

Direktiv EU 2019/1158

1. Hvornår er direktivet gennemført i national ret?

De fleste af kravene i direktiv (EU) 2019/1158 kræver ikke yderligere juridisk gennemførelse i Tyskland, fordi de allerede modsvarer gældende nationale lovgivning.

For at gennemføre artikel 9, stk. 2, sætning 1 og 2, stk. 3, sætning 3, og artikel 15 i direktiv (EU) 2019/1158 foretages følgende ændringer i den føderale lov om forældredydelse og forældreorlov, loven om plejeorlov og loven om familieplejeorlov samt i den generelle ligestillingslov:

- Arbejdsgivere, der ikke imødekommer en forælders ønske om at reducere eller sprede deres arbejdstid under forældreorloven, vil være forpligtet til at begrunde deres beslutning. Dette vil gøre de omstændigheder, der førte til afslaget på anmodningen, transparente for de berørte forældre.

- Arbejdsgivere i små virksomheder vil være forpligtet til at svare arbejdstagere, der anmoder om indgåelse af en aftale om fravær i henhold til loven om plejetid eller loven om familieplejetid, inden for en frist på fire uger fra modtagelsen af anmodningen. I tilfælde af afslag på ansøgningen skal der gives en begrundelse.

- For ansatte i små virksomheder, der er enige med deres arbejdsgiver om orlov i henhold til loven om plejeorlov eller loven om familieplejeorlov, gælder det, at

de kan afslutte orloven i utide, hvis den nære slægtning ikke længere har behov for pleje, eller hvis det er umuligt eller urimeligt at passe den nære slægtning i hjemmet, og

der indføres en beskyttelse mod afskedigelse i den aftalte orlovsperiode.

- Det føderale antidiskrimineringsagentur er i henhold til den generelle ligestillingslov udpeget som kompetent myndighed til at behandle spørgsmål vedrørende forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv (EU) 2019/1158.

Lovgivningsprocessen for ovennævnte er stadig i gang. Målet er at afslutte gennemførelsen i indeværende år, hvis muligt.

Spørgsmål 2 til 4 vedr. fædre, og spørgsmål 5 til 7 vedr. mødre er besvaret samlet under spørgsmål 8 vedr. fleksibilitet med følgende indledning:

8. Har forældrene mulighed for fleksibilitet i orlovsplanlægningen? (Hvis ja, beskriv kort mulighederne)

Svarene på spørgsmålene følger opdelt på emnerne

(1) Forældredydelse og forældreorlov samt

(2) Barselsorlov / forhold for mødre

Ad (1) Forældredydelse og forældreorlov

I Tyskland har forældre ret til forældredydelse og forældreorlov, som allerede fuldt ud dækkes af retten til "forældreorlov" og "fædreorlov", der er indført i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets

direktiv (EU) 2019/1158 om forening af arbejdsliv og privatliv for forældre og familieplejere. Derfor vil forældreydelse og forældreorlov blive betragtet sammen.

I Tyskland gælder de samme regler for forældreydelse og forældreorlov for mødre og fædre. Derfor vil begge forældre blive omtalt i det følgende. Nedenfor vil fædres krav på forældreydelse blive behandlet særskilt.

Forældreorlov giver arbejdstagere ret til at tage op til tre års orlov efter fødslen af deres barn for at passe og opdrage deres børn selv. En del af forældreorloven på op til 24 måneder kan også tages i brug i perioden mellem barnets treårs fødselsdag og afslutningen af barnets ottende år. Mødre og fædre kan tage forældreorlov alene eller sammen. Hver forælder har mulighed for i alt op til tre perioder af forældreorlov. For barnets mor begynder forældreorloven tidligst efter barselsorloven. Barselsorloven fratrækkes i forældreorloven.

Hvis forældrene er på forældreorlov, nyder de en særlig beskyttelse mod afskedigelse. Arbejdsgiveren kan kun undtagelsesvist afskedige dem, og de kan vende tilbage til deres gamle job efter forældreorloven. Forældrene behøver ikke at arbejde under forældreorloven. Hvis forældre imidlertid ønsker at fortsætte med at arbejde (deltid) under forældreorloven, er det tilladt op til 32 timer om ugen. Forældreorlov er en ulønnet orlov fra arbejdet. For at kompensere for dette har forældrene dog mulighed for at søge om forældreydelse.

Fædre og økonomisk dispensation

Forældreydelse er en statslig støtteydelse til forældre efter fødslen af deres barn og skaber økonomisk kompensation, hvis forældrene har mindre indkomst, fordi de midlertidigt arbejder mindre eller slet ikke arbejder efter fødslen. På denne måde er forældreydelsen med til at sikre familiers økonomiske eksistensgrundlag. Ydelsen er også tilgængelig for forældre, der ikke havde indkomst før fødslen. Forældreydelse udbetales til par, enlige forældre eller separerede forældre.

Forældreydelse findes i varianterne grundydelse, forældreydelse plus og partnerskabsbonus. Den grundlæggende forældreydelse udgør normalt 65 pct. af nettoindkomsten før fødslen (mindst 300 EUR og højst 1.800 EUR). Grundlæggende forældreydelse kan udbetales til forældre i mindst to og højst 12 måneder efter fødslen af deres barn. Hvis begge forældre gør brug af forældreydelsessatsen og mister arbejdsindkomst, udbetales ydelsen i yderligere to måneder (partnermåneder), så forældrene har i alt 14 måneders forældreydelse. De kan f.eks. også dele denne ydelse i to dele (7 måneder hver).

Forældreydelse plus giver mulighed for en dobbelt så lang periode med maksimalt halvdelen af det finansielle beløb af den grundlæggende forældreydelse, som forældre uden indkomst har ret til efter fødslen. I stedet for en måned med grundlæggende forældreydelse kan forældrene derfor også vælge to måneder med forældreydelse plus. Efter barnets 14. måned kan forældrene kun modtage forældreydelse plus eller partnerskabsbonus – dog højst indtil barnets 32. måned, dvs. højst indtil barnet er 2 år og 8 måneder gammelt. Forældrene må derefter ikke længere afbryde betalingen. Hvis den anden forælder også søger om forældreydelse, kan de også skiftes efter barnets 14. måned. Forældreydelse plus kan være særlig givende for forældre, der arbejder på deltid.

Partnerskabsbonussen støtter begge forældres parallelle deltidsarbejde. Hvis forældrene arbejder mindst 24 og højst 32 timer om ugen på parallel deltid i mindst to og højst fire måneder, får de i denne periode to til fire ekstra måneders forældreydelse i denne periode.

Fædres forpligtelser

Bortset fra de ovennævnte krav til forældreydelse og forældreorlov er der ingen særlige forpligtelser for fædre.

Yderligere oplysninger: Data om fædres krav på forældreydelse i Tyskland:

Før indførelsen af forældreydelse i 2007 var det kun 3,5 pct. af fædrene i Tyskland, der søgte om orlov. Med indførelsen af forældreydelser steg fædrenes andel til 21,2 pct. i 2008 og til 43,5 pct. i 2019. Ud over partnermånederne viser det sig, at forældreydelse plus, som blev indført i 2015 og gør det lettere at koble forældreydelse med deltidsarbejde, er en yderligere katalysator for fædres udnyttelse af forældreydelsen. Med ydelsen forlænger fædrene ikke kun deres modtagelsesperiode betydeligt (nationalt gennemsnit: 8,2 måneder). Modellen opfordrer også fædre til overhovedet at tage sig tid til familien. Partnerskabsbonusen er særlig populær blandt fædre: Op til 40 % af de fædre, der ansøger om forældreydelse plus, vælger også at modtage partnerskabsbonus.

Ad (2) Barselsorlov / særligt for mødre

Barselsorlov/barselsbeskyttelsesperioden er en særlig beskyttelse for arbejdstagere, der er gravide eller ammer et barn. Dette omfatter sundhedsbeskyttelse på arbejdspladsen kombineret med en ret til arbejdsvilkår, der svarer til moderskabsbeskyttelse (sundhedsbeskyttelse med ret til medbestemmelse), særlig beskyttelse mod afskedigelse (afskedigelsesbeskyttelse), forbud mod beskæftigelse og sikring af indkomst under forbuddet mod beskæftigelse (indkomstbeskyttelse). Denne beskyttelse gælder både før og efter fødslen. Med nogle særlige funktioner gælder denne beskyttelse også for skoleelever og studerende.

Barselsbeskyttelsesperioden er en periode på flere uger før og efter fødslen. I denne periode må gravide kvinder ikke arbejde. Perioderne for barselsorlov begynder 6 uger før den forventede termin og slutter normalt 8 uger efter fødslen.

Det betyder, at barselsorloven normalt dækker en periode på 14 uger. Hvis barnet er født før den beregnede dato, varer perioden stadig i alt 14 uger.

Mødres ret til økonomisk kompensation

Kvinder modtager barselsbeskyttelseskompensation, hvis de ikke må arbejde før barselsbeskyttelsesperiodens start og efter dens afslutning på grund af et arbejdsforbud, f.eks. på grund af et lægeforbud mod at arbejde. Barselsbeskyttelseskompensation er den gennemsnitlige løn for de sidste tre kalendermåneder før graviditetens begyndelse. Hvis ansættelsesforholdet først indledes efter graviditetens indtræden, beregnes gennemsnitslønnen på grundlag af lønnen i de første tre måneders ansættelse. Barselsbeskyttelseskompensation betragtes som en normal løn, og der skal både betales skat og socialsikringsbidrag heraf.

I barselsbeskyttelsesperioderne og på fødselsdagen er der ret til barselsydelse fra vedkommendes sygeforsikring eller barselsydelse fra det føderale socialsikringskontor sammen med arbejdsgiverens tillæg til barselsydelsen.

Kvinder får barselsydelse fra den lovpligtige sygeforsikring, hvis de opfylder følgende betingelser:

- De er ansat.
- De er medlem af en lovpligtig sygeforsikring (en familieforsikring er ikke tilstrækkelig).

Der udbetales barselsydelse for barselsbeskyttelsesperioden og for dagen for fødslen.

Barselsydelsen er baseret på den gennemsnitlige nettoløn i de sidste tre måneder, dog højst 13 EUR pr. dag. Gennemsnittet beregnes på grundlag af de sidste tre afregnede kalendermåneder før starten af barselsbeskyttelsesperioderne.

Hvis nettolønnen i denne periode var højere end 13 EUR pr. dag, betaler arbejdsgiveren forskellen, dvs. arbejdsgiverens tillæg til barselsydelsen.

Der udbetales barselsydelse til gravide kvinder og ammende mødre i barselsbeskyttelsesperioden og på dagen for fødslen.

Kvinder får også barselsydelse, hvis de har modtaget sygedagpenge før beskyttelsesperiodens start. Selv hvis de bliver syge i løbet af barselsbeskyttelsesperioden, modtager de fortsat barselsydelse. Gravide kvinder og ammende mødre har ret til barselsydelse fra det føderale socialsikringskontor, hvis de ikke er medlemmer af den lovpligtige sygekasse, men har en privat sygeforsikring eller en familieforsikring hos en lovpligtig sygekasse og ikke må arbejde på grund af barselsbeskyttelsesperioden. Barselsydelsen fra det føderale socialsikringskontor udgør maksimalt 210 EUR i alt.

Arbejdsgiverens tillæg til barselsydelsen beregnes individuelt. Den er baseret på den gennemsnitlige dagløn i de sidste tre kalendermåneder før barselsbeskyttelsesperiodens start før fødslen. Barselsbeskyttelsesperioden begynder 6 uger før den forventede fødselsdato. Arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale ydelsen, hvis den gennemsnitlige nettoløn pr. kalenderdag før barselsbeskyttelsesperiodens begyndelse er højere end 13 EUR, dvs. fra en månedlig nettoløn på 390 EUR.

Mødres forpligtelser

Se ovenfor

Yderligere information findes på engelsk her:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/publications-en/guide-to-maternity-protection-191578>

9. Har andre end barnets forældre ret til forældreorlov mv.? (Hvis ja, beskriv kort rettigheder og krav)

Ud over forældrepar, enlige forældre og separerede forældre kan andre grupper af personer have ret til forældrepenge og forældreorlov i henhold til tysk lovgivning.

Forældreydelse

- Adoptivforældre har ret til forældreydelse for deres adoptivbarn, også selv om adoptionsproceduren stadig er i gang (adoptionsforsorg). Adoptivforældrene har ikke ret til

forældreydelse fra barnets fødselsdato, men fra den dag, hvor de indlemmede barnet i deres husstand. I dette tilfælde gælder retten til forældreydelse indtil barnets 8-års fødselsdag.

- I særlige tilfælde har bedsteforældre, oldeforældre, mostre eller onkler, brødre eller søstre også ret til forældreydelse. Forudsætningen er, at begge forældre ikke selv kan tage sig af barnet på grund af alvorlig sygdom, alvorligt handicap eller død. Desuden skal de generelle betingelser for forældreydelse være opfyldt.

Forældreorlov

Retten til forældreorlov i henhold til tysk lovgivning er bredere end retten til forældrepenge. Forældreorlov kan på de generelle betingelser kræves af ansatte for at passe

- et adoptivbarn (i mangel af forældremyndighed med samtykke fra den forælder, der har forældremyndigheden)

- barnet til en far, der endnu ikke er blevet gyldigt anerkendt som far, eller hvis ansøgningen om fastsættelse af faderskab endnu ikke er blevet afgjort (med samtykke fra den forældremyndighedsindehavende mor)

- et barn af ægtefællen (stedforælder) eller den registrerede partner (med samtykke fra den forælder, der har forældremyndigheden)

- et barn, der er anbragt i fuldtidspleje (med samtykke fra den forælder, der har forældremyndigheden)

- et barn, der er anbragt med henblik på adoption (adoptivpleje)

- en søster eller niece, en bror, en nevø eller et barnebarn i tilfælde af alvorlig sygdom, alvorlig invaliditet eller forældrenes død

- for et barnebarn, hvis en af barnets forældre er mindreårig eller er i det sidste eller næstsidste år af en læretid, der er påbegyndt, før barnet fyldte 18 år; i dette tilfælde har bedsteforældrene kun ret til forældreorlov, hvis ingen af barnets forældre selv anmoder om forældreorlov.

Yderligere oplysninger på engelsk findes her:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/publications-en/parental-allowance-and-parental-leave-139912>