



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2008/0193(COD)

9.10.2009

ENTWURF EINER STELLUNGNAHME

des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der
Geschlechter

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur
Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von
Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von
schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden
Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz
(KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Verfasserin der Stellungnahme(*): Rovana Plumb

(*) Assoziierter Ausschuss – Artikel 50 der Geschäftsordnung

PA\790632DE.doc

PE428.236v01-00

DE

In Vielfalt geeint

DE

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Der vorliegende Vorschlag stützt sich auf die Artikel 137 Absatz 2 und Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag. Auch wenn die Richtlinie 92/85/EWG auf Artikel 118a EG-Vertrag (heute Artikel 137) basiert und eine Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit ist (Richtlinie 89/391/EWG), wird zusätzlich Artikel 141 EG-Vertrag als Rechtsgrundlage dieses Vorschlags genannt.

Der Vorschlag entspringt der Notwendigkeit, stringente vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen festzulegen mit dem Ziel, den Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu verringern und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abzubauen, indem die Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub erweitert werden. Die Europäische Union benötigt eine größere Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, nicht nur, um das Problem einer alternden Gesellschaft zu lösen, sondern auch, um ihre Wettbewerbsfähigkeit auf internationaler Ebene zu steigern.

Derzeit ist festzustellen, dass die Geburt eines Kindes einschneidende Auswirkungen auf die Teilnahme von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat; so war im Jahr 2007 ein Unterschied von 26% zwischen Frauen, die ein Kind zur Welt gebracht haben, und Männern festzustellen. Die Gründe dafür sind zahlreich, das Problem könnte jedoch gelöst werden, indem die Vorschriften über den Mutterschaftsurlaub, seine Dauer, die Vergütung und die Rechte und Pflichten der Frauen, die Mutterschaftsurlaub nehmen oder aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, überarbeitet werden, die sämtlich eng mit der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern nach Artikel 141 Absatz 3 verbunden sind.

Geteilte Verantwortung

Die Aufteilung der Verantwortung bzw. der Aufgaben zwischen den beiden Elternteilen von der Geburt des Kindes an ist ein zusätzlicher Faktor, der zum psychischen und physischen Wohlergehen des Kindes beiträgt. Zu dieser Thematik muss eine gesonderte Richtlinie ausgearbeitet werden, da die vorliegende Richtlinie keine Bestimmungen zum Elternurlaub enthält, sondern die Gesundheit und Sicherheit von schwangeren oder stillenden Frauen in den Mittelpunkt stellt.

Rechte der schwangeren Arbeitnehmerinnen im Bereich der Beschäftigung

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ist überzeugt, dass der Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG die Rechte schwangerer Arbeitnehmerinnen im Bereich der Beschäftigung stärken wird, befürchtet jedoch, dass der geänderte Text ohne die vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vorgeschlagenen Änderungen und von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene vereinbarte zusätzliche Maßnahmen nicht uneingeschränkt zu einer besseren Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Privat- und Familienleben beitragen und auch dem Wiedereintritt der Frauen ins Erwerbsleben nicht in ausreichendem Maße förderlich sein wird.

Verlängerung der Mindestdauer des Mutterschaftsurlaubs und Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vertritt die Ansicht, dass die Möglichkeit der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 20 Wochen und die Schaffung geeigneter Anreize eindeutig Maßnahmen sind, die die Möglichkeiten für Frauen, Schwangerschaft und Mutterschaft mit der weiteren Teilnahme am Erwerbsleben zu vereinbaren, entscheidend verbessern. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs wird den Müttern ausreichend Zeit geben, sich nach der Schwangerschaft zu erholen und eine Bindung zu ihrem Kind aufzubauen.

Im Übrigen sind die Befürchtungen einiger Mitgliedstaaten, was die Kosten einer solchen Verlängerung des Mutterschutzurlaubs anbelangt, unbegründet. Die von ECORYS durchgeführte Studie hat gezeigt, dass eine Verlängerung auf 18 Wochen oder darüber hinaus nur eine geringfügige wirtschaftliche Belastung bedeuten, gleichzeitig jedoch einen besseren Gesundheitsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen ermöglichen wird.

Die Arbeitgeber sollten verpflichtet sein, Anträge von Arbeitnehmerinnen, in den ersten 12 Monaten nach der Entbindung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit umzustellen, zu prüfen. Eine solche Bestimmung würde auch mit den Empfehlungen im WHO-Bericht A55/15 in Einklang stehen.

Schutz der Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten unterstützt die Änderung von Richtlinie 92/85/EWG in Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe b, wonach Arbeitnehmerinnen nach der Geburt eines Kindes das Recht auf Rückkehr an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind, sowie auf Inanspruchnahme jeglicher Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben, die während ihrer Abwesenheit eingeführt wurde. Diese Bestimmung ist eng mit der Frage der Arbeitsplatzsicherheit verbunden und bedeutet einen wichtigen Schritt zur Beendigung der Diskriminierung aufgrund einer Schwangerschaft.

Die Rechte von selbstständig erwerbstätigen Frauen

Wenngleich der Vorschlag für eine Richtlinie nur Arbeitnehmerinnen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen schützt, indem er Bestimmungen gegen Diskriminierung und zur Gewährleistung von Chancengleichheit vorsieht, müssen die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass auch selbstständig erwerbstätige Frauen die in der Richtlinie verankerten Rechte in Anspruch nehmen können. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hat den Vorschlag der Kommission in diesem Sinne geändert.

Die Rolle der Sozialpartner

Die Sozialpartner auf europäischer Ebene (BusinessEurope (UNICE), CEEP und EGB) haben in der Frage des Elternurlaubs am 14. Dezember 1995 eine Einigung erzielt, die mit der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 umgesetzt wurde. In dieser Richtlinie werden die Mindestvorschriften über den Elternurlaub festgelegt, der ein wichtiges Mittel ist, um Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen und die Chancengleichheit sowie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen voranzubringen.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

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.

¹ ABl L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

Or. en

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.

Änderungsantrag 2

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6b) Das zwischen den Mitgliedstaaten auf dem Gipfel von Barcelona 2002 geschlossene Abkommen zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern (gleiche Entlohnung, Elternurlaub, Zugang zu

gleichberechtigten Arbeitsplätzen) bildet die Grundlage für bessere Bedingungen im Hinblick auf die Vereinbarung des Privat- und Berufslebens und sichert ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit.

Or. en

Begründung

Die Ziele von Barcelona sind Teil der EU-Strategie für Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Damit soll jungen Eltern - insbesondere Frauen – geholfen werden, in den Arbeitsmarkt einzutreten und Berufs- und Privatleben unter einen Hut bringen zu können. Der Zugang zu einer besseren Kinderbetreuung (Bedingungen, Preis und - sehr wichtig - angemessene Öffnungszeiten für die Eltern) sind der Schlüssel für den Eintritt der Frauen in den Arbeitsmarkt.

Änderungsantrag 3

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6c) In der Mitteilung der Kommission vom 4. Juli 2006 mit dem Titel „Im Hinblick auf eine EU-Kinderrechtsstrategie“ heißt es, dass die Rechte des Kindes eine Priorität der EU sein sollten und dass die Mitgliedstaaten das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes und die dazugehörigen Zusatzprotokolle ebenso wie die Millenniums-Entwicklungsziele einhalten sollten.

Or. en

Begründung

In der Mitteilung der Kommission heißt es, dass die Rechte der Kinder eine Priorität der EU sein sollten und die Mitgliedstaaten das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes und die dazugehörigen Zusatzprotokolle ebenso wie die Millenniumsentwicklungsziele einhalten sollten. Für die vorliegende Richtlinie bedeutet dies, dass sichergestellt werden muss, dass alle Kinder die Möglichkeit haben, gestillt und in einer Weise betreut zu werden, die ihren Entwicklungserfordernissen entspricht, und außerdem Zugang zu einer angemessenen und hochwertigen Versorgung haben.

Änderungsantrag 4

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6d) Die Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation und von Unicef, wie sie in der Globalen Strategie der Säuglingsernährung ausgesprochen wurden, unterstützen das frühe Stillen, das ausschließliche Stillen in den ersten sechs Monaten und weiteres Stillen bis das Kind mindestens zwei Jahre alt ist.

Or. en

Begründung

Aus Studien der Weltgesundheitsorganisation geht hervor, dass das Stillen der Kinder (0 bis 12 Monate) langfristig einen positiven Einfluss auf ihre Gesundheit hat und eine wesentliche Rolle bei der Vorbeugung von chronischen Krankheiten spielt. Mehr noch: Mütter, die ihre Kinder für ein Jahr oder länger gestillt haben, sind besser vor Brustkrebs geschützt (35 % weniger Brustkrebs als bei anderen Frauen).

Änderungsantrag 5

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8a) Der Mutterschaftsurlaub nach dieser Richtlinie sollte nicht im Gegensatz zu in den Mitgliedstaaten vorgesehenen Elternurlaubs- oder Elternzeitregelungen stehen und zielt keinesfalls auf eine Umgehung solcher Modelle ab. Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub ergänzen sich und können gerade im Zusammenspiel für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sorgen.

Or. en

Begründung

Die Kommission baut in ihrer Begründung einen künstlichen Gegensatz zwischen Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub auf. Beide Modelle stehen nebeneinander und können insbesondere im Zusammenspiel für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sorgen.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 12 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(12a) Ein gemäß Artikel 11 Absatz 2 Buchstabe c als „gleichwertig“ bezeichneter Arbeitsplatz sollte so definiert werden, dass ein solcher Arbeitsplatz im Wesentlichen die gleichen Funktionen wie der vorherige Arbeitsplatz umfasst, und zwar sowohl in Bezug auf Entgelt als auch auf die zu erfüllenden Aufgaben.

Or. en

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13) Frauen sollten daher vor Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub geschützt werden und über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen.

(13) Frauen sollten daher vor Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub geschützt werden und über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen, ***damit ihre Rechte auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen und bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben gewahrt bleiben.***

Or. en

Änderungsantrag 8

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Im Grünbuch der Kommission mit dem Titel „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ heißt es, dass die Geburtenrate in den Mitgliedstaaten niedrig ist und zur Bestandserhaltung der Bevölkerung nicht ausreicht. Maßnahmen sind erforderlich, die die Bedingungen am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerinnen vor, während und nach der Schwangerschaft regeln.

Or. en

Begründung

Seit 2000 ist ein Wandel im Verhältnis zwischen Beschäftigungsrate und Geburtenrate zu beobachten, insofern als in Mitgliedstaaten mit einer hohen Beschäftigungsrate auch eine hohe Geburtenrate zu verzeichnen ist.

Änderungsantrag 9

**Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Erwägung 18 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(18a) Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass der Schaden, der einer Arbeitnehmerin durch Verstöße gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten entsteht, in einer von ihnen als angemessen erachteten Art und Weise tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und angesichts des erlittenen Schadens verhältnismäßige Art und Weise geschehen sollte.

Or. en

Änderungsantrag 10

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(19a) Opfer von Diskriminierungen sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände, Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen, und zwar in einer von den Mitgliedstaaten als geeignet erachteten Art und Weise.

Or. en

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(20a) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und mit den NRO fördern, um sich der verschiedenen Formen von Diskriminierung bewusst zu werden und sie zu bekämpfen.

Or. en

Änderungsantrag 12

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**-1. In Artikel 1 wird folgender Absatz eingefügt:
„(1a) Diese Richtlinie dient auch dazu, die arbeitsbedingten Umstände von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen, die im Arbeitsmarkt verbleiben oder auf ihn zurückkehren, zu verbessern und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu erreichen.“**

Or. en

Begründung

Der zusätzliche Absatz dient dazu, den Geltungsbereich der Richtlinie zu erweitern und ermöglicht, Themen wie flexible Arbeitszeitgestaltung, Vaterschaftsurlaub usw. einzubeziehen.

Änderungsantrag 13

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 Vorschriften und/oder Gepflogenheiten von ihrer Schwangerschaft unterrichtet;“**

Or. en

Begründung

Die Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit schließt Hausangestellte aus. Jedoch sollten sie ausdrücklich in den Mutterschaftsurlaub einbezogen werden.

Änderungsantrag 14

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;“

Or. en

Begründung

Die Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit schließt Hausangestellte aus. Jedoch sollten sie ausdrücklich in den Mutterschaftsurlaub einbezogen werden.

Änderungsantrag 15

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

Die Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit schließt Hausangestellte aus. Jedoch sollten sie ausdrücklich in den Mutterschaftsurlaub einbezogen werden.

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 d (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

***-1d. In Artikel 3 Absatz 1 wird nach Unterabsatz 2 folgender neuer Unterabsatz eingefügt:
„Die in Unterabsatz 1 genannten Leitlinien werden im Hinblick auf ihre Überarbeitung ab 2012 mindestens alle fünf Jahre regelmäßig evaluiert.“***

Or. en

Begründung

Erklärung: Die Leitlinien müssen unbedingt auf den Stand der neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse gebracht werden.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 e (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

***-1e. Die Überschrift von Artikel 4 erhält folgende Fassung:
„Beurteilung, Unterrichtung und Beratung“***

Or. en

Begründung

Risiken für die Reproduktion bestehen sowohl für Männer als auch für Frauen und sollten allgemeiner berücksichtigt werden, da sie sogar vor der Empfängnis erheblich sind.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 f (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz -1 (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

***-1f. In Artikel 4 wird vor Absatz 1 folgender Absatz eingefügt:
„(-1) Bei der gemäß der Richtlinie 89/301/EWG durchgeführten Risikobewertung bezieht der Arbeitgeber Risiken für die Reproduktion bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein.“***

Or. en

Begründung

Risiken für die Reproduktion bestehen sowohl für Männer als auch Frauen und sollten allgemeiner berücksichtigt werden, da sie sogar vor der Empfängnis erheblich sind.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 g (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

***-1g. In Artikel 4 Absatz 1 erhält die Einleitung folgende Fassung:
„(1) Für jede Tätigkeit, bei der ein besonderes Risiko einer Exposition gegenüber den in der nicht erschöpfenden Liste in Anhang I genannten Agenzien, 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 Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in Artikel 2 genannten Situationen befinden könnten, zu beurteilen, damit“

Or. en

Begründung

Risiken für die Reproduktion bestehen sowohl für Männer als auch Frauen und sollten allgemeiner berücksichtigt werden, da sie sogar vor der Empfängnis erheblich sind.

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 h (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 4 – Absatz 1 – Spiegelstrich 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**-1h. In Artikel 4 Absatz 1 erhält der erste Gedankenstrich folgende Fassung:
„– alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 und Arbeitnehmerinnen, die sich in einer der in Artikel 2 genannten Situationen befinden könnten, abgeschätzt und“**

Or. en

Begründung

Risiken für die Reproduktion bestehen sowohl für Männer als auch Frauen und sollten allgemeiner berücksichtigt werden, da sie sogar vor der Empfängnis erheblich sind.

Änderungsantrag 21

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1i. 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

Risiken für die Reproduktion bestehen sowohl für Männer als auch Frauen und sollten allgemeiner berücksichtigt werden, da sie sogar vor der Empfängnis erheblich sind.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt
Artikel 1 – Nummer -1 j (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 5 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1j. Artikel 5 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder sachlich nicht möglich [...], so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen

Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Arbeitnehmerin.“

Or. en

Begründung

Erklärung: Der derzeitige Wortlaut der einzelnen Absätze verschafft den Arbeitgebern eine viel zu günstige Gelegenheit, zu argumentieren, dass sie den Arbeitsplatz nicht umgestalten oder eine alternative Arbeitsstelle anbieten können. Durch Streichung dieses sehr offenen Textes verbleibt dem Arbeitgeber ausreichend Spielraum, zu argumentieren, dass solche Alternativen technisch oder sachlich nicht möglich sind.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 k (neu)

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 5 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1k. Artikel 5 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich [...], so wird die betreffende Arbeitnehmerin während des gesamten zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlichen Zeitraums entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten beurlaubt.“

Or. en

Begründung

Erklärung: Der derzeitige Wortlaut der einzelnen Absätze verschafft den Arbeitgebern eine viel zu günstige Gelegenheit, zu argumentieren, dass sie den Arbeitsplatz nicht umgestalten oder eine alternative Arbeitsstelle anbieten können. Durch Streichung dieses sehr offenen Textes verbleibt dem Arbeitgeber ausreichend Spielraum, zu argumentieren, dass solche Alternativen technisch oder sachlich nicht möglich sind.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer -1 l (neu)
Richtlinie 92/85/EWG
Artikel 7 – Absatz 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

***-1l. Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung:
„b) die Beurlaubung oder die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, sofern eine solche Umsetzung technisch oder sachlich nicht möglich [...] ist.“***

Or. en

Änderungsantrag 25

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

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1m. Es wird folgender Artikel 7a eingefügt:

***„Artikel 7a
Arbeitnehmerinnen dürfen während eines Zeitraums von drei Monaten vor der Entbindung und von 12 Monaten nach der Entbindung nicht zu Überstunden gezwungen werden.“***

Or. en

Begründung

Durch diese Änderung wird gewährleistet, dass schwangere Arbeitnehmerinnen und Mütter sich besser um ihr Kind kümmern und mehr Zeit mit ihm verbringen können.

Änderungsantrag 26

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 **20 Wochen** ohne Unterbrechung gewährt wird, **mit der Möglichkeit, auf eigenen Wunsch bis zu zwei Wochen zu verlängern.**

Or. en

Begründung

Die Kosten-Nutzen-Analyse der Optionen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zeigt, dass ein Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen oder mehr (20 Wochen) schätzungsweise geringe Kosten auf den Haushalt haben wird. Viele Mitgliedstaaten leisten bereits Zahlungen von zwischen 80 % und 100 % des Durchschnittsverdiensts während des Mutterschaftsurlaubs. Einige Mitgliedstaaten gewähren bereits einen Mutterschaftsurlaub von mehr als 18 Wochen.

Gemäß der Empfehlung der Weltgesundheitsorganisation A55/15 soll ein Säugling in den ersten 24 Wochen seines Lebens ausschließlich gestillt werden; und dies ist ein Argument für die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs.

Änderungsantrag 27

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 nach dieser Richtlinie obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs auf maximal acht Wochen nach der Geburt und/oder maximal sechs Wochen vor der Geburt ausweiten.**

Begründung

Ohne ein Beschäftigungsverbot für kurz vor der Entbindung stehende Frauen 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 des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt. Gerade um diese frei und ohne Zwang auszuüben, muss die werdende Mutter geschützt werden. Dies wird durch das Beschäftigungsverbot für kurz vor der Entbindung stehende Frauen gewährleistet.

Änderungsantrag 28**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 zwei Monate vor dem gewählten Beginn angeben.

Begründung

Die Einführung einer Ankündigungspflicht für den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs bringt den Unternehmen Planungssicherheit. Andernfalls würde die betriebliche Organisation insbesondere der KMU vor großen Problemen stehen.

Änderungsantrag 29**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 einen Monat für jedes weitere Kind verlängert.

Or. en

Begründung

Zwei oder mehr Kinder auf einmal bedeuten für die Arbeitnehmerin eine größere Belastung, sowohl physisch als auch psychisch.

Änderungsantrag 30

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 Kindes/der Kinder gerecht werden.

(4) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass bei Frühgeburt, Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, Geburt eines behinderten Kindes, ***behinderten Müttern*** 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.

Or. en

Begründung

Angesichts der größeren Herausforderungen, denen sich Mütter mit Behinderungen in der Gesellschaft stellen müssen, benötigen viele von ihnen einen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub, um sich an die neue Situation zu gewöhnen und einen normalen Ablauf des Familienlebens zu erreichen.

Änderungsantrag 31

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 sich Krankheitsurlaub, der bis vier Wochen vor **bzw. nach** der Entbindung wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankungen, Komplikationen **oder einer attestierten postpartalen Depression** genommen wurde, nicht auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs auswirkt.

Or. en

Begründung

Der Änderungsantrag zielt darauf ab, in die Garantien im Krankheitsfall auch das spezifische Krankheitsbild der Wochenbettdepression einzubeziehen, eine Störung, von der 10% - 15% der Frauen betroffen sind und die beträchtliche Auswirkungen auf das Arbeits- und Familienleben hat.

Änderungsantrag 32

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 auch auf selbstständig Erwerbstätige Anwendung, wobei die Mitgliedstaaten die notwendigen Anpassungen der betreffenden Rechtsvorschriften vornehmen müssen, um die Gleichberechtigung aller Erwerbstätigen hinsichtlich des Mutterschaftsurlaubs zu gewährleisten.

Or. en

Begründung

Selbstständig Erwerbstätige dürfen nicht anders behandelt werden und auch nicht weniger Rechte haben als Arbeitnehmerinnen, die abhängig beschäftigt sind.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 1

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 8 – Absatz 5 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5b) Die Mitgliedstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die postpartale Depression als ernste Krankheit anerkannt wird, und unterstützen Sensibilisierungskampagnen, um eine angemessene Information über diese Krankheit zu fördern und die Vorurteile und Stigmatisierungsrisiken, die noch immer mit ihr verbunden sind, zu bekämpfen.

Or. en

Begründung

Der Änderungsantrag zielt darauf ab, in die Garantien im Krankheitsfall auch das spezifische Krankheitsbild der Wochenbettdepression einzubeziehen, eine Störung, von der 10-15 % der Frauen betroffen sind und die beträchtliche Auswirkungen auf das Arbeits- und Familienleben hat.

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 2

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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

(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 vier Monate 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.

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. en

Begründung

Ein Kündigungsverbot bis vier Monate nach der Entbindung erscheint ratsam. Mütter sind gerade nach Ende des Mutterschaftsurlaubs, in den ersten Wochen „zurück im Job“ besonders schutzbedürftig. In dieser Zeit bekommen sie zum ersten Mal zu spüren, wie schwierig es ist, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Wir regen daher an, das Kündigungsverbot nicht obligatorisch zeitgleich mit dem Mutterschaftsurlaub enden zu lassen.

Änderungsantrag 35

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 Ergonomie, Arbeitszeiten (einschließlich Nacharbeit und Arbeitsplatzwechsel) und Intensität der Arbeit sowie verstärkter Schutz gegen bestimmte Krankheitserreger und ionisierende Strahlung gehören.

Or. en

Begründung

Eines der Hauptanliegen dieser Richtlinie muss es sein, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten.

Änderungsantrag 36

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 gekündigt, so muss der Arbeitgeber schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen. Erfolgt die Kündigung binnen **zwölf Monaten** nach Ende des Mutterschaftsurlaubs gemäß Artikel 8 Absatz 1, so muss der Arbeitgeber schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen.

Or. en

Begründung

Während dieses Zeitraums muss der Arbeitgeber immer die Gründe für die Kündigung angeben, unabhängig von einem spezifischen Verlangen der Arbeitnehmerin.

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe b

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

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 Arbeitnehmerin immer die Möglichkeit eingeräumt werden, zusammen mit dem Arbeitgeber die Auswirkungen dieser Veränderungen auf ihre berufliche Situation und indirekt auch auf ihre persönliche Situation zu erörtern.

Or. en

Begründung

Dieser Punkt ist wichtig, da außergewöhnliche Umstände eintreten können (z. B. Finanzkrise), die sich negativ auf die Stellung von Frauen im Mutterschaftsurlaub auswirken und für sie zum Verlust von Rechten führen können; ihre Stellung am Arbeitsplatz könnte gefährdet sein, falls sie nicht zusammen mit dem Arbeitgeber die Folgen der Umstrukturierung prüfen.

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe b

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 2 – Buchstabe c a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ca) die Wahrung der Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 in Bezug auf Ausbildungsmaßnahmen sowie laufende berufliche Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zur Sicherung ihrer Aufstiegschancen;

Or. en

Begründung

Damit soll verhindert werden, dass eine Arbeitnehmerin, die ein Kind bekommen hat, aus diesem Grund Rückschritte in ihrer beruflichen Entwicklung in Kauf nehmen muss. Der Arbeitgeber muss (im Dialog mit der Arbeitnehmerin) die notwendigen Maßnahmen im Bereich der Schulung und Fortbildung einleiten, um sicherzustellen, dass die Aufstiegschancen der Arbeitnehmerin gewahrt bleiben.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe b

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 2 – Buchstabe c b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

cb) die Tatsache, dass die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs sich nicht nachteilig auf die Rentenansprüche der Arbeitnehmerin auswirkt, dass der Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs für Rentenzwecke als Beschäftigungszeit berücksichtigt wird und dass die Rentenansprüche der Arbeitnehmerin durch die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden.

Or. en

Begründung

Es ist wichtig sicherzustellen, dass der Arbeitnehmerin durch die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs keine Nachteile auf der Ebene der Rentenansprüche entstehen. Die Mitgliedstaaten müssen dies verhindern und eine etwaige Einbuße bei den Rentenansprüchen ausgleichen.

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe b

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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***

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 Buchstabe b ***ist*** angemessen, wenn sie ein dem letzten Monatsentgelt oder einem durchschnittlichen Monatsentgelt entsprechendes Einkommen sichert. ***Wird das Monatsentgelt während des Mutterschaftsurlaubs erhöht, muss die Arbeitnehmerin in den Genuss sämtlicher***

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.

finanzieller Rechte kommen. Frauen im Mutterschaftsurlaub erhalten ihr volles Gehalt, und die Sozialleistung beträgt 100% des letzten Monatsentgelts oder des durchschnittlichen Monatsentgelts, das während des obligatorischen Teils des Mutterschaftsurlaubs gezahlt wurde, und nicht weniger als 85% des letzten Monatsentgelts oder des durchschnittlichen Monatsentgelts, das während des restlichen Teils des Mutterschaftsurlaubs gezahlt wurde. 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 zwischen 80 % und 100 % des Durchschnittsverdiensts während des Mutterschaftsurlaubs.

Änderungsantrag 41

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

Geänderter Text

(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.

prüfen. **Solche Ersuchen können auch vom Vater des Kindes, dem Ehegatten oder dem Lebenspartner der fraglichen Arbeitnehmerin gestellt werden und sind in gleicher Weise zu prüfen.**

Or. en

Begründung

Mit Blick auf die gemeinsame Wahrnehmung der Verantwortung ist es wichtig, dass nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs auch der Vater des Kindes, der Ehegatte oder der Lebenspartner/die Lebenspartnerin die Möglichkeit hat, eine Änderung der Arbeitszeiten und Arbeitsrhythmen zu beantragen.

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 3 – Buchstabe d

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 11 – Absatz 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) In den 12 Monaten nach der Geburt sind Anträge der Arbeitnehmerinnen auf Übergang von Vollzeitbeschäftigung zu Teilzeitbeschäftigung von den Arbeitgebern zu prüfen.

Or. en

Begründung

Gemäß der Empfehlung A55/15 der WHO sollten Säuglinge in den ersten sechs Monaten ausschließlich gestillt werden, um optimales Wachstum sowie bestmögliche Entwicklung und Gesundheit zu erreichen. Danach sollten Säuglinge, um ihre sich entwickelnden Ernährungsbedürfnisse zu befriedigen, angemessene und sichere ergänzende Nahrungsmittel erhalten, während das Stillen bis zum Alter von zwei Jahren oder darüber hinaus fortgesetzt wird. Dieser Artikel wurde hinzugefügt, um zu gewährleisten, dass Frauen über ihre sechs Monate Mutterschaftsurlaub hinaus weiter stillen können.

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 4

Richtlinie 92/85/EWG

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4a) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie haben, sich entweder im Namen der Klägerin oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

Or. en

Begründung

Wird dieser Änderungsantrag angenommen, wird Absatz 5 angepasst und lautet: Die Absätze 1 bis 4a gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 12.

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 7

Richtlinie 92/85/EWG

Artikel 12 d

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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

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 **nur** die

Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen betreffen.

Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen betreffen.

Or. en

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Artikel 2 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) Die Mitgliedstaaten können vorbeugende Maßnahmen 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.

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Artikel 2 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Die Sozialpartner auf europäischer Ebene sind aufgerufen, die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub zu erörtern, um zu ermöglichen, dass beide Elternteile nach der Geburt ihres Kindes zu einem größeren Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben beitragen.

Or. en

Begründung

Der Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG enthält nicht die notwendigen Bestimmungen, um die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs wirklich sicherzustellen,

und auch keine klare Regelung für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub bei einer Rückkehr an den Arbeitsplatz, wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub.

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Artikel 2 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2b) Es empfiehlt sich, die aus dieser Richtlinie herrührenden Vorschriften in die Tarifverträge und individuellen Arbeitsverträge in den Mitgliedstaaten zu übernehmen.

Or. en

Begründung

Häufig werden die Rechte von der Arbeitnehmerin aus Unkenntnis des sie schützenden Gesetzes nicht in Anspruch genommen. Werden diese Rechte in ihren Verträgen genannt, wird sichtbar, welche Rechtsvorschrift jeweils gilt.