



**DIE ÜBERARBEITETE
RAHMENVEREINBARUNG
ÜBER DEN ELTERNURLAUB**

Auslegungsleitfaden des EGB



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

DEUTSCH

**Die überarbeitete Rahmenvereinbarung über den
Elternurlaub**

Auslegungsleitfaden des EGB

Dieser Leitfaden wurde ausgearbeitet von



ETUC / CES

Mit fachlicher Unterstützung von

europaean
trade union institute

etui.



Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission

Inhalt

Einführung	4
Kernpunkte (der Überarbeitung der) Richtlinie/Vereinbarung	6
Die Richtlinie 2010/18/EU	7
Die Vereinbarung Paragraf für Paragraf	8
Präambel	8
Paragraf 1: Ziel und Anwendungsbereich	18
Paragraf 2: Elternurlaub	20
Paragraf 3: Modalitäten	22
Paragraf 4: Adoption	26
Paragraf 5: Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung	27
Paragraf 6: Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit	29
Paragraf 7: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt	30
Paragraf 8: Schlussbestimmungen	31
Anlagen	34
Anlage 1: Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Richtlinie über den Elternurlaub	35
Anlage 2: Zahlen und Fakten zum Elternurlaub in ganz Europa	39
Anlage 3: Allgemeiner Rahmen – Zahlen und Fakten zu anderen Urlaubsformen in ganz Europa (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Pflegeurlaub, Arbeitszeitregelungen usw.)	40
Anlage 4: Checkliste für die Umsetzung	47
Anlage 5: Weiterführende Literatur, Ressourcen und Links	48

Einführung

Am 18. Juni 2009 wurde ein neuer Meilenstein im europäischen sozialen Dialog gesetzt. Sechs Monate und sieben Verhandlungsrunden nach der Gesprächsaufnahme im September 2008 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner EGB, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP eine Rahmenvereinbarung zur Überarbeitung ihrer Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub¹ aus dem Jahr 1995. Es ist in der Tat erstmalig in der Geschichte des europäischen sozialen Dialogs, dass eine solche Überarbeitung einer bestehenden Rahmenvereinbarung durchgeführt wurde.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass die Europäische Kommission die europäischen Sozialpartner bereits im Oktober 2006 und Mai 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 hat. Die Europäische Kommission hat die europäischen Sozialpartner dann aufgefordert, die Bestimmungen ihrer Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf eine Überarbeitung² hin zu prüfen. Am 11. Juli 2007 haben die europäischen Sozialpartner die Kommission gemeinsam über ihre Absicht informiert, die in Europa bestehenden Elternurlaubsregelungen zusammen mit anderen Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu prüfen, um beurteilen zu können, ob ein gemeinsames Vorgehen erforderlich ist. Die Ergebnisse dieser Beurteilung wurden auf dem Dreigliedrigen Sozialgipfel vom 13. März 2008 in Form eines Sachstandsberichts vorgelegt. Darin äußerten sie auch ihren Wunsch, „gemeinsam an der Richtlinie über den Elternurlaub zu arbeiten.“³ Die europäischen Sozialpartner anerkannten zwar, dass die ursprüngliche Rahmenvereinbarung/Richtlinie als Katalysator für positive Veränderungen gewirkt und maßgeblich zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von erwerbstätigen Eltern in Europa beigetragen hat, sind jedoch zu dem Schluss gekommen, dass bestimmte Aspekte der Vereinbarung angepasst oder überarbeitet werden müssen, damit die Ziele besser erreicht werden. Darunter fallen unter anderem die Erhöhung der Inanspruchnahme des Elternurlaubs vonseiten der Väter und die Berücksichtigung der immer größeren Vielfalt der Arbeitskräfte und der gesellschaftlichen Entwicklungen, einschließlich der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen.

¹ Die Rahmenabkommen wurde in die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub aufgenommen, ABl. L 145, 19. 06. 1996, S. 4.

² Die offiziellen Konsultationsdokumente der Kommission sind hier abrufbar: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=de>. Die Stellungnahmen des EGB unter folgender Website: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Die vollständige englische Fassung des Sachstandsberichts ist hier abrufbar: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Trotz der erfolgreichen Umsetzung der alten Richtlinie in allen EU-Mitgliedstaaten und der Tatsache, dass diese erste Rahmenvereinbarung eine gemeinsame Basis für die Verbesserung der Work-Life-Balance in Europa geschaffen hat, wurde das Potenzial zur Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten, was sich zweifellos auch positiv auf die Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt auswirkt, nicht ganz ausgeschöpft. Die überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub versucht, einige der Herausforderungen durch die Änderung bestehender bzw. die Aufnahme neuer Bestimmungen anzugehen.

Einige Bestimmungen der vorherigen Vereinbarung wie z. B. die Verlängerung des Elternurlaubs von drei auf vier Monate und die Stärkung des individuellen Charakters der Ansprüche, indem ein Teil des Urlaubs nicht übertragbar ist, die Anerkennung der Vergütung als Faktor in Bezug auf den Elternurlaub (obgleich die Bestimmung des Elternurlaubsgelds den Mitgliedstaaten überlassen ist), der Anspruch der Arbeitnehmer auf flexible Arbeitsregelungen beim beruflichen Wiedereinstieg nach einem Elternurlaub und die Aufforderung an die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner Fristen festzulegen, innerhalb deren der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über die Ausübung seines Rechts auf Elternurlaub unterrichten muss, wurden in der überarbeiteten Fassung verbessert. Sie bemüht sich auch, der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen Rechnung zu tragen und eine ausgewogenere Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen zu fördern. Außerdem soll das breite Spektrum an Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Bereich Urlaubs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie der Kinderbetreuung bei der Umsetzung Berücksichtigung finden.

Der erfolgreiche Abschluss dieser Vereinbarung ist ein Beleg für die positive Rolle des europäischen sozialen Dialogs bei der Lösung wichtiger Herausforderungen Europas, auch in Krisenzeiten. Sie wird zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben beitragen, um so der demografischen Alterung erfolgreich zu begegnen. Sie soll nämlich dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung der Europäerinnen und Europäer zu erhöhen.

Wie schon die ursprüngliche Rahmenvereinbarung wurde die überarbeitete Version – auf gemeinsamen Antrag der unterzeichnenden Parteien – in eine Richtlinie (2010/18/EU vom 8. März 2010) aufgenommen.⁴ Obschon diese Richtlinie in erster Linie an die Mitgliedstaaten gerichtet ist, sieht sowohl Paragraf 8 wie auch die Erwägung 24 bei der Umsetzung, Anwendung, Überwachung und Bewertung dieser Vereinbarung eine besondere Rolle für die Sozialpartner vor, u. a. weil sie am besten in der Lage sind, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht werden. Diese Vereinbarung/Richtlinie muss bis spätestens 8. März 2012 umgesetzt werden.

Dieser Auslegungsleitfaden bietet einen Überblick über den Inhalt der einzelnen Abschnitte der Vereinbarung und konzentriert sich dabei auf die Hauptdiskussionsthemen der Verhandlungen. Darüber hinaus sind im Anhang des Leitfadens Informationen zur einschlägigen

⁴ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. L 68 vom 18. 03. 2010, S. 13-20.

Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Anlage 1), Zahlen und Fakten zum Elternurlaub und anderen Urlaubsformen in ganz Europa (Anlage 2 und 3), eine Checkliste für die Umsetzung (Anlage 4) sowie Hinweise auf weiterführende Literatur, Ressourcen und Links (Anlage 5) zu finden.

Ziel ist es, die EGB-Mitgliedsorganisationen im Rahmen der Umsetzung der Inhalte der Vereinbarung zu unterstützen und eine bessere Überwachung und Bewertung der erzielten Ergebnisse⁵ zu ermöglichen. Dieser Leitfaden soll außerdem dazu beitragen, die Verbreitung und Bekanntheit dieser Vereinbarung und ihrer Inhalte unter den Sozialpartnern, Arbeitnehmern und der breiten Öffentlichkeit zu erhöhen.

⁵ Dieser Auslegungsleitfaden wurde von Veronica Nilsson (EGB-Sonderberaterin), Cinzia Sechi und Stefan Clauwaert (EGB-Beraterin bzw. leitender wissenschaftlicher ETUI-Mitarbeiter, beide Mitglied der EGB-Verhandlungsdelegation/-Redaktionsgruppe „Überarbeitete Vereinbarung über den Elternurlaub“) ausgearbeitet.

Kernpunkte der überarbeiteten Richtlinie/Vereinbarung

Die europäischen Sozialpartner anerkannten zwar, wie bereits erwähnt, dass die ursprüngliche Rahmenvereinbarung/Richtlinie als Katalysator für positive Veränderungen gewirkt und maßgeblich zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von erwerbstätigen Eltern in Europa beigetragen hat, sind jedoch zu dem Schluss gekommen, dass bestimmte Aspekte der Vereinbarung angepasst oder überarbeitet werden müssen, damit die Ziele besser erreicht werden. Darunter fallen unter anderem die Erhöhung der Inanspruchnahme des Elternurlaubs vonseiten der Väter und die Berücksichtigung der immer größeren Vielfalt der Arbeitskräfte und der gesellschaftlichen Entwicklungen, einschließlich der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen.

Bestimmte gewerkschaftliche Ziele (z. B. höheres Kindesalter, neue Regeln für den Vaterschaftsurlaub usw.) konnten in den Verhandlungen zwar nicht erreicht werden, insgesamt wurden jedoch wesentliche Verbesserungen erzielt. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Einführung von 1 zusätzlichen Urlaubsmonat (4 statt 3 für jeden Elternteil, von denen 1 Monat nicht übertragbar ist) (*Paragraf 2 Nr. 2*);
- Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen (befristet, Teilzeit, Leiharbeit) auf Elternurlaub (*Paragraf 1 Nr. und Paragraf 3 Nr. 1 Buchstabe b*);
- Schutz gegen „Benachteiligung“ von Arbeitnehmern, die einen Elternurlaub beantragen oder in Anspruch nehmen; die ursprüngliche Richtlinie/Vereinbarung sah für Arbeitnehmer, die einen Elternurlaub beantragt oder in Anspruch genommen haben, nur Kündigungsschutz vor (*Paragraf 5 Nr. 4*);
- Einführung neuer Rechte auf flexible Arbeitsarrangements oder sonstige Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr nach dem Elternurlaub (*Paragraf 6*);
- Verpflichtung der Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner im Falle der Einführung neuer oder überarbeiteter Bestimmungen bezüglich des Elternurlaubs Folgendes zu prüfen:
 - * zunehmende Vielfalt von Familienstrukturen wie Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Paare, Lebensgemeinschaften usw. (*Paragraf 1 Nr. 1*)
 - * erforderliche zusätzliche Maßnahmen, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern gerecht zu werden (*Paragraf 4*);
 - * die besonderen Bedürfnisse von Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit (*Paragraf 3 Nr. 3*).
- Im Gegensatz zu der ursprünglichen Richtlinie/Vereinbarung enthält die überarbeitete Fassung mehrere Verweise auf die Höhe der Vergütung als Faktor für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs, insbesondere durch die Väter (*Paragraf 5 Nr. 5 und Präambel 18-20*).

Die Richtlinie 2010/18/EU

Wie schon die in die Richtlinie 96/34/EG⁶ integrierte Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 1995 wurde, wurde auch die überarbeitete Version – auf gemeinsamen Antrag der unterzeichnenden Parteien und gemäß Artikel 155 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – in den Anhang einer Richtlinie (2010/18/EU vom 8. März 2010⁷) aufgenommen.

Die Richtlinie enthält 16 Erwägungen, die unter anderem hinweisen auf:

- Rechtsgrundlage der Richtlinie/Vereinbarung Artikel 153 und 155 des AEUV (Erwägung 1 u. 2)
- Schritte zur Aufnahme der Verhandlungen und Unterzeichnung der neuen Vereinbarung (Erwägung 4, 5 u. 6)
- Die Kommission hat die Repräsentativität der Unterzeichnerparteien dieser überarbeiteten Rahmenvereinbarung sowie die Rechtmäßigkeit der darin enthaltenen Bestimmungen (Erwägung 9) zur Kenntnis genommen.
- Diese Rahmenvereinbarung legt im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts Mindestvorschriften fest (Erwägung 11).
- Im Rahmen der Umsetzung der Rahmenvereinbarung können die Mitgliedstaaten (und/oder die Sozialpartner) günstigere Bestimmungen als diejenigen der Rahmenvereinbarung anwenden oder einführen (Erwägung 12).
- Die Umsetzung der Bestimmungen der Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer bezüglich Elternurlaub und der Freistellung von der Arbeit wegen dringender familiärer Gründe (Erwägung 13).

Darüber hinaus enthält die Richtlinie 5 Artikel, die unter anderem vorsehen, dass:

- die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verletzungen der in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten bzw. Verstöße dagegen vorsehen müssen (Artikel 2 wie auch Erwägung 14);
- die Richtlinie bis spätestens 8. März 2012 durch Rechts- und/oder Verwaltungsvorschriften umzusetzen ist, bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines Tarifvertrags ein zusätzliches Jahr gewährt werden kann (d. h. spätestens 8. März 2013) (Artikel 3);
- diese Richtlinie die Richtlinie 96/34/EG mit der ursprünglichen Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 1995 (Artikel 4 und Erwägung 3 u. 7) aufhebt.

⁶ ABI. L 145 vom 19. 06. 1996, S. 4.

⁷ABI. L 68 vom 18. 03. 2010, S. 13-20

Die Vereinbarung Paragraf für Paragraf

Präambel

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
<p>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.</p>	<p>Bereits bezüglich der ursprünglichen Rahmenvereinbarung wurde darauf hingewiesen, dass sie für den EGB in erster Linie, und ungeachtet der Gemeinschaftsrechtsetzung, eine „Verpflichtung“ für die Sozialpartner darstellt, Mindestvorschriften für den Elternurlaub umzusetzen. Es geht hier also nicht um eine reine Überantwortung an den Gesetzgeber, sondern vielmehr um eine dynamische Entscheidung, gestützt auf den gemeinsamen Willen, in den einzelnen EU-Ländern auf gesetzlichem Wege und im Rahmen von Tarifverhandlungen Mindestvorschriften umzusetzen.</p> <p>Dieser Absatz wurde gegenüber der Vereinbarung aus dem Jahr 1995 in rein „verfahrensrechtlicher“ Hinsicht geändert bzw. aktualisiert. Erstens wurde die Bezeichnung UNICE durch den neuen Organisationsnamen BUSINESSEUROPE ersetzt. Zweitens kam UEAPME hinzu, die 1995 nicht an den Verhandlungen teilgenommen hatte, und drittens wurde ein Verweis auf den Verbindungsausschuss Eurocadres/CEC eingefügt, der zur damaligen Zeit nicht Teil der EGB-Delegation war. Schließlich wird noch klargestellt, dass es um eine Überarbeitung der im Jahr 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung handelt.</p>
<p>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.</p>	
<p>I. Allgemeine Erwägungen</p>	

<p>1. Gestützt auf den EG-Vertrag, insbesondere auf Artikel 138 und 139 [*];</p>	<p>Diese Überlegung verweist auf die Rechtsgrundlage des Textes. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Vertrag von Lissabon zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung im Juni 2009 noch nicht in Kraft war. Zum Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie, die die Vereinbarung umfasst, im März 2010 war dies jedoch schon der Fall.</p> <p>Um Verwechslungen zu vermeiden, hat der Juristische Dienst der Europäischen Kommission – nach Anhörung und mit Zustimmung der europäischen Sozialpartner – einige Fußnoten in den endgültigen, vom Rat angenommenen und im Amtsblatt veröffentlichten Text der Rahmenvereinbarung, eingefügt.</p>
<p>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 [4], 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 [5], 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 [6] und die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen [7];</p>	<p>Neben einem Verweis auf einschlägige Primärrechtsquellen der EU, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung, verweist dieser neue Erwägungsgrund in nicht erschöpfender Weise auf einschlägige abgeleitete Rechtsvorschriften in diesem Bereich, deren ordnungsgemäße Umsetzung und Anwendung zu einer Stärkung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beitragen soll.</p>
<p>3. gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 und deren Artikel 23 und 33 über die Gleichheit von Männern und Frauen bzw. die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben;</p>	<p>In den vorangegangenen Rahmenvereinbarung wurde auf die einschlägigen Artikel der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte (1989) verwiesen. Diese wurden durch Verweise auf Artikel 23 und 33 der Grundrechtscharta der Europäischen Union ersetzt. Dort steht:</p>

	<p><i>Artikel 23</i> Gleichheit von Frauen und Männern <i>Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.</i> <i>Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.</i></p> <p><i>Artikel 33</i> Familien- und Berufsleben 1. <i>Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet.</i> 2. <i>Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.</i></p> <p>Die EU-Charta ist jetzt gemäß Artikel 6 des EUV Teil des Primärrechts: „Die Union erkennt die Rechte, Freiheiten und Grundsätze an, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 in der am 12. Dezember 2007 in Straßburg angepassten Fassung niedergelegt sind; die Charta der Grundrechte und die Verträge sind rechtlich gleichrangig.“</p>
<p>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;</p>	<p>Dieser Bericht ist hier abrufbar: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html.</p>
<p>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</p>	<p>Dieser neue Erwägungsgrund verweist zum einen auf einige einschlägige Zielvorgaben der Lissabon-Strategie, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung noch aufrecht waren.</p>

<p>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;</p>	<p>Zwischenzeitig wurde als Nachfolge die sogenannte EU-Strategie 2020 angenommen. Diese neue europäische Strategie für „intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ setzt sich das Ziel, die Beschäftigungsquote der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren bis 2020 auf 75 % zu erhöhen.</p> <p>Zum anderen wird auf die sogenannten „Barcelona-Ziele“ verwiesen. Der Europäische Rat von Barcelona im Jahr 2002 hat nämlich die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Hemmnisse zu beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.</p>
<p>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;</p>	<p>In diesem ebenfalls neuen Erwägungsgrund wird auf den Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Prioritäten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. Zur damaligen Zeit war der Aktionsrahmen eines der wichtigsten und neuesten Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs zwischen EGB, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP.</p> <p>Weitere Informationen zu diesem Aktionsrahmen sowie zur europaweiten Umsetzung finden Sie hier: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html.</p>
<p>7. Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen sind Teil eines umfassenderen politischen Programms, das darauf abstellt, im Rahmen eines Flexicurity-Konzepts den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu entsprechen und die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern;</p>	
<p>8. Familienorientierte Maßnahmen sollten 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</p>	<p>Dieser Erwägungsgrund stammt aus der ursprünglichen Rahmenvereinbarung, es wurde jedoch ein Verweis auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Aufteilung von</p>

<p>der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Aufteilung von Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern gesehen werden;</p>	<p>Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern hinzugefügt. Es geht hier um neue demografische Gegebenheiten und die Folgen der Überalterung der Gesellschaft und dies muss im Zusammenhang mit dem Paragraphen 7 bezüglich „Freistellung wegen dringender familiärer Gründe“ für Verwandte in absteigender (Kinder) wie auch aufsteigender Linie (ältere, pflegebedürftige Angehörige) gelesen werden.</p>
<p>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 Sozialpartnereaufgefordert, die Bestimmungen ihrer Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf eine Überarbeitung hin zu prüfen;</p>	<p>Diese neue Erwägung weist darauf hin, dass die zwei Konsultationsrunden zur Frage der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in gewissem Sinne Auslöser der Verhandlungen waren.</p> <p>Die offiziellen Konsultationsdokumente können auf der Kommissions-Website für den europäischen sozialen Dialog abgerufen werden: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advanceSubmit&langId=de.</p> <p>Die Stellungnahmen des EGB wie auch alle anderen Positionen bezüglich der Vereinbarkeit von Familien-, Privat- und Berufsleben sind auf der EGB-Website abrufbar: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Im Anschluss an die Anhörungen beschlossen die europäischen Sozialpartner, die Bestimmungen der Vereinbarung aus dem Jahr 1995 und ihre Umsetzung zu prüfen. Die Ergebnisse dieser Prüfung wurden am 27. Februar 2008 in Form eines „Sachstandsberichts zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben“ veröffentlicht und am 13. März 2008 dem Dreigliedrigen Sozialgipfel vorgelegt.</p> <p>Der Sachstandsbericht evaluiert auch die in den letzten zehn Jahren im Bereich der Work-Life-Balance erzielten Fortschritte. Die Rolle der EU und der europäischen Sozialpartner bei der Verwirklichung einer</p>

	<p>besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben wird ebenfalls hervorgehoben. Drei Punkte sind von besonderer Bedeutung: (i) Urlaubsregelungen, (ii) flexible Arbeitszeitregelungen und (iii) Kinderbetreuung.</p> <p>Die vollständige englische Fassung des Sachstandsberichts ist auf der EGB-Website abrufbar: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>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;</p>	
<p>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;</p>	<p>Mit dieser neuen Erwägung, die in Verbindung mit Paragraf 1 Nr. 1 zu lesen ist, wollten die europäischen Sozialpartner auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt sowie in der Gesellschaft im Allgemeinen hinweisen. Ein spezieller Trend ist die zunehmende Vielfalt der Familienstrukturen.</p> <p>Der EGB hat – jedoch ohne Erfolg – versucht, den Verweis auf die „Vielfalt der Familienstrukturen“ durch eine (nicht erschöpfende) Auflistung konkreter Beispiele wie Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Paare, Lebensgemeinschaften usw. zu präzisieren.</p>
<p>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;</p>	<p>Eine ähnliche Erwägung in der ersten Rahmenvereinbarung wies darauf hin, dass Männer – zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme – ermutigt werden sollten, mehr familiäre</p>

	<p>Verantwortung zu übernehmen, insbesondere durch die Inanspruchnahme von Elternurlaub. Die Prüfung hat jedoch ergeben, dass viele Mitgliedstaaten bei dieser „Ermutigung“ nicht so erfolgreich waren. Sensibilisierungskampagnen sind zwar weiterhin wichtig, es sind jedoch wirksamere Maßnahmen vonnöten. Ein Schritt in die richtige Richtung ist es, dass jetzt wie in Paragraph 2 Nr. 2 festgelegt ein Urlaubsmonat nicht übertragbar ist. Siehe hierzu auch Erwägungsgrund 16.</p>
<p>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;</p>	<p>Mit diesem Erwägungsgrund anerkennen die europäischen Sozialpartner das breite Spektrum von Maßnahmen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Mitgliedstaaten, was auch im Rahmen der Umsetzung der Vereinbarung berücksichtigt werden sollte.</p> <p>Es muss jedoch betont werden, dass die Berücksichtigung dieser verschiedenen politischen Maßnahmen unter keinen Umständen als Argument oder Vorwand dienen darf, um die Mindestvorschriften der Richtlinie/Vereinbarung (wie z. B. die Mindesturlaubszeit von vier Monaten) nicht umzusetzen oder bestehenden Schutz abzubauen. Einige Arbeitgeberverbände in Belgien zum Beispiel behaupten, dass das belgische Elternurlaubssystem nicht betroffen wäre. Sie sind der Auffassung, dass es zur Erfüllung der neuen Vereinbarung nicht notwendig ist, den Urlaub von derzeit drei Monaten auf vier Monate zu erhöhen, weil die sonstigen bestehenden Urlaubsregelungen genügend Spielraum bieten, um Familie und Beruf zu vereinbaren.</p>
<p>14. Diese Rahmenvereinbarung ist eine der Maßnahmen der europäischen Sozialpartner im Bereich der Vereinbarkeit;</p>	<p>Hiermit wollen die europäischen Sozialpartner auf die Anstrengungen und Fortschritte im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. den Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. Erwägungsgrund Nr. 6) wie auch die im Juli 2008 angenommene</p>

	gemeinsame Erklärung zur Kinderbetreuung (abrufbar unter: http://www.etuc.org/a/5204), hinweisen.
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;	Dieser Absatz blieb unverändert und verdeutlicht die dynamische, pragmatische und komplementäre Ausrichtung, die wir der Rahmenvereinbarung geben wollten. Die Mitgliedstaaten und Sozialpartner der nationalen Ebene werden in die Verantwortung genommen und Wege für Verhandlungen über Zugangsbedingungen und die Mittel zur Umsetzung geebnet.
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;	Dieser neue Erwägungsgrund behandelt die Frage der Nicht-Übertragbarkeit des Elternurlaubs und die möglichen Auswirkungen auf die Inanspruchnahme vonseiten der Väter. Ferner wird hier klargestellt, dass das Recht auf Elternurlaub gemäß dieser Vereinbarung grundsätzlich zwischen den Elternteilen nicht übertragbar ist. Dieser Erwägungsgrund muss in Verbindung mit Paragraph 2 Nr. 2 des Abschnitts Inhalt gelesen werden.
17. Es ist wichtig, die besonderen Bedürfnisse der Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit zu berücksichtigen;	Diese Erwägung ist ebenfalls neu und muss in Verbindung mit Paragraph 3 Nr. 3 gelesen werden, ein neu hinzugefügter Absatz über die Notwendigkeit, den besonderen und spezifischen Bedürfnissen von Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit bei der Ausarbeitung von Elternurlaubsregelungen Rechnung zu tragen.
18. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf Sachleistungen aus der Krankenversicherung für die Mindestdauer des Elternurlaubs vorsehen;	Angesichts der Vielfalt der Systeme der sozialen Sicherheit, der diesbezüglichen Sensibilität der Mitgliedstaaten und der mangelnden Reformbereitschaft der Arbeitgeber wurde die Verantwortung für die Aufrechterhaltung des Sozialschutzes und der Sachleistungen der nationalen Ebene übertragen. Paragraph 5 Nr. 5 sieht jedoch ausdrücklich vor, dass „der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen ist.“ Der EGB ist natürlich der Auffassung, dass weiter alle Risiken

	(Krankheit, Arbeitslosigkeit, Invalidität usw.) abgedeckt werden sollten.
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;	Dieser Erwägungsgrund wurde gegenüber der ersten Rahmenvereinbarung dahingehend aktualisiert, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen der Umsetzung dieser Vereinbarung nicht nur der Aufrechterhaltung der Rechte aus der Sozialversicherung, sondern auch der <u>Vergütung, als maßgeblichen Faktor</u> bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub, Rechnung tragen müssen. Er muss in Verbindung mit Erwägungsgrund 20 und Paragraf 5 Nr. 5 gelesen werden.
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;	Dieser neue wie auch Erwägungsgrund 19 unterstreicht die positive Rolle der Höhe der Vergütung bezüglich der Inanspruchnahme von Elternurlaub, wobei speziell auf die Väter hingewiesen wird. Die Praxis zeigt nämlich, dass in Ländern, in denen der Elternurlaub unbezahlt oder gering bezahlt ist, Eltern und insbesondere die Väter weniger geneigt sind, diesen in Anspruch zu nehmen. Andere maßgebliche Faktoren sind das allgemeine Problem des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und auch, ob es Alleinerziehende oder Paare betrifft bzw. ob beide Partner berufstätig sind oder nicht.
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;	Diese Erwägung trägt der Aufnahme des neuen Paragrafen 6 Nr. 1 Rechnung, der auf die Vorteile flexibler Arbeitszeitregelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg nach einem Elternurlaub aufmerksam machen soll.
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;	Dieser Erwägungsgrund ist ebenfalls neu und trägt der Aufnahme des neuen Paragrafen 6 Nr. 2 Rechnung. Darin wird empfohlen den Kontakt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer während des Elternurlaubs zu halten, um die Rückkehr auf den Arbeitsplatz zu erleichtern.

	<p>Es muss jedoch hervorgehoben werden, dass Paragraph 6 Nr. 2 die Erleichterung der Rückkehr nach dem Elternurlaub und die Absprache bezüglich Regelungen über geeignete Maßnahmen für den Wiedereinstieg behandelt. Die Ermutigung, den Kontakt nicht abreißen zu lassen, sollte daher keinesfalls dahingehend verstanden werden, dass es Arbeitgebern ermöglicht, den Arbeitnehmer unter Druck zu setzen, weniger Urlaub zu nehmen, einen Teil davon zu verschieben, während des Urlaubs gewisse Tätigkeiten zu übernehmen o. Ä.</p>
<p>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;</p>	<p>In diesem unverändert gebliebenen Absatz wird die allgemeine Notwendigkeit eines Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern angesprochen, von besonderer Bedeutung ist der Verweis auf die KMU.</p> <p>Die Erwägung spezieller Modalitäten oder Regelungen für die Inanspruchnahme von Urlaub der Arbeitnehmer in KMU wäre akzeptabel. Dies darf jedoch nicht als Vorwand dazu dienen, KMU und ihre Beschäftigten von der Anwendung und Umsetzung dieses Abkommens auszunehmen. Diese Vereinbarung gilt für alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe (UEAPME ist eine der Unterzeichnerparteien) und ihres Tätigkeitssektors.</p>
<p>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.</p>	<p>Dieser aktualisierte Erwägungsgrund streicht die Rolle der Sozialpartner im Rahmen der Überwachung und Bewertung dieser Vereinbarung stärker heraus. Dieser Absatz muss in Verbindung mit Paragraph 8 Nr. 7 des Abschnitts Inhalt gelesen werden.</p>

Paragraf 1: Ziel und Anwendungsbereich

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
<p>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.</p>	<p>Die Vereinbarung legt „Mindestvorschriften“ fest, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von beruflichen und elterlichen bzw. familiären Pflichten und das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen „höherer Gewalt“ (dringende familiäre Gründe) zu erleichtern. Die in der Vereinbarung enthaltenen Mindestvorschriften sind stets einzuhalten. Ihre Verbindlichkeit beruht auf vier Kernpunkten: einem individuellen Recht auf einen mindestens viermonatigen Elternurlaub, Kündigungsschutz, dem Recht auf Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz oder, wenn dies nicht möglich ist, einen vergleichbaren bzw. gleichwertigen und dem Anspruch auf Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt und wegen dringender familiärer Gründe.</p> <p>Diese Bestimmung räumt ferner eine zunehmende Vielfalt der Familienstrukturen ein. Wie bereits erwähnt (siehe Erwägungsgrund 11) hat der EGB – jedoch ohne Erfolg – versucht, den Verweis auf die „Vielfalt der Familienstrukturen“ durch eine (nicht erschöpfende) Auflistung konkreter Beispiele wie Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Paare, Lebensgemeinschaften usw. zu präzisieren.</p>
<p>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.</p>	<p>Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß der Definition in nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten. Anzumerken ist, dass „Beschäftigungsverhältnis“ weiter gefasst ist als „Arbeitsvertrag“ und diese Terminologie auch in Vereinbarungen im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs verwendet wird, um auf die Anwendung des Abkommens unter anderem auf Beamte oder Bedienstete von</p>

	<p>Unternehmen der öffentlichen Hand hinzuweisen. Es gibt, so häufig in den EU-Rechtsvorschriften (z. B. Gruppenfreistellungen für die gesamte Handelsmarine) zu finden, keine Ausschlüsse oder Ausnahmen.</p>
<p>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.</p>	<p>Diese neue Bestimmung betrifft insbesondere teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte und Leiharbeiter. Diese Kategorien sind jetzt klar in den Anwendungsbereich der Richtlinie einbezogen und sollten auch Anspruch auf Elternurlaub haben.</p>

Paragraf 2: Elternurlaub

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
<p>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.</p>	<p>Nach dieser Vereinbarung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf einen mindestens viermonatigen Elternurlaub (d. h. sowohl die Mutter als auch der Vater hat Anspruch auf mindestens 4 Monate Urlaub). Das Recht auf Elternurlaub ist universell, es gibt also keine Ausnahmen für einzelne Sektoren oder für bestimmte Arbeitnehmerkategorien und keinen nur anteiligen Anspruch. Der Anspruch auf Elternurlaub sollte nicht auf die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern eingeschränkt werden. Regierungen und/oder Sozialpartner sollten den Arbeitnehmern erlauben, bis zu einem Alter von acht Jahren des Kindes Urlaub zu nehmen. Wiederholte Versuche der EGB-Delegation das Alter auf bis zu 12 Jahre zu erhöhen, waren leider erfolglos.</p> <p>Am Wortlaut dieser Bestimmung hat sich, abgesehen davon, dass der Verweis auf die Länge des Elternurlaubs auf den nachfolgenden Absatz 2 verschoben wurde, gegenüber der ursprünglichen Vereinbarung im Wesentlichen nichts verändert.</p>
<p>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.</p> <p>Die Modalitäten 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.</p>	<p>Diese Bestimmung enthält einige Neuerungen, die wichtigste davon ist die Verlängerung des Elternurlaubs von drei auf vier Monate.</p> <p>Wie in der alten Vereinbarung sollte das Recht auf Urlaub prinzipiell nicht übertragbar sein. Der EGB hat sich für einen zur Gänze nicht übertragbaren Urlaub ausgesprochen. Angesichts großer Divergenzen mit der Arbeitgeber-Delegation lautete der Kompromiss dann, dass in jenen Ländern, in denen der Elternurlaub zwischen den Elternteilen übertragbar ist, mindestens einen Monat nicht übertragbar sein sollte.</p>

Dieser Absatz soll der Tatsache Rechnung tragen, dass der Elternurlaub in einigen Ländern derzeit ein familienbezogenes oder ein zwischen den Elternteilen übertragbares, individuelles Recht ist. In der Praxis hat dies dazu geführt, dass der Elternurlaub in den meisten dieser Länder zwar theoretisch Männern und Frauen offen steht, jedoch hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wird. Die Vereinbarung zielt darauf ab, ein nicht übertragbares, individuelles Recht auf Elternurlaub zu gewährleisten, um die Inanspruchnahme des Elternurlaubs vonseiten der Männer (vgl. auch Erwägungsgründe 12 und 16) und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Um zu verhindern, dass die Vereinbarung dazu genutzt wird, die „de facto“-Rechte der Frauen zu schmälern, und zusätzlich zur Nichtrücktrittsklausel, legen wir fest, dass das individuelle Recht auf Elternurlaub nur im Prinzip „nicht übertragbar“ ist. Dies bedeutet, dass die Regierungen und/oder Sozialpartner im Rahmen der Einführung des Rechts auf Elternurlaub sowohl dem Grundsatz der Nicht-Übertragbarkeit als auch den nationalen Gegebenheiten Rechnung tragen können. Dies würde beispielsweise eine Übergangsfrist für die Entwicklung eines individuellen Rechts für beide Elternteile mit begleitender Kampagne zur Förderung der Inanspruchnahme durch die Väter (siehe Erwägungsgrund 12) ermöglichen.

Hier sei auf den Kommentar zu Erwägungsgrund 13 verwiesen, wonach die Berücksichtigung des breiten Spektrums politischer Maßnahmen und Gepflogenheiten im Bereich Urlaubs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Kinderbetreuung unter keinen Umständen als Argument oder Vorwand dienen darf, um die Mindestvorschriften der Richtlinie/Vereinbarung (wie z. B. die Mindesturlaubszeit von vier Monaten) nicht umzusetzen oder bestehenden Schutz abzubauen.

Paragraf 3: Modalitäten

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
<p>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</p>	<p>Dieser Paragraf enthält Erläuterungen für die Regierungen/Sozialpartnern zur praktischen Anwendung des Rechts auf Elternurlaub bei Berücksichtigung der besonderen Bedingungen und Umstände. Die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme müssen stets die Mindestvorschriften der Vereinbarung erfüllen.</p>
<p>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;</p>	<p>Dieser Punkt soll den Arbeitnehmern größtmögliche Wahlfreiheit bezüglich der Inanspruchnahme des Elternurlaubs gewährleisten. Dadurch sollte es im Rahmen einer flexiblen Umsetzung des Rechts auch möglich sein, den speziellen Bedürfnissen des Unternehmens oder der Art des Arbeitsverhältnisses Rechnung zu tragen, was dann auch die Ausübung dieses Rechts durch die Arbeitnehmer begünstigt. Neben dem Elternurlaub als Vollzeiturlaub (oder stattdessen) sollten die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub auf unterschiedliche Weise in Anspruch nehmen können. Die Vereinbarung nennt als Beispiele folgende Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • als Teilzeiturlaub (z. B. 6 Monate Halbtagsarbeit); • in Teilen (z. B. einige Stunden Elternurlaub über einen bestimmten Zeitraum); • in Form von Zeitguthaben (z. B. ein Monat pro Jahr). <p>In der Bestimmung wird jetzt speziell darauf hingewiesen, dass ungeachtet der gewählten Option die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind.</p> <p>Die Gesamtdauer des Urlaubs muss in jedem Fall mindestens 4 Monate betragen!</p>

<p>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;</p>	<p>Dieser Punkt ermöglicht Regierungen/Sozialpartnern, Zugangskriterien festzulegen: Das Kriterium „Beschäftigungsdauer“ bezieht sich auf die Dauer des Erwerbslebens einer Person (unabhängig von der Anzahl der Arbeitgeber bzw. der Wochenarbeitsstunden) und das Kriterium „Betriebszugehörigkeitsdauer“ bezieht sich auf die Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber (unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden). Wer insgesamt zwölf Monate gearbeitet hat und eines oder beide Kriterien erfüllt, sollte das Recht haben, Elternurlaub zu nehmen. Dies bedeutet, dass die maximale Wartezeit zwölf Monate beträgt und ein anteiliger Anspruch nicht vorgesehen ist. Die Zugangskriterien lassen eine Auslegung, die bestimmte Arbeitnehmergruppen wie Teilzeit- oder Leiharbeiter ausschließen würde, nicht zu.</p> <p>Die Bestimmung stärkt das Recht auf Elternurlaub von befristet beschäftigten Arbeitnehmern, da jetzt unmissverständlich festgelegt ist, dass bei der Berechnung der Wartezeit im Fall aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber die Gesamtvertragsdauer berücksichtigt wird.</p>
<p>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;</p>	<p>Regierungen/Sozialpartner können allgemeine Kriterien (Nennung von Beispielen in Klammern – jedoch in überarbeiteter Fassung der Vereinbarung gestrichen) festlegen, die den Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen zu einer Verschiebung der Gewährung des Elternurlaubs berechtigen. Der Arbeitgeber muss in jedem Fall die betroffenen Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter anhören und jeden Antrag begründen. Wie auch sonst müssen die Mindestvorschriften der Vereinbarung eingehalten werden und die Dauer des Aufschubs muss angemessen sein und darf keinen Verlust von Ansprüchen zur Folge haben.</p> <p>Der Wortlaut dieser Bestimmung ist gegenüber dem ursprünglichen</p>

	<p>Text der Vereinbarung aus dem Jahr 1995, mit Ausnahme der Streichung einiger konkreter Beispiele für „berechtigte betriebliche Gründe“, fast unverändert geblieben. In Paragraph 2 Buchstabe e der Vereinbarung aus dem Jahr 1995 wurden ausdrücklich Situationen aufgeführt: „Beispielsweise bei saisonabhängiger Arbeit, wenn innerhalb der festgelegten Frist keine Vertretung gefunden werden kann, wenn ein erheblicher Anteil der Arbeitskräfte gleichzeitig Elternurlaub beantragt, wenn eine bestimmte Funktion von strategischer Bedeutung ist.“ Es wurde die Auffassung vertreten, dass diese Beispiele zu einer gewissen „Überladung“ des Textes geführt haben. Trotz ihrer Streichung bleiben sie jedoch als Beispiele für solche „berechtigten Gründe“ weiter gültig.</p>
<p>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.</p>	<p>Diese Textpassage blieb gegenüber der Fassung von 1995 unverändert.</p> <p>Diese Bestimmung sieht vor, dass „besondere Vorkehrungen“ getroffen werden können, um Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Umsetzung des Rechts auf Elternurlaub in kleinen Unternehmen behilflich zu sein, wo sich die Ausübung von Rechten und die Überwachung ihrer Gewährung stets schwieriger gestalten. Auch solche Vorkehrungen müssen natürlich die Mindestvorschriften einhalten.</p> <p>Wie jedoch bereits in Bezug auf Erwägungsgrund 23 erwähnt, ändert die Erlaubnis für besondere Vorkehrungen in Bezug auf KMU nichts an der Verpflichtung, das Recht der Arbeitnehmer von KMU auf Elternurlaub sicherzustellen.</p>
<p>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</p>	<p>Regierungen/Sozialpartner können somit Fristen vereinbaren. Die Fristen sollten nicht davon abhalten, Urlaub zu nehmen (unabhängig davon, ob der Urlaub auf Vollzeit- oder Halbzeitbasis genommen</p>

<p>der Festlegung dieser Fristen tragen die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner den Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Rechnung.</p>	<p>wird), und angemessen sein.</p> <p>Im Gegensatz zu Paragraf 3 Buchstabe d der Vereinbarung aus dem Jahr 1995 wird in dieser Bestimmung auch erwähnt, dass bei der Festlegung dieser Fristen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung getragen werden sollte.</p>
<p>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.</p>	<p>Diese neue Bestimmung ermöglicht den Regierungen/Sozialpartnern, Sonderregelungen für den Elternurlaub der Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit festzulegen. Dies können längere Urlaubszeiten, höhere Altersgrenzen für die Kinder o. Ä. sein.</p>

Paragraf 4: Adoption

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
1. Die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner prüfen, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern gerecht zu werden.	Diese Bestimmung ist eine Umformulierung des Paragrafen 3 Buchstabe c der Vereinbarung von 1995 und macht deutlich, dass das Recht auf Elternurlaub auch für adoptierte Kinder gilt und dass die Regierungen und/oder die Sozialpartner prüfen müssen, ob zusätzliche Maßnahmen (im Vergleich zu den „normalen“ Elternurlaubsregelungen) eingeführt werden müssen, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern (d. h. in Bezug auf die Länge der Adoptionsurlaub, Bezahlung etc.) gerecht zu werden.

Paragraf 5: Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
	Dieser neue Paragraf 5 basiert groÙteils auf Teilen des Paragrafen 2 der Vereinbarung von 1995. Es wurde ein Satz über die Bedeutung des Einkommens als maßgeblicher Faktor für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs eingefügt.
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.	Als allgemeine Regel sollte die Rückkehr des Arbeitnehmers auf den früheren Arbeitsplatz gelten. Arbeitnehmer, die ihren Elternurlaub auf Teilzeitbasis oder sonstiger Nichtvollzeitbasis nehmen, sollten natürlich im gleichen Job weiterarbeiten.
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.	Die Arbeitnehmer müssen während der Dauer des Elternurlaubs alle ihre Rechte bewahren und während dieses Zeitraums dieselben Rechte erwerben wie die anderen Arbeitnehmer. Dies gilt unabhängig davon, wie der Urlaub genommen wird (z. B. Vollzeit oder Teilzeit).
3. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.	Dieser Punkt sollte nicht dahingehend ausgelegt werden, einer Schwächung der vertraglichen Vereinbarungen zwischen den beiden Parteien durch die Arbeitgeber Vorschub zu leisten. Es sollte sich nicht um eine Unterbrechung des Arbeitsvertrags oder -verhältnisses handeln.
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.	Diese Bestimmung soll die Arbeitnehmer vor Entlassungen schützen. Es ist ein Recht, das per Gesetz oder auf dem Wege eines Tarifvertrags, der für alle Arbeitnehmer gilt, gewährleistet werden muss. Im Vergleich zur Version in Paragraf 2 Nr. 6 der Vereinbarung von 1995 wurde diese Bestimmung erheblich gestärkt. Sie sieht für die Arbeitnehmer nicht nur Schutz gegen Kündigung vor, sondern auch

	vor „Benachteiligung“ aufgrund einer Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub.
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.	Die Regierungen sollten die Aufrechterhaltung der Sozialversicherungsansprüche (insbesondere der Leistungen bei Krankheit) während des Elternurlaubs vorsehen. Diese Bestimmung sollte mit Erwägungsgrund 18 und 19 der „allgemeinen Erwägungen“ verknüpft und dazu genutzt werden, die Regierungen verstärkt aufzufordern, den Arbeitnehmern im Elternurlaub eine angemessene Vergütung/Beihilfe zu garantieren.
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.	Diese neue Bestimmung anerkennt das Einkommen als einen der maßgeblichen Faktoren für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs und ruft dazu auf, diesen Fragen auf nationaler Ebene Rechnung zu tragen und sie ebendort zu entscheiden.

Paragraf 6: Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
<p>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.</p> <p>Die entsprechenden Modalitäten zu diesem Absatz werden nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten festgelegt.</p>	<p>Diese neue Bestimmung schafft die Möglichkeit für flexible Arbeitsregelungen bei der Rückkehr der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub und behandelt die Einführung von Maßnahmen für den Wiedereinstieg und die Aufrechterhaltung der Kontakte mit dem Arbeitgeber während des Elternurlaubs.</p>
<p>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.</p>	<p>Es muss jedoch, wie bereits in Bezug auf Erwägungsgrund 22 erwähnt, hervorgehoben werden, dass dieser Paragraf die Erleichterung der Rückkehr nach dem Elternurlaub und die Absprache bezüglich Regelungen über geeignete Maßnahmen für den Wiedereinstieg behandelt. Die Ermutigung, den Kontakt nicht abreißen zu lassen, sollte daher keinesfalls dahingehend verstanden werden, dass es Arbeitgebern ermöglicht, den Arbeitnehmer unter Druck zu setzen, weniger Urlaub zu nehmen, einen Teil davon zu verschieben, während des Urlaubs gewisse Tätigkeiten zu übernehmen o. Ä.</p>

Paragraf 7: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
<p>Der Paragraf 7 entspricht unverändert dem Paragrafen 3 der Vereinbarung von 1995.</p>	
<p>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.</p>	<p>Die Vereinbarung sieht vor, dass Regierungen/Sozialpartner ein Recht auf Freistellung von der Arbeit wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheit oder Unfall von Familienangehörigen (d. h. nicht nur Kinder, es könnte also auch der Ehegatte oder ein älterer pflegebedürftiger Angehöriger sein), die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, festschreiben müssen. Im Gegensatz zur Bestimmung bezüglich des Elternurlaubs wird dieses Recht auf europäischer Ebene in der Vereinbarung nicht quantifiziert. Es bedarf gewerkschaftlicher Maßnahmen auf nationaler Ebene, um eine einheitliche Anwendung dieses Rechts zu gewährleisten.</p>
<p>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.</p>	<p>Die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme müssen von den Regierungen/Sozialpartnern festgelegt werden und können auf eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Jahr oder pro Vorfall beschränkt werden. Wie beim Elternurlaub sollten die Arbeitnehmer mit Anspruch auf Freistellung von der Arbeit wegen dringender familiärer Gründe über den vollen Anspruch verfügen (d. h. nicht anteilig).</p>

Paragraf 8: Schlussbestimmungen

Wortlaut der Vereinbarung	Auslegung/Kommentar
	Der Paragraf 8 entspricht unverändert dem Paragrafen 4 der Vereinbarung von 1995.
1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen anwenden odereinführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.	Dieser Punkt soll die Mitgliedstaaten daran erinnern, dass sie die in der Vereinbarung aufgeführten Mindestvorschriften auch verbessern können. Dies trägt auch dem Grundsatz von Artikel 153 des AEUV Rechnung.
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.	Diese sogenannte „Nicht-rückschrittsklausel“ stellt sicher, dass weder die Umsetzung noch die Anwendung der Vereinbarung als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes dienen darf. Das heißt konkret, dass die Umsetzung oder Anwendung der Richtlinie von den Mitgliedstaaten und Arbeitgebern nicht als Vorwand für die Senkung des vor der Umsetzung der Richtlinie erworbenen Schutzniveaus genutzt werden darf.
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.	Es besteht ein Recht der Sozialpartner aller Ebenen, Vereinbarung zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um den besonderen Bedürfnissen der Sozialpartner Rechnung zu tragen. In einem solchen Verfahren dürfen keine Änderungen vereinbart werden, die die in der europäischen Vereinbarung für Arbeitnehmer enthaltenen Grundsätze der Gleichbehandlung infrage stellen würden.
4. Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dem Ratsbeschluss spätestens zwei Jahre nach seinem Erlass nachzukommen, oder sie gewährleisten, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen vor Ende dieser Frist festlegen. Die Mitgliedstaaten haben, falls dies aufgrund	Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, die Bestimmungen der Richtlinie umzusetzen bzw. sicherzustellen, dass die Sozialpartner dies im Wege einer Vereinbarung tun. Im Falle von Schwierigkeiten oder der Annahme von Normen im Wege eines Tarifvertrags kann den

<p>besonderer Schwierigkeiten oder einer tarifvertraglichen Umsetzung notwendig sein sollte, längstens ein weiteres Jahr Zeit, dem Beschluss nachzukommen.</p>	<p>Mitgliedstaaten längstens ein weiteres Jahr gewährt werden (jeder Verzug muss jedoch gegenüber der Kommission begründet werden).</p>
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>7. Die Unterzeichnerparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlass des Ratsbeschlusses, wenn eine von ihnen einen entsprechenden Antrag stellt.</p>	
<p>Brüssel, den 18. Juni 2009</p>	

Anlagen

Anlage 1: Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Richtlinie über den Elternurlaub	35
Anlage 2: Zahlen und Fakten zum Elternurlaub in ganz Europa	39
Anlage 3: Allgemeiner Rahmen – Zahlen und Fakten zu anderen Urlaubsformen in ganz Europa (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Pflegeurlaub, Arbeitszeitregelungen usw.)	40
Anlage 4: Checkliste für die Umsetzung	47
Anlage 5: Weiterführende Literatur, Ressourcen und Links	48

Anlage 1: Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Richtlinie über den Elternurlaub

Die Rechtsprechung des EuGH (Gerichtshof der Europäischen Union, früher Europäischer Gerichtshof) konzentriert sich vor allem auf der Auslegung von Artikel 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub aus dem Jahr 1995. Bei der Berücksichtigung dieser Rechtsprechung muss sie auch in Verbindung mit den eventuellen Änderungen im Rahmen der Überarbeitung der Rahmenvereinbarung im Jahr 2010 gelesen werden und diesem Sachverhalt auch entsprechend Rechnung getragen werden.

Die gesamte nachstehend zitierte Rechtsprechung des EuGH ist hier abrufbar: <http://curia.europa.eu>.

- Zoi Chatzi/Ypourgos Oikonomikon

In einem Urteil vom 16. September 2010, der sogenannten griechischen „Rechtssache Chatzi“, stellte der EuGH fest, dass **Paragraf 2 Nr. 1** der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub nicht dahin ausgelegt werden kann, dass er einem Kind ein individuelles Recht auf Elternurlaub verleiht. Er ist auch nicht dahin auszulegen, dass die Geburt von Zwillingen ein Recht auf eine der Zahl der geborenen Kinder entsprechende Zahl von Elternurlaube eröffnet. Im Licht des Grundsatzes der Gleichbehandlung verpflichtet dieser Paragraf den nationalen Gesetzgeber jedoch, ein System des Elternurlaubs zu schaffen, das entsprechend der im betreffenden Mitgliedstaat bestehenden Situation Eltern von Zwillingen eine Behandlung gewährleistet, die ihren besonderen Bedürfnissen gebührend Rechnung trägt. Es ist Sache des nationalen Richters, zu prüfen, ob die nationale Regelung diesem Erfordernis entspricht, und diese nationale Regelung gegebenenfalls so weit wie möglich im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen. (Zoi Chatzi/Ypourgos Oikonomikon – Rechtssache C-149/10)

- Christel Meerts/Proost NV

In der belgischen „Rechtssache Meerts“ entschied der EuGH, dass sich aus den Zielen der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ergibt, dass die Wendung „Rechte, die der Arbeitnehmer ... erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ im Sinne von **Paragraf 2 Nr. 6** der Rahmenvereinbarung alle unmittelbar oder mittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile hinsichtlich Bar- oder Sachleistungen erfasst, auf die der Arbeitnehmer bei Antritt des Elternurlaubs einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat. Zu diesen Rechten und Vorteilen gehören diejenigen, die mit den Beschäftigungsbedingungen zusammenhängen, wie das Recht eines Vollzeitbeschäftigten, der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, darauf, dass bei einseitiger Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber eine Kündigungsfrist gilt, deren Länge sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bemisst und deren Ziel es ist, die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu erleichtern.

Gemäß der Rechtssache Meerts ist **Paragraf 2 Nrn. 6 und 7** der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dahin auszulegen, dass er im Fall der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ohne

schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist während eines auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs des Arbeitnehmers einer Berechnung der diesem zu zahlenden Entschädigung auf der Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts (z. B. Teilzeitbasis) entgegensteht.

Insoweit verweist zwar **Paragraf 2 Nr. 7** der Rahmenvereinbarung auf die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner, wenn es darum geht, den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs zu bestimmen, wozu auch gehört, in welchem Maß der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums weitere Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber erwerben kann, doch ist dieser Verweis bei teleologischer und systematischer Auslegung so zu verstehen, dass er Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung unberührt lässt, nach dem „die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen bleiben.“ Diese Gesamtheit von Rechten und Vorteilen wäre nämlich nicht gewährleistet, wenn im Fall der Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bei einer Kündigung während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis ein auf Vollzeitbasis angestellter Arbeitnehmer den Anspruch darauf verlore, dass die ihm zustehende Entlassungsentschädigung auf der Grundlage seines arbeitsvertraglichen Gehalts bestimmt wird. (Rechtssache C-116/08 Christel Meerts/Proost NV, 22. Oktober 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol

Ebenfalls in Bezug auf **Paragraf 2 Nr. 6** der Rahmenvereinbarung hat der EuGH entschieden, dass er einer nationalen Bestimmung wie der in einem Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol (L-VBG) entgegensteht, nach der Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben. (Rechtssache C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol – 22. April 2010)

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) u. a.

In der spanischen Rechtssache C-537/07 Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) u. a. weist der EuGH auf den sehr wichtigen Punkt hin, dass **Paragraf 2 Nr. 6** der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub unmittelbare Wirkung hat und von dem Einzelnen vor einem nationalen Gericht geltend gemacht werden kann. Paragraf 2 Nr. 6 enthält nämlich die Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bestehen bleiben zu lassen, sowie die Verpflichtung, diese Rechte einschließlich sämtlicher inzwischen erfolgter Änderungen im Anschluss an den Elternurlaub anzuwenden. Paragraf 2 Nr. 6, der jede Beeinträchtigung der Rechte der Arbeitnehmer, die sich dafür entschieden haben, einen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, vermeiden soll, verpflichtet somit sowohl die nationalen Behörden als auch die Arbeitgeber allgemein und unmissverständlich, Rechte, die bereits erworben wurden, und Rechte, die gerade erworben werden, anzuerkennen sowie zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub weitere Rechte erwerben können, als ob der Elternurlaub nicht stattgefunden hätte. Daher erscheint der Inhalt von Paragraf 2 Nr. 6 hinreichend genau, so dass diese Bestimmung von einem Einzelnen geltend gemacht und vom Gericht angewandt werden kann.

Außerdem erlaubt **Paragraf 2 Nrn. 6 und 8** der Rahmenvereinbarung es, bei der Berechnung der Rente wegen dauernder Invalidität eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen, dass er einen Elternurlaub in Teilzeit in Anspruch genommen hat, während dessen Dauer er proportional zu dem bezogenen Gehalt Beiträge geleistet und Rentenansprüche erworben hat.

Zum einen regelt **Paragraf 2 Nr. 6** dieser Rahmenvereinbarung nämlich nicht die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis während der Dauer des Elternurlaubs, sondern verweist für die Bestimmung des Status des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses einschließlich des Umfangs, in dem der Arbeitnehmer während der Dauer dieses Urlaubs weiter Ansprüche gegen den Arbeitgeber und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit erwirbt, auf die nationalen Rechtsvorschriften und die Tarifverträge. Zum anderen bezieht sich **Paragraf 2 Nr. 8** dieser Rahmenvereinbarung auf die Aufrechterhaltung von Leistungen der sozialen Sicherheit während des Zeitraums, in dem der Arbeitnehmer einen Elternurlaub in Anspruch nimmt, ohne dabei den Mitgliedstaaten eine konkrete Verpflichtung insoweit aufzuerlegen. Folglich verpflichten diese Bestimmungen die Mitgliedstaaten nicht, den Arbeitnehmern während der Zeit, in der diese einen Elternurlaub in Teilzeit in Anspruch nehmen, zu garantieren, dass sie Rechte auf künftige Leistungen der sozialen Sicherheit in demselben Umfang erwerben werden, als ob sie weiter eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt hätten.

Was **Paragraf 2 Nr. 8** der Rahmenvereinbarung anbelangt, so erlegt er den Mitgliedstaaten keine Verpflichtungen außer derjenigen auf, die sozialversicherungstechnischen Fragen im Zusammenhang mit dieser Rahmenvereinbarung gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu prüfen und zu entscheiden. Insbesondere verpflichtet er sie nicht, während der Dauer des Elternurlaubs die Kontinuität der Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherheit vorzusehen.

Derzeit (März 2011) ist auch eine Rechtssache aus Spanien anhängig, in der dem EuGH die folgenden Fragen in Bezug auf die Rahmenvereinbarung vorgelegt wurden:

1. Ist **Paragraf 2 Nr. 6** der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 dahin auszulegen, dass die Wahrung der Rechte, die der Arbeitnehmer zu erwerben im Begriff war, eine Rente auf Lebenszeit wegen einer dauerhaften, vollständigen und den üblichen Beruf betreffenden Berufsunfähigkeit einschließt, die während der Inanspruchnahme eines einjährigen Elternurlaubs in Form eines verkürzten Arbeitstags mit entsprechender Kürzung des Arbeitsentgelts durch eine Berufskrankheit verursacht wurde, die sich der Arbeitnehmer bei seiner Tätigkeit für das den Elternurlaub gewährende Unternehmen zuzog und die während des Elternurlaubs auftrat, wenn berücksichtigt wird, dass die Erbringung der Leistung durch die Sozialversicherung stellvertretend für das Unternehmen kraft des für Berufsrisiken wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bestehenden Pflichtversicherungsverhältnisses erfolgt?
2. Bei Bejahung der ersten Frage: Ist der genannte **Paragraf 2 Nr. 6** dahin auszulegen, dass die darin enthaltene Garantie durch eine nationale Regelung verletzt wird, nach der für die Festsetzung der Höhe der Rente wegen dauerhafter Berufsunfähigkeit infolge einer

Berufskrankheit das dem betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und die auf dessen Grundlage tatsächlich entrichteten Beiträge in den letzten zwölf Monaten vor dem ursächlichen Umstand zugrunde gelegt werden, in denen der Arbeitnehmer überwiegend den genannten Elternurlaub mit einem verkürzten Arbeitstag und entsprechend gekürztem Arbeitsentgelt sowie geringerer Beitragsbemessungsgrundlage in Anspruch nahm, ohne dass ein Berichtigungsfaktor in Betracht kommt, der eine Verwirklichung des mit der Gemeinschaftsregelung verfolgten Zieles gestattet?

3. Jedenfalls und unabhängig von der Beantwortung der ersten beiden Fragen: Sind die Paragraphen 2 Nr. 8 und 4 Nr. 2 der Richtlinie 96/34 dahin auszulegen, dass die darin festgelegten Verpflichtungen und Regeln mit einer Berechnungsregelung wie der beschriebenen unvereinbar sind?

(Rechtssache C-452/08 – Emilia Flores Fanega/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) und Bolumburu S.A.)

Anlage 2: Zahlen und Fakten zum Elternurlaub in ganz Europa

Tabelle 1: Bezahlter Elternurlaub in ausgewählten europäischen Ländern

Unbezahlt	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Pauschalzahlung	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Lohnproportionale Zahlung	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Quelle: Maron, Leila, Danièle Meulders und Sile O'Dorchai (2008) „Parental leave in Belgium“, Brussels Economic Review/Cahiers Economiques de Bruxelles, Bd. 51, Nr. 2/3, Sommer/Herbst)

Tabelle 2: Inanspruchnahme von Elternurlaub in ausgewählten europäischen Ländern

Land	% der Inanspruchnahme
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Hoch für Mütter, unter 10 % der infrage kommenden Väter außer SE
ES, FR, NL	Mittelwert für Mütter (1/3 zu 2/3 der förderfähigen Frauen), sehr niedrig für Väter außer in den NL (über 10 %, oft Teilzeit)

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Anlage 3: Allgemeiner Rahmen – Zahlen und Fakten zu anderen Urlaubsformen in ganz Europa (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Pflegeurlaub, Arbeitszeitregelungen usw.)

Tabelle 1: Mutterschaftsurlaub in ausgewählten Ländern Europas

Dauer	Land
18+ Wochen	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 Wochen	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 Wochen	DE, MT

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Tabelle 2: Ersatz Einkommen im Mutterschaftsurlaub in ausgewählten Ländern Europas

Höhe des Einkommens	Land
100 % des Durchschnitts- oder Grundeinkommens	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70-99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Unter 70 %	CZ, SK

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Tabelle 3: Recht auf bezahlten Vaterschaftsurlaub in ausgewählten Ländern Europas

Kein Recht auf bezahlten Vaterschaftsurlaub	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
1-5 Tage	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
6-10 Tage	BE, DK, EE, LV, UK
10+ Tage	ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Table 4: Gesetzliche Urlaubsansprüche in ausgewählten Ländern Europas

	Mutterschaftsurlaub	Vaterschaftsurlaub	Elternurlaub	Urlaub bei Krankheit eines Kindes
Österreich	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgien	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Kroatien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I + TR	☛☛☛ 20-40☛
Tschechische Rep.	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9 >
Dänemark	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ F	☛
Estland	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4 >
Finnland	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ F	⊖ FN
Frankreich	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ *FN I	☛☛
Deutschland	☛☛☛	⊖	☛☛☛☛ (*) F	☛☛☛☛ 25☛
Griechenland				
a. Privatwirtschaft	☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛
b. öffentlicher Sektor	☛☛☛	☛	☛☛ I	⊖
Ungarn	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ * F	☛☛☛☛ 14-UNBEGRENZT
Island	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛☛ F u. I	⊖
Irland	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛☛ 3☛
Italien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 2
Niederlande	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 10☛
Norwegen	⊖ FN	☛	☛☛☛☛ F u. I	☛☛☛☛ 10-15
Polen	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛☛ 14☛
Portugal	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 15-30 F☛
Slowenien	☛☛☛	☛☛	☛☛☛☛ F	☛☛☛☛ 7-15 >☛
Spanien	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 2-4☛
Schweden	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛☛ F u. I	☛☛☛☛ 120 F
UK	☛☛	☛☛	☛☛ I	☛

(Quelle: Basiert auf Tabelle in Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series Nr. 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, S. 36-37. Abrufbar auf der Website von LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Legende zu Tabelle 4:

Spalten für Mutterschafts-, Vaterschafts-, Elternurlaub und Urlaub bei Krankheit eines Kindes:

- - kein gesetzlicher Anspruch; im Falle von Mutterschaftsurlaub, dies schließt Länder ein, die Frauen keinen zusätzlichen Urlaub bei Schwangerschaft und Geburt gewähren
- ◆ - gesetzlicher Anspruch, jedoch unbezahlt, einschließlich der EU-Mitgliedstaaten, die Maßnahmen *im Fall höherer Gewalt* gemäß der Richtlinie über den Elternurlaub vorsehen
- ◆ ◆ - gesetzlicher Anspruch, bezahlt, jedoch *entweder* niedrige Pauschalzahlung *oder* einkommensabhängig zu weniger als 66 % des Voreinkommens *oder* nicht für die volle Urlaubsdauer
- ◆ ◆ ◆ - gesetzlicher Anspruch, für alle bezahlt - oder ein Teil der Urlaubsdauer für alle Eltern bezahlt zu mehr als 66 % des Voreinkommens Wenn es eine Obergrenze für die Zahlungen gibt, ist der zweite oder dritte Blickfangpunkt in Klammern gesetzt, z. B. ◆◆◆.

Spalte Mutterschaftsurlaub:

TR = Teil des Mutterschaftsurlaubs auf den Vater übertragbar.

Spalte Elternurlaub:

* Alle Eltern mit Kleinkind erhalten die Zahlung, unabhängig davon, ob sie Urlaub nehmen oder nicht.

F = familienbezogenes Recht

F = individuelles Recht

F u. I = ein Teil als familienbezogener Anspruch und ein Teil als individueller Anspruch

Spalte Urlaub bei Krankheit eines Kindes

Anzahl der bezahlten Urlaubstage pro Jahr und Mitarbeiter (oder pro Familie, wenn **F** angegeben ist);

eine Zahlenfolge (z. B. „15-30“) zeigt an, dass der Urlaub abhängig vom Alter oder der Anzahl der Kinder variiert; ein Zahl gefolgt von „>“ gibt die Höchstzahl an Urlaubstagen pro Krankheitsvorfall an, bei weiteren Krankheitsvorfällen jedoch zusätzliche Urlaubstage.

Zahl gefolgt von ◆ gibt zusätzliche Urlaubsansprüche für andere Familienangehörige als Kleinkinder und/oder Situationen schwerer Krankheit an.

Länderfußnoten (FN):

- **Tschechische Republik:** Elternurlaub kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes genommen werden, Leistung jedoch bis zum Alter von vier Jahren bezahlt. Eltern können für jede Erkrankung eines Kindes höchstens neun Tage Urlaub nehmen, können jedoch so oft wie nötig Urlaub nehmen.

- **Finnland:** Die Gesamtdauer des Urlaubs nach der Entbindung umfasst auch gering bezahlten Erziehungsurlaub („Häusliche Betreuung“). Alle Arbeitnehmer können Urlaub nehmen, um ein krankes Kind zu betreuen, Dauer und Bezahlung sind tarifvertraglich festgelegt.
- **Frankreich:** Elternurlaubsgeld für Eltern mit einem Kind nur bis sechs Monate nach Ende des Mutterschaftsurlaubs ausgezahlt.
- **Deutschland:** Elternurlaubsgeld bis maximal 28 Monate; Rest der dreijährigen Urlaubszeit unbezahlt.
- **Griechenland:** a = Beschäftigte in der Privatwirtschaft; b = Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Arbeitnehmerinnen beider Sektoren können einen Anspruch auf verkürzte Arbeitszeit im Privatsektor in einen Vollzeiturlaub von bis zu 3¼ Monaten und im öffentlichen Sektor in einen von bis zu 9 Monaten umwandeln. Diese zusätzliche Urlaubsoption ist in der in der Tabelle aufgeführten Gesamtzeit für den Urlaub nach der Entbindung – Angabe der Urlaubstage, wenn beide Elternteile im selben Sektor arbeiten – nicht berücksichtigt.
- **Ungarn:** Versicherte Eltern erhalten bis zum dritten Geburtstag des Kindes Elterngeld in Höhe von 70 % des Voreinkommens, danach einen Pauschalbetrag; das erste Jahr kann nur von der Mutter in Anspruch genommen werden. Einer der beiden Elternteile von Familien mit drei oder mehr Kindern kann in der Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des jüngsten Kindes Urlaub nehmen.
- **Island:** Das Gesetz unterscheidet nicht zwischen Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, es spricht von Geburtsurlaub; ein Teil davon ist für Mütter, ein Teil für Väter und Teil für die Eltern, nach Belieben aufteilbar. Die Gesamtdauer des Urlaubs nach der Entbindung umfasst auch einen Zeitraum unbezahlten Urlaubs nach dem Elternurlaub.
- **Italien:** Der Elternurlaub beträgt sechs Monate pro Elternteil, die Gesamturlaubsdauer pro Familie darf jedoch zehn Monate nicht überschreiten.
- **Norwegen:** Es gibt keinen eigenen Mutterschaftsurlaub; ein Teil des Elternurlaubs ist Frauen vor und nach der Geburt vorbehalten.
- **Portugal:** „Mutterschaftsurlaub“ wurde ersetzt durch „erster Elternurlaub“. Die Gesamtdauer des Urlaubs nach der Entbindung umfasst auch einen Zeitraum unbezahlten Urlaubs nach dem Elternurlaub.
- **Schweden:** Es gibt keinen eigenen Mutterschaftsurlaub; ein Teil des bezahlten Elternurlaubs von 480 Tagen ist Frauen vorbehalten. Jeder Elternteil kann bis zum 18. Lebensmonat des Kindes Elternurlaub zu nehmen; die 480 Tage bezahlter Urlaub können jedoch genommen werden, bis das Kind acht Jahre alt ist.

Tabelle 5: Recht auf Adoptionsurlaub in ausgewählten EU-Ländern

Adoptionsurlaub	Land
Wie Elternurlaub	AT, LT, RO, SE
Wie Mutterschafts- und Elternurlaub	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Wie Mutterschaftsurlaub	PL, UK
Wie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	ES

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Table 6: Recht auf Adoptionsurlaub in ausgewählten EU-Ländern (2)

Land	Dauer	Bezahlung
BE	4-6 Wochen und Elternurlaub	
BU	6 Monate für jeden Elternteil	unbezahlt
DE	3 Jahre	67 % mit Obergrenze
DK	32-40 Wochen	wie Elternurlaub
EE	10 Wochen	100 % des Durchschnittseinkommens
FI	234 Arbeitstage	wie Elternurlaub, für 234 Tage
FR	10 Wochen	Wie Mutterschaftsurlaub
IE	40 Wochen	24 Wochen bezahlt
LV	10 Tage	
LU	8 Wochen (Mutterschafts-) und Elternurlaub	100 % des Gehalts/Pauschalzahlung für Elternurlaubszeit
MT	3 Monate für beide Elternteile	unbezahlt
NL	4 Wochen	Mutterschaftsgeld
PT	100 Tage für beide Adoptivelternteile	Sonderbeihilfe
SI	120-150 Tage je nach Alter des Kindes	Ja

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Tabelle 7: Recht auf Pflegeurlaub in ausgewählten EU-Ländern

Land	Dauer	Bezahlung
AT	1-2 Wochen	Ja
BE	10 Tage (oder mehr unbezahlt)	Ja
DE	5 Tage für Kinder	Ja
EE	bis 14 Tage mit Pflegenachweis	80-100 %,
EL	4-12 Tage für Kinder	Ja
ES	2 Tage	Ja
LU	5 Arbeitstage pro Jahr	100 % des Gehalts

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Tabelle 8: Unterschiedliche nationale Muster der Frauenerwerbstätigkeit

Erwerbsquoten/Teilzeit- oder Vollzeitanteil	Land
Hohe Erwerbsquoten und niedriger Teilzeitanteil	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Hohe Erwerbsquoten mit höherem Teilzeitanteil	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Niedrigere Erwerbsquoten, größtenteils Vollzeit	EL, ES, IT, MT, PL

(Quelle: PowerPoint-Präsentation D. Foden (Eurofound) anlässlich der EGB-Konferenz „Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub: Bewältigung der Herausforderungen“, 16. bis 17. Februar 2011 – Brüssel + Beiträge der Mitglieder des EGB-Frauenausschusses)

Anlage 4: Checkliste für die Umsetzung

Es sollte sichergestellt werden, dass die folgenden Punkte bei der Umsetzung der neuen Richtlinie über den Elternurlaub in Ihr nationales System berücksichtigt werden:

- Mindestens 4 Monate Elternurlaub vorgeschrieben
- Der Elternurlaub (oder zumindest ein Monat) ist nicht übertragbar zwischen den Elternteilen.
- Die Frage der Entgelte/Bezahlung wird behandelt.
- Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte und Leiharbeiter haben Anspruch auf Elternurlaub.
- Es wird auf die zunehmende Vielfalt der Familienstrukturen hingewiesen.
- Zur Berechnung der Wartezeit wird die Gesamtdauer der befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber berücksichtigt.
- Fristen bezüglich der Unterrichtung tragen den Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Rechnung.
- Für Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit werden spezielle Regelungen ausgearbeitet.
- Sonderregelungen werden ausgearbeitet, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern gerecht zu werden.

Anlage 5: Weiterführende Literatur, Ressourcen und Links

EGB und Geschlechtergleichstellung

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fühlt sich der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern nachdrücklich verpflichtet. Zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung bedarf es, die in Europa vorherrschende Anwesenheitskultur mit langen Arbeitszeiten zu durchbrechen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Frauen und Männer durch ein umfassendes Betreuungsangebot zu verbessern.

Auf der EGB-Website www.etuc.org finden Sie Informationen über eine Reihe politischer Initiativen des EGB auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und seine europäischen Sozialpartner – [BUSINESSEUROPE](#), die Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe ([UEAPME](#)) und der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft ([CEEP](#)) – haben sich als Hauptakteure des europäischen sozialen Dialogs verpflichtet, zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz beizutragen. Zu den Ergebnissen des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene im Bereich der Geschlechtergleichstellung zählen u. a.:

- [Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub](#) (überarbeitet) (2009)
- [„Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all“](#) (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- [Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter](#) (2005)

Darüber hinaus hat der EGB auch Positionspapiere für die Anhörungen der Kommission gemäß Artikel 154-155 des AEUV im Bereich der Geschlechtergleichstellung ausgearbeitet, zuletzt waren dies:

- [EGB-Stellungnahme zur Überarbeitung der Richtlinie „schwängere Arbeitnehmerinnen“ – 92/85/EWG \(Januar 2009\)](#)
- [EGB-Stellungnahme zur Überarbeitung der Richtlinie „schwängere Arbeitnehmerinnen“ – 92/85/EWG \(Dezember 2009\)](#)
- [EGB-Stellungnahme zur zweiten Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner über die Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG \(2008\)](#)
- [EGB-Stellungnahme zur ersten Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner über die Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG \(2008\)](#)
- [EGB-Stellungnahme zur zweiten Runde der Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene über die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben \(2007\)](#)
- [EGB-Stellungnahme zur ersten Runde der Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene über die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben \(2006\)](#)

Oder zu den sogenannten öffentlichen Konsultationen wie:

- [EGB-Antwort zur Konsultation der EK über die Nachfolgestrategie zum Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 \(2009\)](#)
- [EGB-Stellungnahme zur Mitteilung der Europäischen Kommission „Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern“ \(2008\)](#)

Darüber hinaus hat der EGB auch wichtige Entschlüsse und Positionen zu Fragen der Geschlechtergleichstellung beschlossen, zuletzt:

- [EGB-Entschließung – Empfehlungen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Gewerkschaften \(2011\)](#)
- [EGB-Entschließung „Verminderung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede“ \(2008\)](#)
- [EGB-Charta zu Gender-Mainstreaming in Gewerkschaften \(2007\)](#)

Schließlich noch andere diesbezügliche interessante EGB Publikationen (in englischer Sprache):

- [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) (2011)
- [From membership to leadership: advancing women in trade unions \(A resource guide \)](#) (2010)
- [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) (2010)
- [8 March Survey 2011](#) (2011)
- [8 March Survey 2010](#) (2010)
- [8 March Survey 2009](#) (2009)
- [8 March Survey 2008](#) (2008)
- [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) (2007)
- [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) (2007)

Andere Bücher, Berichte oder Artikel

Clauwaert, S. (2010) „Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive“, Transfer: European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, Europäische Kommission, Juni 2008

Europäische Kommission (2006) „Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries“ (2006) (Dieser englischsprachige Bericht (mit Zusammenfassung in Deutsch) enthält einen Überblick über die Maßnahmen der 25 EU-Mitgliedstaaten zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Darüber hinaus werden die drei EWR-Länder Island, Norwegen und Liechtenstein sowie die zwei Beitrittsländer Bulgarien und Rumänien behandelt. Er ist hier abrufbar: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>.

Europäische Kommission (2007) „Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights“, März 2007 (abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1778&langId=en>)

Europäische Kommission (2008) „Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries“, Juni 2008 (abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1778&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series Nr. 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills. (abrufbar auf der Website von LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/).

OECD (2011) Besseres für die Familien erzielen, Mai 2011, (abrufbar unter: http://www.oecd.org/document/47/0,3746,en_2649_34819_47690671_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) „Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee“, Sindacalismo Nr. 8, Oktober 2009, 47-76.

Thévenon, O. (2011) „Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis“, Population and Development Review, Band 37, Heft 1, März 2011, p. 57-87 (abrufbar unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> – Der Autor wertet die

umfassenden nationalen Daten der OECD-Familiendatenbank zu Faktoren wie Bedingungen für den Elternurlaub, Kinderbetreuungsangeboten und finanzieller Unterstützung für Familien aus. Dieser Artikel erörtert die Vielfalt der familienpolitischen Modelle in den 28 OECD-Ländern in Bezug auf die Balance zwischen ihren unterschiedlichen Zielen und ihren Mix von Instrumenten zur Umsetzung der Maßnahmen.)

Wall, K., et. al. (2009) „Family Policy in Council of Europe Member States“, Straßburg: Europarat, Juni 2009 (Abrufbar unter: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf; enthält zwei vom Expertenausschuss zu Sozialpolitik für Familien und Kinder in Auftrag gegebene Sachverständigenberichte: eine Vergleichsanalyse familienpolitischer Maßnahmen, einschließlich Urlaub, und einen Überblick über die Entwicklungen und Dynamik in einer Reihe von Mitgliedstaaten.)

Websites

Ressourcenzentrum des EGB: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (Online-Katalog des ETUI Documentationszentrums): <http://www.labourline.org>

Website der Europäischen Kommission – Bereich „Gleichstellung der Geschlechter“: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Internationales Netzwerk „Leave Policy and Research“ (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>