



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 19.6.2003
KOM(2003) 358 endgültig

BERICHT DER KOMMISSION

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

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINFÜHRUNG.....	3
2.	UNTER DIE RICHTLINIE FALLENDER PERSONENKREIS – ÖFFENTLICHER UND PRIVATER SEKTOR.....	3
3.	ALTER DES KINDES (EINSCHLIESSLICH ABWEICHUNGEN FÜR ADOPTIVKINDER).....	6
4.	DAUER DES ELTERNURLAUBS UND DIE ART DER INANSPRUCHNAHME (AUF VOLLZEIT- ODER TEILZEITBASIS, IN EINEM STÜCK ODER IN TEILEN)	9
5.	INDIVIDUELLES RECHT UND ÜBERTRAGBARKEIT ZWISCHEN ELTERNTEILEN	17
6.	VORAUSSETZUNGEN/MODALITÄTEN	21
7.	EINSCHRÄNKUNGEN UND KLEINE UNTERNEHMEN	25
8.	KÜNDIGUNGSSCHUTZ UND RECHT AUF WEITERBESCHÄFTIGUNG.....	27
9.	BESCHÄFTIGUNGSRECHTE UND -STATUS FÜR DEN ZEITRAUM DES ELTERNURLAUBS.....	31
10.	FERNBLEIBEN VON DER ARBEIT AUS GRÜNDEN HÖHERER GEWALT ...	34
	ANHANG I.....	42
	ANHANG II.....	53
	ANHANG III.....	56

1. EINFÜHRUNG

Am 3. Juni 1996 erließ der Rat die Richtlinie 96/34/EG über Elternurlaub (**Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub**, ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4; geändert durch Richtlinie 97/75/EG, ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 24). Mit dieser Richtlinie wurde die erste von den Sozialpartnern auf der Grundlage des Abkommens über die Sozialpolitik geschlossene Vereinbarung umgesetzt.

Der vorliegende Bericht basiert auf den Informationen, die der Kommission gemäß Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie zugesandt wurden, dem zufolge die Mitgliedstaaten die Kommission über ihre entweder durch Rechtsvorschriften oder durch Tarifvereinbarungen erfolgte nationale Umsetzung informieren müssen. Die Kommission hat den Mitgliedstaaten ferner einen kurzen Fragebogen zugesandt, so dass die zuvor erhaltenen Informationen durch die darauf eingegangenen Antworten ergänzt werden konnten. Die Kommission hat sich außerdem mit den Sozialpartnern und dem unabhängigen Netzwerk von Sachverständigen zu Fragen der Gleichstellung ins Benehmen gesetzt. Anzumerken ist, dass sich die der Kommission übermittelten Informationen inhaltlich und in Bezug auf die Detailgenauigkeit ziemlich stark unterscheiden. Der Inhalt dieses Berichts entspricht dem Stand vom November 2002.

2. UNTER DIE RICHTLINIE FALLENDER PERSONENKREIS – ÖFFENTLICHER UND PRIVATER SEKTOR

Die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die der Richtlinie als Anhang beigefügt ist und durch die Richtlinie in Kraft gesetzt wurde, gelten für alle Arbeitnehmer im öffentlichen und im privaten Sektor, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen (Bestimmung 1 Absatz 2). Eindeutig ist, dass auch Beschäftigte des öffentlichen Sektors unter diese Bestimmung fallen.

Land	Auf alle Arbeitnehmer anwendbar?	Kommentar
Österreich	Ja, mit einigen Ausnahmen	Ausnahmen: Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen mit kurzer Laufzeit: <ul style="list-style-type: none">• haben in keinem Fall Anspruch auf Elternurlaub, wenn ihr Arbeitsvertrag vor der Geburt des Kindes ausläuft (für gewerbliche Arbeitnehmer des Privatsektors; für bestimmte Arten von Lehrern mit aufeinanderfolgenden Jahresverträgen „VertragslehrerInnen“).• können ihren Elternurlaub im Prinzip nicht auf die Zeit nach Ende des Vertragszeitraums ausdehnen (problematischer im öffentlichen Sektor: Vertragsbedienstete mit Ausnahme von Hochschullehrern).

		<p>Privatsektor: Der Begriff Arbeiter/Angestellte umfasst auch Heimarbeiter (beiderlei Geschlechts) sowie weibliche Auszubildende.</p> <p>In Privathaushalten Beschäftigte (beiderlei Geschlechts) werden ausdrücklich erwähnt.</p> <p>Es folgt implizit, dass sich der Begriff Arbeitnehmer auf männliche Auszubildende und Beschäftigte bezieht, die weniger als 4076 österreichische Schilling pro Monat verdienen.</p> <p>Sonderbestimmungen für in der Landwirtschaft Beschäftigte sind in groben Zügen skizziert und mit den Rechtsvorschriften für den Privatsektor identisch.</p> <p>Öffentlicher Sektor: Es gelten die Bestimmungen für den Privatsektor im Prinzip auch für die Bundesbehörden, d. h. für öffentlich Bedienstete oder für Vertragsbedienstete. Allerdings kommen einige Grundsätze nur auf bestimmte Gruppen des öffentlichen Dienstes zur Anwendung (z. B. Lehrer mit befristetem Vertrag).</p> <p>Auf regionaler Ebene fallen die Rechtsvorschriften in den Zuständigkeitsbereich der Länder.</p> <p>Die Bundesgesetze gelten weder für die Bediensteten der Landes- und Gemeindebehörden noch für Beschäftigte der Land- und Forstwirtschaft. Die von den Landtagen erlassenen Gesetze entsprechen in der Regel dem Modell der vom Bundesgesetzgeber erlassenen Gesetze.</p>
Belgien	Ja, mit einigen Ausnahmen	Gelten nicht für Richter
Dänemark	Ja	
Finnland	Ja	
Frankreich	Ja	
Deutschland	Ja	
Griechenland	Ja, mit einigen Ausnahmen	Gelten weder für Beschäftigte der Schifffahrt noch für Richter
Irland	Ja	

Italien	Ja, mit einigen Ausnahmen	Einige nationale Bestimmungen über Elternurlaub gelten noch nicht für Heimarbeiter und Hausangestellte. Doch wird den in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen vollständig durch die Regelung betreffend den (obligatorischen) Mutterschaftsurlaub (5 Monate: 2 vor, 3 nach der Geburt) Genüge getan.
Luxemburg	Ja	
Niederlande	Ja	
Portugal	Ja	
Spanien	Ja	Einschließlich der in Spanien von spanischen Unternehmen eingestellten und im Ausland eingesetzten Arbeitnehmer sowie der Zivilbediensteten der Streitkräfte. Angehörige des Militärs fallen unter gesonderte Bestimmungen.
Schweden	Ja	
Vereinigtes Königreich	Ja	

Die Kommission ist der Auffassung, dass der Ausschluss von Beschäftigten der Schifffahrt in Griechenland gegen die Richtlinie verstößt, und hat ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet. Griechenland plant derzeit, den Elternurlaub auf Beschäftigte der Schifffahrt und auf Richter auszudehnen.

3. ALTER DES KINDES (EINSCHLIESSLICH ABWEICHUNGEN FÜR ADOPTIVKINDER)

Bestimmung 2 Absatz 1 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass erwerbstätige Männer und Frauen das Recht auf Elternurlaub im Falle der Geburt oder Adoption eines Kindes haben, damit sie sich um dieses Kind kümmern können, wobei ihnen dieses Recht bis zu einem bestimmten Alter des Kindes, im Höchstfall von 8 Jahren, zusteht. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festzulegen. Alle Mitgliedstaaten sehen Elternurlaub sowohl für leibliche als auch für angenommene Kinder vor.

Land	Höchstalter des Kindes, bis zu dem der durch Geburt und allgemein durch Adoption eines Kindes begründete Anspruch auf Elternurlaub gilt	Unterschiede, wenn der Anspruch durch Adoption begründet ist
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zum 2. Geburtstag des Kindes, wenn in einem Stück in Anspruch genommen • Bis zum 4. Geburtstag des Kindes, wenn auf Teilzeitbasis in Anspruch genommen <p>- <u>Privatsektor</u></p> <p>Die Unterschiede, je nachdem ob ein nur Elternteil oder beide Elternurlaub in Anspruch nehmen, sind für Teilzeitbeschäftigte ähnlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bis zum Alter von 23 Monaten, wenn sich die Eltern einen Monat gleichzeitig beurlauben lassen, bis zum 7. Geburtstag des Kindes, wenn die Eltern die Inanspruchnahme des dreimonatigen Urlaubs aufschieben • Auch nach dem 7. Geburtstag des Kindes, wenn das Kind vor Vollendung seines 7. Lebensjahres in die Schule kommt (bei Verkürzung des Dreimonatszeitraums) oder wenn das Kind nach Vollendung seines 7. Lebensjahres in die Schule kommt • Bis zum Alter von 30 Monaten, wenn das Kind im Alter zwischen 18 Monaten und 2 Jahren adoptiert wird; bis zum 7. Geburtstag des Kindes, wenn das Kind bei der Adoption älter als 2 Jahre ist = maximal 6 Monate Elternurlaub <p>- <u>Öffentlicher Sektor:</u> Zusätzlicher Elternurlaub, wenn das Kind in die Schule kommt, für Beamte und Vertragsbedienstete von Bundesbehörden</p>	

Belgien	<ul style="list-style-type: none"> • Im Privatsektor bis zum 4. Geburtstag des Kindes (bis zum 8. Geburtstag, wenn das Kind schwer behindert ist) • Bis zum 10. Geburtstag des Kindes im öffentlichen Sektor (wenn ohne Bezüge. Jedoch gelten bei Elternurlaub in Verbindung mit einer Laufbahnunterbrechung und bei Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung die gleichen Bedingungen wie im Privatsektor.) 	Höchstens bis zum 8. Geburtstag für einen Zeitraum von 4 Jahren nach Adoption
Dänemark	Bis zum 8. Geburtstag des Kindes	
Finnland	Bis zum 3. Geburtstag des Kindes.	
Frankreich	Bis zum 3. Geburtstag des Kindes	<p>Im Fall von Adoptivkindern unter drei Jahren für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes in die Familie.</p> <p>Ist das Adoptivkind über drei Jahre alt, aber noch nicht im schulpflichtigen Alter, besteht der Anspruch für eine Höchstdauer von einem Jahr ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes in die Familie.</p>
Deutschland	Bis zum 3. Geburtstag des Kindes (obwohl bei Einverständnis des Arbeitgebers 12 der 36 Anspruchsmonate aufgeschoben werden können, bis das Kind 8 Jahre als ist).	Höchstens bis zum 8. Geburtstag des Kindes bei einer Dauer von 3 Jahren
Griechenland	<ul style="list-style-type: none"> • Bis das Kind 3 ½ Jahre alt ist • Bis zum 6. Geburtstag des Kindes, im öffentlichen Dienst • Bis zum 12. Geburtstag des Kindes beim jährlichen Elternurlaub, der Alleinerziehenden (Witwen, Witwern, unverheirateten Elternteilen), die in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehen, zugestanden wird 	
Irland	Bis zum 5. Geburtstag des Kindes	Im Allgemeinen bis zum 5. Geburtstag, obwohl der Urlaub bei einem Adoptivkind, das zum Zeitpunkt der Adoption drei Jahre oder älter, aber unter acht Jahren ist, innerhalb von zwei Jahren nach Erlass des Adoptionsbeschlusses genommen werden kann.

Italien	Bis zum 8. Geburtstag des Kindes	Im Allgemeinen bis zum 8. Geburtstag, obwohl der Urlaub bei einem Adoptivkind, das zum Zeitpunkt der Adoption zwischen 6 und 12 Jahre alt ist, innerhalb von 3 Jahren nach Adoption genommen werden kann.
Luxemburg	Bis zum 5. Geburtstag des Kindes	
Niederlande	Bis zum 8. Geburtstag des Kindes	
Portugal	Bis zum 6. Geburtstag des Kindes	
Spanien	Bis zum 3. Geburtstag des Kindes bei Vollzeitbeurlaubung Bis zum 6. Geburtstag des Kindes bei Teilzeitbeurlaubung	
Schweden	Bis zum Alter von 18 Monaten bei Vollzeitbeurlaubung oder wann immer es ein Recht auf gesetzliche Vergünstigungen für Eltern gibt.	Bis zum Alter von 18 Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte die Sorge für das Kind übernimmt, bei Vollzeitbeurlaubung
	Bis zum 8. Geburtstag des Kindes (oder bis zum Ende des ersten Schuljahres, wenn später) bei Teilzeitbeurlaubung	Bis zum 8. Geburtstag (oder bis zum Ende des ersten Schuljahres, wenn später) bei Teilzeitbeurlaubung
Vereinigtes Königreich	Bis zum 5. Geburtstag des Kindes	Im Höchstfall bis zum 18. Geburtstag oder innerhalb von 5 Jahren nach Aufnahme in die Familie, wenn früher

Aufgrund des von der Kommission eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens:

- hat Irland die Bestimmung, dass Elternurlaub nur gewährt wird, wenn das Kind nach dem 3. Juni 1996 geboren ist, aus seinen Rechtsvorschriften gestrichen;
- hat das Vereinigte Königreich die Bestimmung, dass Elternurlaub nicht gewährt wird, wenn das Kind vor dem 15. Dezember 1999 geboren ist, aus seinen Rechtsvorschriften gestrichen.
- Desgleichen wird in Luxemburg Elternurlaub nur Eltern gewährt, deren Kinder nach dem 31. Dezember 1998 geboren sind, oder wenn - bei Adoptivkindern - das Adoptionsverfahren vor dem zuständigen Gericht nach diesem Datum eingeleitet wurde. Die Kommission hat ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Luxemburg eingeleitet.
- In Deutschland wird Elternurlaub nur für Kinder gewährt, die nach dem 31. Dezember 1991 geboren sind, doch hat diese Bestimmung keinerlei praktische Auswirkungen mehr.

4. DAUER DES ELTERNURLAUBS UND DIE ART DER INANSPRUCHNAHME (AUF VOLLZEIT- ODER TEILZEITBASIS, IN EINEM STÜCK ODER IN TEILEN)

Bestimmung 2 Absatz 1 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass der Elternurlaub für die Dauer von mindestens drei Monaten zu gewähren ist. Bestimmung 2 Absatz 3 Buchstabe a legt fest, dass die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner entscheiden können, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von Arbeitszeitkonten gewährt wird.

Land	Höchstdauer des Urlaubs	Art des Urlaubs	Kommentar
Österreich	<u>Privatsektor:</u> 22 Monate	Vollzeit, bis das Kind sein zweites Lebensjahr vollendet hat (Minstdauer: 3 Monate, Höchstdauer: 22 Monate)	Für vor dem 31.12.1999 geborene Kinder: Eltern können einmal tauschen; keine gleichzeitige Beurlaubung; alle Kombinationen möglich, die diese Anforderungen erfüllen.
		Vollzeit	Für nach dem 1.1.2000 geborene Kinder: <ul style="list-style-type: none"> Die Eltern können zweimal tauschen; beim ersten Tausch gleichzeitige Beurlaubung von einem Monat möglich, im Höchstfall bis das Kind 23 Monate alt ist. Vollzeiturlaub + 3 Monate, die bis spätestens zum 7. Geburtstag des Kindes (oder bis zur Einschulung) „aufgeschoben“ werden können (ein Elternteil: bis das Kind 21 Monate alt ist; wenn beide Elternteile „aufschieben“: erster Urlaubsabschnitt bis das Kind maximal 18 Monate alt ist + 3 Monate + 3 Monate). Subsidiärer/zusätzlicher Elternurlaub bei Verhinderung des anderen Elternteils; Elternurlaub <i>sui generis</i> in Fällen höherer Gewalt; Höchstdauer 23 Monate und 3 Wochen bei Inanspruchnahme zum frühestmöglichen Zeitpunkt während des Mutterschaftsurlaubs; entsprechende Regelung, wenn der andere Elternteil nicht mehr mit dem Kind in einem Haushalt lebt; geschlechtsspezifischer Unterschied: gemeinsamer Haushalt mit dem Kind nur beim Vater erforderlich.

	46 Wochen	Teilzeit (in einem Stück)	Für vor dem 31.12.99 geborene Kinder: Ein Elternteil bis das Kind das 4. Lebensjahr vollendet hat; beide Elternteile gleichzeitig, bis das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat (im Höchstfall)
		Teilzeit	Für nach dem 1.1.2000 geborene Kinder ein Elternteil oder beide Elternteile alternativ, bis das Kind das 4. Lebensjahr vollendet hat; beide Elternteile gleichzeitig, bis das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat
		Erst Vollzeit, dann Teilzeit	Für vor dem 31.12.99 geborene Kinder. Bis das Kind das 1. Lebensjahr vollendet hat (von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen alternativ), dann Teilzeit (ein Elternteil oder beide Elternteile alternativ, bis das Kind das 3. Lebensjahr vollendet hat; oder beide Eltern gleichzeitig, bis das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat – Mindestdauer des Teilzeiturlaubs: 3 Monate
		Vollzeit in Verbindung mit Teilzeit	Für nach dem 1.1.2000 geborene Kinder. Wird Teilzeit vor dem 1. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen, verlängert sich die Dauer des Teilzeiturlaubs gegenüber dem Vollzeitabschnitt entsprechend (kein Kündigungsschutz, nachdem das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat)
		Adoption: Wenn das Kind bei der Adoption zwischen 18 Monate und 2 Jahre alt ist: 6 Monate. Wenn das Kind bei der Adoption älter ist als 2 Jahre, 6 Monate, die jedoch bis zum 7. Geburtstag des Kindes genommen werden können. Gilt auch für Pflegekinder.	Ausnahmen für Landesbedienstete – Sonderurlaub bis das Kind in den Kindergarten kommt (im Alter von 4 Jahren) Es gelten die für den Privatsektor beschriebenen Grundsätze.

			<p>Privatsektor: Wenn keine Vereinbarung über Teilzeitarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzielt werden kann, kann diese auch zivilrechtlich durchgesetzt werden: Der Arbeitgeber muss die Verweigerung von Teilzeitelternurlaub angemessen begründen können.</p>
	<p><u>Öffentlicher Sektor:</u> 2 Jahre 4 Jahre</p>	<p>Vollzeit Teilzeit</p>	<p>Die Bestimmungen über einen „aufgeschobenen“ Elternurlaub gelten in abgeänderter Form für bestimmte Gruppen von Bundesbediensteten (Hochschul- und andere Lehrer, Richter).</p> <p>Eine zusätzliche Beurlaubung bis zur Einschulung für Bundesbedienstete und Vertragsbedienstete von Bundesbehörden.</p>
			<p>Öffentlicher Sektor: Der Bund als Arbeitgeber kann Teilzeitarbeit nur aus dem Grund ablehnen, dass der Bedienstete bei Teilzeittätigkeit weder an seinem früheren noch an einem entsprechenden anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden könnte. Die Entscheidung des Arbeitgebers kann vom Verwaltungsgerichtshof oder Verfassungsgerichtshof für nichtig erklärt werden.</p>
Belgien	3 Monate	<p>Vollzeit.</p> <p>Der Elternurlaub kann im Privatsektor mit Zustimmung des Arbeitgebers aufgeteilt oder in Form einer Arbeitszeitverkürzung (z. B. sechs Monate halbtags) genommen werden. Bei den Bundesbehörden kann der Urlaub zwar aufgeteilt, muss aber in ganzen Arbeitstagen genommen werden. Die in anderen öffentlichen Behörden geltenden Bestimmungen sind ähnlich, aber strenger. Doch kann der Elternurlaub oder eine andere Form des Fernbleibens von der Arbeit auf Teilzeitbasis genommen werden (seit dem 1.5.1999).</p>	

<p>Dänemark</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 52 Wochen (unter den Eltern aufgeteilt) • Beginn 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, Ende 14 Wochen nach der Geburt. 	<p>Vollzeit, in einem Stück</p>	<p>Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einen weiteren (vom Staat bezahlten) Beurlaubungszeitraum vereinbaren, doch darf der Gesamturlaub 52 Wochen nicht übersteigen.</p> <p>Die ungekürzten Leistungen sind für die meisten Arbeitnehmer erheblich niedriger als das volle Gehalt. Mittels Tarifvereinbarung oder anderweitig kann der Arbeitgeber der Zahlung des ungekürzten Gehalts während des gesamten oder eines Teils des Elternurlaubs zustimmen.</p> <p>Der Elternurlaub kann verlängert werden, wenn die Zahlung gekürzter Leistungen oder die Möglichkeit akzeptiert wird, den Urlaubszeitraum zu verschieben.</p>
<p>Finnland</p>	<p>Elternurlaub (auch Familienurlaub genannt): 158 aufeinanderfolgende Kalendertage, Beginn mit Ende des Mutterschaftsurlaubs (zusätzlich mindestens 2 Monate Betreuungsurlaub bei Kindern unter 3 Jahren. (Alternativ Betreuungsurlaub auf Teilzeitbasis, d. h. als Verkürzung der Arbeitszeit, jedoch nicht auf unter 30 Wochenstunden).</p>		
<p>Frankreich</p>	<p><u>Im Privatsektor:</u> 3 Jahre, d. h. 12 Monate, die zweimal verlängert werden können.</p> <p><u>Im öffentlichen Sektor:</u> 3 Jahre in verlängerbaren Abschnitten von 6 Monaten</p>	<p>Vollzeit oder Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel oder eine Kombination dieser beiden Varianten</p>	
<p>Deutschland</p>	<p>3 Jahre</p>	<p>Vollzeit oder Teilzeit, in einem Stück oder bei Zustimmung des Arbeitgebers auch in Teilen.</p>	<p>Die Teilzeitalternative ist auf Beschäftigte von Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern begrenzt.</p>

Luxemburg	6 Monate 12 Monate	Vollzeit, in einem Stück Teilzeit, bei Zustimmung des Arbeitgebers	
Niederlande	6 Monate 13 Wochen	Teilzeit (50 % der Vertragsarbeitszeit). Urlaub kann flexibel genommen werden, bei höchstens drei Urlaubsabschnitten von mindestens je einem Monat. Vollzeit auf Antrag. Kann vom Arbeitgeber aus wichtigen Gründen abgelehnt werden.	
Portugal	3 Monate 6 Monate	Vollzeit Teilzeit	
	Alternative Regelungen: Zusätzlich 6 Monate Sonderurlaub, auf bis zu zwei Jahre verlängerbar (auf 3 Jahre beim dritten Kind und auf vier Jahre bei einem behinderten Kind)	Vollzeit	
	1) <u>Regelungen für Betreuung bis zu 2 (oder 3) Jahren möglich</u> – beide Elternteile haben Anspruch auf Teilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern unter 12 Jahren (Mutterschaftsgesetz Art. 19 Nr. 1). Dauer zwei Jahre bzw. drei Jahre bei drei oder mehr Kindern.	Teilzeit	
	2) <u>Andere Regelungen für Betreuung, je nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer</u> Berufstätige Eltern können mit ihrem Arbeitgeber immer andere Teilzeitregelungen zur Betreuung leiblicher oder adoptierter Kinder unter 12 Jahren vereinbaren.	Teilzeit	

Spanien	16 Wochen (bei Mehrlingsgeburt für jedes Kind ab dem dritten um zwei Wochen verlängerbar)	Vollzeit	1. Arbeitsvertrag ruht (Urlaub nach der Geburt des Kindes):
	10 Wochen	Teilzeit	(Die 6 Wochen nach der Geburt des Kindes sind obligatorisch und müssen auf Vollzeitbasis genommen werden; beim Rest des 16- Wochen-Zeitraums, d. h. bei 10 Wochen ist eine Teilzeitregelung möglich).
			Anspruch auf Entgeltzahlung durch die Sozialversicherung, solange ein Mindestzeitraum von 180 Versicherungstagen während der letzten 5 Jahre vor der Geburt des Kindes oder dem Datum der Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung im Fall einer Adoption nachgewiesen wird.
			2. Kinderbetreuungsurlaub ¹ : kein Anspruch auf Entgeltzahlung während dieser Zeit.
	3 Jahre ab Geburt des Kindes	Vollzeit	3. Verkürzung der täglichen Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern unter 6 Jahren ² . Verkürzung der Arbeitszeit um 50 bis 30 % bei entsprechender und proportionaler Minderung des Arbeitsentgelts: Gilt für alle Arbeitnehmerkategorien.
Schweden	18 Monate ab Geburt des Kindes oder dem Zeitpunkt, zu dem das Adoptivkind der Obhut der Eltern unterstellt wird, oder wann immer Anspruch auf gesetzliche Vergünstigungen für Eltern besteht.	Vollzeit: Verkürzung der normalen Arbeitszeit, wenn ein Elternteil Barleistungen für Eltern bezieht. Verkürzung der normalen Arbeitszeit um ein Viertel, meistens bis das Kind 8 Jahre alt ist oder bis zum Ende des ersten Schuljahres, wenn später. Beurlaubung für die zeitweilige Betreuung eines Kindes	

¹ Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

² Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Vereinigtes Königreich	13 Wochen; anteilig bei Teilzeit: (13 x die übliche Wochenarbeitszeit des Betreffenden). 18 Wochen, wenn das Kind Anspruch auf Unterhaltsgeld wegen Behinderung hat.	Vollzeit. Kann in der Regel nur wochenweise oder in Form mehrerer ganzer Wochen genommen werden	Ein Arbeitnehmer kann nicht mehr als 4 Wochen Urlaub pro Kind innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums nehmen.
-----------------------------------	---	---	--

In Luxemburg endet der Elternurlaub und der Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub tritt an dessen Stelle, wenn es während des Elternurlaubs zu einer weiteren Schwangerschaft oder Adoption kommt. Die Kommission hält dies für nicht mit der Richtlinie vereinbar und hat ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet.

5. INDIVIDUELLES RECHT UND ÜBERTRAGBARKEIT ZWISCHEN ELTERNTEILEN

Bestimmung 2 Absatz 1 der Vereinbarung über Elternurlaub legt fest, dass Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts ein individuelles Recht auf Elternurlaub gewährt werden soll. Bestimmung 2 Absatz 2 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass das Recht auf Elternurlaub grundsätzlich nicht übertragbar sein sollte, um die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern und die Väter dazu zu ermutigen, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen.

Land	Individuelles Recht?	Kommentare
Österreich	Ja	Es können sich nicht beide Elternteile gleichzeitig beurlauben lassen. Gemäß den derzeitigen Rechtsvorschriften wird den Müttern Vorrang eingeräumt (Einzelheiten siehe weiter unten).
Belgien	Ja	
Dänemark	Ja	
Finnland	Ja	Väter haben bei Geburt eines Kindes Anspruch auf zwei Wochen Urlaub. 14 Wochen nach der Geburt haben die Eltern Anspruch auf 32 Wochen Elternurlaub, die sie entsprechend ihren Wünschen untereinander aufteilen können.
Frankreich	Ja	Ein Kinderbetreuungsurlaub auf Teilzeitbasis kann nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden
Deutschland	Ja	
Griechenland	Ja, aber bei Vollzeiturlaub übertragbar	In der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern wird die Nichtübertragbarkeit nicht strikt gehandhabt. Sie verlangt nur, dass das Recht auf Elternurlaub „im Prinzip nicht übertragbar sein sollte“.
Irland	Ja	
Italien	Ja	

Luxemburg	Ja	Jeder Elternteil kann in den Genuss eines Elternurlaubs von bis zu 6 Monaten kommen, doch insgesamt darf die Dauer des Elternurlaubs beider Elternteile 10 Monate nicht übersteigen (bzw. 11 Monate: siehe Punkt 3). Außerdem wird der Urlaub (im Allgemeinen, Ausnahmen sind gesetzlich geregelt) nur für einen Zeitraum von sechs Monaten pro Kind bezahlt. Des Weiteren lässt sich im Normalfall nur die Mutter (deren Einkommen üblicherweise niedriger ist als das des Vaters) für sechs Monate beurlauben. Sonderurlaub (u. a. zur Betreuung eines kranken Kindes) kann nicht gleichzeitig genommen werden.
Niederlande	Ja	Der Urlaub kann nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden. Beantragen beide zur selben Zeit Elternurlaub, hat die Mutter Vorrang.
Portugal	Ja	
Spanien	Ja (für die Mutter)	Während des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs, aber nur die 6 Wochen unmittelbar nach der Geburt sind nicht übertragbar.
	Nein: kann von der Mutter auf den Vater übertragen werden	Der Rest von 10 Wochen kann von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden, solange beide Zeiträume zusammen 10 Wochen nicht übersteigen. (Die Mutter kann 4 Wochen, der Vater 6 Wochen nehmen). In diesem Fall können die ersten 4 Wochen gleichzeitig genommen werden: der Vater nimmt 2 Wochen unmittelbar nach der Geburt, um Mutter und Kind zu betreuen, und die Mutter nimmt 14 Wochen (6 obligatorisch nach der Geburt plus 8 der restlichen zehn) ³ .
	Ja (für jeden Arbeitnehmer – Vater und Mutter)	Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit um 50 bis 30 % für Kinder unter 6 Jahren.
	Ja	Arbeiten beide Eltern jedoch in demselben Unternehmen und nehmen sie dieses Recht für dasselbe Kind in Anspruch, kann das Unternehmen dieses Recht einschränken. ⁴
	Ja	Urlaub für Kinder unter 3 Jahren ist nicht übertragbar und darf nicht eingeschränkt werden.

³ Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

⁴ Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Schweden	Ja	Bei bezahltem Urlaub kann ein Elternteil sein Recht auf Bezahlung auf den anderen Teil übertragen, mit Ausnahme der 60 Tage (ab 01.01.2001) (pro Kind), die jedem der Elternteile vorbehalten sind.
Vereinigtes Königreich	Ja	

In allen Mitgliedstaaten gibt es ein individuelles Recht auf Elternurlaub, das gemäß Richtlinie **im Prinzip** nicht übertragbar ist.

Darüber hinaus sehen die Rechtsvorschriften im Vereinigten Königreich eine Übertragung des Rechts auf Elternurlaub unter Umständen vor, die gesetzlich geregelt werden können, aber derzeit noch nicht geregelt sind.

In Deutschland, hat jeder Elternteil Anspruch auf drei Jahre Elternurlaub, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Eltern, die sich für eine Vollzeitlösung entscheiden, können beschließen, dass ein Elternteil den gesamten Zeitraum in Anspruch nimmt und der andere die ganze Zeit arbeiten geht. Entscheiden sich die Eltern jedoch für Teilzeiturlaub, müssen sich beide Elternteile eine gewisse Zeit beurlauben lassen, um den gesamten Urlaubsanspruch geltend machen zu können. Vollzeitelternurlaub ist daher de facto übertragbar. Den Eltern geht keinerlei Urlaubsanspruch verloren, wenn die Mutter den gesamten Elternurlaub selbst nimmt.

Nähere Einzelheiten zu Österreich:

Väter von vor dem 31.12.1999 geborenen Kindern hatten ein nachrangiges Recht auf Elternurlaub („hergeleiteter Anspruch“), und es kommen geschlechtsspezifische Bestimmungen auf sie zur Anwendung:

Während es im Rahmen der Sozialversicherungsregelung⁵ vorgeschrieben war, dass sowohl Mütter als auch Väter

- mit dem Kind in einem Haushalt leben und
- und sich ausschließlich um das Kind kümmern müssen,

sehen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen das Gleiche zwar für Väter vor, die Elternurlaub nehmen möchten, für Mütter jedoch nicht.

Väter haben nur in zwei Fällen Anspruch auf Elternurlaub:

- wenn die Mutter einen Anspruch auf [Eltern-] „Urlaub aus Anlass der Mutterschaft aufgrund der österreichischen Rechtsvorschriften hatte“⁶
- oder wenn die Mutter keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, aber durch eine selbständige Tätigkeit an der Kinderbetreuung gehindert wird⁷.

⁵ cf §§ 26, 26a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 in der durch das Bundesgesetz vom 30.4.1996, BGBl 201, geänderten Fassung.

⁶ § 2 Absatz 1 Ziffer 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz in der durch BGBl 1995/434 und BGBl 1 1997/61 geänderten Fassung.

Bestimmungen für Eltern von Kindern, die zwischen dem 1.1.2000 und dem 31.12.2001 geboren sind, wenn sie bei ihrem Arbeitgeber Elternurlaub beantragen.

Mütter und Väter müssen

- in demselben Haushalt leben
- sich vorwiegend um das Kind kümmern.

Dennoch gilt für Väter eine explizitere Bedingung:

- Die Mutter darf den Elternurlaub nicht zur selben Zeit nehmen
- oder sie darf gar keinen Anspruch auf Elternurlaub haben.⁸

Obwohl festgestellt werden kann:

- dass Väter nunmehr uneingeschränkt einen individuellen Anspruch auf Elternurlaub haben,
- dass mit den Änderungen des Gesetzes über Eltern-Karenzurlaub von 1999 ein Ansatz gefunden wurde, der der Richtlinie besser entspricht, insofern als die österreichischen Rechtsvorschriften die Inanspruchnahme von Teilzeiturlaub für Pflege- und Adoptiveltern verbessert haben,
- dass es objektive Gründe geben kann, zwischen Vätern und Müttern zu unterscheiden,

sollte doch auch angemerkt werden, dass es immer noch spezifische Bestimmungen gibt, die nur für Väter gelten, und andere, die Väter eventuell von einer Inanspruchnahme abhalten.

Die Väter müssen mitteilen, wenn

- sie nicht in demselben Haushalt wie das Kind leben
- sie sich nicht in erster Linie um das Kind kümmern.

In diesem Fall kann ihr Elternurlaub vorzeitig enden, und der Arbeitgeber ist berechtigt, die unverzügliche Wiederaufnahme der Arbeit von ihnen zu verlangen⁹ (ähnliche Bestimmungen gelten für den öffentlichen Dienst¹⁰).

Maßgebendere Bestimmungen, die Väter davon abhalten, Elternurlaub zu nehmen, sind unter Punkt 5 (Bezahlung) zu finden.

Dessen ungeachtet verstehen junge Eltern in der Praxis nicht, warum es nicht möglich ist, den Elternurlaub gleichzeitig zu nehmen, insbesondere wenn das Baby gerade erst geboren ist. Des Weiteren sollten die Väter das Recht haben, ihren Elternurlaub unmittelbar nach der Geburt anzutreten.¹¹

⁷ § 2 Absatz 1 Ziffer 2 Eltern-Karenzurlaubsgesetz in der durch BGBl 1995/434 und BGBl 1 1997/61 geänderten Fassung.

⁸ § 2 Abs. 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz in der durch BGBl 1999/153 geänderten Fassung.

⁹ § 3 Absatz 5 l.c

¹⁰ § 10 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz alt = 10 Abs. 4 Elternkarenzurlaubsgesetz in der durch BGBl 1999/153 geänderten Fassung für öffentlich Bedienstete, Lehrer an Landwirtschaftsschulen und Vertragsbedienstete. Ihr Elternurlaub wird in „normalen“ unbezahlten Urlaub umgewandelt, es sei denn, der Arbeitgeber verlangt die unverzügliche Wiederaufnahme der Arbeit.

¹¹ § 2 Abs. 2 EKV.

6. VORAUSSETZUNGEN/MODALITÄTEN

Bestimmung 2 Absatz 3 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung festgelegt werden. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen, die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an die besonderen Umstände der Adoption anpassen und bestimmte Fristen für die Anmeldung des Urlaubs vorschreiben.

Land	Anmeldefrist	Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit
Österreich	8 Wochen. (Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten: 12 Wochen). Wünscht ein Arbeitnehmer eine Verlängerung des Urlaubs oder nehmen Vater und Mutter ihren Elternurlaub alternativ, beträgt die Anmeldefrist für den neuen Urlaubsabschnitt 3 Monate. Die Bedingungen können von Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt und per Vereinbarung geändert werden.	Keine diesbezüglichen Voraussetzungen. Werden jedoch Leistungen beantragt: eine Beschäftigungsdauer von 52 Wochen innerhalb der letzten 24 Monate. Sonderbestimmung für Eltern von Kindern, die zwischen dem 1.7.2000 und dem 6.8.2001 geboren sind: Wenn ein Elternteil im Elternurlaub ist oder seinen Urlaub aufgeschoben hat, hat dieser Elternteil 3 Monate Zeit, Elternurlaub bis zum 2. Geburtstag des Kindes zu beantragen.
Belgien	3 Monate Frist für schriftliche Mitteilung (kann per Vereinbarung mit dem Arbeitgeber verkürzt werden) Der Arbeitnehmer muss bei Mitteilung einen Vorschlag unterbreiten, wie der Urlaub genommen werden sollte. Während des ersten Monats nach der Bekanntgabe vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer dann, auf welche Weise der Urlaub tatsächlich genommen wird. In der Regel beginnt der Urlaub zu dem in der Mitteilung genannten Termin. Der Arbeitnehmer muss spätestens bei Antritt des Elternurlaubs Unterlagen vorlegen, die die Geburt oder Adoption belegen.	Privatsektor: Der Betreffende muss 12 Monate während der letzten 15 Monate vor der schriftlichen Mitteilung beschäftigt gewesen sein. Keine Einschränkungen im öffentlichen Sektor.
Dänemark	4 Wochen	Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Monaten. Gesetz Nr. 141 vom 25. März 2002, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Leistungsgesetz geändert werden und das Gesetz über Kinderbetreuungsurlaub aufgehoben wird. Das neue Gesetz ist am 27. März

		<p>2002 in Kraft getreten, aber seit dem 1. Januar 2002 wirksam.</p> <p>Für vor dem 1. Januar 2002 geborene Kinder gelten die „alten“ Regelungen über Elternurlaub und Kinderbetreuungsurlaub des Gleichbehandlungsgesetzes, des Leistungsgesetzes und des Gesetzes über Kinderbetreuungsurlaub.</p> <p>Eltern von zwischen dem 1. Januar und dem 27. März 2002 geborenen Kindern können zwischen alter und neuer Regelung wählen.</p> <p>Für nach dem 27. März 2002 geborene Kinder gilt nur die neue Regelung. Mit der neuen Regelung wurde das Gesetz über Kinderbetreuungsurlaub außer Kraft gesetzt. Die Kinderbetreuungsregelung ist nun Bestandteil der Regelungen über Elternurlaub. Es gibt keinen separaten Kinderbetreuungsurlaub mehr zusätzlich zum Elternurlaub. Was das Gemeinschaftsrecht anbetrifft, werden daher mit dem neuen Gesetz sowohl die Bestimmungen über Elternurlaub in der Richtlinie über Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft (92/85/EWG) als auch die Richtlinie über Elternurlaub (96/34/EG) umgesetzt.</p> <p>Die nicht vollständige Umsetzung der Richtlinie über Elternurlaub ist im Zusammenhang mit den Meinungsverschiedenheiten zwischen Dänemark und der Kommission darüber zu sehen, ob die dänischen Tarifverträge als alleiniges Instrument zur Umsetzung von Richtlinien akzeptiert werden sollten.</p>
Finnland	<p>2 Monate. Aus Gründen höherer Gewalt ist es möglich, das Datum zu ändern (was mindestens einen Monat zuvor angekündigt werden muss). Adoptiveltern müssen ebenfalls die Zweimonatsfrist einhalten, können den Termin aus berechtigten Gründen jedoch vor Beginn des Elternurlaubs ändern, was dem Arbeitgeber so früh wie möglich angezeigt werden muss.</p>	
Frankreich	<p>2 Monate (ein Monat, wenn der Elternurlaub unmittelbar auf den Mutterschaftsurlaub folgt)</p>	<p>Ein Jahr Betriebszugehörigkeit</p>

Deutschland	4 Wochen	
Griechenland		<p><u>Öffentlicher Sektor:</u></p> <p>Keine Voraussetzungen betreffend Beschäftigungsdauer oder Dienstalter.</p> <p><u>Privatsektor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Jahr Betriebszugehörigkeit; Priorität nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (pro Kalenderjahr) • Wird Elternurlaub für andere Kinder in der Familie beantragt, muss der betreffende Elternteil zumindest eine Beschäftigungsdauer von einem Jahr seit dem letzten Elternurlaub nachweisen können. Der andere Elternteil muss außer Haus arbeiten.
Irland	6 Wochen Frist bei schriftlicher Mitteilung. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer 4 Wochen vor dem geplanten Urlaubsantritt den Anfangstermin, die Dauer und die Form des Elternurlaubs bestätigen.	Ein Jahr ununterbrochene Betriebszugehörigkeit. Bei wenigstens dreimonatiger Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Woche Elternurlaub pro Beschäftigungsmonat.
Italien	Mindestens 15 Tage, außer wenn dies objektiv unmöglich ist. Genaue Regelungen können tarifvertraglich getroffen werden.	
Luxemburg	4 Monate	Der betreffende Arbeitnehmer muss seit mindestens einem Jahr vor Urlaubsantritt bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sein, es sei denn, er musste aus wirtschaftlichen Gründen, die er nicht zu verantworten hat, den Arbeitsplatz wechseln, unter der Voraussetzung, dass er während der letzten 15 Monate vor der Geburt oder Adoption des Kindes für die Dauer von 12 Monaten bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Außerdem muss der Betreffende eine gewisse Mindeststundenzahl pro Monat arbeiten.
Niederlande	2 Monate Frist bei schriftlicher Mitteilung	Ein Jahr Betriebszugehörigkeit
Portugal	10 Tage für Elternurlaub 30 Tage für Sonderurlaub	

Spanien		Keine Sonderbedingungen hinsichtlich der unterschiedlichen Modalitäten beim Elternurlaub. Aber Sonderbedingungen, wenn ein Antrag auf Bezahlung der ersten 16 Wochen nach der Geburt des Kindes gestellt wird: Es müssen während der letzten 5 Jahre vor der Geburt des Kindes oder des Datums der Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung in einem Adoptionsverfahren für mindestens 180 Tage Sozialversicherungsbeiträge entrichtet worden sein.
Schweden	2 Monate, wenn dies jedoch nicht möglich ist, muss die Mitteilung so früh wie möglich erfolgen.	Betriebszugehörigkeit während der letzten 6 Monate oder von mindestens 12 Monaten während der vorausgehenden 2 Jahre.
Vereinigtes Königreich	21 Tage	Eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer von einem Jahr

VEREINIGTES KÖNIGREICH:

Die Bestimmungen im Vereinigten Königreich sind in vielen Fällen Mindestanforderungen, die nur dann wirksam werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf keine eigenen Verfahren für den Elternurlaub einigen, was sie in Form von Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder Einzelverträgen tun können. Wo solche Vereinbarungen/Verträge geschlossen wurden, sind diese gültig, sofern sie mindestens so gut sind wie die gesetzlich festgelegten Mindestanforderungen.

7. EINSCHRÄNKUNGEN UND KLEINE UNTERNEHMEN

Bestimmung 2 Absatz 3 Buchstabe e und f gesteht Arbeitgebern das Recht zu, die Gewährung von Elternurlaub aus berechtigten betrieblichen Gründen zu verschieben, und sieht vor, dass bestimmte Vorkehrungen getroffen werden können, um den Bedürfnissen der kleinen Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden. (In Übereinstimmung mit der Empfehlung der Kommission 96/280/EG vom 3. April 1996 über KMU)

Nur wenige Mitgliedstaaten haben diese Bestimmungen in Anspruch genommen. Einige Staaten verlangen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die praktischen Regelungen des Elternurlaubs einigen, wie beispielsweise über Zeitpunkt, Arbeitszeitverkürzung usw. (z. B. Dänemark).

Land	Verschiebung des Elternurlaubs	Besondere Vorkehrungen für kleine Unternehmen
Belgien	Aus in der Richtlinie genannten Gründen (Saisonarbeit, Schwierigkeiten, eine Vertretung zu finden usw.)	Kleine Unternehmen, laut Definition jene mit weniger als 50 Beschäftigten, können besondere Vorkehrungen für den Elternurlaub treffen; einer Inanspruchnahme des Elternurlaubs auf Teilzeitbasis muss der Arbeitgeber zustimmen.
Dänemark	Um bis zu 26 Wochen, wenn das Arbeitsamt für den Elternurlaub beantragenden Arbeitnehmer keine Vertretung beschaffen kann oder wenn der Arbeitgeber den als Vertretung beschafften Arbeitnehmer nicht beschäftigen möchte	
Irland	Um sechs Monate, wenn die Inanspruchnahme die betrieblichen Abläufe des Unternehmens erheblich beeinträchtigen würde	
Deutschland		Das gesetzliche Recht, Elternurlaub auf Teilzeitbasis zu nehmen, ist auf Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten (Auszubildende nicht mitgerechnet) begrenzt.
Luxemburg	Der sich unmittelbar an den Mutterschaftsurlaub anschließende Elternurlaub darf nicht verschoben werden, jedoch ist es möglich, den zweiten Urlaubsabschnitt aus den in der Richtlinie dargelegten Gründen um bis zu zwei Monate zu verschieben	In Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten und im Zusammenhang mit saisonabhängiger Arbeit kann der Arbeitgeber die Gewährung des Elternurlaubs um bis zu sechs Monate verschieben.
Portugal	- Der Arbeitgeber darf nur der Gewährung eines Elternurlaubs widersprechen, der auf Teilzeitbasis als Betreuungsurlaub <u>von im Höchstfall 2 oder 3 Jahren</u> genommen werden kann, wenn die betrieblichen Abläufe unangemessen beeinträchtigt	

	<p>würden oder keine Vertretung gefunden werden kann. Doch unterliegt die Ablehnung der Bitte des Arbeitnehmers der positiven Stellungnahme des Ausschusses für Gleichheit in Beschäftigung und Beruf.</p> <p>- <u>Teilzeitregelungen zur Kinderbetreuung, die auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basieren,</u> kann der Arbeitgeber natürlich immer ablehnen.</p>	
Vereinigtes Königreich	<p>Der Arbeitgeber kann die Gewährung von Elternurlaub verschieben, wenn die Inanspruchnahme zum beantragten Zeitpunkt die betrieblichen Abläufe unangemessen beeinträchtigen würde. Der Arbeitgeber muss angeben, wann der Urlaub genommen werden kann.</p>	

8. KÜNDIGUNGSSCHUTZ UND RECHT AUF WEITERBESCHÄFTIGUNG

Bestimmung 2 Absatz 4 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen treffen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen. Bestimmung 2 Absatz 5 legt fest, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub das Recht hat, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.

Land	Kündigungsschutz	Recht auf Weiterbeschäftigung
Österreich	<p>Kündigungsschutz für einen Zeitraum von vier Wochen nach Ende des Elternurlaubs oder der Teilzeitarbeit. Aber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eingeschränkter Kündigungsschutz, nachdem das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat • Kein Kündigungsschutz bei Unternehmensaufgabe 	<p><u>Privatsektor:</u></p> <p>Der Arbeitsvertrag als solcher wird nicht unterbrochen und läuft weiter, doch werden die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeit und die des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung ausgesetzt. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Rückkehr an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz. In der Praxis haben insbesondere Frauen Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung; bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld (geringere Voraussetzungen – kürzere Versicherungsdauer)</p>
		<p><u>Öffentlicher Sektor:</u></p> <p>Frauen genießen Kündigungsschutz während der 4 Wochen nach Ende des Elternurlaubs bzw. der Teilzeitarbeit.</p> <p>Es ist jedoch möglich, aus bestimmten Gründen Zeitarbeitsverhältnisse (vorläufige Beschäftigungsverhältnisse) zu kündigen (Bundesbedienstetengesetz).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind 4 Monate nach Ende des Kündigungsschutzes vergangen, darf der Zeitarbeitsvertrag (vorläufige Arbeitsvertrag) eines Bediensteten nicht in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden. • Sobald der Zeitvertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wurde, gilt diese Entscheidung rückwirkend ab Beginn des Kündigungsschutzes.

		<ul style="list-style-type: none"> • Unbefristete Arbeitsverhältnisse von öffentlich Bediensteten, die unter das Beamtengesetz fallen, dürfen unabhängig vom Geschlecht des Beschäftigten nicht gekündigt werden.
		<p>Für Angestellte des öffentlichen Dienstes mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Während des 1. Beschäftigungsjahres kann eine fristgemäße Kündigung jederzeit ohne spezifische Gründe ausgesprochen werden (= Privatsektor) • Nach dem 1. Beschäftigungsjahr darf eine fristgemäße Kündigung nur aus den im Vertragsbediensteten-Gesetz genannten Gründen ausgesprochen werden
Belgien	<p>Im Privatsektor gibt es zwei Arten von Bestimmungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Ministerielle“ Bestimmungen (bei denen der Elternurlaub in Form einer Laufbahnunterbrechung behandelt wird): keine Entlassung ab dem Zeitpunkt der Beantragung bis drei Monate nach Ende des Elternurlaubs, sofern nicht gewichtige Gründe oder Gründe ohne Bezug zum Elternurlaub vorliegen. • „Sozialpartnerbestimmungen“: fast identisch, außer dass der Schutz 2 Monate nach Ende des Urlaubs ausläuft und dass eine Inanspruchnahme des Urlaubs in Teilen möglich ist. <p>Im öffentlichen Sektor dürfen fest angestellte Mitarbeiter nur aus wenigen Gründen entlassen werden.</p>	<p>Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder, wenn dies nicht möglich ist, an einem gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz.</p> <p>Eine Ablehnung der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an demselben oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz würde als fingierte Kündigung ausgelegt werden, für die eine Abfindung in Höhe von sechs Monatsgehältern zu zahlen wäre.</p>
Dänemark	Eine Kündigung infolge des Elternurlaubs ist verboten.	Keine ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmungen
Finnland	Eine Kündigung infolge des Elternurlaubs ist verboten.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder einem gleichwertigen oder (wenn dies nicht möglich ist) an einem ähnlichen Arbeitsplatz, in Übereinstimmung mit dem Arbeitsvertrag.
Frankreich	Elterurlaub ist kein zulässiger Kündigungsgrund.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder einem ähnlichen Arbeitsplatz mit einer zumindest gleichwertigen Entlohnung und auf eine entsprechende Schulung nach Ende des Elternurlaubs, wenn sich

		Techniken und Arbeitsweisen geändert haben.
Deutschland	Während des Elternurlaubs und ab dem Tag der Beantragung des Elternurlaubs (sofern der Urlaub nicht mehr als acht Wochen vor Urlaubsbeginn beantragt wird) unterliegt die Kündigung des betreffenden Elternteils der Genehmigung durch die Arbeitssicherheitsbehörden. Bei Ende des Elternurlaubs kann dem Betreffenden nur mit dreimonatiger Kündigungsfrist gekündigt werden. Auf jeden Fall ist eine Kündigung aufgrund des Elternurlaubs gesetzeswidrig.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz
Griechenland	Eine Kündigung aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub ist null und nichtig (die maßgeblichen Gesetzesvorschriften gelten nicht für den öffentlichen Dienst, wo für alle Bediensteten verfassungsmäßige Garantien zum Schutz vor unrechtmäßigen Kündigungen, vor einer Rückstufung des Dienstgrades und vor nachteiligen Versetzungen gelten). Außerdem ist per Gesetz jede direkte oder indirekte Diskriminierung von Arbeitnehmern mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag, die familiären Pflichten nachkommen müssen, ausdrücklich per Gesetz verboten, was den Zugang zu einem Arbeitsplatz, den Erhalt des Arbeitsplatzes oder die berufliche Entwicklung anbelangt. Außerdem ist eine nachteilige Behandlung eines Elternteils, der verkürzte Arbeitszeiten in Anspruch nimmt, verboten.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder einem ähnlichen, nicht aber schlechteren Arbeitsplatz (gilt nicht für den öffentlichen Dienst, wo der verfassungsmäßige Schutz garantiert wird)
Irland	Eine Kündigung aus Gründen oder teilweise aus Gründen der Inanspruchnahme oder geplanten Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub ist unbillig.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben, oder wenn dies nicht möglich ist, an einem ähnlichen Arbeitsplatz
Italien	Eine Kündigung wegen Beantragung von Elternurlaub oder Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub ist null und nichtig.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz
Luxemburg	Eine Kündigung ist null und nichtig, wenn sie während des Elternurlaubs oder ab dem letzten Tag der Frist für die Bekanntgabe der Absicht, Elternurlaub zu nehmen, ausgesprochen wird.	Recht auf Weiterbeschäftigung an demselben oder einem ähnlichen Arbeitsplatz entsprechend den Qualifikationen des Betreffenden und mit einer Vergütung, die mindestens der des früheren Arbeitsplatzes entspricht

Niederlande	Der Arbeitgeber muss eine behördliche Genehmigung einholen, wenn er einen Mitarbeiter entlassen möchte, jedoch wird diese Genehmigung nicht erteilt, wenn die Entlassung mit der Ausübung eines legalen Rechts, wie des Rechts auf Elternurlaub, zu tun hat.	Es gibt kein spezifisches Recht auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz, sofern es in dem jeweiligen Arbeitsvertrag nicht vorgesehen ist. Das allgemeine Arbeitsrecht untersagt jedoch eine Änderung des Arbeitsvertrags aus Gründen des Elternurlaubs.
Portugal	Eine Entlassung aufgrund der Beantragung, der Inanspruchnahme oder des Rechts auf Elternurlaub oder Teilzeitarbeit ist unbillig.	Recht auf Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
Spanien	Eine Entlassung wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub ist null und nichtig	Der Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb des ersten Elternurlaubsjahres an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Nach Ablauf dieses ersten Jahres besteht das Recht auf Rückkehr in dieselbe Berufsgruppe oder Einteilung in eine gleichwertige Kategorie. Er hat bei Rückkehr ins Berufsleben ferner Anspruch auf Schulungsmaßnahmen. Bei einer Arbeitszeitverkürzung zwecks Kinderbetreuung gibt es keine Garantie dafür, dass der Arbeitnehmer zu der Stundenzahl vor der Arbeitszeitverkürzung zurückkehren kann.
Schweden	Eine Kündigung nur wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub ist ungültig; wenn ein Arbeitnehmer dennoch fristgemäß oder fristlos gekündigt wird, kann die Entlassung auf Verlangen des Arbeitnehmers für ungültig erklärt werden.	Recht auf Weiterbeschäftigung zu gleichwertigen Bedingungen und Vergütungen, jedoch unter der Voraussetzung, dass es aufgrund des Urlaubs nicht zu Änderungen bei den Aufgaben und Vergütungen gekommen ist. Eine Versetzung kann nur im Rahmen des Arbeitsvertrags vorgenommen werden.
Vereinigtes Königreich	Eine Kündigung gilt als unfair, wenn der Hauptgrund die Inanspruchnahme oder Beantragung von Elternurlaub durch den Arbeitnehmer ist.	Im Anschluss an einen Elternurlaub von bis zu vier Wochen hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Ist der Elternurlaub länger als vier Wochen, hat der Arbeitnehmer das Recht auf seine alte oder, wenn dies aus vertretbaren Gründen nicht möglich ist, auf eine ähnliche Stelle. Etwas andere Bestimmungen gelten, wenn sich der Elternurlaub unmittelbar an den Mutterschaftsurlaub anschließt

9. BESCHÄFTIGUNGSRECHTE UND -STATUS FÜR DEN ZEITRAUM DES ELTERNURLAUBS

Bestimmung 2 Absatz 6 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen bleiben. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben. Bestimmung 2 Absatz 7 legt fest, dass die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs bestimmen. In Bestimmung 2 Absatz 8 ist niedergelegt, dass alle sozialversicherungstechnischen Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden werden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen.

Land	Kommentar
<p>Österreich</p>	<p><u>Privatsektor</u></p> <p>Die Zeit des Elternurlaubs wird – sofern nichts anderes vereinbart ist – nicht auf Rechte angerechnet, die von der Beschäftigungsdauer (Dienstalter) abhängen. Es kommen jedoch (höchstens) 10 Monate des ersten Urlaubsabschnitts bei der Festlegung der Kündigungsfrist, der Dauer der Krankengeldzahlung sowie des vom Dienstalter abhängigen Jahresurlaubsanspruchs zur Anrechnung.</p> <p>In immer mehr Tarifverträgen des Privatsektors wird der Elternurlaub auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld angerechnet (bis zu 22 Monate: Metalltarifvertrag). Tarifverträge, die einen automatischen Aufstieg in den Lohn- und Gehaltstabellen während des Elternurlaubs vorsehen, sind jedoch die Ausnahme.</p> <p>Sozialversicherungsansprüche – insbesondere was die Gesundheitsfürsorge anbelangt – bleiben im Allgemeinen unverändert. Rentenanwartschaften: Aufgrund von § 227a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz rechnen Zeiten der tatsächlichen oder hauptsächlichen Kinderbetreuung in Österreich in Bezug auf Rentenanwartschaften als Ersatzzeiten von höchstens 48 Monaten.</p>
	<p><u>Öffentlicher Sektor</u></p> <p>Andere Vereinbarungen als die im Mutterschutzgesetz niedergelegten Grundsätze sind (anders als im Privatsektor) nicht möglich. Prinzipiell bleibt der Status eines Bediensteten während des Elternurlaubs unverändert (das Dienstverhältnis zwischen dem Bediensteten und dem Staat endet offiziell mit dem Tod des Bediensteten). Es gelten Bestimmungen, denen zufolge ein Zeitraum von 10 Monaten auf Rechte angerechnet wird, die auf dem Dienstalter basieren. Elternurlaubszeiten werden – wenn Bundesgesetze nichts anderes vorsehen – nicht bei Ansprüchen berücksichtigt, die auf der Beschäftigungsdauer (Dienstalter) beruhen. Andererseits wird durch den Elternurlaub ein automatischer Aufstieg nicht verzögert. Sozialversicherungsansprüche – insbesondere was die Gesundheitsfürsorge anbelangt – bleiben im Allgemeinen unverändert. Bei der Pension/Rente wird der Elternurlaub angerechnet, ohne dass der Beschäftigte zusätzliche Gebühren oder Beiträge entrichten muss. Eine weitere Beurlaubung (insgesamt höchstens 10 Jahre) verlangsamt den Aufstieg, wird jedoch als Dienstzeit gerechnet. Vertragsbedienstete: Der Elternurlaub wird zu 100 %, eine zusätzliche Beurlaubung zur Kinderbetreuung zu 5 % auf Rechte angerechnet, die auf dem Dienstalter basieren. Privater und öffentlicher Sektor: Eine geringfügige Beschäftigung während des</p>

	<p>Elternurlaubs unterhalb einer gewissen Schwelle bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber steht nicht im Widerspruch zum Leistungsbezug während des Elternurlaubs. Es wird dies als paralleler Arbeitsvertrag betrachtet. Erscheint der Beschäftigte dennoch zur Arbeit, gilt das nicht als Verstoß gegen den Arbeitsvertrag (der Beschäftigte hat entsprechend den Absichten des Gesetzgebers das Recht, mit dem Betrieb „in Kontakt zu bleiben“). Während ein Vertragsbediensteter des öffentlichen Sektors die Möglichkeit hat, irgendeiner Art von Beschäftigung nachzugehen, ist dies für bestimmte andere Dienstgruppen nicht sicher.</p> <p>Das Recht auf Information: Während des Elternurlaubs sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Vorgänge im Unternehmen auf dem Laufenden halten, insbesondere in Bezug auf Insolvenzen, Gründungen, organisatorische Veränderungen (lex imperfecta).</p>
Belgien	<p>Im Privatsektor bleibt der Arbeitsvertrag während des Urlaubs in Kraft, auch wenn seine Durchführung ausgesetzt ist. Die vom Arbeitnehmer erworbenen Rechte bleiben als grundlegende Bedingungen des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses bestehen und leben im Anschluss an den Elternurlaub wieder auf. Der Erwerb neuer Rechte, insbesondere in Bezug auf die Bezahlung, wird weitgehend durch Tarifverträge geregelt. Der Elternurlaub berechtigt nicht zu Beihilfen aus der Sozialversicherung und bedeutet eine Unterbrechung des Sozialversicherungsschutzes → nur bei den „Sozialpartnerregelungen“.</p> <p>Im öffentlichen Sektor ist der Elternurlaub dem tatsächlich ausgeübten Dienst angeglichen, wobei Vertragsbedienstete jedoch nicht sozialversichert sind → nur bei den „unbezahlten“ Regelungen.</p>
Dänemark	<p>In Dänemark rechnet Elternurlaub als Dienstzeit, wird aber nicht auf das Altersruhegeld angerechnet.</p>
Finnland	<p>Der Arbeitsvertrag besteht fort, auch wenn die Entgeltzahlung ausgesetzt wird. Der Elternurlaub wird bei der Festsetzung des Jahresurlaubs berücksichtigt und gilt als Versicherungszeit für die Berechnung der Rentenanwartschaften (doch folgt die Anwendung im Privatsektor im Zweifelsfall der Entscheidung des Versicherungsgerichts vom Dezember 2001.</p>
Frankreich	<p>Der Elternurlaub wird (zur Hälfte) auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Bei der Berechnung der Rentenanwartschaften wird der Elternurlaub als Versicherungszeitraum angerechnet. Dem Arbeitnehmer bleiben alle vor Beginn des Elternurlaubs erworbenen Rechte erhalten. Im Anschluss an den Elternurlaub können wieder uneingeschränkt alle Leistungen im Zusammenhang mit Krankschreibungen, Mutterschutz, Berufsunfähigkeit und Tod in Anspruch genommen werden.</p>
Deutschland	<p>Der Arbeitsvertrag bleibt während des Elternurlaubs bestehen, wobei jedoch die Pflicht zur Arbeit bzw. Entlohnung ausgesetzt ist. Die Zeit des Elternurlaubs wird bei der Kranken- und Rentenversicherung angerechnet, ohne dass Beiträge entrichtet werden, zählt jedoch nicht bei der Festlegung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Jeder Monat Elternurlaub verringert den Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers um ein Zwölftel.</p>
Griechenland	<p>Die Zeit des Elternurlaubs zählt generell für sämtliche Zwecke als Beschäftigungszeitraum, so auch für die Berechnung des Jahresurlaubs und der Abfindung im Fall von Entlassungen. Der Arbeitnehmer muss während des Elternurlaubs den gesamten Sozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber- plus Arbeitnehmeranteil) selbst entrichten, wenn er den Versicherungsschutz während des Elternurlaubs aufrechterhalten möchte. Die Frage, inwieweit die Zeit des Elternurlaubs jedoch auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet wird und inwiefern Beamte während dieser Zeit krankenversichert sind, ist ungeklärt.</p>

Irland	Ein Arbeitnehmer, der sich im Elternurlaub befindet, gilt als vom Arbeitgeber beschäftigter Arbeitnehmer, dessen erworbene Rechte fortbestehen, abgesehen von seinem Recht hinsichtlich Entlohnung, Altersruhegeld oder Bezahlung von Beiträgen. Eine solche Fehlzeit gilt als Fortsetzung des vorangegangenen Beschäftigungszeitraums. Wenn ein Arbeitnehmer Elternurlaub in Anspruch nimmt, kann er in Bezug auf künftige Sozialversicherungsansprüche als weiterhin beschäftigt betrachtet werden. Der Elternurlaub hat keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Jahresurlaub und gesetzliche Feiertage.
Italien	Der Arbeitsvertrag bleibt während des Urlaubs bestehen, doch wird dessen Durchführung ausgesetzt. Der Elternurlaub wird allgemein bei der Berechnung der dem Arbeitnehmer aus der Betriebszugehörigkeit erwachsenden Rechte berücksichtigt (jedoch nicht hinsichtlich der Zahlung des 13. Monatsgehältes). Der Urlaub wird bei den Sozialversicherungsbeiträgen voll angerechnet, bis das Kind drei Jahre alt ist, höchstens jedoch für einen Zeitraum von sechs Monaten. Der Beschäftigte genießt weiterhin den Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung.
Luxemburg	Dem Arbeitnehmer bleiben sämtliche vor Beginn des Elternurlaubs erworbenen Rechte erhalten. Der Elternurlaub wird bei der Berechnung der aus der Betriebszugehörigkeit erwachsenden Rechte berücksichtigt, wird bei der Sozialversicherung als <i>stage</i> -Zeitraum betrachtet und berechtigt den Arbeitnehmer zur Wahrnehmung aller Ansprüche auf Arbeitslosengeld. Allerdings entstehen während des Elternurlaubs keine Ansprüche auf Jahresurlaub. Während des Elternurlaubs ist der Arbeitsvertrag ausgesetzt.
Niederlande	Das Beschäftigungsverhältnis besteht fort, jedoch gibt es keine spezifischen Bestimmungen über den Schutz erworbener Rechte. Allerdings fallen die erworbenen Rechte unter den allgemeinen Schutz des Arbeitsrechts.
Portugal	Es ruhen die Rechte, Pflichten und der arbeitsrechtliche Schutz der Parteien, was die Durchführung der Arbeit und die Bezahlung angeht. Der Elternurlaub wird jedoch auf die Betriebszugehörigkeit, Beschäftigungsdauer oder bei Beförderungen angerechnet. Er kommt auch bei der Berechnung von Berufsunfähigkeits- und Altersrenten zum Tragen und hat keine Auswirkungen auf die Leistungen aus der Krankenversicherung, auf die der betreffende Arbeitnehmer bereits einen Anspruch erworben hatte.
Spanien	Der Elternurlaub wird auf die Beschäftigungsdauer angerechnet und – allerdings nur im öffentlichen Dienst - auch bei der Beförderung berücksichtigt. Die erworbenen Rechte oder Rechte, die der Arbeitnehmer dabei war zu erwerben, werden anerkannt, sofern es um eine Beurlaubung zwecks Kinderbetreuung geht. Der Arbeitsvertrag wird während des Elternurlaubs ausgesetzt, und die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeit bzw. die des Arbeitgebers zur Entlohnung ruhen. Es gibt Bestimmungen, die dem Arbeitgeber eine Beibehaltung des Sozialversicherungsschutzes während der Beurlaubung zur Betreuung eines Kleinkindes ermöglichen.
Schweden	Ein Arbeitnehmer, der Elternurlaub beantragt oder in Anspruch nimmt, ist nicht verpflichtet, geschälerte Beschäftigungsrechte oder ungünstigere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren als jene, die durch die Beurlaubung erforderlich werden, oder einer Versetzung zuzustimmen, die außerhalb des Arbeitsvertrages erfolgt oder nicht durch die Beurlaubung bedingt ist. Der Arbeitsvertrag bleibt während des Elternurlaubs fortbestehen. Die Zeit des Elternurlaubs wird auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.
Vereinigtes Königreich	Der Arbeitsvertrag bleibt während des Elternurlaubs fortbestehen, obwohl nur gewisse Bedingungen in Bezug auf Vertragskündigung, Entlassung sowie Disziplinar- und Beschwerdeverfahren gültig sind. Rechte im Zusammenhang mit Betriebszugehörigkeit und Altersruhegeld, die vor Beginn des Elternurlaubs erworben wurden, bleiben erhalten. Bei Rückkehr zur Arbeit kommt der Betreffende in den Genuss sämtlicher Verbesserungen anderer Arbeitsbedingungen (einschließlich Bezahlung).

10. FERNBLEIBEN VON DER ARBEIT AUS GRÜNDEN HÖHERER GEWALT

Bestimmung 3 Absatz 1 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht vor, dass die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner die notwendigen Maßnahmen treffen, um den Arbeitnehmern das Recht zu geben, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Einzelheiten der Anwendung festlegen und das genannte Recht auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder pro Fall begrenzen: (Bestimmung 3 Absatz 2).

Land	Anspruch	Gründe
Österreich	Eine Woche bezahlter Urlaub pro Jahr	Zur Betreuung eines kranken Kindes oder Verwandten
	Eine weitere Woche pro Jahr	Zur Betreuung eines kranken Kindes unter 12 Jahren: - wenn die übliche Betreuungsperson verstorben, im Krankenhaus, im Gefängnis oder in Haft oder schwer krank ist. Der betroffene Elternteil hat unverzüglich nach Eintritt der genannten Ereignisse Anspruch auf Elternurlaub, selbst wenn der andere Elternteil zuvor Elternurlaub in Anspruch genommen hatte, und zwar längstens bis das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat. Zusätzliche Anforderungen bei Vätern: Sie müssen in demselben Haushalt wie das Kind leben oder der andere Elternteil muss aus dem gemeinsamen Haushalt ausziehen oder aufhören, den größten Teil seiner Zeit für die Kinderbetreuung aufzuwenden.

	Bis zu einer Woche für Angestellte	<p>Zusätzliche Bemerkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wichtige persönliche Gründe, die ein Arbeiten unmöglich machen • Angestellte haben (anders als Arbeiter) Anspruch auf Entlohnung „wenn aus wichtigen persönlichen Gründen, die sie nicht zu verantworten haben, eine relativ kurzfristige Verhinderung vorliegt“. Die Gerichte haben den Geltungsbereich dieser Bestimmung wie folgt erweitert: • „Wichtige persönliche Gründe“: Beantragung eines Passes; Führerscheinprüfung; Arztbesuch; Taufe; Hochzeit; Beerdigung (Familienangehörige oder sehr enge Freunde); alle dringenden Fälle. • „Eine relativ kurzfristige Verhinderung“ kann ein paar Stunden oder auch einige Wochen dauern.
		<p>Im Allgemeinen gilt diese Bestimmung immer dann, wenn es zu Konflikten zwischen der vertraglichen Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber und der gesetzlichen Verpflichtung gegenüber einem Dritten kommt. Das trifft insbesondere auf folgende Personen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf Eltern, denn sie sind verpflichtet, sich um ihre Kinder zu kümmern • auf einen Ehemann, dessen Frau gerade niederkommt oder vor kurzem ein Kind bekommen hat; obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung gibt, gilt dasselbe für nicht verheiratete Paare
		Folgende Bestimmungen sind für die meisten Tarifverträge typisch:
	1 Tag	Wenn die Ehefrau oder Lebensgefährtin niederkommt
	3 Tage	Bei Eheschließung
	1-3 Tage	Bei Umzug
	Mindestens 1 Tag	Bei Beerdigungen usw.

Belgien	Im Privatsektor 10 Tage Urlaub pro Jahr (anteilig für Teilzeitbeschäftigte)	Aus „dringenden Gründen“. Beispiele für derartige Beurlaubungsgründe sind in den Rechtsvorschriften niedergelegt, wie beispielsweise Krankheit, Unfall oder Krankenhausaufenthalt eines Angehörigen.
	Fest angestellte Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes haben Anspruch auf 15 Tage Urlaub pro Jahr, der als „außerordentliche Beurlaubung“ auf 30 Tage verlängert werden kann.	Aus „dringenden familiären Gründen“
	„Kurzfristiges“ Fernbleiben von der Arbeit	Wenn ein Familienangehöriger ins Krankenhaus muss
Dänemark	Vorübergehendes unbezahltes Fernbleiben von der Arbeit	<p>Aus dringenden Gründen, wie beispielsweise Krankheit oder Unfall innerhalb der Familie, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers zu Hause unabdingbar machen.</p> <p>Diese Bestimmung wird nur in einigen Tarifverträgen umgesetzt.</p> <p>Es gibt keine Rechtsvorschriften für Arbeitnehmer, die nicht unter einen Tarifvertrag mit einer Klausel über Fälle höherer Gewalt fallen. Ungefähr 30 % der in der Privatwirtschaft Beschäftigten arbeiten in Dänemark nicht auf der Grundlage von Tarifverträgen.</p>
Finnland	Vorübergehendes unbezahltes Fernbleiben von der Arbeit	In Fällen höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen, wie beispielsweise Krankheit oder Unfall, die die unverzügliche Anwesenheit des Arbeitnehmers unabdingbar machen.
	Vorübergehendes Fernbleiben von der Arbeit von höchstens 4 Tagen. Einige Tarifverträge sehen vor, dass 3 der 4 Tage bezahlt werden. Seeleute haben denselben Anspruch, unter der Voraussetzung, dass sie ihr Schiff im Hafen verlassen und dorthin zurückkehren.	Zur Betreuung kranker Kinder unter 10 Jahren (Anspruch auf weitere 4 Tage, wenn das Kind wieder krank wird oder ein anderes Kind erkrankt). Ist der andere Elternteil zu Hause und in der Lage, sich um das Kind zu kümmern, hat der öffentlich Bedienstete keinen Anspruch auf Beurlaubung.
Frankreich	3 Tage Urlaub pro Jahr	Bei Krankheit oder Unfall eines der Obhut des Arbeitnehmers unterstellten Kindes unter 16 Jahren (muss durch ein ärztliches Attest bescheinigt werden)
	Jedoch 5 Tage pro Jahr	Wenn das Kind unter einem Jahr alt ist oder der Arbeitnehmer drei oder mehr Kinder unter 16 Jahren hat

	4 Monate (zweimal verlängerbar)	Bei Vorliegen eines Grundes (beispielsweise eine ernsthafte Erkrankung, eine Schwerbehinderung oder ein Unfall), der es dem Arbeitnehmer unmöglich macht zu arbeiten. Teilzeit möglich.
	<p>Ein Arbeitnehmer kann zu Hause bleiben, wenn ein Grund vorliegt (beispielsweise eine ernsthafte Erkrankung oder der Tod eines nahen Verwandten oder – bei männlichen Arbeitnehmern – die Geburt eines weiteren Kindes), der es ihm während einer relativ kurzen Zeit unmöglich macht zu arbeiten. Tarifverträge können detailliertere Regelungen über die Dauer der Beurlaubung enthalten. Unter gewissen Umständen wird dieser Urlaub bezahlt.</p> <p>Weitere 5 Tage bei Erkrankung eines Kindes, wenn der Elternteil im Rahmen einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.</p> <p>Im öffentlichen Sektor: 4 Monate (zweimal verlängerbar)</p>	Wenn das Kind unter einem Jahr alt ist oder der Arbeitnehmer drei oder mehr Kinder unter 16 Jahren hat
Deutschland	<p>10 Tage Urlaub pro Elternteil pro Kind (20 Tage für Alleinerziehende). Bei mehr als einem Kind insgesamt 25 Tage pro Elternteil (50 Tage für Alleinerziehende), wenn der Betreffende gesetzlich krankenversichert ist. Bezahlung des Urlaubs durch den Arbeitgeber oder die gesetzliche Krankenversicherung. Beurlaubung unabhängig davon, ob andere Personen zur Betreuung des Kindes zur Verfügung stehen.</p> <p>Bei Vorliegen dringender Gründe (beispielsweise die ernsthafte Erkrankung eines Kindes, um das sich sonst niemand kümmern kann) darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben (Arbeitsverhinderung bei Erkrankung des Kindes). Tarifverträge können detailliertere Regelungen über die Dauer der Beurlaubung enthalten (einige sehen längere Beurlaubungszeiträume vor, wenn das Kind ernsthaft erkrankt ist). Unter gewissen Umständen wird dieser Urlaub bezahlt.</p>	

Griechenland	6 Tage	Eine Vollzeitkraft hat bei Erkrankung eines ihrer Obhut unterstellten Kindes und/oder eines anderen abhängigen Familienmitgliedes Anspruch auf Urlaub.
	8 Tage	Für Vollzeitkräfte bei 2 oder mehr Kindern
	12 Tage Außerdem haben Vollzeitkräfte Anspruch auf im Höchstfall 4 Tage Urlaub pro Jahr, um Besuche in der Schule des Kindes abzustatten. Eltern, die in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten arbeiten und die geistig oder körperlich behinderte Kinder haben, können eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit um eine Stunde beantragen, wobei auch das Entgelt entsprechend gemindert wird. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf 2 Tage Urlaub bei Tod von Ehegatten, Eltern oder Geschwistern.	Für Vollzeitkräfte bei 3 oder mehr Kindern
Irland	Im öffentlichen Dienst ist die Situation unklar. Das Beamtengesetz enthält keine Bestimmungen über Fälle höherer Gewalt, während Art. 53 dieses Gesetzes vorsieht, dass Mitarbeitern Schulbesuche gemäß einer ministeriellen Entscheidung erleichtert werden sollen, die festlegen wird, wie lange ein Mitarbeiter der Arbeit aus solchen Gründen fernbleiben darf, doch ist eine solche ministerielle Entscheidung bislang nicht erlassen worden.	Aus dringenden familiären Gründen bei Verletzungen oder Erkrankungen, bekannt als Beurlaubung aus Gründen höherer Gewalt. Das Recht auf Beurlaubung gilt bei einer ernsthaften Erkrankung eines engen Verwandten oder des Partners, mit dem der Beschäftigte in ehelicher/eheähnlicher Gemeinschaft lebt.
Italien	3 Tage bezahlter Urlaub pro Jahr	Bei Ableben oder ernsthafter, ärztlich bescheinigter Erkrankung des Partners oder eines anderen Familienmitglieds
	Alternativ kann der Arbeitnehmer andere Arbeitsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen.	Im oben genannten Krankheitsfall
	Zusätzlich Anspruch auf bis zu 2 Jahre unbezahlten Urlaub in einem Stück oder in Teilen (wird in Bezug auf die Rentenanwartschaften nicht als tatsächliche Beschäftigungszeit gerechnet)	Bei ernsthaften Familienangelegenheiten, die durch eine entsprechende Bescheinigung nachgewiesen werden müssen

		Die Prioritäten für die Inanspruchnahme einer solchen Beurlaubung und die Modalitäten für eine regelmäßige Überprüfung der Voraussetzungen sind in einer Verordnung niedergelegt, während die Modalitäten für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Personen, die nach einem solchen Urlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, in Tarifverhandlungen festgelegt werden müssen.
	Jeder Elternteil hat außerdem das Recht auf: Unbezahlten Urlaub 5 Tage Urlaub pro Jahr längere Urlaubszeiträume (die jedoch nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden können).	Zur Betreuung eines kranken Kindes im Alter von bis zu 3 Jahren Zur Betreuung eines kranken Kindes im Alter von bis zu 8 Jahren Zur Betreuung eines behinderten Kindes oder anderen Verwandten
Luxemburg	2 Tage Sonderurlaub (pro Kind und Jahr) Während einer solchen Beurlaubung gelten weiterhin die rechtlichen Bestimmungen über Sozialversicherung und Arbeitnehmerschutz, insbesondere was den Schutz gegen Entlassung anbelangt.	Aus familiären Gründen, wenn ein der Obhut des Arbeitnehmers unterstelltes Kind unter fünfzehn Jahren, für das Familienbeihilfen gezahlt werden, ernsthaft erkrankt oder einen Unfall hat oder wenn andere dringende gesundheitliche Gründe die Anwesenheit eines Elternteils erfordern
Niederlande	Bezahlter Urlaub. Keinerlei zeitliche Begrenzung.	Aus dringenden persönlichen Gründen, wie die Geburt eines Kindes, Tod eines Familienangehörigen Wegen dringender betreuender Aufgaben (bei Erkrankung eines Familienmitglieds) bezahlter kurzfristiger Betreuungsurlaub von höchstens dem Doppelten der wöchentlichen Arbeitszeit pro Jahr
Portugal	30 Tage pro Jahr	Zur dringenden, grundlegenden Betreuung, wenn ein Kind unter 10 Jahren (keine Altersgrenze bei behindertem Kind) erkrankt oder einen Unfall erleidet. Muss das Kind stationär behandelt werden, kann dieser Urlaubsanspruch auf die gesamte Dauer des Krankenhausaufenthaltes ausgedehnt werden.

	15 Tage pro Jahr	Zur dringenden, grundlegenden Betreuung, wenn ein Kind über 10 Jahre, der Ehegatte oder Partner oder andere näher benannte Familienangehörige erkranken Ein Fernbleiben von der Arbeit gilt als gerechtfertigt, wird normalerweise aber nicht bezahlt und die Frage der Sozialversicherungsansprüche ist mehr oder weniger ungeklärt.
Spanien	Bei rechtzeitiger Mitteilung und bei ausreichenden Gründen Anspruch auf zwei Tage Urlaub, oder auf vier Tage, wenn Fahrzeiten damit verbunden sind.	Bei Unfall oder ernsthafter Erkrankung eines Kindes oder Verwandten
	Zusätzlich Anspruch auf ein Jahr unbezahlten Urlaub oder auf eine Arbeitszeitverkürzung um 50 bis 30 % (bei einer entsprechenden Gehaltskürzung) ¹²	Zur Betreuung eines Verwandten, der aufgrund seines Alters, wegen eines Unfalls oder einer Erkrankung nicht in der Lage ist, für sich selbst zu sorgen
Schweden	Anspruch auf Elternurlaub von höchstens 60 Tagen pro Kind und Jahr zur Betreuung eines kranken Kindes unter 12 Jahren. Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Fall höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen bei Krankheiten oder Unfällen, die die unverzügliche Anwesenheit des Arbeitnehmers unabdingbar machen.	
Vereinigtes Königreich	Anspruch auf eine angemessene Zeit der Beurlaubung	Aus familiären Gründen, wie der plötzlichen Erkrankung oder dem Unfall eines abhängigen Angehörigen, oder um die notwendigen Vorkehrungen zur Versorgung der Kinder zu treffen, wenn die übliche Betreuungsperson plötzlich erkrankt oder anderweitig nicht dazu in der Lage ist. Der Begriff „abhängig“ wird weit ausgelegt, um auch Personen, die nicht zur Familie des Arbeitnehmers gehören, einzubeziehen.

¹² Art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Anmerkungen zu Dänemark:

Es gibt keine gesetzlichen Bestimmungen, mit denen die in der Richtlinie über Elternurlaub enthaltene Klausel über Fälle höherer Gewalt in den neuen, unlängst erlassenen dänischen Rechtsvorschriften über Elternurlaub umgesetzt wird. Dänemark ist damit immer noch nicht seiner Pflicht nachgekommen, die Klausel über Fälle höherer Gewalt aus familiären Gründen korrekt umzusetzen.

Anmerkungen zu Deutschland:

In Deutschland wird der Elternurlaub in 95 % der Fälle immer noch von den Müttern in Anspruch genommen. Der Hauptgrund ist die sehr lange Dauer des Urlaubs und die in der Praxis vollständige Übertragbarkeit des Anspruches zwischen den Elternteilen, sofern keine Teilzeitlösung gewählt wird. Der Anspruch auf Elternurlaub auf Teilzeitbasis ist begrenzt und stößt bislang auf wenig Resonanz. Für den in Elternurlaub befindlichen Elternteil gibt es keinen angemessenen Einkommensersatz - das „Erziehungsgeld“ beläuft sich im Höchstfall immer noch auf umgerechnet 900 Mark, so dass oft keine andere Wahl bleibt und in den meisten Familien nur der Ehepartner mit dem geringeren Einkommen Elternurlaub in Anspruch nehmen kann.

Anmerkungen zu Österreich:

Für Beschäftigte des Privatsektors gibt es keine flexiblen Bestimmungen wie im öffentlichen Dienst. Wenn die Kinder von (in der Privatwirtschaft beschäftigten) Arbeitnehmern erkranken und sich die Eltern mehr als zwei Wochen im Jahr um sie kümmern müssen, ist zu diesem Zweck ein Teil des Jahresurlaubs zu verwenden.

Andererseits sind Arbeitnehmer in hohem Maße von informellen Faktoren abhängig (das persönliche Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber, das allgemeine Betriebsklima), wenn sie verhältnismäßig günstigere auf sie zutreffende Bestimmungen für sich in Anspruch nehmen möchten.

ANHANG I

NATIONALE DURCHFÜHRUNGSMASSNAHMEN

Belgien:

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.
2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

Dänemark:

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999 (Leave Act Consolidating Act N° 4 of 4 January 1999).
2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998(Order N°48 of 26 January 1998on training , sabbatical and child care leave.
3. In the Private sector: Agreement between the Danish Federation of t_Trade Unions (LO) and the Danish Employer's Confederation (DA), dated 3 June 1999, on implementation of Parental Leave Directive
4. In the Public sector: Agreement between the Finance Ministry and the central organisations and the Finance Ministry circular, dated 17 March 1997
5. In the sea transport sector abil has been tabled to implement §3 of the Directive. Bill amending the Seafarers Act of 13 October 1999

Deutschland:

1. BErzGG December 2000
2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref : Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBl. I, Nr. 65, S. 3358

Griechenland:

1. Law n° 1483/1984 of 5 October 1984, FEK A numéro 153 of 08/10/1984 [Attention: since law 2639/1998 has modified only art. 5(1) of law 1483/1984, this means that the other provisions of law 1483 are still in effect].
2. FEK A n° 205 du 02/09/1998

3. Law n° 2683/1999 (Code of Civil Servants), FEK A número 19 of 09/02/1999.
4. Decree n° 193/1988, FEK A n° 84 of 06/05/1988.

Note : It is not clear to whom Decree 193/1988 applies nowadays. It is probable that it applies a) to persons who are employed by the State, legal persons governed by public law and local authorities under a fixed term contract and b) to civil servants of local authorities.

5. Law n° 2639/1998 of 2 September 1998 Article 25 modifying Art 5(1) of law n° 1483/84

Remark: The Ministry of Labour is not competent for civil servants and personnel of legal persons governed by public law, which form a large part of employees in Greece. Therefore, they we have only half the picture regarding the situation in Greece as the specific legislation that covers these employees is not mentioned. this applies to all information on employment and social security in Greece.

Spanien:

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17.11.2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6.11.1999)
3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)
4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 03/08/1984 Página 3367 (Marginal 17387)
5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997 Página 38517 (Marginal 28053)
6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995 Página 9211 (Marginal 7242)
7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994 Página 20658 (Marginal 14960)
8. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

9. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991
10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91

Frankreich:

In the private sector:

1. Code du travail, Articles L 122-28-1 to L 122-32. Code de la Sécurité sociale Article L.351-4 et 5
2. Loi n°84-9 de janvier 1984 (aviation civile et armement maritime).

In the public sector:

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n°96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.
2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

Irland:

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998
2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998)
3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999)
4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999)
5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000)

Italien:

1. Legge 8 Marzo 2000 N°53 Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'
2. D.L.gs 26 Marzo 2001 N° 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Luxemburg:

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Niederlande:

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). Chapter 6 of this new Act deals with parental leave. Staatsblad 2001, 567 and 568
2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.
3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

Österreich:

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123
2. Verordnung der o.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997
3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996 , ausgegeben und versendet am 15/05/1996
4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamtengesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996
5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994
6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103
7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitergesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995
9. Bundesgesetz, Änderung mit dem das Landarbeitsgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169
10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454
11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebühreuzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBL. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001
12. NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001
13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001
14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBL. nr. 79/2001 ref: LGBL. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001) A/12755 du 22/11/2001
15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103)
16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“]

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (in Force until 31.12.2001)
19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103
20. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idGF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idGF
23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung
24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102
25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103
26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idGF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44
30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7

Länder (public sector)

Burgenland

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBl Bgld 1998/17 idF LGBl Bgld 2000/38
2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBl Bgld 1985/49 idF LGBl Bgld 2000/39
3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gmeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LGBl Bgld 1971/13 idF LGBl Bgld 1996/54

Kärnten (Carinthia)

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBl Ktn 1992/9 idF LGBl Ktn 1997/73
2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBl Ktn 1992/56 idF LGBl Ktn 1998/76
3. Stadtbeamtenengesetz 1993, LGBl Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBl Ktn LGBl 1998/71

Niederösterreich (Lower Austria)

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBl NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBl NÖ 2039-6
2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl NÖ 2050 idF LGBl NÖ 2050-1
3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBl NÖ 2040 idF LGBl NÖ 2040-8

Oberösterreich (Upper Austria)

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBl OÖ 1993/122
2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBl OÖ 1993/123
3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBl OÖ 1993/68

Salzburg

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17
2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17
3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

Steiermark (Styria)

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40
2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44
3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40
4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65
5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1
6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15
7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46
8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14

Tirol

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/86 idF LGBl Tir 2000/43
2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBl Tir 1998/87 idF LGBl Tir 2000/46
3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/88 idF LGBl Tir 2000/47
4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBl Tir 1998/98 idF LGBl Tir 1999/42

Vorarlberg

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBl Vbg 2000/50 idF LGBl 2001/15

Wien (Vienna)

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBl W 1994/56 idF LGBl W 2000/51
2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBl W 1994/55 idF LGBl W 2000/51
3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBl W 1995/50 idF LGBl W 2000/51
4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBl W 1998/19

Agricultural Sector

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes)
2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

Portugal:

1. Lei n.º 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.º 81 de 05/04/1984 Página 1149
2. Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754
3. Lei n.º 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.º 98 de 28/04/1998 Página 1888

4. Decreto-lei n.º 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) ref : Diário da República I Série n.º 101 de 03/05/1985 Página 1161
5. Decreto-lei n.º 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.º 48 (2º Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4)
6. Decreto-lei n.º 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.º 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2)
7. Decreto-lei n.º 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de férias feridos e faltas ref : Diário da República I Série n.º 300 Página 2856
8. Nota n.º 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumprimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental
9. Decreto-lei n.º 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074
10. Maternity and Paternity Law (latest version) - Decree-Law 230/2000, from the 23 September

Finnland:

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70) 30/04/1970
2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78) 07/06/1978
3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63) 04/07/1963
4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73)
5. Merimiesten vuosilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84) 01/06/1984
6. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92)
7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96) 28/06/1996
8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93) 19/08/1994
9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus 19/05/1998)
10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99) 22/01/1999
12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998).

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998)

Schweden:

1. Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584
2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962 :381
3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988 :1465

Vereinigtes Königreich:

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

ANHANG II

Amtsblatt Nr. L 145 vom 19/06/1996 S. 0004 - 0009

RICHTLINIE 96/34/EG DES RATES vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2, auf Vorschlag der Kommission, in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als "Mitgliedstaaten" bezeichnet) in dem Wunsch, den mit der Sozialcharta von 1989 eingeschlagenen Weg fortzusetzen, untereinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

(2) Die Sozialpartner können nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik einen gemeinsamen Antrag stellen, die auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchzuführen.

(3) Nummer 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, der der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewidmet ist, sieht unter anderem folgendes vor: "Auch sind die Maßnahmen auszubauen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen."

(4) Ungeachtet einer weitgehenden Übereinstimmung gelang es dem Rat nicht, einen Beschluß zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen (1) in der geänderten Fassung vom 15. November 1984 (2) zu fassen.

(5) Die Kommission hat die Sozialpartner nach Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

(6) Die Kommission, die nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags nach Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens angehört.

(7) Die europäischen Sozialpartner (UNICE, CEEP und EGB) haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben am 5. Juli 1995 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen.

(8) Die genannten Sozialpartner haben am 14. Dezember 1995 eine Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub geschlossen und der Kommission ihren gemeinsamen Antrag übermittelt, diese Rahmenvereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens durchführen zu lassen.

(9) Der Rat hat in seiner EntschlieÙung vom 6. Dezember 1994 zu bestimmten Perspektiven einer Sozialpolitik der Europäischen Union: Ein Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in der Union (3) die Sozialpartner ersucht, die Möglichkeiten zum Abschluß von Vereinbarungen wahrzunehmen, weil sie in der Regel näher an der sozialen Wirklichkeit und an den sozialen Problemen sind. In Madrid haben die Mitglieder des Europäischen Rates, die dem Abkommen über die Sozialpolitik angehören, den Abschluß der Rahmenvereinbarung begrüÙt.

(10) Die Unterzeichnerparteien wollen eine Rahmenvereinbarung schließen, welche Mindestanforderungen für Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern überläÙt, die Bedingungen für die Anwendung des Elternurlaubs festzulegen, damit die Gegebenheiten - auch die der Familienpolitik - in den einzelnen Mitgliedstaaten insbesondere hinsichtlich der Bedingungen für die Gewährung von Elternurlaub und für die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub berücksichtigt werden können.

(11) Der geeignete Rechtsakt zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 189 des Vertrags. Sie ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überläÙt ihnen jedoch die Wahl der Form und der Mittel.

(12) Gemäß dem Subsidiaritäts- und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip, wie sie in Artikel 3 b des Vertrags niedergelegt sind, können die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können daher besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Diese Richtlinie beschränkt sich auf das zur Erreichung dieser Ziele notwendige Mindestmaß und geht nicht über das dazu Erforderliche hinaus.

(13) Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Rates unter Berücksichtigung der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung sowie der Einhaltung der die kleinen und mittleren Unternehmen betreffenden Bestimmungen ausgearbeitet.

(14) In Einklang mit ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission das Europäische Parlament unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

(15) Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und SozialausschuÙ unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

(16) In Paragraph 4 Nummer 2 der Rahmenvereinbarung wird betont, daß ihre Umsetzung eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich nicht rechtfertigt und daß dies das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner nicht berührt, entsprechend der Entwicklung der Lage (einschließlich der Einführung der Nichtübertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestanforderungen werden eingehalten.

(17) Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hält fest, wie wichtig es ist, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben, vorzugehen.

(18) Nach Artikel F Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union "achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben".

(19) 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.

(20) Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Ziele bei -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Umsetzung der Rahmenvereinbarung

Mit dieser Richtlinie soll die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP und EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden.

Artikel 2

Schlußbestimmungen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 3. Juni 1998 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission umgehend hiervon in Kenntnis.

(2) Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines Tarifvertrags höchstens ein zusätzliches Jahr gewährt werden. Sie müssen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis setzen.

(3) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 3

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 3. Juni 1996.

Im Namen des Rates
Der Präsident
T. TREU

ANHANG III

RAHMENVEREINBARUNG ÜBER DEN ELTERNURLAUB

PRÄAMBEL

Die nachstehende Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB im Hinblick auf Mindestvorschriften für den Elternurlaub und für das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt dar, weil sie dies als ein wichtiges Mittel ansehen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern.

EGB/UNICE/CEEP fordern die Kommission auf, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit die genannten Mindestvorschriften durch einen Ratsbeschluß für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft - mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland - verbindlich gemacht werden.

I. ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN

1. Gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 2 und in Erwägung nachstehender Gründe:
2. Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik sieht vor, daß die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt.
3. Die Kommission beabsichtigt, eine Maßnahme der Gemeinschaft für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorzuschlagen.
4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer fordert unter Nummer 16 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen die Entwicklung von Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen.
5. Die Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 erkennt an, daß eine effiziente Chancengleichheitspolitik eine globale und integrierte Strategie verlangt, die eine bessere Organisation der Arbeitszeit sowie eine größere Flexibilität ebenso wie eine leichtere Rückkehr ins Berufsleben ermöglicht; in der Entschließung wird die wichtige Rolle berücksichtigt, die den Sozialpartnern in diesem Bereich auch dann zukommt, wenn es darum geht, Männern und Frauen eine Gelegenheit zu bieten, ihre berufliche Verantwortung sowie ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.
6. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sollten die Einführung neuer und flexibler Arten der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung fördern, die den sich ändernden Bedürfnissen der Gesellschaft besser angepaßt sind und die sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigen sollten.

7. Die Familienpolitik muß im Rahmen der demographischen Entwicklungen, der Auswirkungen der Überalterung, der Annäherung zwischen den Generationen und der Förderung einer Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben gesehen werden.
8. Männer sollten - zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme - ermutigt werden, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen und das Recht auf Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.
9. Bei der vorliegenden Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche die Mindestanforderungen und Vorschriften für einen vom Mutterschutz getrennten Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überläßt, die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme dieses Rechts festzulegen, damit die Lage in jedem einzelnen Mitgliedstaat berücksichtigt werden kann.
10. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf Sachleistungen aus der Krankenversicherung während des Mindestelternurlaubs vorsehen.
11. Die Mitgliedstaaten müßten außerdem die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf unveränderte Sozialleistungen während des Mindestelternurlaubs ins Auge fassen, wenn sich dies nach den Gegebenheiten und der Haushaltslage in dem betreffenden Mitgliedstaat als angemessen erweist.
12. Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Anforderungen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Gemeinschaft zu stärken und zu vermeiden, daß verwaltungstechnische, finanzielle und rechtliche Zwänge auferlegt werden, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen hemmen.
13. Die Sozialpartner können am besten Lösungen finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entgegenkommen. Deshalb ist ihnen bei der Durchführung dieser Vereinbarung eine besondere Rolle einzuräumen.

HABEN DIE UNTERZEICHNERPARTEIEN FOLGENDE VEREINBARUNG GESCHLOSSEN:

II. INHALT

Paragraph 1: Ziel und Anwendungsbereich

1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.
2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Paragraph 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragraphen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.
2. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, sind die Unterzeichnerparteien der Meinung, daß das in Paragraph 2 Nummer 1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein soll.
3. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen 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 "Kreditstunden" gewährt wird;
 - b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen;
 - c) die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an die besonderen Umstände der Adoption anpassen;
 - d) Fristen vorschreiben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausübt, den Arbeitgeber unterrichten muß; dabei hat er Beginn und das Ende des Elternurlaubs anzugeben;
 - e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber - nach Konsultation gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten - aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf (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). Sollten sich aus der Anwendung dieser Klausel Schwierigkeiten ergeben, so sind sie gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten zu lösen;
 - f) in Ergänzung zu Buchstabe e) die Genehmigung erteilen, daß besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen der kleinen Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden.
4. Um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen.

5. 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 Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.
6. 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 einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.
8. Sozialversicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften 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.

Paragraph 3: **Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt**

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner treffen die notwendigen Maßnahmen, um den Arbeitnehmern das Recht zu geben, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben.
2. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Einzelheiten der Anwendung der Nummer 1 festlegen und das dort genannte Recht auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder pro Fall begrenzen.

Paragraph 4: **Schlußbestimmungen**

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Regelungen 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, entsprechend der Entwicklung der Lage (einschließlich der Einführung der Nicht-Übertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestanforderungen 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 Beschluß des Rates spätestens zwei Jahre nach seiner Annahme nachzukommen, oder sie vergewissern sich, daß die Sozialpartner¹³ (1) im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen vor dem 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 Behebung von Streitfällen aufgrund der Anwendung dieser Vereinbarung erfolgt gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten.
6. Unbeschadet der Rolle der Kommission, der einzelstaatlichen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs muß 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.

Geschehen zu Brüssel am 14. Dezember 1995.

Fritz VERZETNITSCH
EGB-Vorsitzender
Emilio GABAGLIO
Generalsekretär
EGB
Bd. Emile Jacqmain 155
B-1210 Brüssel

Antonio Castellano AUYANET
CEEP-Vorsitzender
Roger GOURVES
Generalsekretär
CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brüssel

François PERIGOT
UNICE-Vorsitzender
Zygmunt TYSZKIEWICZ
Generalsekretär
UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brüssel

¹³ Im Sinne des Artikels 2 Absatz 4 des Abkommens über die Sozialpolitik.