

Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

(14. Dezember 1995)

Präambel

Die vorliegende Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB dar zur Einführung von Mindestvorschriften im Bereich Elternurlaub als wichtiges Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

EGB, UNICE und CEEP ersuchen die Kommission, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit die Mindestvorschriften in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Irland durch einen Ratsbeschluß verbindlich werden.

I — Allgemeine Überlegungen

1. Gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 2, in Erwägung nachstehender Gründe:

2. Gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik erfolgt die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission.

3. Die Kommission hat ihre Absicht bekundet, eine Gemeinschaftsmaßnahme zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorzuschlagen.

4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hält in Punkt

16, der der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewidmet ist, fest, daß die Maßnahmen ausgebaut werden sollten, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen.

5. In der Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 heißt es, daß eine wirksame Politik der Chancengleichheit eines umfassenden und integrierten Konzepts zur Verbesserung der Organisation und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie zur Erleichterung der Rückkehr ins Berufsleben bedarf. Außerdem wird die wichtige Rolle der Sozialpartner in diesem Zusammenhang sowie bei der Schaffung der Möglichkeit für Frauen und Männer, Erwerbsleben und familiäre Verpflichtungen besser in Einklang zu bringen, anerkannt.

6. Die der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben dienenden Maßnahmen sollten die Einführung neuer und flexibler Arbeits- und Arbeitszeitgestaltungsformen fördern, die besser an die sich wandelnden Bedürfnisse der Gesellschaft angepaßt sind und sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

7. Die Familienpolitik sollte im Kontext der demographischen Veränderungen, der Auswirkungen des zunehmenden Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung, der Annäherung der Generationen und der Förderung der Teilnahme der Frauen am Berufsleben gesehen werden.

8. Die Männer sollten angeregt werden, ihren Anteil der familiären Verantwortung zu übernehmen, etwa indem sie durch Sensibilisierungsprogramme ermutigt werden, Elternurlaub zu nehmen.

9. Die vorliegende Vereinbarung ist eine Rahmenvereinbarung mit Mindestanforderungen und Bestimmungen zum Elternurlaub — in Abgrenzung zum Mutterschaftsurlaub und zu Fehlzeiten aus Gründen der höheren Gewalt —, die es den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern überläßt, die Art und Weise der Inanspruchnahme und die Anwendungsmodalitäten zu regeln, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen.

10. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Sachleistungen im Rahmen der Krankenversicherung während der Mindestdauer des Elternurlaubs vorsehen.

11. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem, falls dies unter Berücksichtigung der einzelstaatlichen Gegebenheiten und der Haushaltslage angemessen erscheint, die Aufrechterhaltung der geltenden Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherheit während der Mindestdauer des Elternurlaubs in Erwägung ziehen.

12. Die vorliegende Vereinbarung berücksichtigt das Erfordernis, die Anforderungen der Sozialpolitik zu steigern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu fördern und verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Zwänge zu vermeiden, die die Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen behindern könnten.

13. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber gerecht werden. Daher ist ihnen eine Sonderrolle bei der Umsetzung und Anwendung der vorliegenden Vereinbarung einzuräumen ;

haben die Unterzeichnerparteien folgendes vereinbart:

II — Inhalt

Bestimmung 1: Gegenstand und Anwendungsbereich

1. Diese Vereinbarung enthält Mindestanforderungen, die die Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Pflichten erwerbstätiger Eltern fördern sollen.

2. Sie gilt für alle Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts, die über einen in den Mitgliedstaaten gesetzlich, tarifvertraglich oder durch Gepflogenheiten geregelten Arbeitsvertrag verfügen oder in einem solchen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Bestimmung 2: Elternurlaub

1. Diese Vereinbarung verleiht allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vorbehaltlich der Bestimmung 2.2 bei Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes einen Anspruch auf Elternurlaub von mindestens drei Monaten, der bis zu einem von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festzulegenden Alter des Kindes, das höchstens acht Jahre betragen darf, genommen werden kann.

2. Im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vertreten die Unterzeichner der Vereinbarung den Standpunkt, daß das in der Bestimmung 2.1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub im Prinzip nicht übertragbar sein sollte.

3. Die Voraussetzungen für die Gewährung eines Elternurlaubs und die Anwendungsmodalitäten werden in den Mitgliedstaaten unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt. Insbesondere können die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner

- a) beschließen, ob der Elternurlaub als Vollzeiturlaub, als Teilzeiturlaub, in Abschnitten oder in Form von Arbeitszeitkonten gewährt wird;
- b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Dauer der Beschäftigung oder der Betriebszugehörigkeit abhängig machen, die auf keinen Fall ein Jahr überschreiten darf;

- c) die Voraussetzungen für die Gewährung des Elternurlaubs und die entsprechenden Anwendungsmodalitäten an die besonderen Umstände einer Adoption anpassen;
- d) die Fristen festlegen, vor deren Beginn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Absicht mitteilen muß, Elternurlaub zu nehmen, sowie Anfang und Ende dieses Urlaubs;
- e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung die Gewährung des Elternurlaubs aus sachlich gerechtfertigten Gründen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Ablauf verschieben kann (beispielsweise bei saisonabhängigem Arbeitsanfall, wenn während der für die Mitteilung vorgesehenen Frist kein Ersatz gefunden werden kann, falls ein erheblicher Teil der Belegschaft zur gleichen Zeit Elternurlaub beantragt, falls eine bestimmte Aufgabe strategisch wichtig ist). Schwierigkeiten, die sich aus der Anwendung dieser Bestimmung ergeben, sind gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten zu lösen;
- f) zusätzlich zur Bestimmung 3e besondere Vorkehrungen treffen, die den betrieblichen und organisatorischen Belangen kleiner Unternehmen entgegenkommen.

4. Damit die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub ausüben können, ergreifen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer, wenn sie Elternurlaub beantragen oder in Anspruch nehmen, vor Entlassung zu schützen.

5. Nach Beendigung des Elternurlaubs kehrt der Arbeitnehmer an denselben Arbeitsplatz zurück oder — falls dies nicht möglich sein sollte — erhält entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz.

6. Die bei Beginn des Elternurlaubs erworbenen oder zum Teil erworbenen Rechte bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs unverändert erhalten. Bei Beendigung des Elternurlaubs finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die aufgrund von gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten erfolgt sind.

7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner regeln den arbeitsrechtlichen Status des Arbeitnehmers für die Dauer des Elternurlaubs.

8. Die Fragen der sozialen Sicherheit, im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung, sind von den Mitgliedstaaten nach ihren Rechtsvorschriften zu prüfen und zu entscheiden, wobei der Bedeutung der Beibehaltung der Ansprüche auf Sozialleistungen nach den verschiedenen Versicherungsarten, vor allem im Krankheitsfall, Rechnung zu tragen ist.

Bestimmung 3: Abwesenheit aufgrund höherer Gewalt

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten aus dringenden familiären Gründen bei Krankheit oder Unfall, die die unmittelbare Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben.

2. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die genauen Voraussetzungen für die Anwendung der Bestimmung 3.1 und die Einzelheiten der Durchführung festlegen, und sie können dieses

Recht auf eine bestimmte Anzahl von Tagen und/oder Fällen im Jahr beschränken.

Bestimmung 4: Schlußbestimmungen

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

2. Die Umsetzung der Bestimmungen dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von der Vereinbarung erfaßten Bereich dienen. Das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei einer Änderung der Verhältnisse (auch der Einführung der Nichtübertragbarkeit) andere gesetzliche, ordnungspolitische oder tarifvertragliche Vorschriften zu erlassen, bleibt unberührt, sofern die Mindestanforderungen dieser Vereinbarung erfüllt werden.

3. Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der geeigneten, einschließlich der europäischen Ebene Vereinbarungen zu schließen, die diese Bestimmungen unter Berücksichtigung besonderer Umstände anpassen und/oder ergänzen.

4. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um diesem Ratsbeschluß spätestens zwei Jahre nach seiner Verabschiedung nachzukommen, oder vergewissern sich, daß die Sozialpartner¹ die notwendigen Bestimmungen vor Ablauf dieser Frist im Wege einer Vereinbarung umsetzen. Bei besonderen Schwierigkeiten oder einer Umsetzung auf dem Wege eines Tarifvertrags haben die Mitgliedstaaten zusätzlich bis zu einem Jahr Zeit, diesem Beschluß nachzukommen.

5. Die Verhütung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, die sich aus

der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben, geschieht im Einklang mit den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten.

6. Unbeschadet der jeweiligen Rolle der Kommission, der einzelstaatlichen Gerichte und des Gerichtshofs ist jede Frage im Hinblick auf die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene über die Kommission zunächst an die Unterzeichnerparteien weiterzuleiten, die eine Stellungnahme abgeben.

7. Falls eine der Unterzeichnerparteien dies beantragt, nehmen diese fünf Jahre nach dem Datum des Ratsbeschlusses eine Überprüfung der Anwendung dieser Vereinbarung vor.

¹ Im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum EG-Vertrag.