RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

Brüssel, den 9. Februar 2010 (OR. en)

16945/09

SOC 754

GESETZGEBUNGSAKTE UND ANDERE RECHTSINSTRUMENTE

Betr.:	RICHTLINIE DES RATES zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (Text von Bedeutung für den EWR)

RICHTLINIE 2010/…/EU DES RATES

vom

zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (Text von Bedeutung für den EWR)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der EuropäischenUnion, insbesondere auf Artikel 155 Absatz 2,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Nach Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter anderem auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

(2) Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene kann – falls sie es wünschen – nach Artikel 155 Absatz 1 des AEUV zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, führen. Nach Artikel 155 Absatz 2 des AEUV können die Sozialpartner gemeinsam die Durchführung der auf Unionsebene geschlossenen Vereinbarungen in durch Artikel 153 des AEUV erfassten Bereichen durch einen Beschluss des Rates beantragen.

(3) Am 14. Dezember 1995 hatten die europäischen branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner (EGB, UNICE und CEEP) eine Rahmenvereinbarung über Elternurlaub geschlossen, die durch die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub[1] Rechtswirksamkeit erhalten hat. Diese Richtlinie wurde durch die Richtlinie 97/75/EG[2] des Rates geändert und auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland ausgedehnt. Die Richtlinie 96/34/EG hat maßgeblich dazu beigetragen, die Möglichkeiten für erwerbstätige Eltern in den Mitgliedstaaten, durch Urlaubsregelungen ihre beruflichen und familiären Pflichten besser in Einklang zu bringen, zu verbessern.

---

[1] ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.
[2] ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 24

(4) Nach Artikel 138 Absätze 2 und 3 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ("EG-Vertrag")[*] hat die Kommission die europäischen Sozialpartner 2006 und 2007 zu der Frage gehört, wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und insbesondere die bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften über Mutterschutz und Elternurlaub verbessert werden könnten, sowie zur Möglichkeit, neue Formen des Urlaubs aus familiären Gründen, wie Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Urlaub zur Pflege von Familienangehörigen, einzuführen.

(5) Die drei allgemeinen europäischen branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner (EGB, CEEP und BUSINESSEUROPE, vormals UNICE) und die europäische branchenübergreifende Sozialpartnerorganisation UEAPME, die eine bestimmte Unternehmenskategorie vertritt, haben der Kommission am 11. September 2008 mitgeteilt, dass sie Verhandlungen nach Artikel 138 Absatz 4 und Artikel 139 des EG-Vertrags[**] aufnehmen wollen, um die 1995 geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub zu überarbeiten.

(6) Die Organisationen haben am 18. Juni 2009 die überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (im Folgenden als "überarbeitete Rahmenvereinbarung" bezeichnet) unterzeichnet und der Kommission ihren gemeinsamen Antrag übermittelt, einen Vorschlag für einen Beschluss des Rates auf Durchführung dieser überarbeitete Rahmenvereinbarung vorzulegen.

---

[*] Umnummeriert: Artikel 154 Absatz 2 und 3 des AEUV.
[**] Umnummeriert: Artikel 154 Absatz 4 und Artikel 155 des AEUV.

(7) Im Rahmen ihrer Verhandlungen haben die europäischen Sozialpartner die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub aus dem Jahr 1995 vollständig überarbeitet. Daher sollte die Richtlinie 96/34/EG aufgehoben und durch eine neue Richtlinie ersetzt werden, anstatt lediglich geändert zu werden.

(8) Da die Ziele der Richtlinie, nämlich die unionsweite Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für erwerbstätige Eltern sowie der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und daher besser auf Unionsebene zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(9) Die Kommission hat ihren Vorschlag für die Richtlinie unter Berücksichtigung der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung sowie der Einhaltung der relevanten Bestimmungen für kleine und mittlere Unternehmen ausgearbeitet.

(10) Die Kommission hat das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss über ihren Vorschlag unterrichtet.

(11) Nach Paragraf 1 Absatz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung werden im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts im Bereich der Sozialpolitik in der Vereinbarung Mindestvorschriften festlegt.

(12) Nach Paragraf 8 Absatz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung können die Mitgliedstaaten günstigere Regelungen als diejenigen der Rahmenvereinbarung anwenden oder einführen.

(13) Nach Paragraf 8 Absatz 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung stellt die Umsetzung dieser Vereinbarung keine Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von der Vereinbarung erfassten Bereich dar.

(14) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten vorsehen.

(15) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, vorausgesetzt, diese Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

(16) Nach Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung[3] sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Union eigene Tabellen aufzustellen, aus denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese zu veröffentlichen –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

---

[3] ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

Artikel 1

Mit dieser Richtlinie wird die im Anhang wiedergegebene überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die von den europäischen branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB) am 18. Juni 2009 geschlossen wurde, in Kraft gesetzt.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Sanktionen bei einem Verstoß gegen die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen bis spätestens …* die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder siegewährleisten, dass die Sozialpartner die notwendigen Maßnahmen bis zu diesem Zeitpunkt durch Vereinbarung eingeführt haben. Sie setzen die Kommissionunverzüglich davon in Kenntnis.

---

* ABl.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Annahme dieser Richtlinie einfügen.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines Tarifvertrags höchstens ein zusätzliches Jahr gewährt werden, um dieser Richtlinie nachzukommen. In diesem Fall informieren die Mitgliedstaaten die Kommission bis spätestens …[+] entsprechend undgeben die Gründe an, derentwegen dieser zusätzliche Zeitraum erforderlich ist.

(3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 4

Die Richtlinie 96/34/EG wird mit Wirkung vom …[++] aufgehoben. Verweisungen auf die Richtlinie 96/34/EG gelten als Verweisungen auf die vorliegende Richtlinie.

[+] ABl.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Annahme dieser Richtlinie einfügen
[++] ABl.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Annahme dieser Richtlinie einfügen

Artikel 5

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

Artikel 6

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu … am …

Im Namen des Rates
Der Präsident

ANHANG

Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (überarbeitete Fassung)

18. JUNI 2009

PRÄAMBEL

Diese Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (und Verbindungsausschuss Eurocadres/CEC) ist eine überarbeitete Fassung der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die Mindestvorschriften für den Elternurlaub als wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen festlegt.

Die europäischen Sozialpartner ersuchen die Kommission, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit die Vorschriften kraft eines Ratsbeschlusses in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbindlich werden.

I ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN

1. Gestützt auf den EG-Vertrag, insbesondere auf Artikel 138 und 139*,

* Umnummeriert: Artikel 154 und 155 des AEUV.

2. gestützt auf Artikel 137 Absatz 1 Buchstabe c und Artikel 141 des EG-Vertrags[*], den Grundsatz der Gleichstellung (Artikel 2, 3 und 13 des EG-Vertrags[**]) und die abgeleiteten Rechtsvorschriften, insbesondere die Richtlinie 75/117/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen[1], die 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[2], die Richtlinie 96/97/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit[3] und die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)[4],

3. gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom7. Dezember 2000 und deren Artikel 23 und 33 über die Gleichheit von Männern und Frauen bzw. die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben,

---

* Umnummeriert: Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe c des AEUV.

** Artikel 2 des EG-Vertrags ist aufgehoben und materiell durch Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union ersetzt. Artikel 3 Absatz 1 des EG-Vertrags ist aufgehoben und materiell durch die Artikel 3 bis 6 des AEUV ersetzt. Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags ist umnummeriert zu Artikel 8 des AEUV. Artikel 13 ist umnummeriert zu Artikel 19 des AEUV.

1 ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19-20.

2 ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1-8.

3 ABl. L 46 vom 17.2.1997, S. 20-24.

4 ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23-36.

4. in Kenntnis des Berichts der Kommission aus dem Jahr 2003 über die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub,

5. unter Berücksichtigung des Ziels der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, die Gesamtbeschäftigungsquote auf 70 %, die Frauenbeschäftigungsquote auf 60 % und die Beschäftigungsquote für ältere Arbeitskräfte auf 50 % anzuheben, der Barcelona-Vorgaben für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie der Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, die einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten,

6. gestützt auf den am 22. März 2005 von den europäischen Sozialpartnern beschlossenen Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen , der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einen der Aktionsschwerpunkte festhält und darauf hinweist, dass eine Mischung ausgewogener, integrierter und kohärenter Maßnahmen im Bereich Urlaubs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Kinderbetreuung erforderlich ist, damit weitere Fortschritte in der Frage der Vereinbarkeit erzielt werden

7. Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen sind Teil eines umfassenderen politischenProgramms, das darauf abstellt, im Rahmen eines Flexicurity-Konzepts den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu entsprechen und die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

8. Familienorientierte Maßnahmen sollten zur zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen und im Kontext des demografischen Wandels, der Auswirkungen der Bevölkerungsalterung, der Überwindung der Kluft zwischen den Generationen, der Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Aufteilung von Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern gesehen werden.

9. Die Kommission hat die europäischen Sozialpartner 2006 und 2007 in zwei Konsultationsrunden zur Frage der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gehört und u. a. die Aktualisierung des Regelungsrahmens auf Gemeinschaftsebene zur Diskussion gestellt und die europäischen Sozialpartneraufgefordert, die Bestimmungen ihrer Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf eine Überarbeitung hin zu prüfen.

10. Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die von den europäischen Sozialpartnern 1995 geschlossen wurde, hat als Katalysator für positive Veränderungen gewirkt, eine gemeinsame Grundlage für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in den Mitgliedstaaten gebildet und maßgeblich zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von erwerbstätigen Eltern in Europa beigetragen; allerdings sind die europäischen Sozialpartner nach einer gemeinsamen Bewertung zu dem Schluss gekommen, dass bestimmte Aspekte der Vereinbarung angepasst oder überarbeitet werden müssen, damit die Ziele besser erreicht werden.

11. Eine solche Anpassung sollte unter Berücksichtigung der immer größeren Vielfalt der Arbeitskräfte und der gesellschaftlichen Entwicklungen, einschließlich der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen, nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten erfolgen.

12. In vielen Mitgliedstaaten haben Maßnahmen, mit denen Männer aufgefordert werden sollen, in gleichem Maße familiäre Pflichten zu übernehmen, nicht zu befriedigenden Ergebnissen geführt; um eine ausgewogenere Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen zu fördern, sollten daher wirksamere Maßnahmen ergriffen werden.

13. In vielen Mitgliedstaaten gibt es bereits ein breites Spektrum politischer Maßnahmen und Gepflogenheiten im Bereich Urlaubs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie der Kinderbetreuung, die auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugeschnitten sind und Eltern dabei unterstützen sollen, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen; diese Maßnahmen und Gepflogenheiten sollten bei der Umsetzung dieser Vereinbarung Berücksichtigung finden.

14. Diese Rahmenvereinbarung ist eine der Maßnahmen der europäischen Sozialpartner im Bereich der Vereinbarkeit.

15. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche Mindestvorschriften und Regelungen für einen vom Mutterschaftsurlaub zu unterscheidenden Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überlässt, die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme dieses Rechts zu regeln, damit die Lage in jedem einzelnen Mitgliedstaat berücksichtigt werden kann.

16. Das Recht auf Elternurlaub gemäß dieser Vereinbarung ist ein individuelles Recht und grundsätzlich nicht übertragbar, wobei die Mitgliedstaaten jedoch die Übertragbarkeit vorsehen können. Erfahrungsgemäß kann die Tatsache, dass der Elternurlaub nicht übertragbar ist, als positiver Anreiz wirken, damit Väter diesen in Anspruch nehmen; die europäischen Sozialpartner sind sich daher einig, dass ein Teil des Urlaubs nicht auf den anderen Elternteil übertragbar sein soll.

17. Es ist wichtig, die besonderen Bedürfnisse der Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit zu berücksichtigen.

18. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf Sachleistungen aus der Krankenversicherung für die Mindestdauer des Elternurlaubs vorsehen.

19. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem bei der Umsetzung der Vereinbarung die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf unveränderte Sozialleistungen für die Mindestdauer des Elternurlaubs ins Auge fassen, wenn sich dies nach den Gegebenheiten und der Haushaltslage in dem betreffenden Mitgliedstaat als angemessen erweist; außerdem sollten sie der Vergütung als einem maßgeblichen Faktor bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub Rechnung tragen.

20. Die Erfahrung in den Mitgliedstaaten zeigt, dass die Höhe der Vergütung während des Elternurlaubs einer der Faktoren ist, der die Inanspruchnahme von Elternurlaub, vor allem durch Väter, beeinflusst.

21. Flexible Arbeitsregelungen ermöglichen es erwerbstätigen Eltern, ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen und erleichtern den beruflichen Wiedereinstieg, insbesondere nach einem Elternurlaub.

22. Elternurlaubsregelungen stellen darauf ab, erwerbstätige Eltern während einer bestimmten Zeitdauer zu unterstützen, damit sie kontinuierlich am Arbeitsmarkt teilnehmen; deshalb sollte besser darauf geachtet werden, dass während des Elternurlaubs Kontakt mit dem Arbeitgeber gehalten wird oder Absprachen für die Rückkehr auf den Arbeitsplatz getroffen werden.

23. Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Europäischen Union zu fördern und keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorzuschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

24. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht werden; im umfassenderen Kontext weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten und zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen kommt ihnen daher eine besondere Rolle bei der Umsetzung, Anwendung, Überwachung und Bewertung dieser Vereinbarung zu –

HABEN DIE UNTERZEICHNERPARTEIEN FOLGENDE VEREINBARUNG GESCHLOSSEN:

II INHALT

Paragraf 1: Ziel und Anwendungsbereich

1. Unter Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen und unter Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträge und/oder Gepflogenheiten werden in dieser Vereinbarung Mindestvorschriften festgelegt, damit erwerbstätige Eltern ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang bringen können.

2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

3. Die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner dürfen Arbeitnehmer, Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse nicht lediglich deshalb vom Anwendungsbereich dieser Vereinbarung ausschließen, weil sie Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer oder Personen sind bzw. betreffen, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.

Paragraf 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Betreuung des Kindes bis zu einem von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegenden Alter des Kindes von bis zu acht Jahren.

2. Der Elternurlaub wird für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt und sollte zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen grundsätzlich nicht übertragbar sein. Um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile zu fördern ist mindestens einer der vier Monate nicht übertragbar. DieModalitäten für den nicht übertragbaren Teil werden auf nationaler Ebene gesetzlich und/oder tarifvertraglich festgelegt, wobei die Elternurlaubsregelungen, die bereits in den Mitgliedstaaten bestehen, berücksichtigt werden.

Paragraf 3: Modalitäten

1. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestvorschriften dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere

   a) entscheiden, ob der Elternurlaub als Vollzeit- oder Teilzeiturlaub, in Teilen oder in Form von Zeitguthaben gewährt wird; hierbei sind die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu berücksichtigen;

   b) das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig machen; die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, stellen sicher, dass bei der Berechnung der Wartezeit im Fall aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates über befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber die Gesamtvertragsdauer berücksichtigt wird;

c) die Bedingungen festlegen, in denen der Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten – aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf. Sollten sich aus der Anwendung dieser Bestimmung Schwierigkeiten ergeben, so sollten diese nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten behandelt werden;

d) in Ergänzung zu Buchstabe c die Genehmigung erteilen, dass besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen kleiner Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden.

2. Die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner legen Fristen fest, innerhalb deren der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über die Ausübung seines Rechts auf Elternurlaub unterrichten muss; der Arbeitnehmer hat Beginn und Ende des Elternurlaubs anzugeben. Bei der Festlegung dieser Fristen tragen die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner den Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Rechnung.

3. Die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner sollten prüfen, ob die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub an die Bedürfnisse von Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit angepasst werden müssen.

Paragraf 4: Adoption

1. Die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner prüfen, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern gerecht zu werden.

Paragraf 5: Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung

1. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen.

2. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten ergeben.

3. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.

4. Um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Benachteiligung oder Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubs.

5. Sozialversicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen geprüft und entschieden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen.

   Einkommensrelevante Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten geprüft und entschieden; dabei ist dem Einkommen als einem der maßgeblichen Faktoren für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs Rechnung zu tragen.

Paragraf 6: Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

1. Mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

   Die entsprechenden Modalitäten zu diesem Absatz werden nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten festgelegt.

2. Um die Rückkehr nach dem Elternurlaub zu erleichtern, wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern empfohlen, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben und sich über geeignete Maßnahmen für den Wiedereinstieg abzustimmen, die nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten zu treffen sind.

Paragraf 7: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner treffen die notwendigen Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, haben.

2. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Einzelheiten für die Anwendung von Paragraf 7.1 festlegen und den Freistellungsanspruch auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder pro Fall begrenzen.

Paragraf 8: Schlussbestimmungen

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen anwenden odereinführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.

2. Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich. Dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei neuen Entwicklungen (einschließlich der Einführung der Nichtübertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen auszuarbeiten, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestvorschriften werden eingehalten.

3. Diese Vereinbarung hindert die Sozialpartner nicht daran, auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Übereinkünfte zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um besonderen Umständen Rechnung zu tragen.

4. Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dem Ratsbeschluss spätestens zwei Jahre nach seinem Erlass nachzukommen, oder siegewährleisten, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen vor Ende dieser Frist festlegen. Die Mitgliedstaaten haben, falls dies aufgrund besonderer Schwierigkeiten oder einer tarifvertraglichen Umsetzung notwendig sein sollte, längstens ein weiteres Jahr Zeit, dem Beschluss nachzukommen.

5. Die Vermeidung und Beilegung von Streitigkeiten und Beschwerden, die sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben, erfolgen nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten.

6. Unbeschadet der Rolle der Kommission, der nationalen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs sollte jede Frage, die die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene betrifft, zunächst von der Kommission an die Unterzeichnerparteien zur Stellungnahme zurückverwiesen werden.

7. Die Unterzeichnerparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlass des Ratsbeschlusses, wenn eine von ihnen einen entsprechenden Antrag stellt.

Brüssel, den 18. Juni 2009

Für den EGB
John Monks
Generalsekretär
Im Namen der Gewerkschaftsdelegation

Für BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Generaldirektor

Für die UEAPME
Andrea Benassi
Generalsekretär

Für den CEEP
Ralf Resch
Generalsekretär