. ***Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub erhalten ihre vollen Bezüge, und die Sozialleistung entspricht dem vollen letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt.*** Die Mitgliedstaaten können den Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgelts festlegen.

Or. en

Begründung

Die Zahlung des vollen Monatsentgelts stellt sicher, dass Frauen finanziell keine Einbußen hinnehmen müssen, nur weil sie sich für ein Kind entschieden haben. Viele Mitgliedstaaten leisten bereits Zahlungen von 80 % bis 100 % des Durchschnittsverdiensts während des Mutterschaftsurlaubs. Außerdem sollten schwangere Arbeitnehmerinnen wegen ihrer Entscheidung für ein Kind nicht finanziell benachteiligt werden.

Änderungsantrag 123
Thomas Mann

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe c
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 11 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 Buchstabe b ***gilt als angemessen, wenn sie ein dem letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt entsprechendes Einkommen sichert, gegebenenfalls mit einer vom einzelstaatlichen Gesetzgeber festgelegten Obergrenze. Diese Obergrenze darf nicht niedriger als die Sozialleistung liegen, die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würden. Die Mitgliedstaaten können den Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgelts festlegen.***

Geänderter Text

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 Buchstabe b ***darf nicht niedriger als die Sozialleistung sein, die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würden, oder nicht niedriger als zwei Drittel der letzten Monatsentgelte der Arbeitnehmerin nach nationalem Recht sein, wobei der nationale Gesetzgeber Obergrenzen und Bezugszeiträume festlegen darf.***

Or. de

Begründung

Für eine solche Alternativregelung – Krankengeld oder zwei Drittel des letzten Einkommens – spricht, dass auf diejenigen Mitgliedstaaten Rücksicht genommen wird, die in der Gesamtbetrachtung aller verwandten gesundheits- und familienpolitischen Leistungen bereits heute in erheblichem Maße finanzielle Leistungen gewähren. Mitgliedstaaten mit einem geringeren Leistungsniveau, aber langen Mutterschutzzeiträumen müssten ebenfalls keine Anpassungen vornehmen. Außerdem würde erstmals ein vom Krankengeld unabhängiges Mindestniveau der Mutterschaftsleistung in der EU festgelegt.

Änderungsantrag 124
Ilda Figueiredo

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe c
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 11 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

„(3) Die Sozialleistung nach Absatz 3 Buchstabe b gilt als **angemessen**, wenn sie ein dem letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt entsprechendes Einkommen sichert, gegebenenfalls mit einer vom einzelstaatlichen Gesetzgeber festgelegten Obergrenze. Diese Obergrenze darf nicht **niedriger als die Sozialleistung liegen, die Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würden**. Die Mitgliedstaaten können den Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgelts festlegen.“

Geänderter Text

„(3) Die Sozialleistung nach Absatz 3 Buchstabe b gilt als **gleichwertig**, wenn sie ein dem letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt entsprechendes Einkommen sichert, gegebenenfalls mit einer vom einzelstaatlichen Gesetzgeber festgelegten Obergrenze. Diese Obergrenze darf nicht **unter 100 % des letzten Monatsentgelts oder des durchschnittlichen Monatsentgelts der betroffenen Arbeitnehmerin liegen**. Die Mitgliedstaaten können den Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgelts festlegen.“

Or. pt

Änderungsantrag 125
Rovana Plumb

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe c a (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ca) Folgender Absatz 3a wird eingefügt:

(3a) Der Anspruch von Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub, gegebenenfalls automatisch eine Gehaltserhöhung zu erhalten, ohne ihren Mutterschaftsurlaub vorübergehend beenden zu müssen, um in den Genuss der Gehaltserhöhung zu kommen, muss gewährleistet sein.

Or. en

Begründung

Falls es eine Gehaltserhöhung für die Stelle von Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub gibt, sollte sie für sie automatisch in Kraft treten, so dass sie ihren Mutterschaftsurlaub nicht unterbrechen müssen, nur um das höhere Gehalt zu bekommen, und danach den Urlaub fortsetzen. Der diesbezügliche Verwaltungsaufwand des Arbeitgebers wird ebenfalls verringert und vereinfacht.

Änderungsantrag 126 Konstantinos Poupakis

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe d
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 11 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

„(5) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 **während des Mutterschaftsurlaubs** oder bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub nach Artikel 8 **um eine Änderung ihrer Arbeitszeiten und Arbeitsmuster ersuchen können und die Arbeitgeber verpflichtet sind, derartige Ersuchen unter Berücksichtigung ihrer eigenen und der Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen zu prüfen.**“

Geänderter Text

(5) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 **sowie Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen einer Ersatzmuttertschaft nicht-biologische Mütter sind**, bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub nach Artikel 8 **während eines Zeitraums von 30 Monaten das Recht haben, täglich entweder eine Stunde später mit ihrer Arbeit zu beginnen oder den Arbeitsplatz eine Stunde früher zu verlassen. Alternativ können nach Absprache mit dem Arbeitnehmer die Arbeitsstunden um zwei Stunden täglich während der ersten zwölf Monate und um eine Stunde täglich während der sechs weiteren Monate verringert werden. Diese Regelung darf keine Auswirkungen auf ihr Arbeitsentgelt haben.**

Or. el

Begründung

Es ist sehr wichtig und angezeigt, die Bemühungen um Vereinbarung von Familienleben und Beruf zu verstärken. Es ist außerordentlich wichtig, die Geburtenraten in Europa zu stärken; in einem Europa, in dem die Bevölkerung zusehens altert, müssen wir auch die

Erwerbstätigkeit von Frauen fördern, um wichtige Probleme der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit und wichtige soziale Fragen angehen zu können.

Änderungsantrag 127
Ole Christensen

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -4 (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 12 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-4. Artikel 12 wird wie folgt ergänzt:

(1a) Die Mitgliedstaaten können in Übereinstimmung mit ihrer nationalen Gesetzgebung und Praxis den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene die Verantwortung dafür übertragen, Tarifverträge aufrecht zu erhalten oder zu schließen, die die Einzelheiten zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz festlegen.

Diese Tarifverträge und Verträge, die am ...* in Kraft sind, und alle nachfolgenden Verlängerungen derartiger Vereinbarungen können, sofern sie den allgemeinen Schutz der Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (gemäß den von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen und Beschränkungen) berücksichtigen, andere als die in dieser Richtlinie genannten Bestimmungen und Vorschriften erlassen, wenn sie die Ziele und Grundsätze der Richtlinie beachten und berücksichtigen.

****ABl.: Datum des Inkrafttretens der Richtlinie einsetzen.***

Or. da

Begründung

In mehreren Staaten gelten bereits günstigere Regelungen zum Mutterschaftsurlaub als in dieser Richtlinie vorgesehen. In einigen Mitgliedstaaten werden die meisten der Vereinbarungen zum Mutterschaftsurlaub von den Sozialpartnern getroffen. Wenn Tarifverträge die Grundsätze und Ziele der Richtlinie über Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft beachten, sollte es möglich sein, diese Verträge aufrecht zu erhalten oder zu schließen. Dies entspricht den Grundsätzen der Flexicurity und kommt den von der Richtlinie betroffenen Arbeitnehmerinnen zugute.

Änderungsantrag 128 **Milan Cabrnoch**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 4
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 12 a

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. Folgender Artikel 12a wird eingefügt: entfällt

„Artikel 12a

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit ihrem innerstaatlichen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die ihre ihnen nach der vorliegenden Richtlinie zustehenden Rechte für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer derartigen Verletzung vermuten lassen, es der beklagten Partei obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung der Richtlinie vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des

Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 12.“

Or. cs

Begründung

Die vorgeschlagene Bestimmung verstößt gegen den Grundsatz der Unschuldsvermutung und stört das Gleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Diejenigen, die Behauptungen aufstellen, haben diese zu beweisen. Es ist andererseits nicht möglich, von der anderen Partei, die behauptet, dass „nichts geschehen“ sei, zu verlangen, dafür den Beweis zu erbringen.

Änderungsantrag 129 Nadja Hirsch

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 4
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 12 a**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. Folgender Artikel 12a wird eingefügt: *entfällt*

„Artikel 12a

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit ihrem innerstaatlichen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die ihre ihnen nach der vorliegenden Richtlinie zustehenden Rechte für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer derartigen Verletzung vermuten lassen, es der beklagten Partei obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung der Richtlinie vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung

vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 12.“

Or. de

Begründung

Das Prinzip der Beweislastumkehr sollte nicht in der Richtlinie verankert werden, da es unnötige bürokratische Belastungen für den Arbeitgeber (etwa den Zwang zu umfassender Dokumentation) und damit neue Einstellungshemmnisse für Frauen mit sich bringt.

Änderungsantrag 130

Thomas Mann, Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 4

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 12 a

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. Folgender Artikel 12a wird eingefügt: *entfällt*

„Artikel 12a

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit ihrem innerstaatlichen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die ihre ihnen nach der vorliegenden Richtlinie zustehenden Rechte für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer derartigen Verletzung vermuten lassen, es der beklagten Partei obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung der Richtlinie vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 12.“

Or. de

Begründung

Das Prinzip der Beweislastumkehr sollte nicht in der Richtlinie verankert werden, da es unnötige bürokratische Belastungen für den Arbeitgeber (etwa den Zwang zu umfassender Dokumentation) und damit neue Einstellungshemmnisse für Frauen mit sich bringt.

Änderungsantrag 131 Ria Oomen-Ruijten

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Artikel 1 – Nummer 4 Richtlinie 92/85/EWG Artikel 12 a – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit ihrem innerstaatlichen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die ihre ihnen nach der vorliegenden Richtlinie zustehenden Rechte für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer derartigen Verletzung vermuten lassen, es der beklagten Partei obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung der Richtlinie vorgelegen hat.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit ihrem innerstaatlichen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die ihre ihnen nach der vorliegenden Richtlinie zustehenden Rechte für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer derartigen Verletzung vermuten lassen, es der beklagten Partei **oder dem Arbeitgeber** obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung der Richtlinie vorgelegen hat.

Begründung

Der Arbeitgeber sollte als eine der betroffenen Personen ebenfalls erwähnt werden, unabhängig davon, ob er der Beklagte ist oder nicht.

Änderungsantrag 132
Konstantinos Poupakis

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 4
 Richtlinie 92/85/EWG
 Artikel 12 a – Absatz 4

*Vorschlag der Kommission**Geänderter Text*

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. **entfällt**

Begründung

Οι δικονομικές διατάξεις της παρούσας Οδηγίας πρέπει να είναι εναρμονισμένες στο πλαίσιο των σχετικών διατάξεων για την ίση μεταχείριση και να ενισχύουν την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων μητέρων. Μέσα σε μια σχέση εργασίας που είναι εκ προοιμίου αμφοτεροβαρής, το βάρος απόδειξης πρέπει να εναπόκειται, σε κάθε περίπτωση, στον εργοδότη, ο οποίος θα πρέπει να αποδείξει την αλήθεια ή μη των ισχυρισμών της ενάγουσας. Σε αντίθετη περίπτωση ουσιαστικά αποδυναμώνεται η θέση της εγκύου εργαζομένης να διεκδικήσει τα δικαιώματά και την προστασία, που της παρέχουν οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας.

Änderungsantrag 133
Sylvana Rapti, Chrysoula Paliadeli

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer 4
 Richtlinie 92/85/EWG
 Artikel 12 a – Absatz 4

*Vorschlag der Kommission**Geänderter Text*

(4) Die Mitgliedstaaten können davon

(4) Die Mitgliedstaaten können davon

absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht *oder der zuständigen Stelle* obliegt.

absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht obliegt.

Or. el

Begründung

Hierdurch wird ein effizienterer Schutz der betroffenen Arbeitnehmerin gewährleistet.

**Änderungsantrag 134
Konstantinos Poupakis**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 4

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 12 a – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 12.“

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 12.“

Or. el

Begründung

Die Verfahrensbestimmungen der vorliegenden Richtlinie müssen mit den relevanten Bestimmungen über Gleichbehandlung in Einklang gebracht werden, womit ein effizienter Schutz der Rechte von berufstätigen Müttern gewährleistet wird. In einem wirklich auf Wechselseitigkeit beruhenden Arbeitsverhältnis muss die Beweislast bezüglich der Wahrheit oder ansonsten der Behauptungen der Beschwerdeführerin in jedem Einzelfall beim Arbeitgeber liegen. Andernfalls würde die Rechtslage einer schwangeren Arbeitnehmerin, die die in dieser Richtlinie verankerten Rechte und Schutzbestimmungen in Anspruch nehmen möchte, unterminiert.

**Änderungsantrag 135
Konstantinos Poupakis**

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 5

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 12 b

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer innerstaatlichen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer in dieser Richtlinie garantierten Rechte erfolgen.

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer innerstaatlichen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Einzelnen ***einschließlich etwaiger Zeugen*** vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer in dieser Richtlinie garantierten Rechte erfolgen.“

Or. el

Begründung

Die Ausdehnung des Schutzes vor Benachteiligungen auf Zeugen macht es möglich, sicherzustellen, dass diese auch wirklich bei Beschwerdeverfahren eine zuverlässige Zeugenaussage machen können, ohne befürchten zu müssen, im Anschluss diskriminiert zu werden.

Änderungsantrag 136

Thomas Mann, Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 6

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 12 c

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten legen die Strafen fest, die bei einem Verstoß gegen die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Strafen können auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen, ***die nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze limitiert werden dürfen***, und müssen wirksam, verhältnismäßig ***und abschreckend*** sein.

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten legen die Strafen fest, die bei einem Verstoß gegen die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Strafen können auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen und müssen wirksam ***und*** verhältnismäßig sein.

Or. de

Begründung

Durch das Verbot der Limitierung von Schadensersatzansprüchen beschränkt die EU in unverhältnismäßiger Weise den Ausgestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten und zwingt sie zur Übernahme von mit dem eigenen Prozessrecht nicht in Einklang stehenden Detailbestimmungen.

Änderungsantrag 137

Thomas Mann, Martin Kastler

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 7

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 12 d

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

„Artikel 12d

entfällt

***Stellen zur Förderung der
Gleichbehandlung***

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Zuständigkeitsbereich der gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2002/73/EG in der Neufassung durch die Richtlinie 2006/54/EG benannten Stelle(n), die beauftragt ist (sind), die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, auf die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallenden Angelegenheiten ausgedehnt wird, soweit diese in erster Linie die Gleichbehandlung und nicht die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen betreffen.“

Or. de

Begründung

Auch bei Vereinbarkeitsmaßnahmen sollte das Ziel der Entbürokratisierung berücksichtigt werden. Die Betrauung der nationalen Gleichbehandlungsstellen mit zusätzlichen Aufgaben aus dem Bereich des Mutterschutzes scheint diesem Ziel zuwiderzulaufen.