



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 3.10.2008
KOM(2008) 637 endgültig

2008/0193 (COD)

C6-0340/08

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**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

Begründung und Ziele

Ziel dieses Vorschlags ist die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen. Insbesondere wird die Mindestdauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 18 Wochen verlängert. Damit soll der Arbeitnehmerin geholfen werden, sich von den unmittelbaren Folgen der Entbindung zu erholen, und gleichzeitig soll es ihr leichter gemacht werden, am Ende des Mutterschaftsurlaubs auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Außerdem verbessert die Richtlinie die arbeitsrechtlichen Bedingungen für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen. Der Vorschlag wird zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben beitragen.

Der Vorschlag gehört zu den vorrangigen Initiativen¹ im Arbeitsprogramm der Kommission für 2008² (Nr. 2008/EMPL/025).

Allgemeiner Kontext

Im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010³, den die Kommission im März 2006 angenommen hat, verpflichtete sie sich, die bestehenden und 2005 nicht überarbeiteten EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung zu überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten. Die Richtlinie 92/85/EWG gehört nicht zu den überarbeiteten Texten.

Der Europäische Rat betonte im März 2006 die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben, damit Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit erreicht werden können, und billigte den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter. Im Dezember 2007⁴ forderte der Rat die Kommission auf, den Rechtsrahmen für die Vereinbarkeit und eventuellen Verbesserungsbedarf zu prüfen. Im März 2008 betonte der Europäische Rat noch einmal, dass weitere Anstrengungen zugunsten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit sowie Privat- und Familienleben für Frauen und Männer unternommen werden sollten.

Das Europäische Parlament forderte wiederholt Verbesserungen der bestehenden Rechtsvorschriften zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und zur Gewährung von Elternurlaub sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben. So hat es in seiner Entschließung vom 21. Februar 2008 zu der demografischen Zukunft Europas⁵ die Mitgliedstaaten aufgefordert, sich an bewährten Praktiken zu orientieren, die die Dauer des Mutterschaftsurlaubs betreffen, und darauf hingewiesen, dass es möglich ist, die Kurven bei den Geburtenraten durch eine geeignete

¹ Der Fahrplan ist zugänglich unter:

http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

² KOM(2007) 640.

³ KOM(2006) 92.

⁴ SOC 385 Schlussfolgerungen des Rates: Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern bei Arbeitsplätzen, Wachstum und sozialem Zusammenhalt.

⁵ 2007/2156 (INI), Nummern 14 und 15, siehe: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//DE>.

Politik ansteigen zu lassen, die ein günstiges Umfeld für die Familie und die Schwangerschaft schafft.

In seiner EntschlieÙung vom 27. September 2007⁶ forderte das Parlament die Mitgliedstaaten auÙerdem auf, die Kosten von Mutterschutz und Elternurlaub umzulegen, um sicherzustellen, dass Frauen nicht länger höhere Arbeitskosten verursachen als Männer, und begrüÙte die von der Kommission begonnene Anhörung der Sozialpartner zum Thema Vereinbarkeit. Das Parlament ersuchte ferner die Mitgliedstaaten, zusammen mit den Sozialpartnern die Diskriminierung schwangerer Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen und alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um ein hohes Mutterschutzniveau zu gewährleisten; auÙerdem ersuchte es die Kommission, die Beachtung der einschlägigen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften eingehender zu prüfen und die Notwendigkeit einer Änderung dieser Vorschriften zu beurteilen.

Bestehende Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet

Die Richtlinie 92/85/EWG (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) sieht mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ohne Unterbrechung vor. AuÙerdem sind darin Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festgelegt, durch die schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen geschützt werden sollen. Während des Mutterschaftsurlaubs ist eine Kündigung nicht erlaubt. Die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte sind garantiert.

Gemäß Artikel 2 Absatz 7 der Richtlinie 76/207/EWG⁷ hat eine Frau nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. An gleicher Stelle ist auch festgelegt, dass eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub als Diskriminierung gilt.

Übereinstimmung mit anderen Politikbereichen und Zielen der Union

Das Ziel dieses Vorschlags steht im Einklang mit den politischen Grundsätzen der EU und insbesondere mit der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Laut EG-Vertrag wirkt die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Anliegen der Lissabon-Strategie: Angesichts des großen Unterschieds bei der Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern und Männern mit Kindern ist es – soll das EU-Ziel für die Frauenbeschäftigung verwirklicht werden – von größter Bedeutung, dass dieser geschlechtsspezifische Unterschied verkleinert wird. Auch für die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter ist dies von entscheidender Bedeutung.

⁶ 2007/2065(INI), siehe: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0423+0+DOC+XML+V0//DE>, Nummern 13, 28 und 29.

⁷ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 (ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40). Geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

2. ANHÖRUNG VON INTERESSIERTEN KREISEN UND FOLGENABSCHÄTZUNG

Anhörung

Alle unten aufgeführten Konsultationen basierten auf mehreren Optionen für die Verbesserung des Rechtsrahmens zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Aus Gründen, die im weiteren Verlauf erläutert werden, beschränkt sich der Vorschlag der Kommission auf die Änderung der Richtlinie 92/85/EWG.

2006 und 2007 konsultierte die Kommission die europäischen Sozialpartner in zwei Anhörungsrunden zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben im Kontext der Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG⁸. Sie sondierte, wie die bestehenden Rechtsvorschriften über Mutterschutz und Elternurlaub verbessert werden könnten, und ermittelte neue familienbezogene Urlaubsformen (Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Urlaub zur Pflege betreuungsbedürftiger Familienangehöriger). Unter den sonstigen Maßnahmen hob die Kommission Kinderbetreuungseinrichtungen und Einrichtungen für andere betreuungsbedürftige Familienangehörige, neue Arbeitsformen (unter anderem Telearbeit) und Anreize für Väter hervor, die ihnen gebotenen Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Die Antworten waren breit gefächert⁹: einige Sozialpartnerorganisationen begrüßten die Initiative der Kommission, andere lehnten jegliche Änderung der derzeitigen Regelungen ab. Im Juli 2008 teilten die europäischen Sozialpartner der Kommission jedoch ihre Absicht mit, über bestimmte Regelungen für Urlaub aus familiären Gründen den Verhandlungsprozess gemäß Artikel 139 EG-Vertrag einzuleiten. Am Ende der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern (Höchstdauer: neun Monate) wird die Kommission die erforderlichen Schritte unternehmen, um der neuen Vereinbarung mittels einer Richtlinie Rechtskraft zu verleihen oder, sollten die Verhandlungen fehlschlagen, die Möglichkeit prüfen, einen eigenen Legislativvorschlag vorzulegen.

Da die Sozialpartner bestätigt haben, sie hätten nicht die Absicht, auch den Mutterschaftsurlaub in ihre Verhandlungen aufzunehmen, hält es die Kommission für angebracht, zum jetzigen Zeitpunkt diesen Vorschlag vorzulegen, damit die Sozialpartner, wenn sie sich mit dem Elternurlaub befassen, über Mindestdauer und Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs Bescheid wissen.

Im Dezember 2007 konsultierte die Kommission die Mitgliedstaaten zu den gleichen Optionen, die sie den Sozialpartnern vorgelegt hatte. Was den Mutterschaftsurlaub angeht, sprachen sich einige Mitgliedstaaten für eine (geringfügige) Verlängerung der Dauer aus, einige befürworteten höhere Bezüge, während einige andere Veränderungen auf EU-Ebene völlig ablehnten. Einige weitere Mitgliedstaaten beantworteten den Fragebogen nicht.

Die Kommission konsultierte auch mehrere europäische NGO¹⁰, die in diesem Bereich tätig sind. Im Allgemeinen sprachen sie sich für Initiativen aus, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben bezwecken.

⁸ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4).

⁹ Siehe: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_de.html.

¹⁰ Siehe: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_de.html.

Der Beratende Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern¹¹ wurde ebenfalls angehört. Nach Ansicht der Mehrheit der Mitglieder ist eine neue Rechtsvorschrift der EU erforderlich, um den Mutterschaftsurlaub auf 24 Wochen zu verlängern und die Bezüge während dieses Mutterschaftsurlaubs auf die volle Höhe des Arbeitsentgelts anzuheben¹².

Schließlich wurde der Beratende Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zum Entwurf des Vorschlags angehört.

Bei der Formulierung dieses Vorschlags wurden die im Rahmen des Konsultationsprozesses eingegangenen Antworten berücksichtigt. Die Ausdehnung der Dauer des Mutterschaftsurlaubs um vier Wochen bedeutet eine geringfügige Verlängerung, die der derzeitigen Situation in vielen Mitgliedstaaten entspricht. Die volle Bezahlung stellt sicher, dass es für Frauen keinen finanziellen Verlust bedeutet, ein Kind zu bekommen.

Einholung und Nutzung von Expertenwissen

Im Rahmen der Vorbereitung dieser Initiative hat die Kommission eine Studie über Kosten und Nutzen von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen in Auftrag gegeben¹³. Das Fazit der Studie lautet, dass die Änderung der Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub, wie sie hier vorgeschlagen wird, eine vielversprechende Option darstellt, da die Bestimmungen in den Mitgliedstaaten nicht sehr unterschiedlich sind.

Das Netzwerk unabhängiger Rechtsexperten für die Gleichstellung von Männern und Frauen¹⁴ hat einen Bericht über Schwangerschaft, Mutterschaft, elterliche und Vaterschaftsrechte in den Mitgliedstaaten sowie einen Sachstandsbericht über einzelstaatliche Maßnahmen zugunsten flexibler Arbeitsorganisation vorgelegt¹⁵.

Folgenabschätzung

Die Kommission hat einen Folgenabschätzungsbericht¹⁶ auf der Grundlage der Rechtsetzungsoptionen erstellt, die 2007 in dem den Sozialpartnern übermittelten Konsultationspapier (zweite Runde) dargelegt worden waren. Die Kommission beschränkt nun zwar ihren Vorschlag auf den Mutterschaftsurlaub; die Bewertung der übrigen Optionen könnte aber für die Sozialpartner bei ihren Verhandlungen hilfreich sein, ohne dass dadurch ihre Unabhängigkeit beeinträchtigt würde.

Im Folgenabschätzungsbericht¹⁷ wurde versucht, herauszufinden, mit welchen Politikoptionen sich die angestrebten Ziele am besten erreichen lassen und sich die Vereinbarkeit besser fördern lässt. Geprüft wurde eine ganze Reihe von Maßnahmen, etwa Änderungen der geltenden Richtlinien über Urlaub aus familiären Gründen, also der Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG, und die Einführung neuer/anderer Urlaubsformen, etwa Adoptionsurlaub,

¹¹ Dem Ausschuss gehören Vertreter der Mitgliedstaaten, von Gleichbehandlungsstellen, Sozialpartnern und NGO an.

¹² Stellungnahme vom 3. Juli 2008, abrufbar unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

¹³ Siehe: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_de.html.

¹⁴ Siehe: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_de.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf.

¹⁶ SEK(2008) 2526.

¹⁷ Siehe:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_de.html#impact.

Vaterschaftsurlaub und Urlaub zur Pflege betreuungsbedürftiger Familienangehöriger. Zunächst wurden zahlreiche Möglichkeiten betrachtet, dann wurde die Auswahl auf folgende beschränkt: kein Tätigwerden auf EU-Ebene, Austausch bewährter Verfahren, Änderung der Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub (Richtlinie 92/85/EWG), Änderung der Bestimmungen über den Elternurlaub (Richtlinie 96/34/EG), Erlass konkreter Bestimmungen über den Adoptionsurlaub und Einführung von zwei neuen Urlaubsformen, nämlich Vaterschaftsurlaub und Urlaub zur Pflege betreuungsbedürftiger Familienangehöriger.

Das Fazit lautet, dass durch den Verzicht auf ein Tätigwerden die Wirksamkeit der vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen nicht verbessert würde. Nichtlegislative Schritte (beispielsweise Austausch bewährter Verfahren, Initiativen der Sozialpartner) wird es auf jeden Fall auch weiterhin geben, ebenso andere Maßnahmen zur Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote.

Eine Verbesserung des Anspruchs auf Urlaub aus familiären Gründen wird es, zusammen mit anderen Maßnahmen wie einem besseren Kinderbetreuungsangebot, den Frauen und Männern leichter machen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Ausgangspunkt ist eine angemessene Mutterschaftsurlaubsregelung, ergänzt durch Elternurlaub, der von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden kann. In der Folgenabschätzung gelangt man daher zu der Schlussfolgerung, dass ein Vorschlag zur Änderung der Vorschriften über Mutterschaftsurlaub (Richtlinie 92/85/EWG) im jetzigen Stadium eine sehr nützliche Maßnahme darstellt, um die Vereinbarkeit zu verbessern, und von den Sozialpartnern in ihren Verhandlungen über andere Formen von Urlaub aus familiären Gründen berücksichtigt werden kann.

Ausgehend von den Ergebnissen des Konsultationsprozesses und der von der Kommission in Auftrag gegebenen Studie erschien die Option, die Dauer des Mutterschaftsurlaubs zu verlängern und die entsprechenden Bezüge zu erhöhen, als angemessenes Mittel, die Gesundheit und Sicherheit von Frauen zu verbessern sowie es den Frauen zu ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser zu vereinbaren, wodurch auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gefördert würde.

Zurzeit reicht die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen in wenigen Mitgliedstaaten bis 28 Wochen in anderen Mitgliedstaaten und – bei Vorliegen bestimmter Umstände – bis zu 52 Wochen, die aber nicht voll bezahlt werden.

Ein längerer Mutterschaftsurlaub wird sich positiv auf die Gesundheit von Müttern auswirken. Er wird dazu beitragen, dass sich die Frauen besser von der Entbindung erholen können und dass eine solide Mutter-Kind-Bindung entsteht. Außerdem fällt es den Frauen leichter, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn das Kind etwas älter ist; dies könnte sie veranlassen, weniger häufig Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Ein längerer Mutterschaftsurlaub und größere Rechte der Frauen bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub werden auch dazu beitragen, die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sicherzustellen. Durch die höhere Bezahlung während des Mutterschaftsurlaubs wird sichergestellt, dass Frauen durch Mutterschaft keine finanziellen Nachteile erleiden.

Dem Arbeitgeber kommt die größere Sicherheit, was die Dauer der Abwesenheit der Arbeitnehmerin vom Arbeitsplatz betrifft, insofern zugute, als zu erwarten ist, dass die Frauen weniger häufig Elternurlaub in Anspruch nehmen. Dies gilt insbesondere für kleinere

Organisationen, bei denen im Vergleich zu größeren die Urlaube aus familiären Gründen stärker ins Gewicht fallen.

Die Kosten dieser Option resultieren aus dem Anspruch auf längeren Urlaub und höhere Vergütung in denjenigen Mitgliedstaaten, in denen Änderungen erforderlich sind; dazu kommen die Kosten für Ersatzarbeitskräfte. Um zu vermeiden, dass diese Kosten insbesondere für kleinere Unternehmen eine unzumutbare Belastung darstellen, sieht der Vorschlag der Kommission vor, dass die Mitgliedstaaten für die Bezüge während des Mutterschaftsurlaubs eine Obergrenze einführen können. Es bleibt auch weiterhin den Mitgliedstaaten überlassen, wie bisher festzulegen, welcher Anteil an den Bezügen vom Staat finanziert wird.

3. RECHTLICHE ASPEKTE

Rechtsgrundlage

Der 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. Mutterschaftsurlaub ist für Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen von größter Bedeutung. Der Schutz vor Kündigung oder Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ist dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Frauen förderlich, ebenso die Bezahlung während des Mutterschaftsurlaubs. Doch die Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub, seine Länge, die Bezahlung sowie die Rechte und Pflichten von Frauen, die Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen oder aus dem Mutterschaftsurlaub zur Arbeit zurückkehren, hängen auch eng mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gemäß Artikel 141 Absatz 3 zusammen. Deshalb werden die beiden Rechtsgrundlagen für diesen Vorschlag kombiniert.

Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

Der Vorschlag zielt darauf ab, eine bestehende Richtlinie zu ändern. Dies kann nur durch eine andere Richtlinie geschehen.

Das Gesamtziel des Vorschlags lässt sich nur durch eine gemeinschaftsweite Maßnahme erreichen, da die notwendigen gleichen Voraussetzungen in allen Mitgliedstaaten, was den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen betrifft, nur durch ein gemeinsames Mindestniveau sichergestellt werden können. Der vorgeschlagene Rechtsakt wird nicht nur zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen beitragen, sondern sich auch positiv auf die Fähigkeit dieser Frauen auswirken, ihren privaten, familiären und beruflichen Pflichten nachzukommen. Die Wichtigkeit von Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wurde auch von den anderen europäischen Institutionen und den maßgeblichen Interessenträgern bestätigt und betont.

Der Vorschlag geht nicht über das für die Verwirklichung der angestrebten Ziele erforderliche Maß hinaus. Es handelt sich um ein Rechtsinstrument zur Gewährleistung eines Mindestniveaus und hindert Mitgliedstaaten, die darüber hinausgehen wollen, nicht daran,

dies zu tun. Der Vorschlag geht angesichts der angestrebten Ziele nicht über das hinaus, was auf EU-Ebene absolut erforderlich ist.

Wahl des Instruments

Da die Änderung einer bestehenden Richtlinie angestrebt wird, ist eine Richtlinie der einzig mögliche Rechtsakt.

Auf jeden Fall kann der EU-Gesetzgeber laut Artikel 137 Absatz 2 EG-Vertrag unter anderem durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind.

Entsprechungstabelle

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, mit denen sie diese Richtlinie umgesetzt haben, sowie eine Entsprechungstabelle zu übermitteln.

Europäischer Wirtschaftsraum

Der vorgeschlagene Rechtsakt ist für den Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung. Nach entsprechendem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses wird die Richtlinie auch auf Nicht-EU-Mitgliedstaaten Anwendung finden, die dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Gemeinschaftshaushalt.

5. DETAILLIERTE ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Durch die vorgeschlagene Richtlinie wird die bestehende Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) geändert, insbesondere die Artikel 8 (Mutterschaftsurlaub), 10 (Verbot der Kündigung) und 11 (mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte).

Artikel 8 (Mutterschaftsurlaub) wird dahingehend geändert, dass die Dauer des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen verlängert wird, von denen sechs Wochen nach der Entbindung genommen werden müssen. Dies entspricht der Dauer, die in der im Jahr 2000 angenommenen ILO-Empfehlung für den Mutterschutz vorgesehen ist, und soll ganz allgemein der Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit von Frauen dienen, die ein Kind bekommen. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs soll dazu beitragen, dass Frauen sich besser von der Schwangerschaft und der Entbindung erholen, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und länger stillen können. In der jetzigen Richtlinie sind 14 Wochen vorgesehen, von denen zwei Wochen obligatorisch sind (vor oder nach der Entbindung).

Innerstaatliche Gesetze, nach denen ein Anspruch auf Urlaub von mindestens 18 Wochen vor und/oder nach der Entbindung bei Bezügen mindestens in Höhe der von dieser Richtlinie vorgesehenen besteht, sollten als Mutterschaftsurlaubsregelung im Sinne dieser Richtlinie angesehen werden.

Frauen, auf die die Richtlinie anzuwenden wäre, könnten frei entscheiden, wann sie den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen (vor oder nach der Entbindung), und wären nicht mehr gezwungen, einen bestimmten Teil des Urlaubs vor der Entbindung zu nehmen, wie dies derzeit in einigen Mitgliedstaaten der Fall ist. Über die Meldezeiten entscheiden die Mitgliedstaaten.

Wird das Kind nach dem vorausgerechneten Termin geboren, dann wird der vorgeburtliche Teil des Mutterschaftsurlaubs bis zum tatsächlichen Geburtstermin verlängert, ohne dass dadurch der Teil nach der Geburt verkürzt würde, um sicherzustellen, dass den Frauen genügend Zeit zur Verfügung steht, um sich von der Entbindung zu erholen und um zu stillen.

Es ist Sache der Mitgliedstaaten, über die Dauer des zusätzlichen Urlaubs bei Frühgeburt, Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, Geburt eines behinderten Kindes und Mehrlingsgeburt zu entscheiden. Der zusätzliche Urlaub sollte es den Frauen ermöglichen, sich von der besonderen Belastung zu erholen, die eine Frühgeburt, der Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, die Geburt eines behinderten Kindes oder eine Mehrlingsgeburt im Allgemeinen verursacht.

Durch Krankheitsurlaub wegen schwangerschafts- oder geburtsbedingter Erkrankungen oder Komplikationen bis vier Wochen vor der Entbindung sollte die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nicht verkürzt werden, auch dies im Interesse der Gesundheit der Frauen.

Die Absätze 1 und 2 von Artikel 10 (Verbot der Kündigung) werden geändert: Um der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung zu tragen, wird vorgeschlagen, jegliche Vorbereitung einer möglichen Kündigung während des Mutterschaftsurlaubs außer in absoluten Ausnahmefällen zu verbieten. Nach der geltenden Richtlinie muss der Arbeitgeber nur dann schriftlich berechtigte Kündigungsgründe anführen, wenn einer Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs gekündigt wird. Mit der vorgeschlagenen Änderung wird diese Pflicht des Arbeitgebers auf Fälle ausgedehnt, in denen einer Frau binnen sechs Monaten ab Ende des Mutterschaftsurlaubs gekündigt wird, sofern sie eine solche schriftliche Begründung verlangt. Mit dieser Bestimmung wird nicht die Absicht verfolgt, die Regeln für Einzel- oder Massenentlassungen zu ändern; es soll nur im Interesse sowohl des Unternehmens als auch der betroffenen Arbeitnehmerin festgelegt werden, dass während eines bestimmten Zeitraums nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Kündigung schriftlich gebührend begründet werden sollte, wenn die Arbeitnehmerin dies wünscht.

Im Artikel 11 (Mit dem Arbeitsvertrag verbundene Rechte) stellt der neue Absatz 2 Buchstabe c klar, dass die Arbeitnehmerin berechtigt ist, an denselben oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die nicht ungünstiger sind, sowie Anspruch auf jegliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen hat, die während ihrer Abwesenheit eingeführt wurde und auf die sie Anspruch gehabt hätte, wäre sie anwesend gewesen. Dies wurde aus der Richtlinie 2002/73/EG in der Neufassung durch die Richtlinie 2006/54/EG übernommen, da dieser Passus im Kontext eines Vorschlags zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG hochrelevant ist.

Mit Absatz 3 wird die geltende Bestimmung über die Bezüge während des Mutterschaftsurlaubs geändert: Festgelegt wird der Grundsatz, dass das volle vor dem Mutterschaftsurlaub bezogene monatliche Entgelt gezahlt wird. Dies ist allerdings nicht zwingend vorgeschrieben, da die Mitgliedstaaten gegebenenfalls für diese Zahlung eine Obergrenze einführen können, die aber nicht niedriger sein darf als das Krankengeld. Die Mitgliedstaaten können festlegen, ob die Bezüge während des Mutterschaftsurlaubs dem letzten monatlichen Arbeitsentgelt vor dem Mutterschaftsurlaub entsprechen oder einem über einen bestimmten Zeitraum berechneten Durchschnittsbetrag.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs¹⁸ ist es trotz der in Artikel 137 Absatz 5 EG-Vertrag enthaltenen Ausnahmeregelung hinnehmbar, dass auf diesem Artikel basierendes Gemeinschaftsrecht Fragen regelt, die mit dem Arbeitsentgelt in irgendeinem Zusammenhang stehen, da sonst „einige in Art. 137 Abs. 1 EG aufgeführte Bereiche größtenteils ihrer Substanz beraubt werden“.

Der neue Absatz 5 von Artikel 11 besagt, dass Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs oder bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub das Recht haben, ihren Arbeitgeber um eine Anpassung ihrer Arbeitszeiten und Arbeitsmuster an die neue familiäre Situation zu ersuchen, und dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein derartiges Ersuchen zu prüfen. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, dem Ersuchen zu entsprechen oder es weiterzuverfolgen. Die detaillierten Regeln für die Wahrnehmung dieses Rechts müssen von den Mitgliedstaaten festgelegt werden. Diese neue Bestimmung ist notwendig, um die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen besser zu schützen, und könnte, mit Zustimmung des Arbeitgebers, flexiblere Arbeitszeiten und –muster ermöglichen. Eine ähnliche Bestimmung enthält Artikel 2b des Vorschlags zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Sollte dieser Artikel verabschiedet werden, könnte hier auf Artikel 2b des Vorschlags zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG verwiesen werden; dann wäre keine weitere Änderung der Richtlinie 92/85/EWG erforderlich.

Die Bestimmung über die Beweislast findet sich in den meisten Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Für Gerichtsverfahren gilt im Allgemeinen die Regel, dass eine Person, die eine Behauptung aufstellt, diese beweisen muss. In Diskriminierungsfällen ist es aber häufig äußerst schwierig, die erforderlichen Beweise zu erbringen, da sie sich oft in den Händen des Beklagten befinden. Dieses Problem wurde vom Europäischen Gerichtshof¹⁹ und vom Gemeinschaftsgesetzgeber in den Richtlinien 97/80/EG²⁰, 2000/43/EG²¹, 2000/78/EG²², 2004/113/EG²³ und 2004/56/EG²⁴ anerkannt.

Auch die Bestimmung über Viktimisierung findet sich üblicherweise in den Gleichbehandlungsrichtlinien. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen umfassen. Benachteiligte könnten sich davon abhalten lassen, ihre Rechte geltend zu machen, weil sie Vergeltungsmaßnahmen befürchten; deshalb ist es notwendig, die Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf die Wahrnehmung der durch die Richtlinie garantierten Rechte erfolgen.

¹⁸ Rechtssache C-307/05, Del Cerro Alonso.

¹⁹ Rechtssache 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199.

²⁰ ABl. L 14 vom 20.1.1998.

²¹ ABl. L 180 vom 19.7.2000.

²² ABl. L 303 vom 12.12.2000.

²³ ABl. L 373 vom 21.12.2004.

²⁴ ABl. L 204 vom 26.7.2006.

Im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs²⁵ wird festgelegt, dass es keine Obergrenze für die Schadenersatzleistung bei Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geben sollte. Die Einführung strafrechtlicher Sanktionen wird nicht verlangt.

Ferner wird im Vorschlag festgelegt, dass der Zuständigkeitsbereich der gemäß Richtlinie 2002/73/EG in der Neufassung durch die Richtlinie 2006/54/EG eingerichteten Stellen auf die von der Richtlinie behandelten Fragen ausgedehnt wird, soweit sie in erster Linie die Gleichbehandlung und nicht Gesundheit und Sicherheit betreffen.

Artikel 2

Mit dieser Standardbestimmung wird es den Mitgliedstaaten ermöglicht, für ein höheres als das von der Richtlinie garantierte Schutzniveau zu sorgen, und bekräftigt, dass es durch die Umsetzung der Richtlinie nicht zu einer Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus kommen sollte.

Artikel 3

Mit dieser Bestimmung wird den Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht und die Unterrichtung der Kommission über die einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften eine Frist von zwei Jahren eingeräumt. Außerdem wird festgelegt, dass die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen über die Anwendung der Richtlinie berichtet.

Artikel 4

Mit dieser Standardbestimmung werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, der Kommission regelmäßig Informationen über die Anwendung der geänderten Richtlinie zu übermitteln, und die Kommission wird verpflichtet, dem Gemeinschaftsgesetzgeber einen entsprechenden Bericht vorzulegen, erforderlichenfalls mit Vorschlägen für eine Änderung und Aktualisierung der Richtlinie.

Artikel 5

Diese Standardbestimmung besagt, dass die Richtlinie am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft tritt.

Artikel 6

Diese Standardbestimmung über die Adressaten macht deutlich, dass die Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet ist.

²⁵ Rechtssachen C-180/95, Draehmpaehl, Slg. 1997, I-2195, und C-271/91, Marshall, Slg. 1993, I-4367.

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

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137 Absatz 2 und Artikel 141 Absatz 3,

auf Vorschlag der Kommission²⁶,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses²⁷,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²⁸,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 EG-Vertrag,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Laut Artikel 137 des Vertrags unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 136 die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer sowie auf die Gewährleistung der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.
- (2) Laut Artikel 141 des Vertrags beschließt der Rat gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.
- (3) Da diese Richtlinie nicht nur Fragen der Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, sondern der Sache nach auch Gleichbehandlungsfragen betrifft, etwa das Recht, an denselben oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, die Kündigungsbestimmungen, die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte oder die bessere finanzielle

²⁶ ABl. C vom , S. .

²⁷ ABl. C vom , S. .

²⁸ ABl. C vom , S. .

Versorgung während des Mutterschaftsurlaubs, bilden die Artikel 137 und 141 zusammen die Rechtsgrundlage dieser Richtlinie.

- (4) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Grundprinzip der Europäischen Union. Die Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten jegliche Diskriminierung wegen des Geschlechts und verlangen die Sicherstellung der Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen.
- (5) Gemäß Artikel 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft gehört es zu deren wesentlichen Aufgaben, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags hat die Gemeinschaft darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.
- (6) Ziel der Richtlinie 92/85/EWG²⁹ ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.
- (7) Einer der sechs Schwerpunkte im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010³⁰ ist die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben. In diesem Zusammenhang hat sich die Kommission verpflichtet, die geltenden Gleichstellungsvorschriften einer Prüfung zu unterziehen, um sie gegebenenfalls zu modernisieren. Außerdem hat die Kommission angekündigt, sie werde, um die politischen Entscheidungsstrukturen zu verbessern, „die bestehenden, 2005 nicht überarbeiteten ... EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten“. Die Richtlinie 92/85/EWG gehört nicht zu den überarbeiteten Texten.
- (8) In ihrer Mitteilung *Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts*³¹ hat die Kommission die Notwendigkeit bekräftigt, die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu verbessern.
- (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.
- (10) Die Internationale Arbeitsorganisation empfiehlt 18 Wochen als Mindestdauer für den Mutterschaftsurlaub bei einer Geldleistung in Höhe des vollen Betrags des früheren Verdienstes. Das ILO-Übereinkommen über den Mutterschutz aus dem Jahr 2000 sieht einen sechswöchigen obligatorischen Urlaub nach der Entbindung vor.

²⁹ ABl. L 348 vom 28.11.1992.

³⁰ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (KOM(2006) 92).

³¹ KOM(2008) 412.

- (11) Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach einer Schwangerschaft ein legitimes, dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegenstehendes Ziel ist. Er hat ferner in ständiger Rechtsprechung befunden, dass die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.
- (12) Auf der Basis des Gleichbehandlungsgrundsatzes wurde außerdem der Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung, insbesondere des Anspruchs 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, vom Gerichtshof anerkannt.
- (13) Frauen sollten daher vor Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub geschützt werden und über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen.
- (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 Arbeitsbedingungen³² 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 Beschäftigungsfragen³³ bleibt von dieser Richtlinie unberührt.
- (15) Der Schutz von Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen sollte garantiert werden und den in den Richtlinien über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen verankerten Grundsätzen nicht zuwiderlaufen.
- (16) Um den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen zu verbessern, sollten die Regeln für die Beweislastverteilung für Fälle angepasst werden, in denen ein glaubhafter Anschein einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Rechte vorliegt. Für eine wirksame Anwendung dieser Rechte sollte die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert werden, wenn Nachweise für eine solche Rechtsverletzung erbracht werden.
- (17) Voraussetzung für eine effektive Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist ein angemessener rechtlicher Schutz vor Viktimisierung.
- (18) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Strafen für Verstöße gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten vorsehen.
- (19) Die Erfahrung zeigt, dass der Schutz vor Verletzung der in dieser Richtlinie verankerten Rechte verstärkt würde, wenn in jedem Mitgliedstaat die

³² ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

³³ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

Gleichbehandlungsstelle(n) für die Analyse der einschlägigen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung praktischer Unterstützung für die Opfer zuständig wäre(n). Dies sollte daher in dieser Richtlinie festgelegt werden.

- (20) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, weshalb es den Mitgliedstaaten freisteht, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte nicht als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus benutzt werden.
- (21) Da die Ziele der beabsichtigten Maßnahmen, nämlich das Mindestschutzniveau für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen anzuheben und die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu verbessern, auf Ebene der Mitgliedstaaten wegen des unterschiedlichen Schutzniveaus nicht ausreichend verwirklicht werden können und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen sind, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 92/85/EWG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 8 erhält folgende Fassung:

„Artikel 8

Mutterschaftsurlaub

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.“

2. Artikel 10 erhält folgende Fassung:

„Artikel 10

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.“

3. Artikel 11 wird wie folgt geändert:

a) Folgender Absatz 1a wird eingefügt:

„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.“

b) In Absatz 2 wird folgender Buchstabe c eingefügt:

„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) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(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.“

d) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

„(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.“

4. Folgender Artikel 12a wird eingefügt:

„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.“

5. Folgender Artikel 12b wird eingefügt:

„Artikel 12b

Viktimisierung

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.“

6. Folgender Artikel 12c wird eingefügt:

„Artikel 12c

Strafen

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.“

7. Folgender Artikel 12d wird eingefügt:

„Artikel 12d

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.“

Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die für die Arbeitnehmerinnen günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen garantierten Schutzniveaus benutzt werden.

Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens am ... [binnen zwei Jahren nach ihrer Annahme] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen diesen Vorschriften und der Richtlinie bei.

(2) Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 4

(1) Bis [fünf Jahre nach Annahme] und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten und die nationalen Gleichbehandlungsstellen der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung der Richtlinie 92/85/EWG in der durch diese Richtlinie geänderten Fassung benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen nichtstaatlichen Organisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der systematischen Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen werden ferner in dem Bericht die Auswirkungen der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der Bericht erforderlichenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung der Richtlinie 92/85/EWG in der durch diese Richtlinie geänderten Fassung.

Artikel 5

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

Artikel 6

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel,

Im Namen des Europäischen Parlaments *Im Namen des Rates*

Der Präsident

Der Präsident