RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

Brüssel, den 27. August 2009 (28.08)
(OR. fr)

12761/09

SOC 477

VORSCHLAG

der:	Europäischen Kommission
vom:	30. Juli 2009
Betr.:	Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG

Die Delegationen erhalten in der Anlage den mit Schreiben von Herrn Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, an den Generalsekretär/Hohen Vertreter, Herrn Javier SOLANA, übermittelten Vorschlag der Europäischen Kommission.

Anl.: KOM(2009) 410 endgültig

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 30.7.2009
KOM(2009) 410 endgültig

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG

(Text von Bedeutung für den EWR)

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

1.1. Gründe und Ziele des Vorschlags

Mit der vorgeschlagenen Richtlinie soll der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die am 18. Juni 2009 von den europäischen branchenübergreifenden Sozialpartnern (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB) geschlossen wurde, Rechtskraft verliehen werden. Diese Rahmenvereinbarung ersetzt die vorherige Rahmenvereinbarung vom 14. Dezember 1995. Außerdem soll die Richtlinie 96/34/EG, durch die die erste Rahmenvereinbarung rechtskräftig wurde, aufgehoben werden.

Die neue Vereinbarung erhöht das individuelle Recht erwerbstätiger Frauen und Männer auf Elternurlaub von drei auf vier Monate und sieht verschiedene Verbesserungen und Klarstellungen in Zusammenhang mit der Ausübung dieses Rechts vor. Sie gewährleistet Schutz gegen Diskriminierung wegen Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub. Die Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach dem Elternurlaub wird erleichtert, insbesondere durch das Recht der Arbeitnehmer, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen. Die Vereinbarung und der vorliegende Vorschlag sollen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

1.2. Allgemeiner Kontext

Im März 2006 nahm die Kommission den Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)[1] an und verpflichtete sich, die bestehenden, 2005 nicht überarbeiteten EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung zu überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten. Die Richtlinie 96/34/EG war nicht überarbeitet worden.

Im Dezember 2007[2] forderte der Rat die Kommission auf, den Rechtsrahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und eventuellen Verbesserungsbedarf zu prüfen.

Das Europäische Parlament hat wiederholt Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben und insbesondere einen Ausbau der geltenden Rechtsvorschriften über Elternurlaub verlangt. In seiner Entschließung vom 3. September 2008[3] vertrat das Europäische Parlament den Standpunkt, dass sich die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in folgenden Punkten verbessern lässt: Schaffung von Anreizen für Väter, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, Ausbau der Arbeitnehmerrechte von Arbeitnehmern, die Elternurlaub nehmen, Flexibilisierung der Urlaubsregelungen, Verlängerung der Dauer des Elternurlaubs und Erhöhung der Vergütung während einer solchen Auszeit.

---

1 KOM(2006) 92.

2 Schlussfolgerungen des Rates: Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern bei Arbeitsplätzen, Wachstum und sozialem Zusammenhalt (SOC 385).

3 Entschließung des Europäischen Parlaments vom 3. September 2008 zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008 (2008/2047(INI)), Punkt 28.

Am 3. Oktober 2008 unterbreitete die Kommission zwei Legislativvorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, die den Mutterschaftsurlaub[4] bzw. die Situation von selbständig erwerbstätigen Frauen und mitarbeitenden Ehepartnern[5] betrafen. Begleitet wurde dieses „Vereinbarkeitspaket" von einem Sachstandsbericht über das Kinderbetreuungsangebot in der EU[6] und einer Mitteilung[7], in der die Kommission ankündigte, sie werde auf Antrag der Sozialpartner die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um einer neuen Vereinbarung über Urlaub aus familiären Gründen in Form eines Richtlinienvorschlags Rechtskraft zu verleihen.

1.3. Geltende Vorschriften

Nach der Richtlinie 96/34/EG zur Durchführung der Vereinbarung der Sozialpartner vom 14. Dezember 1995 haben erwerbstätige Männer und Frauen ein individuelles Recht auf einen mindestens dreimonatigen Elternurlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes. Dieses Recht sollte prinzipiell nicht übertragbar sein; allerdings haben viele Mitgliedstaaten die Übertragung des Anspruchs auf Elternurlaub von einem Elternteil auf den anderen zugelassen, was in der Praxis dazu geführt hat, dass Mütter längeren Elternurlaub als Väter genommen haben.

Für Arbeitnehmer, die Elternurlaub nehmen, sieht die Richtlinie des Weiteren Kündigungsschutz, das Recht auf Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz sowie die Aufrechterhaltung der Arbeitnehmerrechte während des Elternurlaubs vor. Sie legt die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Elternurlaub und die Einzelheiten der Anwendung fest, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern auf nationaler Ebene beschlossen werden können.

Schließlich räumt sie den Arbeitnehmern das Recht ein, wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben.

1.4. Übereinstimmung mit der Politik und den Zielen der Europäischen Union in anderen Bereichen

Das Ziel dieses Vorschlags steht im Einklang mit den politischen Grundsätzen der EU und insbesondere mit der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Eine ausgewogenere Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Müttern und Vätern durch verbesserte Bedingungen für die Inanspruchnahme von Elternurlaub kann den Abbau des geschlechtsspezifischen Unterschieds bei den Beschäftigungsquoten – eines der Ziele der Lissabon-Strategie – fördern. Außerdem stellt der Vorschlag einen Beitrag zu den

---

[4] Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (KOM(2008) 637 endg.).

[5] Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG (KOM(2008) 636 endg.).

[6] Bericht „Umsetzung der Barcelona-Ziele auf dem Gebiet der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter" (KOM(2008) 638 endg.; technischer Anhang, SEK(2008) 2597).

[7] Mitteilung der Kommission „Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben", KOM(2008) 635 endg.

Maßnahmen dar, mit denen der demografischen Herausforderung in Europa begegnet werden soll.

2. ANHÖRUNG BETROFFENER KREISE UND FOLGENABSCHÄTZUNG

2.1. Anhörung

In Übereinstimmung mit Artikel 138 EG-Vertrag hat die Kommission die europäischen Sozialpartner zur Frage gehört, wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verbessert werden kann. In der ersten Runde der Anhörung[8], die am 12. Oktober 2006 eingeleitet wurde, stand die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen auf EU-Ebene im Mittelpunkt. Alle Sozialpartner, die sich an der Anhörung beteiligten, bestätigten die Bedeutung der Vereinbarkeit, und die meisten Organisationen waren der Ansicht, dass es weiterer Maßnahmen bedarf. Allerdings gingen die Meinungen darin auseinander, was getan werden muss und auf welcher Ebene.

In der zweiten Anhörungsrunde[9], die am 30. Mai 2007 lanciert wurde, prüfte die Kommission verschiedene Möglichkeiten zur Verbesserung der geltenden Rechtsvorschriften über Mutterschutz und Elternurlaub und ging dabei auf neue Arten von Urlaub aus familiären Gründen (Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und Urlaub zur Pflege betreuungsbedürftiger Familienangehöriger) ein. In Bezug auf den Elternurlaub zeigte das Kommissionspapier verschiedene Bereiche auf, in denen die geltende Richtlinie verbessert werden könnte: Anreize für Väter, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, Arbeitnehmerrechte und Diskriminierungsverbot, Dauer des Elternurlaubs, flexible Urlaubsregelungen, Alter des Kindes, für das Elternurlaub genommen werden kann, sowie Bezahlung während des Elternurlaubs.

In dem Konsultationspapier wurden die Sozialpartner gebeten, 1. sich zu Zielen und Inhalt der Vorschläge zu äußern; 2. der Kommission mitzuteilen, ob sie beabsichtigen, entsprechend Artikel 138 Absatz 4 und Artikel 139 EG-Vertrag Verhandlungen aufzunehmen, sowie 3. die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub mit Blick auf eine Überarbeitung und einen Sachstandsbericht bis März 2008 zu prüfen.

In einem gemeinsamen Schreiben vom 11. Juli 2007 bestätigten EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME ihre Absicht, die Elternurlaubsregelungen zusammen mit anderen Regelungen zur Unterstützung von Eltern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie flexible Arbeitsregelungen und Kinderbetreuung sowie andere Urlaubsformen, zu prüfen, um beurteilen zu können, ob ein gemeinsames Vorgehen erforderlich ist. Auf dem Dreigliedrigen Sozialgipfel vom 13. März 2008 wurde ein Sachstandsbericht vorgelegt, in dem die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner sich darauf einigten, im Rahmen umfassenderer Arbeiten zur Problematik der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gemeinsam tätig zu werden, um die Ziele der Richtlinie über Elternurlaub leichter zu erreichen.

Am 11. September 2008 teilten die Sozialpartner der Kommission mit, dass sie formelle Verhandlungen aufnehmen wollen, um die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub zu

---

8 SEK(2006) 1245.
9 SEK(2007) 571.

überarbeiten. Die formellen Verhandlungen wurden am 17. September 2008 aufgenommen und nach sechs Monaten und sieben Verhandlungsrunden am 23. März 2009 abgeschlossen. Am 18. Juni 2009 unterzeichneten die Generalsekretäre von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB die überarbeitete Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Namen ihrer Organisationen und ersuchten die Kommission, diese dem Rat mit Blick auf einen für alle Mitgliedstaaten rechtsverbindlichen Beschluss vorzulegen.

Bei der Ausarbeitung des „Vereinbarkeitspakets" konsultierte die Kommission auch die Mitgliedstaaten und in diesem Bereich tätige europäische NRO zu denselben Optionen wie die Sozialpartner.

2.2. Einholung und Nutzung von Expertenwissen

Um zu beurteilen, welche Fortschritte bei der Umsetzung der Richtlinie über Elternurlaub in den Mitgliedstaaten in den mehr als zehn Jahren seit ihrer Verabschiedung sowie bei der Durchführung anderer Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erzielt wurden, konsultierten die europäischen Sozialpartner ihre Mitglieder auf nationaler Ebene und übermittelten ihnen hierzu im November 2007 einen Fragebogen. Die zur Analyse der eingegangenen Informationen eingesetzte Ad-hoc-Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit" trat zweimal zusammen, im Januar und im Februar 2008. Der für den Dreigliedrigen Sozialgipfel erstellte Sachstandsbericht vom März 2008 enthält die Analyse der Sozialpartner und befasst sich mit den Aspekten Urlaubs- und Arbeitsregelungen sowie Betreuungsinfrastrukturen.

Anlässlich der Ausarbeitung ihres „Vereinbarkeitspakets" gab die Kommission eine Studie über Kosten und Nutzen von Vereinbarkeitsmaßnahmen in Auftrag. Diese im Juni 2008 abgeschlossene Studie zeichnete mehrere Optionen für die Änderung der geltenden Rechtsvorschriften über Elternurlaub auf. Das von der Kommission eingerichtete Netz unabhängiger Rechtsexperten für die Gleichstellung von Männern und Frauen hat 2007 einen Bericht über die in den Mitgliedstaaten geltenden Regelungen zu Schwangerschaft und Mutterschaft sowie den elterlichen und Vaterschaftsrechten[10] vorgelegt.

2.3. Folgenabschätzung

Die Kommission stützte sich bei der Folgenabschätzung[11] auf die legislativen Optionen, die sie 2007 in ihrem Papier für die zweite Runde der Anhörung der Sozialpartner dargelegt hat. Die Folgenabschätzung, die dem Vorschlag über Mutterschaftsurlaub beigefügt war, umfasste auch die Option, die Bestimmungen für den Elternurlaub zu ändern. Die Möglichkeit einer Verlängerung des Elternurlaubs um einen Monat wurde positiv bewertet, unter der Voraussetzung, dass während des Elternurlaubs 66 % des letzten Erwerbseinkommens gezahlt werden und der zusätzliche Monat nur gewährt wird, wenn beide Elternteile vorher mindestens einen Monat Elternurlaub genommen haben.

Diese Option wurde von den Sozialpartnern nicht befürwortet, so dass das Fazit anders ausfällt. Zum einen mögen die direkten Kosten niedriger sein, da die Zahlung nicht zwingend vorgeschrieben ist. Zum anderen aber werden die Vorteile für erwerbstätige Eltern nicht so klar auf der Hand liegen und voraussichtlich weniger Eltern, insbesondere Väter, unbezahlten Elternurlaub nehmen.

---

10 Siehe http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de&moreDocuments=yes.

11 SEK(2008) 2526/2.

Die Kommission hat für den vorliegenden Vorschlag keine besondere Folgenabschätzung erstellt, da dies bei einem Vorschlag, mit dem einer Vereinbarung der Sozialpartner entsprechend Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag Rechtskraft verliehen wird, nicht erforderlich ist.

3. RECHTLICHE ASPEKTE DES VORSCHLAGS

3.1. Rechtsgrundlage

Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag.

Nach Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag erfolgt die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen der Sozialpartner in den durch Artikel 137 EG-Vertrag erfassten Bereichen „auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission." Ferner heißt es dort: „Der Rat beschließt mit qualifizierter Mehrheit, sofern nicht die betreffende Vereinbarung eine oder mehrere Bestimmungen betreffend einen der Bereiche enthält, für die nach Artikel 137 Absatz 2 Einstimmigkeit erforderlich ist. In diesem Fall beschließt der Rat einstimmig."

Ziel der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen Vereinbarung ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, um die „Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz" – ein unter Artikel 137 EG-Vertrag fallender Bereich – herzustellen. Somit handelt es sich um einen der Bereiche, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit entscheiden kann. Infolgedessen ist Artikel 139 Absatz 2 die angemessene Rechtsgrundlage für den Vorschlag der Kommission.

In Artikel 139 Absatz 2 ist die Einbindung des Europäischen Parlaments in das Legislativverfahren nicht vorgesehen. Gleichwohl wird die Kommission – wie sie dies bereits früher getan hat – das Parlament von ihrem Vorschlag in Kenntnis setzen, damit es, sofern es dies wünscht, ihr und dem Rat eine Stellungnahme übermitteln kann. Entsprechendes gilt für den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss.

3.2. Analyse der Vereinbarung

Entsprechend ihrer Mitteilung[12] zur Durchführung von Vereinbarungen nach Artikel 139 EG-Vertrag „stützt [die Kommission] ihre Vorschläge für Beschlüsse des Rates auf die Prüfung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats und der „Rechtmäßigkeit" aller Bestimmungen des Tarifvertrags nach dem Gemeinschaftsrecht, sowie der Einhaltung der Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen in Artikel [137 Absatz 2 Buchstabe b EG-Vertrag]." Diese Ex-ante-Bewertung wird nachstehend erläutert.

3.2.1. Repräsentativität und Mandat der Unterzeichnerparteien

Das Recht der Sozialpartner, angehört zu werden und Vereinbarungen auszuhandeln, die durch einen Beschluss des Rates durchgeführt werden sollen, beruht auf ihrer Repräsentativität. 1995 unterzeichneten die europäischen branchenübergreifenden

[12] Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM(93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993).

Sozialpartner EGB, CEEP und UNICE (heute „BUSINESSEUROPE“) die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub. Im Auftrag der Kommission 1999[13] und 2004[14] durchgeführte Studien ergaben, dass sich ihre Repräsentativität nicht wesentlich geändert hat und ihnen in der Zwischenzeit die wichtigsten branchenübergreifenden Sozialpartner der neuen Mitgliedstaaten als Mitglieder angehören.

BUSINESSEUROPE (Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa) ist nach wie vor die repräsentativste Arbeitgeberorganisation in der Europäischen Union mit Mitgliedern in allen Mitgliedstaaten, die alle Wirtschaftszweige und alle Unternehmenskategorien abdeckt. In der großen Mehrzahl der Mitgliedstaaten gehören die wichtigsten nationalen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände BUSINESSEUROPE an. Die Mitgliedsverbände spielen eine direkte oder indirekte Rolle bei den Tarifverhandlungen.

Der CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) vertritt in den meisten Mitgliedstaaten die Interessen von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung und Unternehmen, die Dienstleistungen im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse erbringen. Somit stärkt er die Repräsentativität der Arbeitgeber, vor allem im öffentlichen Sektor auf lokaler Ebene und in Branchen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse.

Der EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) vertritt die repräsentativsten Gewerkschaftsbünde in allen Mitgliedstaaten und ist nach wie vor bei weitem die größte europäische branchenübergreifende Gewerkschaftsorganisation. Seine Mitglieder spielen eine maßgebliche Rolle bei den Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten und vertreten alle Wirtschaftszweige. Der Verbindungsausschuss Eurocadres/CEC war als Teil der EGB-Delegation ebenfalls bei den Verhandlungen vertreten. Eurocadres (Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte) und CEC (European Managers – Europäischer Führungskräfteverband), die beiden europäischen branchenübergreifenden Organisationen, die die Interessen der Fach- und Führungskräfte vertreten, sind ordentliche Mitglieder der EGB-Delegation im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs, und stärken somit dessen Repräsentativität.

Die neue Vereinbarung wurde von denselben Parteien unterzeichnet wie die von 1995, nämlich von den drei allgemein anerkannten branchenübergreifenden Organisationen. Des Weiteren hat sich die UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) ebenfalls an den Verhandlungen beteiligt und die Vereinbarung unterzeichnet. Die UEAPME ist als europäische branchenübergreifende Organisation der Sozialpartner anerkannt, die eine bestimmte Unternehmenskategorie vertritt. Sie ist die wichtigste Interessenvertretung der KMU auf Ebene der EU und hat Mitglieder in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten, von denen einige aktiv an den Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene mitwirken. Somit stärkt die Organisation die Repräsentativität der Arbeitgeber.

Die Kommission hält fest, dass alle vier Organisationen von ihren nationalen Mitgliedern mit dem Mandat ausgestattet waren, Verhandlungen über Elternurlaub zu führen, und dass sie die Vereinbarung im Namen ihrer Mitglieder geschlossen haben. Die vier Organisationen befürworteten die Ergebnisse der Verhandlungen in Einklang mit ihren internen Entscheidungsverfahren. Somit sind die Bedingungen für die Repräsentativität erfüllt.

---

[13] Bericht über die Repräsentativität der Verbände der europäischen Sozialpartner, erster Teil, Institut für Arbeitswissenschaft der katholischen Universität Löwen, September 1999.

[14] Monografien über die Situation der Sozialpartner in den beitretenden und den Kandidatenländern, Institut für Arbeitswissenschaft der katholischen Universität Löwen, März 2004.

3.2.2. Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Vereinbarung

Die Kommission hat die einzelnen Paragrafen der Vereinbarung sorgfältig geprüft und keinen Widerspruch zum Gemeinschaftsrecht festgestellt. Die Pflichten der Mitgliedstaaten ergeben sich nicht unmittelbar aus der Vereinbarung selbst, sondern aus den Bestimmungen zur Durchführung der Vereinbarung gemäß der Richtlinie.

Der Gegenstand der Vereinbarung fällt in den Geltungsbereich von Artikel 137 EG-Vertrag und deckt sich mit den Ausführungen des Kommissionspapiers für die zweite Konsultationsrunde. Die Vereinbarung führt einige Anpassungen ein, hält jedoch an den zentralen Grundsätzen der bislang geltenden Vereinbarung fest. Sie legt Mindestvorschriften fest und räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, entsprechend Artikel 137 EG-Vertrag günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten. Nach Ansicht der Kommission sind daher die Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Vereinbarung erfüllt.

3.2.3. Bestimmungen über kleine und mittlere Unternehmen

Nach Artikel 137 Absatz 2 EG-Vertrag sollen Rechtsvorschriften im sozialen Bereich keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen oder mittleren Unternehmen entgegenstehen.

Wie in der ersten Vereinbarung wird in der neuen Vereinbarung der Situation von KMU besonders Rechnung getragen. Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe d hält ausdrücklich fest, „dass besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen kleiner Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden“. Weitere Paragrafen ermöglichen ein flexibles Vorgehen in Sachen Elternurlaub; auf diese Weise können die besonderen Bedürfnisse von Arbeitgebern in kleinen Unternehmen berücksichtigt werden (siehe Paragraf 3 Absatz 1 Buchstaben a und c, Paragraf 3 Absatz 2 und Paragraf 6 Absatz 1).

Keine der Bestimmungen führt zu unangemessenen Belastungen der KMU. Im Übrigen nahm die UEAPME als Interessenvertretung der KMU auf Ebene der EU an den Verhandlungen teil und befürwortete die Vereinbarung.

3.3. Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

Ziel des Vorschlags ist es, die allgemeinen europäischen Mindeststandards, die derzeit für die Gewährung von Elternurlaub für Arbeitnehmer mit Kleinkindern und deren Schutz im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gelten, zu aktualisieren und somit gleiche Bedingungen im äußerst wichtigen Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu schaffen. Dieses Ziel lässt sich nicht durch die Mitgliedstaaten allein, sondern nur durch eine gemeinschaftsweite Maßnahme erreichen. Sowohl die europäischen Sozialpartner als auch die Kommission sind überzeugt, dass eine Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich notwendig ist.

Allerdings legt die Vereinbarung lediglich allgemeine Grundsätze für den Elternurlaub fest; die Mitgliedstaaten können entscheiden, wie sie die Anwendung dieser Grundsätze in der Praxis regeln wollen. Durch häufige Hinweise auf den Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten und der nationalen Sozialpartner in bestimmten Bereichen vermeiden Vereinbarung und Vorschlag eine Überreglementierung, so dass die Bestimmungen an die jeweiligen Gegebenheiten des Arbeitsmarkts der Mitgliedstaaten angepasst werden können.

Die Tatsache, dass die wesentlichen Bestimmungen des Vorschlags (die für die konkreten Maßnahmen ausschlaggebend sind) von den rechtmäßigen Vertretern der Arbeitnehmer und

Arbeitgeber und nicht von der Kommission ausformuliert wurden, ist eine weitere Gewähr für die Einhaltung des Subsidiaritätsgrundsatzes.

Was die Verhältnismäßigkeit betrifft, so geht der Vorschlag nicht über das für die Verwirklichung der angestrebten Ziele erforderliche Maß hinaus. Er legt Mindeststandards fest, wobei es den Mitgliedstaaten unbelassen bleibt, strengere Regelungen einzuführen.

Die Maßnahme, die auf der richtigen Ebene erfolgt und angesichts der angestrebten Ziele nicht über das hinausgeht, was auf EU-Ebene absolut erforderlich ist, steht daher mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit im Einklang.

3.4. Wahl des Instruments

Mit dem Vorschlag soll eine Richtlinie ersetzt werden.

Der Begriff „Beschluss des Rates“ in Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag wird in der allgemeinen Bedeutung eines rechtsverbindlichen Instruments im Sinne von Artikel 249 EG-Vertrag verwendet. Es obliegt der Kommission, zu entscheiden, welches der drei Rechtsinstrumente (Richtlinie, Verordnung oder Entscheidung/Beschluss) am besten geeignet ist, und dieses dem Rat vorzuschlagen. Zweck der Vereinbarung ist es, Mindestvorschriften festzulegen; angesichts von Art und Inhalt der Vereinbarung empfiehlt sich eine indirekte Durchführung im Wege von Bestimmungen, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern in innerstaatliches Recht umzusetzen sind. Das geeignete Instrument ist daher eine Richtlinie des Rates mit der Vereinbarung als Anhang.

3.5. Entsprechungstabelle

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, mit denen sie diese Richtlinie umgesetzt haben, sowie eine Entsprechungstabelle zu übermitteln.

3.6. Europäischer Wirtschaftsraum

Da die Vereinbarung für den Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung ist, wird die Richtlinie nach einem entsprechenden Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses auch für die Nicht-EU-Mitgliedstaaten gelten, die dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Gemeinschaftshaushalt.

5. DETAILLIERTE ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN BESTIMMUNGEN

5.1. Wortlaut der Richtlinie

Artikel 1

Mit diesem Artikel wird die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, die der Richtlinie als Anhang beigefügt ist, in der Europäischen Union rechtsverbindlich, was Zweck eines Ratsbeschlusses im Sinne von Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag ist.

Artikel 2

Bei dem vorgeschlagenen Artikel handelt es sich um eine Standardformulierung in Bezug auf Sanktionen, die eine wirksame Durchführung der Rahmenvereinbarung gewährleisten soll. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs[15] wird festgelegt, dass es keine Obergrenze für die Schadenersatzleistung bei Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geben sollte. Die Einführung strafrechtlicher Sanktionen wird nicht verlangt. Die bestehende Rechtsprechung wird kodifiziert und die Richtlinie an die anderen Gleichstellungsrichtlinien angepasst.

Artikel 3, 5 und 6

Diese Artikel enthalten die üblichen Bestimmungen für die Umsetzung in einzelstaatliches Recht sowie besondere Bestimmungen für eine mögliche Umsetzung im Wege von Tarifverträgen. Die besonderen Bestimmungen wurden von den Sozialpartnern in der Vereinbarung festgehalten und entsprechen denjenigen der derzeit geltenden Richtlinie.

Artikel 4

Dieser Artikel besagt, dass durch diese Richtlinie die bislang geltende Richtlinie über Elternurlaub aufgehoben und ersetzt wird.

5.2. Wortlaut der Vereinbarung im Anhang der Richtlinie

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich nur auf Paragrafen der Vereinbarung, durch die die Bestimmungen der aktuellen Richtlinie geändert werden.

Paragraf 1: Ziel und Anwendungsbereich

Absatz 1 hält fest, dass mit der Vereinbarung der Pluralisierung der Familienstrukturen (u. a. Alleinerziehende, unverheiratete Paare und gleichgeschlechtliche Paare) Rechnung getragen werden soll, ohne die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich des Familienrechts in Frage zu stellen.

Absatz 3 stellt klar, dass die Vereinbarung für alle Arbeitsvertragsformen und Beschäftigungsverhältnisse gilt, auch für Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit.

Paragraf 2: Elternurlaub

Das Recht erwerbstätiger Frauen und Männer auf Elternurlaub wird von drei auf vier Monate pro Kind erhöht. Der allgemeine Grundsatz, dass Elternurlaub ein individuelles Recht ist, das nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden soll, wird beibehalten. Um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch Mütter und Väter zu fördern, sieht die Vereinbarung überdies vor, dass mindestens einer der vier Monate unter keinen Umständen übertragen werden kann (und somit verfällt, wenn nur ein Elternteil Elternurlaub nimmt).

Paragraf 3: Vorschriften für die Inanspruchnahme von Elternurlaub

---

[15] Rechtssachen C-180/95, *Draehmpaehl*, Slg. 1997, I-2195, und C-271/91, *Marshall*, Slg. 1993, I-4367.

Entsprechend Absatz 1 Buchstabe a ist sind bei der Entscheidung über eine flexible Inanspruchnahme von Elternurlaub sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber zu berücksichtigen.

In Absatz 1 Buchstabe b ist nach wie vor ein anspruchsbegründender Zeitraum von höchstens einem Jahr vorgesehen; es wird jedoch deutlich gemacht, dass im Fall von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen mit ein und demselben Arbeitgeber die Gesamtvertragsdauer für die Berechnung dieses Zeitraums zu berücksichtigen ist.

Die zur Orientierung dienende Aufzählung der Bedingungen, unter denen die Gewährung des Elternurlaubs verschoben werden kann, ist in Absatz 1 Buchstabe c gestrichen worden; die Kernaussage der Bestimmung bleibt jedoch unverändert.

Mit Absatz 2 wird die Einführung von Fristen auf nationaler Ebene vorgeschrieben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausüben will, den Arbeitgeber unterrichten muss. Bei der Festlegung dieser Fristen sind die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu berücksichtigen.

In Absatz 3 wird den Mitgliedstaaten und nationalen Sozialpartnern nahegelegt zu prüfen, ob die Regelungen für den Elternurlaub an die Bedürfnisse von Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit anzupassen sind.

Paragraf 4: Adoption

Entsprechend dieses Paragrafen soll geprüft werden, ob zusätzliche Maßnahmen auf nationaler Ebene erforderlich sind, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern gerecht zu werden. Das allgemeine Recht von Adoptiveltern auf Elternurlaub ist nach wie vor in Paragraf 2 Absatz 1 niedergelegt.

Paragraf 5: Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung

Nach Absatz 4 besteht fortan nicht nur Kündigungsschutz, sondern Schutz vor jeder Form einer Benachteiligung, die durch die Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub bedingt ist. Somit sind Arbeitnehmer, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, besser gegen eine entsprechende Diskriminierung geschützt.

Der zweite Satz von Absatz 5 stellt klar, dass Entscheidungen bezüglich der Bezahlung oder Vergütung während des Elternurlaubs von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern auf nationaler Ebene zu treffen sind. Es wird außerdem unterstrichen, wie wichtig der Aspekt Vergütung bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub ist.

Paragraf 6: Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Nach Absatz 1 haben die Arbeitnehmer das Recht, bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub ein anderes Arbeits- und/oder Arbeitszeitarrangement für eine bestimmte Dauer zu beantragen. Die Arbeitgeber müssen Anträge auf flexible Arbeitsregelungen im Licht des beiderseitigen Interesses prüfen und beantworten. Mit dieser Maßnahme soll auch für die Zeit nach dem Elternurlaub eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für erwerbstätige Eltern gefördert werden.

In Absatz 2 wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern empfohlen, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben und sich über geeignete Maßnahmen für den Wiedereinstieg abzustimmen. Auf diese Weise soll die Rückkehr nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

Paragraf 7: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

Die Aussage dieses Paragrafen bleibt unverändert.

Paragraf 8: Schlussbestimmungen

Dieser Paragraf übernimmt die allgemeinen Schlussbestimmungen der derzeit geltenden Vereinbarung, u. a. die Mindeststandardklausel, die besagt, dass die Mitgliedstaaten günstigere Regelungen als diejenigen der Vereinbarung einführen oder beibehalten können, sowie die Bestimmung über das Verbot eines verminderten Schutzniveaus.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG

(Text von Bedeutung für den EWR)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 139 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission[16],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Nach Artikel 137 des Vertrags unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter anderem auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

(2) Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene kann – falls sie es wünschen – entsprechend Artikel 139 Absatz 1 des Vertrags zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, führen. Nach Artikel 139 Absatz 2 des Vertrags können die Sozialpartner gemeinsam die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen in durch Artikel 137 des Vertrags erfassten Bereichen durch einen Beschluss des Rates beantragen.

(3) Am 14. Dezember 1995 hatten die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner (EGB, UNICE und CEEP) eine Rahmenvereinbarung über Elternurlaub geschlossen, die durch die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub[17] in Kraft gesetzt wurde. Diese Richtlinie hat maßgeblich dazu beigetragen, die Urlaubsregelungen für erwerbstätige Eltern in den Mitgliedstaaten so auszugestalten, dass diese ihre beruflichen und familiären Pflichten besser in Einklang bringen können.

(4) Entsprechend Artikel 138 Absätze 2 und 3 des Vertrags hörte die Kommission die europäischen Sozialpartner 2006 und 2007 zu der Frage, wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und insbesondere die bestehenden gemeinschaftlichen

---

16 ABl. C […] vom […], S. […].

17 ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

Rechtsvorschriften über Mutterschutz und Elternurlaub verbessert werden könnten, sowie zur Möglichkeit, neue Formen von Urlaub aus familiären Gründen, wie Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Urlaub zur Pflege von Familienangehörigen, einzuführen.

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

(6) Die genannten Sozialpartner haben am 18. Juni 2009 eine überarbeitete Rahmenvereinbarung über Elternurlaub unterzeichnet und der Kommission ihren gemeinsamen Antrag auf Durchführung dieser Rahmenvereinbarung durch einen Beschluss des Rates übermittelt.

(7) Im Rahmen ihrer Verhandlungen überarbeiteten die europäischen Sozialpartner die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub aus dem Jahr 1995 grundlegend. Daher sollte die Richtlinie 96/34/EG aufgehoben und durch eine neue Richtlinie ersetzt anstatt abgeändert werden.

(8) Da die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme, nämlich die gemeinschaftsweite Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für erwerbstätige Eltern sowie der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und sich daher besser auf Gemeinschaftsebene erreichen lassen, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

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

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

(11) Paragraf 1 Absatz 1 der Rahmenvereinbarung besagt, dass die Vereinbarung Mindestvorschriften festlegt. Dies steht in Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts im Bereich der Sozialpolitik.

(12) Paragraf 8 Absatz 1 hält fest, dass die Mitgliedstaaten günstigere Regelungen als diejenigen der Rahmenvereinbarung einführen oder beibehalten können.

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

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

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

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Diese Richtlinie setzt die im Anhang beigefügte überarbeitete Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die von den europäischen branchenübergreifenden Sozialpartnerorganisationen (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB) am 18. Juni 2009 geschlossen wurde, in Kraft.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Sanktionen bei einem Verstoß gegen die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen die zu deren Durchsetzung erforderlichen Maßnahmen. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und können auch Schadenersatzleistungen umfassen, die nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze limitiert werden dürfen. Die Mitgliedstaaten teilen diese Vorschriften der Kommission spätestens zu dem in Artikel 3 angegebenen Datum mit und unterrichten sie unverzüglich über alle späteren Änderungen dieser Vorschriften.

Artikel 3

1. Die Mitgliedstaaten erlassen bis spätestens [2 Jahre nach Erlass dieser Richtlinie] die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder sie sorgen dafür, dass die Sozialpartner die notwendigen Bestimmungen bis zu diesem Zeitpunkt durch Vereinbarung einführen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften bei. Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

2. Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines Tarifvertrags höchstens ein zusätzliches Jahr gewährt werden, um dieser Richtlinie nachzukommen. In diesem Fall informieren die Mitgliedstaaten die Kommission bis spätestens [Umsetzungstermin] entsprechend und begründen, warum dieser zusätzliche Zeitraum notwendig ist.

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

Artikel 4

Die Richtlinie 96/34/EG wird mit Wirkung vom [Umsetzungstermin einfügen] aufgehoben.

Artikel 5

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

Artikel 6

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am […]

Im Namen des Rates
Der Präsident
[…]

ANHANG

RAHMENVEREINBARUNG ÜBER ELTERNURLAUB

(ÜBERARBEITETE FASSUNG)

18. JUNI 2009

PRÄAMBEL

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

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

I – ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN

1. Gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 138 und 139,

2. gestützt auf Artikel 137 Absatz 1 Buchstabe c und Artikel 141 EG-Vertrag, den Grundsatz der Gleichstellung (Artikel 2, 3 und 13 EG-Vertrag) 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[18], 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[19], 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[20] und die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)[21],

3. gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 18. Dezember 2000 und deren Artikel 23 und 33 über die Gleichheit von Frauen und Männern bzw. die Vereinbarkeit von Berufs, Privat- und Familienleben,

---

18 ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.
19 ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.
20 ABl. L 46 vom 17.2.1997, S. 20.
21 ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

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

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

6. gestützt auf den am 22. März 2005 von den europäischen Sozialpartnern beschlossenen Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 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, sowie in Erwägung nachstehender Gründe:

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

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

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

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

11. Eine solche Anpassung sollte unter Berücksichtigung der immer größeren Vielfalt der Arbeitskräfte und der gesellschaftlichen Entwicklungen, u. a. der Pluralisierung der Familienstrukturen, nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten erfolgen.

12. In vielen Mitgliedstaaten haben Maßnahmen, mit denen Männer ermutigt werden sollen, in gleichem Maße familiäre Pflichten zu übernehmen, nicht zu den gewünschten Ergebnissen

geführt; um eine ausgewogenere Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern, sollten daher wirksamere Maßnahmen ergriffen werden.

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

14. Diese Rahmenvereinbarung ist eine der vereinbarungsfördernden Maßnahmen der europäischen Sozialpartner.

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

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

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

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

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

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

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

22. Elternurlaubsregelungen stellen darauf ab, erwerbstätige Eltern während einer bestimmten Zeitdauer zu unterstützen, damit sie dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Deshalb sollte besonders darauf geachtet werden, dass während des Elternurlaubs Kontakt mit dem

Arbeitgeber gehalten wird oder Absprachen für die Rückkehr auf den Arbeitsplatz getroffen werden.

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

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

II – INHALT

Paragraf 1: Ziel und Anwendungsbereich

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

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

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

Paragraf 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Frauen und Männer im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Versorgung des Kindes im Alter von bis zu acht Jahren. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.

2. Der Elternurlaub wird für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt; mit Blick auf die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern sollte er prinzipiell nicht übertragbar sein. Mindestens einer der vier Monate ist nicht übertragbar. Auf diese Weise soll eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile gefördert werden. Die Modalitäten, die den nicht übertragbaren Teil betreffen, werden auf nationaler Ebene gesetzlich und/oder tarifvertraglich festgelegt, wobei die Elternurlaubsregelungen, die bereits in den Mitgliedstaaten bestehen, berücksichtigt werden.

Paragraf 3: Modalitäten für die Inanspruchnahme von Elternurlaub

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

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

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

c) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß den einzelstaatlichen 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 sind diese nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten zu lösen;

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

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

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

Paragraf 4: Adoption

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

Paragraf 5: Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung

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

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

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

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

5. Sozialversicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern nach den einzelstaatlichen 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.

Vergütungsrelevante Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten geprüft und entschieden; dabei ist der Vergütung als einem der maßgeblichen Faktoren für die Inanspruchnahme von Elternurlaub Rechnung zu tragen.

Paragraf 6: Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

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

Die entsprechenden Modalitäten werden nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten festgelegt.

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

Paragraf 7: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

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

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

Paragraf 8: Schlussbestimmungen

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

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

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

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

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

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

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

Brüssel, den 18. Juni 2009

Für den EGB

John Monks

Generalsekretär

Im Namen der Gewerkschaftsdelegation

Für BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck

Generaldirektor

Für die UEAPME

Andrea Benassi

Generalsekretär

Für den CEEP

Ralf Resch

Generalsekretär