



Oberösterreichischer Landtag  
Ausschuss für Wirtschaft und EU-Angelegenheiten  
4021 Linz • Landhausplatz 1

## **Stellungnahme des Ausschusses für Wirtschaft und EU-Angelegenheiten im Rahmen der EU-Subsidiaritätsprüfung des Oö. Landtags**

gemäß Art. 23g Abs. 3 B-VG iVm. Art. 6 erster Satz, zweiter Halbsatz des Landes-Verfassungsgesetzes über die Beteiligung des Landes Oberösterreich an der Europäischen Integration

**"Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates"**  
**COM(2017) 253 final vom 26. April 2017**

### **I. Ergebnis**

Das gegenständliche Vorhaben widerspricht dem Subsidiaritätsprinzip und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip.

### **II. Analyse**

1. Der vorliegende Vorschlag der Kommission plant unter anderem, den Elternurlaub bis zum 12. Lebensjahr des Kindes zu erstrecken und mindestens mit der Höhe des Krankengeldes angemessen zu vergüten. Darüber hinaus wird auch Vätern ein - ebenfalls zu vergütender - Anspruch auf mindestens zehn Tage Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes und pflegenden Angehörigen ein Anspruch auf fünf Tage bezahlten Pflegeurlaub pro Jahr eingeräumt. Kündigungen wegen Inanspruchnahme dieser Urlaubsrechte bzw. Beantragung von flexiblen Arbeitszeitregelungen aus Pflegegründen sind verboten; für diesbezügliche Verfahren ist eine Beweislastumkehr zugunsten der pflegenden Person vorzusehen. Dieser Richtlinienvorschlag wurde von der Kommission im Zusammenhang mit der geplanten Europäischen Säule sozialer Rechte vorgelegt.
2. Die Europäische Union ist im Bereich der Sozialpolitik nur zum Erlass von Mindestvorschriften befugt; der Richtlinienvorschlag stützt sich auf Art. 153 Abs. 1 lit. i und Art. 153 Abs. 2 lit. b AEUV. Gemäß Art. 153 Abs. 1 lit. i leg.cit. beschränkt sich die Zuständigkeit der EU lediglich darauf, die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der

Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsplatz und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu unterstützen und zu ergänzen. Gemäß Art. 153 Abs. 2 lit. b leg.cit. kann die EU nur unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen; diese Richtlinien sollen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von KMU entgegenstehen.

3. Der Richtlinienvorschlag enthält detaillierte Vorgaben, die erheblich von den geltenden österreichischen Rechtsvorschriften abweichen und die deutlich über die zulässige Erlassung von Mindestvorschriften hinausgehen. Dies betrifft insbesondere folgende Punkte:
  - a) Art. 4 normiert den Vaterschaftsurlaub und regelt dabei einen Anspruch auf mindestens zehn Arbeitstage. Grundsätzlich wäre diese Vorschrift mit der österreichischen Rechtslage kompatibel, da in Österreich der sogenannte "Papamonat" existiert. In Verbindung mit Art. 8 ergibt sich jedoch ein erhebliches Problem für die Aufrechterhaltung des Papamonats in der jetzigen Form, da diese Bestimmung die Verankerung eines angemessenen Einkommens für Väter, die einen Vaterschaftsurlaub gemäß Art. 4 in Anspruch nehmen, festlegt; diese "angemessene Vergütung" muss mindestens gleich hoch sein wie das Krankengeld. Da sich das Krankengeld uneingeschränkt an der Höhe der Einkünfte orientiert (bzw. bei Krankheit das Recht auf Entgeltfortzahlung besteht), würde dies bedeuten, dass die derzeitige Form des Papamonats bei geringeren Bezügen künftig unionsrechtswidrig wäre. Eine Gewährung des Papamonats bei voller Bezahlung würde wiederum eine wirtschaftlich nicht tragbare Belastung für die heimischen Unternehmen und die öffentliche Hand nach sich ziehen. Eine Beibehaltung des bewährten österreichischen Systems wäre damit wohl nur sehr schwer möglich.
  - b) Art. 5 schafft eine ähnliche Problemlage, da er einen individuellen Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf mindestens vier Monate Elternurlaub vorsieht, wiederum in Verbindung mit einem Anspruch auf Bezahlung oder angemessene Vergütung in mindestens der gleichen Höhe wie das Krankengeld gemäß Art. 8. Auch bei der geltenden österreichischen Regelung wird ein angemessenes Einkommen während der Zeit des Elternurlaubs sichergestellt, dieses Kinderbetreuungsgeld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch nicht nur vier Monate lang, sondern - je nach gewähltem Modell - zumindest zwölf Monate lang. Um eine Inanspruchnahme des Elternurlaubs in dieser Länge ermöglichen zu können, muss das dabei gewährte Einkommen jedoch niedriger sein als die regulären Einkünfte. Die vorgeschlagene Regelung und insbesondere die Verpflichtung zur Gewährung einer angemessenen Vergütung, die mindestens gleich hoch ist wie das Krankengeld, gefährdet das österreichische System und würde den Umsetzungsspielraum des nationalen Gesetzgebers erheblich und deutlich über Gebühr einschränken.

- c) Weitere problematische Einschränkungen der mitgliedstaatlichen Handlungsfreiheit enthält unter anderem Art. 7, in dem eine "Arbeitsfreistellung auf Grund höherer Gewalt" eingeführt wird, welche zusätzlich zum Urlaub für pflegende Angehörige gemäß Art. 6 hinzutritt und somit für eine Vermehrung der Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber führt. Die Verankerung eines solchen zusätzlichen Anspruchs - der überdies schwer vom klassischen Pflegeurlaub zu unterscheiden sein wird - geht über die Kompetenz der EU zur Unterstützung und Ergänzung der mitgliedstaatlichen Vorschriften im Gebiet der Sozialpolitik hinaus.
- d) Auch Art. 12 und die Verankerung eines Kündigungsschutzes wegen einer Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie geschilderten Urlaube bzw. der Inanspruchnahme einer flexiblen Arbeitsregelung geht - insbesondere in Verbindung mit der damit eingeführten Beweislastumkehr zulasten des Dienstgebers - jedenfalls über das hinaus, was als "Mindestvorschrift" iS des Art. 153 Abs. 2 lit. b AEUV zu bezeichnen ist.

### III. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass Teile des vorliegenden Richtlinienvorschlags über die Erlassung von Mindestvorschriften hinausgehen und damit der Kompetenzlage des Art. 153 AEUV, wonach die EU im Bereich der Sozialpolitik darauf beschränkt ist, die Tätigkeiten der Mitgliedstaaten zu unterstützen und zu ergänzen, nicht entsprechen. Im sachlichen Geltungsbereich der Richtlinie existieren bereits jetzt vielfältige Maßnahmen der Mitgliedstaaten, die in der Lage sind, die Ziele der Richtlinie zu erreichen. Es ist somit nicht ersichtlich, dass die vorgeschlagenen, über die bestehende Rechtslage hinausgehenden Maßnahmen der Union zur Zielerreichung erforderlich wären. Es ist weiters nicht zu erkennen, inwiefern Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht ausreichend von den Mitgliedstaaten selbst auf nationaler oder regionaler Ebene verwirklicht werden könnten. Der Richtlinienvorschlag widerspricht daher dem Grundsatz der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit und überschreitet die der Union gesetzten Kompetenzgrenzen des Art. 153 AEUV.