Stand: 01.09.2024

## Angabepflicht S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

09/2024

## \$1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

73

## Teil 1: Regulatorische Vorgaben

Quelle ESRS S1	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Daten- punkte
Tz. 91	Das Unternehmen hat anzugeben, inwieweit die Beschäftigten Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben und davon Gebrauch machen.	
Tz. 92	Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis des Anspruchs der Beschäftigten auf geschlechtergerechte Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen sowie die tatsächliche Umsetzung in der Praxis zu vermitteln; dabei handelt es sich um eine der Dimensionen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.	
Tz. 93	Die in Absatz 91 genannten Angaben umfassen Folgendes:  a) den Prozentsatz der <b>Beschäftigten</b> , die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben, und  b) den Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.	
Tz. 94	Haben alle <b>Beschäftigten</b> des Unternehmens aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen, reicht es aus, dies mitzuteilen, um die Anforderungen nach Absatz 93 Buchstabe a zu erfüllen.	



## **Teil 2: Application Requirements**

Quelle \$1-15	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Daten- punkte
AR 96	<ul> <li>Urlaub aus familiären Gründen umfasst Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der nach nationalem Recht oder Tarifverträgen gewährt wird. Für die Zwecke dieses Standards werden diese Begriffe wie folgt definiert: <ul> <li>a) Mutterschaftsurlaub (auch Schwangerschaftsurlaub): Abwesenheitsurlaub mit Beschäftigungsschutz für erwerbstätige Frauen unmittelbar um die Zeit der Entbindung (oder in einigen Ländern der Adoption),</li> <li>b) Vaterschaftsurlaub: Arbeitsfreistellung für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege,</li> <li>c) Elternurlaub: Arbeitsfreistellung für Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes, gemäß der Definition des jeweiligen Mitgliedstaats,</li> <li>d) Urlaub für pflegende Angehörige: Arbeitsfreistellung für Arbeitskräfte zur persönlichen Pflege oder Unterstützung einer angehörigen Person oder einer im selben Haushalt lebenden Person, die aus einem von jedem Mitgliedstaat festgelegten schwerwiegenden medizinischen Grund erhebliche Pflege- oder Unterstützungsleistungen benötigt.</li> </ul> </li> </ul>	
AR 97	In Bezug auf Absatz 93 Buchstabe a sind Beschäftigte, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben, Personen, für die Regelungen, organisatorische Maßnahmen, Vereinbarungen, Verträge oder Tarifverträge gelten, die Ansprüche auf Urlaub aus familiären Gründen enthalten und die ihre Ansprüche dem Unternehmen gemeldet haben oder dem Unternehmen der Anspruch bekannt ist.	

Stand: 01.09.2024

