



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 19.6.2003
COM(2003) 358 definitief

VERSLAG VAN DE COMMISSIE

**inzake de tenuitvoerlegging van richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996
betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst
inzake ouderschapsverlof**

INHOUD

1.	INLEIDING	3
2.	WERKINGSSFEER: PUBLIEKE EN PARTICULIERE SECTOR.....	3
3.	LEEFTIJD VAN HET KIND (INCLUSIEF AFWIJKENDE REGELS VOOR ADOPTIEKINDEREN).....	6
4.	DUUR VAN OUDERSCHAPSVERLOF EN WIJZE VAN OPNAME (VOL- OF DEELTIJD, AANEENGESLOTEN OF IN GEDEELTEN)	9
5.	PERSOONSGEBONDENHEID EN OVERDRAAGBAARHEID VAN DE ENE OP DE ANDERE OUDER	17
6.	VOORWAARDEN/FORMALITEITEN.....	21
7.	BEPERKINGEN EN KLEINE ONDERNEMINGEN	25
8.	BESCHERMING TEGEN ONTSLAG EN RECHT OM TERUG TE KEREN.....	27
9.	WERKNEMERSRECHTEN & RECHTSPOSITIE TIJDENS OUDERSCHAPSVERLOF	31
10.	ARBEIDSVERZUIM DOOR OVERMACHT	35
	BIJLAGE I	42
	BIJLAGE II.....	53
	BIJLAGE III.....	57

1. INLEIDING

Op 3 juni 1996 heeft de Raad richtlijn 96/34/EG inzake ouderschapsverlof (**Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 inzake de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof** *Publicatieblad L 145, 19.6.1996 p. 4-9*. Gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG *Pb L 010 16.1.1998 p.24*) vastgesteld, waarin de eerste overeenkomst tussen de sociale partners in het kader van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek ten uitvoer is gelegd.

Het uitgangspunt voor dit verslag wordt gevormd door de gegevens die naar de Commissie zijn gezonden overeenkomstig artikel 2(1) van de richtlijn, krachtens hetwelk de lidstaten de Commissie in kennis moeten stellen van hun nationale uitvoeringsbepalingen in hetzij de wetgeving hetzij collectieve overeenkomsten. De Commissie heeft de lidstaten tevens een korte vragenlijst met betrekking tot ouderschapsverlof toegezonden; de antwoorden hierop vormden een aanvulling op de eerder verzonden gegevens. Daarnaast heeft de Commissie overlegd met sociale partners en met het netwerk van onafhankelijke juridisch experts op het gebied van gelijkheid. Opgemerkt moet worden dat de naar de Commissie verzonden gegevens qua inhoud en gedetailleerdheid sterk uiteenliepen. De inhoud van dit verslag was in november 2002 correct.

2. WERKINGSSFEER: PUBLIEKE EN PARTICULIERE SECTOR

De bepalingen van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals opgenomen in de bijlage, die ten uitvoer worden gelegd in de richtlijn, zijn van toepassing op alle werknemers in de particuliere en de publieke sector, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken (clausule 1 (2)). Zij gelden duidelijk voor de werknemers in de publieke sector.

Land	Geldend voor alle werknemers?	Opmerkingen
Oostenrijk	ja, behoudens enkele uitzonderingen	<u>Uitzonderingen</u> Werknemers met een kortlopende overeenkomst voor bepaalde tijd: •hebben in het geheel geen recht op ouderschapsverlof ingeval de overeenkomst eindigt vóór de geboorte (geldt voor werknemers in de particuliere handelssector; voor bepaalde typen docenten met een contract voor één jaar, dat steeds met een jaar wordt verlengd – “Vertragslehrerinnen”), •kunnen in principe hun ouderschapsverlof niet laten doorlopen tot na de contractperiode (problematischer in de publieke sector: contractwerkers, met uitzondering van universitair docenten).

		<p>Particuliere sector. Met het begrip ‘werkende/werknemer’ worden tevens thuiswerkers (beide seksen) en vrouwelijke leerlingen in het vak aangeduid.</p> <p>Er wordt expliciet verwezen naar werkenden in gezinshuishoudingen (beide seksen).</p> <p>Impliciet valt af te leiden dat onder het begrip ‘werknemer’ ook mannelijke leerlingen in het vak en werknemers met een inkomen van minder dan 4076 Oostenrijkse schilling per maand vallen.</p> <p>Bijzondere bepalingen voor werknemers in de landbouwsector: overzicht van algemene uitgangspunten, bepalingen zijn gelijk aan wetgeving voor particuliere sector.</p> <p>Publieke sector: op nationaal niveau gelden de bepalingen voor de particuliere sector in principe ook voor de publieke sector, d.w.z. ambtenaren of contractwerkers. Een aantal uitgangspunten is echter slechts in beperkte mate van toepassing op bepaalde groepen overheidspersoneel (bijv. docenten met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).</p> <p>Op gemeenteniveau (deelstaten, <i>Länder</i>) zijn de deelstaten verantwoordelijk voor de toepasselijke wetgeving.</p> <p>Door de landsregering goedgekeurde wetten zijn niet van toepassing op ambtenaren bij deelstaatoverheden (Landesregierungen) en gemeenten (Gemeinden) en op werknemers in de land- en bosbouw. Het is gebruikelijk dat voor de wetten die worden goedgekeurd door de regionale parlementen (Landtage), het model wordt aangehouden van de wetten die zijn goedgekeurd door het wetgevende lichaam van de landsregering.</p>
België	ja, behoudens enkele uitzonderingen	Rechters kunnen hiervan niet gebruikmaken.
Denemarken	ja	
Finland	ja	
Frankrijk	ja	
Duitsland	ja	
Griekenland	ja, behoudens enkele uitzonderingen	Werknemers met een maritiem beroep en rechters kunnen hiervan niet gebruikmaken.

Ierland	ja	
Italië	ja, behoudens enkele uitzonderingen	Een aantal nationale voorschriften met betrekking tot het ouderschapsverlof geldt nog altijd niet voor thuiswerkers en huishoudelijk medewerkers. Desalniettemin wordt aan de minimumvoorschriften die zijn vastgelegd in de richtlijn, volledig voldaan door middel van bepalingen inzake (verplicht) zwangerschapsverlof (5 maanden, waarvan 2 voor en 3 na de geboorte).
Luxemburg	ja	
Nederland	ja	
Portugal	ja	
Spanje	ja	Hieronder vallen ook Spaanse werknemers die in dienst van Spaanse bedrijven in het buitenland werken, en burgerpersoneel in het leger. Voor militairen gelden afzonderlijke bepalingen.
Zweden	ja	
Verenigd Koninkrijk	ja	

De Commissie is van mening dat de uitzondering die in Griekenland geldt voor werknemers met een maritiem beroep, strijdig is met de richtlijn; er is een niet-nakomingsprocedure aanhangig gemaakt. Griekenland is nu voornemens het ouderschapsverlof ook toepasselijk te maken op werknemers met een maritiem beroep en rechters.

3. LEEFTIJD VAN HET KIND (INCLUSIEF AFWIJKENDE REGELS VOOR ADOPTIEKINDEREN)

In clausule 2(1) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is bepaald dat werknemers recht hebben op ouderschapsverlof op grond van de geboorte of adoptie van een kind teneinde hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen en dat het verlof geldt tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen maximale leeftijd van acht jaar. Alle lidstaten voorzien in ouderschapsverlof voor zowel biologische kinderen als adoptiekinderen.

Land	Maximale leeftijd van kind waarvoor bij geboorte, en als regel bij adoptie, recht op verlof geldt	Afwijkende regels bij adoptie
Oostenrijk	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jaar indien aaneensluitend opgenomen • 4 jaar indien als deeltijdverlof opgenomen <p>- Particuliere sector</p> <p>Afwijkende regels indien één of beide ouders gebruikmaken van ouderschapsverlof, vergelijkbaar voor deeltijdwerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 23 maanden indien ouders één maand tegelijkertijd opnemen; 7 jaar wanneer ouders het gebruik van de verlofperiode van 3 maanden 'uitstellen' • ouder dan 7 jaar wanneer de periode van 3 maanden korter zou worden indien kind naar school gaat vóór 7^e verjaardag, of wanneer kind naar school gaat na 7^e verjaardag • 30 maanden bij adoptie van kind tussen 18 maanden en 2 jaar oud; 7 jaar bij adoptie kind ouder dan 2 jaar = maximaal 6 maanden ouderschapsverlof <p>- Publieke sector: aanvullend verlof totdat kind naar school gaat, voor ambtenaren en contractwerkers bij nationale overheid</p>	
België	<ul style="list-style-type: none"> • 4 jaar in particuliere sector (8 jaar indien kind ernstig gehandicapt is) • 10 jaar in publieke sector. (Geldt voor onbetaalde regeling. Wordt er echter gebruik gemaakt van de ouderschapsverlofregeling, in combinatie met een loopbaanonderbreking waarbij een uitkering wordt genoten in het kader van de werkloosheidsregeling, dan zijn de voorwaarden dezelfde als in de particuliere sector.) 	Maximale leeftijd: 8 jaar, duur: 4 jaar vanaf adoptie

Denemarken	8 jaar	
Finland	3 jaar	
Frankrijk	3 jaar	<p>Bij adoptie van kind jonger dan drie jaar geldt recht op periode van 3 jaar vanaf datum waarop kind wordt opgenomen in gezin.</p> <p>Bij adoptie van kind ouder dan 3 jaar dat echter nog niet de schoolgaande leeftijd heeft bereikt, geldt recht op periode van maximaal 1 jaar vanaf datum waarop kind wordt opgenomen in gezin.</p>
Duitsland	3 jaar (desalniettemin kunnen, met instemming van werkgever, 12 van de 36 maanden gedurende welke het verlof geldt, worden bewaard totdat kind 8 jaar oud is)	Maximale leeftijd: 8 jaar, duur: 3 jaar
Griekenland	<ul style="list-style-type: none"> • 3,5 jaar • 6 jaar voor ambtenaren • 12 jaar voor het jaarlijks ouderschapsverlof dat wordt toegekend aan alleenstaande ouders (weduwen, weduwnaars en ongehuwde ouders) met een privaatrechtelijke arbeidsverhouding 	
Ierland	5 jaar	Leeftijd: in het algemeen maximale leeftijd 5 jaar, maar bij wijze van uitzondering binnen een periode van 2 jaar na adoptie-uitspraak indien kind bij adoptie tussen 3 en 8 jaar oud is
Italië	8 jaar	Leeftijd: over het algemeen 8 jaar, maar bij wijze van uitzondering kan voor kind dat ten tijde van adoptie tussen 6 en 12 jaar oud was, verlof worden opgenomen gedurende een periode van 3 jaar na adoptie
Luxemburg	5 jaar	
Nederland	8 jaar	
Portugal	6 jaar	
Spanje	3 jaar voor voltijdverlof 6 jaar voor deeltijdverlof	

Zweden	18 maanden voor voltijdverlof of wanneer volgens de wet aanspraak kan worden gemaakt op ouderschapsuitkering	18 maanden vanaf het moment waarop de werknemer de zorg voor het kind krijgt, voor voltijdverlof
	8 jaar (of, indien later, tot einde van eerste schooljaar) voor deeltijdverlof	8 jaar (of, indien later, tot einde van eerste schooljaar) voor deeltijdverlof
Verenigd Koninkrijk	5 jaar	Maximale leeftijd: 18 jaar of, indien eerder, binnen 5 jaar na opname in het gezin

Naar aanleiding van niet-nakomingsprocedures die de Commissie aanhangig heeft gemaakt:

- heeft Ierland de bepaling in de wetgeving dat ouderschapsverlof slechts kan worden opgenomen indien het kind geboren is na 3 juni 1996, geschrapt en
- heeft het VK de bepaling in de wetgeving dat ouderschapsverlof niet kan worden opgenomen voor een kind dat geboren is vóór 15 december 1999, geschrapt.
- In Luxemburg geldt de vergelijkbare beperking dat ouderschapsverlof slechts kan worden opgenomen door ouders van kinderen die geboren zijn na 31 december 1998, of, bij adoptie, indien de adoptieprocedure bij de bevoegde rechter na deze datum is begonnen. De Commissie heeft een niet-nakomingsprocedure tegen Luxemburg aanhangig gemaakt.
- In Duitsland kan slechts ouderschapsverlof worden opgenomen indien een kind na 31 december 1991 geboren is. Deze bepaling heeft echter geen praktische gevolgen meer.

4. DUUR VAN OUDERSCHAPSVERLOF EN WIJZE VAN OPNAME (VOL- OF DEELTIJD, AANEENGESLOTEN OF IN GEDEELTEN)

In clause 2(1) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is bepaald dat het ouderschapsverlof een minimale duur van drie maanden heeft. In clause 2(3)(a) is vastgelegd dat de lidstaten en/of de sociale partners kunnen beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend.

Land	Maximale duur verlof	Verlofvorm	Opmerkingen
Oostenrijk	<u>Particuliere sector:</u> 22 maanden	Voltijd tot tweede verjaardag van kind (minimale duur: 3 maanden; maximale duur: 22 maanden)	Voor kinderen die geboren zijn vóór 31/12/1999: Ouders mogen elkaar eenmaal afwisselen; geen gelijktijdig verlof; alle combinaties waarbij wordt voldaan aan deze eisen, zijn mogelijk
		Voltijd	Voor kinderen die geboren zijn vanaf 1/1/2000: <ul style="list-style-type: none"> • Ouders mogen elkaar tweemaal afwisselen; bij de eerste afwisseling is gedurende 1 maand gelijktijdig verlof mogelijk totdat het kind maximaal 23 maanden oud is • Voltijdouderschapsverlof + 3 maanden 'uitgesteld' tot uiterlijk 7^e verjaardag van kind (of wanneer het naar school gaat) (één ouder: totdat kind 21 maanden oud is; 'uitstel' door beide ouders: eerste aaneengesloten periode uiterlijk totdat kind 18 maanden oud is + 3 maanden + 3 maanden) <p>Aanvullend ouderschapsverlof in geval andere ouder verhinderd is; ouderschapsverlof van een bijzondere aard bij overmacht; maximale duur van 23 maanden en 3 weken, wanneer begonnen op het vroegst mogelijke tijdstip gedurende zwangerschapsverlof; symmetrische constructie ingeval de andere ouder niet meer tot hetzelfde huishouden behoort als het kind; seksespecifiek verschil: gemeenschappelijk huishouden met kind wordt alleen van vader geëist</p>

	46 weken	Deeltijd (aaneengesloten)	Voor kinderen die geboren zijn tot en met 31/12/99: één ouder tot 4 ^e verjaardag van kind; beide ouders tegelijkertijd tot 2 ^e verjaardag kind (maximaal)
		Deeltijd	Voor kinderen die geboren zijn vanaf 1/1/2000: één ouder of beide ouders om de beurt tot 4 ^e verjaardag van kind; beide ouders tegelijkertijd tot 2 ^e verjaardag van kind
		Eerst voltijd, vervolgens deeltijd	Voor kinderen die geboren zijn tot en met 31/12/99: tot 1 ^e verjaardag van kind (één ouder of beide ouders om de beurt), vervolgens deeltijd (één ouder of beide ouders om de beurt tot 3 ^e verjaardag van kind; óf beide ouders tegelijkertijd tot 2 ^e verjaardag van kind – vereiste minimale duur deeltijdverlof: 3 maanden)
		Voltijd in combinatie met deeltijd	Voor kinderen die geboren zijn vanaf 1/1/2000: ingeval deeltijdverlof wordt opgebruikt vóór 1 ^e verjaardag van kind, strekt deeltijdperiode zich dienovereenkomstig uit over voltijdperiode (geen bescherming tegen ontslag na 2^e verjaardag)
		Adoptie: adoptie van kind met leeftijd tussen 18 maanden en 2 jaar: 6 maanden Adoptie van kind ouder dan 2 jaar: 6 maanden, waarvan wel gebruik mag worden gemaakt totdat het kind 7 jaar oud is Geldt ook voor pleegouders	Uitzondering voor ambtenaren bij de deelstaten (Länder): buitengewoon verlof totdat kind naar kleuterschool gaat (4 jaar oud) De uitgangspunten zoals beschreven voor de particuliere sector zijn van toepassing.
			Particuliere sector: indien door werkgever en werknemer geen overeenstemming kan worden bereikt over deeltijdwerk, kan dit aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd: de werkgever moet aantonen dat voor het weigeren van deeltijdouderschapsverlof redelijke gronden bestaan.

	<u>Publieke sector:</u> 2 jaar 4 jaar	Voltijd Deeltijd	Op bepaalde groepen werknemers bij de nationale overheid (universitair en andere docenten, rechters) zijn de bepalingen met betrekking tot 'uitgesteld' ouderschapsverlof in gewijzigde vorm van toepassing. Aanvullend verlof totdat kind naar school gaat, voor ambtenaren en contractwerkers bij nationale overheid
			Publieke sector: de nationale overheid kan als werkgever deeltijdwerk uitsluitend weigeren met als reden dat de werknemer door deeltijdwerkzaamheden noch op de vroegere werkplek noch op een gelijkwaardige werkplek zou kunnen worden tewerkgesteld. De beslissing van de werkgever kan worden aangevochten bij de hogere administratieve rechter (Verwaltungsgerichtshof) of het constitutionele hof (Verfassungsgerichtshof).
België	3 maanden	Voltijd In de particuliere sector kan met instemming van de werkgever het verlof eventueel ook worden opgedeeld of worden opgenomen in de vorm van arbeidstijdverkorting (bijv. zes maanden halve dagen). In de publieke sector op rijksniveau mag het verlof worden opgedeeld, maar moet het worden opgenomen in volle werkdagen. Andere overheidsdiensten kennen vergelijkbare, maar strengere bepalingen. Van ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking kan desalniettemin gebruik worden gemaakt op deeltijdbasis (sinds 1.5.1999).	

Dene- marken	<ul style="list-style-type: none"> • 52 weken (voor beide ouders samen) • 4 weken voorafgaand aan verwachte bevallingsdatum tot 14 weken na geboorte van kind 	Voltijd, één ononderbroken periode	<p>Werkgever en werknemer kunnen daarna nog een verlofperiode (betaald uit overheidsmiddelen) overeenkomen; in totaal mag het verlof echter maximaal 52 weken duren.</p> <p>Volledige uitkering; is voor de meeste werkenden lager dan volledig salaris. Krachtens een collectieve overeenkomst of anderszins kan de werkgever instemmen met het betalen van het volledige salaris gedurende het gehele of een gedeelte van het ouderschapsverlof.</p> <p>Het ouderschapsverlof kan worden verlengd door acceptatie van een verlaagde uitkering. Ook is het mogelijk de verlofperiode uit te stellen tot een later tijdstip.</p>
Finland	158 opeenvolgende kalenderdagen na einde van zwangerschapsverlof (wordt 'gezinsverlof' genoemd). Daarnaast minimaal 2 maanden verlof wegens zorg voor kind jonger dan 3 jaar. (Een andere mogelijkheid is gedeeltelijk verlof wegens zorg voor een kind, d.w.z. arbeidstijdverkorting, waarbij echter niet minder dan 30 uur per week mag worden gewerkt.)		
Frankrijk	<p><u>In particuliere sector:</u> 3 jaar, ofwel 12 maanden met tweemaal verlenging</p> <p><u>In publieke sector:</u> 3 jaar, in perioden van 6 maanden</p>	Voltijd of door arbeidstijdverkorting met minimaal een vijfde, of een combinatie van beiden	
Duitsland	3 jaar	Vol- of deeltijd, volledig of in gedeelten, met instemming van werkgever	Voor deeltijdverlof komen uitsluitend in aanmerking werknemers van ondernemingen met meer dan 15 mensen in dienst.

Griekenland	3,5 maanden	Voltijd (deeltijd met instemming van werkgever), volledig of in gedeelten	Daarnaast hebben alleenstaande ouders (weduwen, weduwnaars en ongehuwde ouders) jaarlijks recht op 6 dagen ouderschapsverlof als zij 1 of 2 kinderen hebben, en 8 dagen ouderschapsverlof als zij 3 of meer kinderen hebben. Na hun zwangerschapsverlof hebben vrouwelijke werknemers bij banken en overheidsbedrijven recht op een verkorting van de werkdag met 2 uur als zij kinderen hebben in de leeftijd tot 2 jaar, met 1 uur als zij kinderen hebben in de leeftijd tot 4 jaar. In plaats van de verkorte dag kunnen zij kiezen voor een ononderbroken verlof van 9 maanden volgend op het zwangerschapsverlof. In de particuliere sector hebben moeders na hun zwangerschapsverlof recht op een verkorting van de werkdag met 1 uur gedurende 30 maanden of, met instemming van de werkgever, met 2 uur gedurende de eerste 12 maanden en 1 uur gedurende de daaropvolgende 6 maanden; indien de moeder hier geen gebruik van maakt, heeft de vader recht op de verkorte werkdag.
	2 jaar voor ambtenaren	Voor ambtenaren: 2 jaar voltijd, volledig of in gedeelten	
Ierland	14 werkweken	Voltijd, één ononderbroken periode Alternatief: in afzonderlijke perioden of d.m.v. arbeidstijdverkorting, tot een totaal van 14 weken, met instemming van werkgever.	Ook bij meer kinderen heeft ouder slechts recht op 14 weken in een periode van 12 maanden, tenzij werkgever instemt met langer verlof.
Italië	Ouders (of de alleenstaande ouder) hebben recht op verlof van in totaal 10 maanden, waarbij vader en moeder elk maximaal 6 maanden mogen opnemen.	Volledig of in gedeelten	Indien vader meer dan 3 maanden opneemt, heeft hij recht op maximaal 7 maanden en is de totale periode maximaal 11 in plaats van 10 maanden.

Luxemburg	6 maanden 12 maanden	Voltijd, één ononderbroken periode deeltijd, met instemming van werkgever	
Nederland	6 maanden 13 weken	Deeltijd (50% van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde werkuren). Het verlof kan worden opgenomen in een flexibele vorm met een maximum van 3 verlofperioden van elk minimaal 1 maand. Voltijd; hiervan kan op verzoek gebruik worden gemaakt. Werkgever kan weigeren wegens gewichtige redenen.	
Portugal	3 maanden 6 maanden	Voltijd Deeltijd	
	Alternatieve regelingen aanvullend 6 maanden buitengewoon verlof, te verlengen gedurende maximaal 2 jaar (3 jaar voor derde kind en 4 jaar voor gehandicapt kind)	Voltijd	
	1) Regelingen in verband met zorgredenen voor de duur van maximaal 2 (of 3) jaar – beide ouders hebben het recht om in deeltijd te werken teneinde te kunnen zorgen voor een kind in de leeftijd tot 12 jaar (wet inzake moederschap, artikel 19, n. 1). Dit recht kan een duur van 2 jaar hebben, of 3 jaar bij 3 of meer kinderen.	Deeltijd	

	<p>2) <u>Andere regelingen in verband met zorgredenen, afhankelijk van afspraken tussen werkgever en werknemer</u> – werkende vader of moeder kan omwille van de zorg voor een biologisch kind of adoptiekind in de leeftijd tot 12 jaar altijd andere deeltijdregelingen overeenkomen met de werkgever.</p>	Deeltijd	
Spanje	16 weken (in geval van geboorte van een meerling verlengbaar met 2 weken voor elk kind dat na het tweede kind geboren wordt)	Voltijd	1. Onderbreking van de arbeidsovereenkomst (verlof na geboorte):
	10 weken	Deeltijd	(De 6 weken na de geboorte van het kind zijn verplicht en moeten op voltijdbasis worden opgenomen, de rest tot het totaal van 16 weken, dus 10 weken, kan in deeltijd worden opgenomen).
			Werknemer heeft recht op beloning ten laste van de sociale zekerheid, mits een periode van minimaal 180 verzekerde dagen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de geboorte van het kind of, bij adoptie, aan de datum van de administratieve of gerechtelijke beschikking aantoonbaar is.
			2. Verlof in verband met de zorg voor een kind ¹ zonder recht op beloning gedurende deze periode.

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).

	3 jaar vanaf geboorte kind	Voltijd	3. Regeling arbeidstijdverkorting ten behoeve van zorg voor minderjarigen in de leeftijd tot 6 jaar ² . Verkorting van de arbeidstijd met de helft tot eenderde, met de bijbehorende, evenredige loonvermindering (salaris): van toepassing op alle categorieën werknemers
Zweden	18 maanden vanaf geboorte of moment waarop ouder de zorg voor adoptiekind krijgt, of wanneer volgens de wet aanspraak kan worden gemaakt op ouderschapsuitkering	Voltijd: verkorting van normale arbeidstijd wanneer ouder ouderschapsuitkering in geld ontvangt. Verkorting van normale arbeidstijd met een kwart, meestal totdat kind 8 jaar wordt of tot einde van eerste schooljaar, indien dit later is. Verlof zodat werknemer tijdelijk voor kind kan zorgen	
Verenigd Koninkrijk	13 weken: deeltijd: duur naar verhouding (13 keer normale werkweek van werknemer); 18 weken ingeval kind recht heeft op onderhoudsuitkering voor gehandicapte.	Voltijd mag – in het algemeen – uitsluitend worden opgenomen in perioden van een week of een veelvoud daarvan	Werknemer mag in een periode van 12 maanden per kind niet meer dan 4 weken verlof nemen.

Indien er in Luxemburg sprake is van zwangerschap of adoptie gedurende een periode van ouderschapsverlof, eindigt het verlof en wordt het vervangen door zwangerschaps- of adoptieverlof. De Commissie is van mening dat dit strijdig is met de richtlijn; er is een niet-nakomingsprocedure aanhangig gemaakt.

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).

5. PERSOONSgebondenheid EN OVERDRAAGBAARHEID VAN DE ENE OP DE ANDERE OUDER

In clausule 2(1) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is vastgelegd dat aan mannelijke en vrouwelijke werknemers een persoonsgebonden recht op ouderschapsverlof wordt toegekend. In clausule 2(2) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is vastgelegd dat, teneinde gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen en vaders aan te moedigen om een gelijk aandeel in de gezinstaken op zich te nemen, het recht op ouderschapsverlof in beginsel niet overdraagbaar moet zijn.

Land	Persoonsgebonden recht?	Opmerkingen
Oostenrijk	ja	De ouders mogen niet tegelijkertijd verlof opnemen. In de huidige wetgeving krijgt de moeder voorrang (zie voor nadere informatie hieronder).
België	ja	
Denemarken	ja	
Finland	ja	De vader heeft recht op 2 weken vaderschapsverlof. Vanaf de vijftiende week na de geboorte van het kind hebben de ouders recht op 32 weken ouderschapsverlof die zij onderling naar wens mogen verdelen.
Frankrijk	ja	De ouders mogen niet tegelijkertijd gedeeltelijk verlof ten behoeve van de zorg voor het kind opnemen.
Duitsland	ja	
Griekenland	ja, maar overdraagbaar bij voltijdverlof	De overeenkomst tussen de sociale partners kent geen strenge regels inzake het verbod op overdraagbaarheid. Hierin wordt slechts bepaald dat het recht op ouderschapsverlof 'in principe niet overdraagbaar moet zijn'.
Ierland	ja	
Italië	ja	

Luxemburg	ja	Elk van beide ouders kan gedurende maximaal 6 maanden verlof nemen; over het geheel genomen mag de totale duur van het door de ouders opgenomen ouderschapsverlof niet langer zijn dan 10 maanden (of 11: zie onder punt 3). Verder wordt het verlof slechts doorbetaald (algemene regel; er bestaan enkele wettelijk vastgelegde uitzonderingen) gedurende maximaal 6 maanden per kind. Bovendien neemt gewoonlijk alleen de moeder (die meestal lagere inkomsten heeft dan de vader) 6 maanden verlof op. Bepaalde vormen van buitengewoon verlof (o.a. ten behoeve van de zorg voor een ziek kind) mogen niet tegelijkertijd worden opgenomen.
Nederland	ja	De ouders mogen niet tegelijkertijd verlof opnemen. Indien beide ouders tegelijkertijd verlof aanvragen, krijgt de moeder voorrang.
Portugal	ja	
Spanje	ja (geldt voor de moeder)	In de 16 weken die het zwangerschapsverlof duurt; alleen de 6 weken onmiddellijk volgend op de geboorte van het kind mogen niet worden overgedragen.
	nee: kan door moeder op vader worden overgedragen	De rest – 10 weken – mogen beide ouders tegelijkertijd opnemen mits de twee periodes samen niet meer dan 10 weken duren (de moeder mag 4 weken opnemen en de vader 6 weken). In dit geval mogen de eerste 4 weken tegelijkertijd worden opgenomen; de vader neemt net na de geboorte 2 weken op om te zorgen voor moeder en kind en de moeder neemt 14 weken op (6 verplicht na geboorte plus 8 van de 10 overgebleven weken) ³
	ja (geldt voor elke werkende – zowel vader als moeder)	Bij verkorting met de helft tot eenderde van de arbeidstijd, voor een minderjarige in de leeftijd tot 6 jaar.
	ja	Zouden echter een vader en moeder die werkzaam zijn bij hetzelfde bedrijf, dit recht doen gelden voor hetzelfde kind, dan zou het bedrijf dit in beperkte mate kunnen toestaan. ⁴
	ja	Verlof voor minderjarige in de leeftijd tot 3 jaar is niet overdraagbaar en niet onderhevig aan beperkingen.
Zweden	ja	Met betrekking tot betaald verlof kan de ene ouder het recht op betaling overdragen op de andere ouder, met uitzondering van de 60 dagen (vanaf 01-01-2001) (per kind) waarop elke ouder recht heeft.

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).

Verenigd Koninkrijk	ja	
----------------------------	----	--

In alle lidstaten is het recht op ouderschapsverlof overeenkomstig de richtlijn persoonsgebonden en **in principe** niet-overdraagbaar.

In de wetgeving van het Verenigd Koninkrijk is verder voorzien in overdracht van het ouderschapsverlof onder omstandigheden die nader kunnen worden omschreven (maar dat nog niet zijn) in de wetgeving.

In Duitsland heeft elke ouder recht op drie jaar, geldend tot de derde verjaardag van het kind. Ouders die besluiten voltijdouderschapsverlof op te nemen, zodat de ene ouder de hele periode opneemt, terwijl de ander gedurende de volledige periode werkt, wordt dit niet belet. Indien ouders daarentegen besluiten deeltijdverlof op te nemen, moeten beide een gedeelte van het verlof opnemen om volledig gebruik te kunnen maken van het recht. Voltijdouderschapsverlof is derhalve in feite overdraagbaar. Voor de ouders gaat geen gedeelte van het verlof verloren indien de moeder het volledige verlof zelf opneemt.

Bijzonderheden geldend voor Oostenrijk

Voor de vaders van kinderen die geboren zijn vóór 31.12.1999, bestond een afgeleid recht op ouderschapsverlof en golden onderstaande seksespecifieke bepalingen.

Terwijl voor zowel moeders als vaders gold dat:

- zij in hetzelfde huishouden als het kind moesten wonen en
- uitsluitend voor hem/haar moesten zorgen,

werden binnen het kader van het sociaalzekerheidsstelsel⁵ in de arbeidsrechtelijke bepalingen uitdrukkelijk dezelfde voorwaarden gesteld voor een vader die ouderschapsverlof wenste te nemen, maar niet voor moeders.

Vaders hebben uitsluitend in de volgende twee gevallen recht op ouderschapsverlof:

- ingeval de moeder recht heeft op [ouderschaps]“verlof vanwege het krijgen van een kind [moederschap] op grond van de Oostenrijkse wettelijke bepalingen”⁶,
- ingeval de moeder geen recht heeft op ouderschapsverlof, maar de zorg voor het kind niet op zich kan nemen vanwege haar baan/eigen onderneming.⁷

Voor de ouders van kinderen geboren tussen 1.1.2000 en 31.12.2001 die van hun werkgever ouderschapsverlof wensen te krijgen, gelden de volgende bepalingen:

⁵ Cf. artikel 26, 26a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, zoals gewijzigd bij Bundesgesetz 30.4.1996, BGBl 201.

⁶ Artikel 2, lid 1 Ziffer 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, zoals gewijzigd bij BGBl 1995/434 en BGBl 1 1997/61.

⁷ Artikel 2, lid 1 Ziffer 2 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, zoals gewijzigd bij BGBl 1995/434 en BGBl 1 1997/61.

Voor zowel moeders als vaders geldt dat:

- zij deel moeten uitmaken van dezelfde huishouding,
- hun voornaamste bezigheid de zorg voor het kind moet inhouden.

Voor vaders geldt echter nog een uitdrukkelijke voorwaarde:

- de moeder mag niet tegelijkertijd ouderschapsverlof opnemen,
- anders heeft zij helemaal geen recht op ouderschapsverlof.⁸

Desalniettemin kan worden gesteld dat:

- voorzover de vader op individuele basis volledig aanspraak kan maken op ouderschapsverlof,
- met de wijzigingen van 1999 op de wet op het ouderschapsverlof een benadering is gevonden die beter overeenstemt met de richtlijn voorzover in de Oostenrijkse wetgeving de mogelijkheden voor deeltijdverlof van pleegouders en adoptieouders zijn uitgebreid;
- er objectieve redenen kunnen bestaan waarom onderscheid wordt gemaakt tussen vaders en moeders.

Hier moet worden opgemerkt dat er nog altijd specifieke bepalingen bestaan die uitsluitend voor vaders gelden, en dat weer andere bepalingen vaders mogelijk niet aanmoedigen om ouderschapsverlof op te nemen.

In de volgende gevallen hebben vaders een meldingsplicht:

- indien zij geen deel uitmaken van hetzelfde huishouden als het kind,
- indien hun voornaamste bezigheid niet de zorg voor het kind is.

In dat geval eindigt het ouderschapsverlof mogelijk eerder en is de werkgever gerechtigd te eisen dat de vader zijn werk onmiddellijk hervat⁹ (voor de publieke sector gelden vergelijkbare bepalingen¹⁰).

Uitgesprokene bepalingen waardoor de opname van ouderschapsverlof door vaders wordt ontmoedigd, zijn te vinden in het verband van punt 5 (betaling).

Niettemin begrijpen jonge ouders in de praktijk niet waarom het niet mogelijk is tegelijkertijd zwangerschapsverlof op te nemen, vooral vlak na de geboorte. Bovendien zouden vaders het recht moeten krijgen het ouderschapsverlof meteen na de geboorte te laten ingaan.¹¹

⁸ Artikel 2, lid 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, zoals gewijzigd bij BGBl 1999/153.

⁹ Artikel 3, lid 5 l.c.

¹⁰ Artikel 10, lid 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz oud = 10, lid 4 Elternkarenzurlaubsgesetz, zoals gewijzigd bij BGBl 1999/153 geldend voor ambtenaren, docenten aan landbouwopleidingen en contractwerkers. Hun ouderschapsverlof wordt omgezet in "gewoon", onbetaald verlof, tenzij zij van de werkgever hun werk onmiddellijk moeten hervatten.

¹¹ Artikel 2, lid 2 EKUG.

6. VOORWAARDEN/FORMALITEITEN

In clausule 2(3) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is bepaald dat de voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof in de lidstaten worden vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van de overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar en de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van het ouderschapsverlof aanpassen aan de bijzondere omstandigheden van adoptie en perioden vaststellen voor kennisgeving.

Land	Kennisgevingsperiode	Werk- en/of anciënniteitsperiode
Oostenrijk	8 weken (bij vroeggeboorte, een meerling of bevalling via keizersnede: 12 weken). Indien een werknemer zijn/haar verlof wenst te verlengen of de vader en moeder afwisselend ouderschapsverlof opnemen, is de termijn voor kennisgeving 3 maanden voordat het nieuwe gedeelte van het ouderschapsverlof moet beginnen, of direct na de adoptie. De voorwaarden worden bepaald door werkgever en werknemer en kunnen worden gewijzigd in een overeenkomst.	Geen voorwaarden. Voor het aanvragen van een werknemersuitkering is de eis echter: 52 weken gewerkt in de afgelopen 24 maanden. Bijzondere bepaling voor ouders van kinderen geboren tussen 1/7/2000 en 6/8/2001: indien één van de ouders met ouderschapsverlof is of dit heeft uitgesteld, heeft hij/zij een periode van 3 maanden voor het indienen van een verzoek om ouderschapsverlof tot de 2 ^e verjaardag van het kind.
België	Termijn voor kennisgeving is 3 maanden, schriftelijke indiening (kan in overeenstemming met werkgever worden verkort). Werknemer moet bij kennisgeving een voorstel doen omtrent de vorm die het verlof moet krijgen. In maand na kennisgeving komen werkgever en werknemer overeen hoe verlof wordt opgenomen. Tenzij het tegendeel wordt afgesproken, gaat ouderschapsverlof in op datum waarmee rekening wordt gehouden in kennisgeving. Werknemer moet documenten ten bewijze van geboorte of adoptie uiterlijk bij aanvang van ouderschapsverlof overleggen.	In particuliere sector: in dienst gedurende 12 van de 15 maanden voorafgaand aan schriftelijke kennisgeving. In de publieke sector is ouderschapsverlof niet afhankelijk van een periode.
Denemarken	4 weken	Ten minste 3 maanden gewerkt voor dezelfde werkgever. Wet nr. 141 van 25 maart 2002, waarmee de wet inzake gelijke behandeling en de uitkeringenwet werden gewijzigd en de wet inzake verlof in verband met de zorg voor een kind werd afgeschaft. De nieuwe wet is in werking getreden op 27 mei 2002, maar geldt vanaf 1 januari 2002.

		<p>Voor kinderen geboren vóór 1 januari 2002 gelden de 'oude' regels met betrekking tot ouderschapsverlof en verlof omwille van de zorg voor een kind in de wet inzake gelijke behandeling, de uitkeringenwet en de wet inzake verlof in verband met de zorg voor een kind.</p> <p>De ouders van kinderen geboren tussen 1 januari en 27 maart 2002 kunnen kiezen tussen de oude en de nieuwe regels.</p> <p>Op kinderen geboren na 27 maart 2002 zijn uitsluitend de nieuwe regels van toepassing. In de nieuwe regels wordt de wet inzake verlof in verband met de zorg voor een kind afgeschaft. De regels inzake verlof in verband met de zorg voor een kind zijn nu opgenomen in de regels met betrekking tot ouderschapsverlof. Naast het ouderschapsverlof bestaat niet langer een afzonderlijk verlof in verband met de zorg voor een kind. Met betrekking tot het Gemeenschapsrecht vormt de nieuwe wet zo de Deense tenuitvoerlegging van de regels voor ouderschapsverlof in zowel de richtlijn inzake zwangerschapsverlof (92/85/EEG) als de richtlijn inzake ouderschapsverlof (96/34/EG).</p> <p>Er bestaat een verband tussen het niet volledig ten uitvoer leggen van de richtlijn inzake ouderschapsverlof en het meningsverschil dat al enige tijd bestaat tussen Denemarken en de Commissie over de vraag of Deense collectieve overeenkomsten moeten worden geaccepteerd als enig instrument voor de tenuitvoerlegging van richtlijnen.</p>
Finland	2 maanden. De datum kan worden aangepast wegens overmacht (minimale termijn voor kennisgeving is één maand). Ook voor adoptieouders geldt kennisgevingstermijn van 2 maanden, maar op goede gronden kunnen zij voordat het verlof ingaat de data wijzigen door werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te stellen.	
Frankrijk	2 maanden (1 maand indien ouderschapsverlof volgt op zwangerschapsverlof)	1 jaar in dienst
Duitsland	4 weken	

Griekenland		<p><u>Publieke sector:</u></p> <p>Voor ambtenaren geldt geen werk- of anciënniteitsperiode.</p> <p><u>Particuliere sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eén dienstjaar bij dezelfde werkgever, toegekend op basis van voorrangssysteem afhankelijk van het aantal kalenderjaren waarin werknemer bij bedrijf heeft gewerkt • Indien ouderschapsverlof wordt gevraagd voor andere kinderen in gezin, moet er minstens één dienstjaar zijn gewerkt sinds einde van vorige ouderschapsverlofperiode. De andere ouder moet buitenshuis werken.
Ierland	6 weken, schriftelijke kennisgeving. Daarnaast moet elke werknemer 4 weken voor de verwachte aanvang van het verlof de aanvangsdatum van het verlof, de duur ervan en de wijze waarop het wordt opgenomen, bevestigen.	1 jaar ononderbroken in dienst. Echter: indien werknemer ten minste 3 maanden in dienst is, heeft hij/zij recht op 1 week ouderschapsverlof voor elke dienstmaand.
Italië	Minimaal 15 dagen, tenzij dit feitelijk onmogelijk is. In de collectieve overeenkomst kunnen specifiekere regels worden vastgelegd.	
Luxemburg	4 maanden	Verplichting dat werknemer tenminste 1 jaar voorafgaand aan verlof heeft gewerkt voor dezelfde Luxemburgse werkgever, tenzij hij/zij van werkgever heeft moeten veranderen vanwege economische redenen waarvoor hij/zij niet verantwoordelijk is, op voorwaarde dat hij/zij in de 15 maanden voorafgaand aan de geboorte of adoptie 12 maanden wettelijk gezien in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Verder verplichting dat werknemer gespecificeerd minimum aantal uren per maand werkt.
Nederland	2 maanden, schriftelijke kennisgeving	1 jaar in dienst
Portugal	10 dagen voor ouderschapsverlof 30 dagen voor buitengewoon verlof	

Spanje		Geen bijzondere voorwaarden voor de verschillende vormen van ouderschapsverlof. Echter: bijzondere voorwaarden voor het doen gelden van het recht op beloning gedurende de 16 weken na de geboorte van het kind: werknemer moet reeds hebben voldaan aan een minimumperiode van premiebetaling (sociale zekerheid) van 180 dagen in de 5 jaar voorafgaand aan de datum van de geboorte van het kind of, bij adoptie, de datum van de administratieve of gerechtelijke beslissing.
Zweden	2 maanden; ingeval niet uitvoerbaar, verplichting tot zo vroeg mogelijke kennisgeving	In dienst van werkgever hetzij gedurende voorafgaande 6 maanden hetzij gedurende niet minder dan 12 maanden in voorafgaande 2 jaar.
Verenigd Koninkrijk	21 dagen	1 jaar ononderbroken gewerkt

VERENIGD KONINKRIJK

De bepalingen van het VK zijn vaak minimumeisen die uitsluitend gelden indien werkgever en werknemer geen eigen afspraken maken over de procedure voor het opnemen van ouderschapsverlof. Dit kunnen zij doen door middel van collectieve of gezamenlijke overeenkomsten of via een individuele regeling. Indien een dergelijke overeenkomst is gesloten, is deze van toepassing, op voorwaarde dat deze minstens zo goed is als het minimum (uitwijkmogelijkheid) dat in de wetgeving is bepaald.

7. BEPERKINGEN EN KLEINE ONDERNEMINGEN

Volgens clause 2(3)(e) en (f) is het werkgevers toegestaan de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen en zijn bijzondere regelingen toegestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen (in overeenstemming met aanbeveling 96/280/EG van de Commissie van 3 april 1996 inzake het midden- en kleinbedrijf).

Slechts enkele lidstaten hebben gebruik gemaakt van deze bepalingen. In een aantal landen moet er overeenstemming bestaan tussen werkgever en werknemer met betrekking tot de praktische afspraken voor het opnemen van verlof, zoals de keuze van het tijdstip, arbeidstijdverkorting enz. (bijv. in Denemarken).

Land	Uitstel van verlof	Bijzondere regelingen voor kleine ondernemingen
België	Vanwege de in de richtlijn beschreven redenen (seizoensarbeid, problemen bij het vinden van een vervanger, enz.)	Kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers) mogen bijzondere regelingen treffen voor ouderschapsverlof; bij verzoeken om deeltijdouderschapsverlof moet overeenstemming met de werkgever worden bereikt.
Denemarken	Tot maximaal 26 weken indien het arbeidsbureau niet voor een vervanger van de werknemer die met ouderschapsverlof gaat, kan zorgen, of indien de werkgever de geleverde vervanger niet in dienst wil nemen.	
Ierland	6 maanden indien het verlenen van verlof grote nadelige gevolgen zou hebben voor het functioneren van het bedrijf.	
Duitsland		Het wettelijke recht op het nemen van deeltijdouderschapsverlof geldt uitsluitend voor werknemers wier werkgever, stagiairs niet meegerekend, meer dan 15 personen in dienst heeft.
Luxemburg	Ouderschapsverlof dat moet worden genomen direct na zwangerschapsverlof, mag niet worden uitgesteld, maar de tweede verlofperiode mag om de in de richtlijn beschreven redenen wél worden uitgesteld gedurende maximaal 2 maanden.	In het geval van ondernemingen met minder dan 15 werknemers en wanneer het gaat om seizoensarbeid, mag de werkgever het verlenen van ouderschapsverlof uitstellen met maximaal 6 maanden.

<p>Portugal</p>	<p>- Alleen met betrekking tot deeltijdregelingen <u>om zorgredenen die tot wel 2 of 3 jaar kunnen duren</u>, kan werkgever zich verzetten tegen verlof om redenen die verband houden met het functioneren van de onderneming, en indien vervanging van werknemer niet mogelijk is. Afwijzing van het verzoek van de werknemer is echter afhankelijk van een positief advies van de commissie voor gelijkheid op het gebied van werkgelegenheid en op het werk.</p> <p>- In het geval van <u>deeltijdregelingen wegens zorgredenen kan, afhankelijk van de overeenkomst tussen werkgever en werknemer</u>, de werkgever het verzoek uiteraard altijd afwijzen.</p>	
<p>VK</p>	<p>Werkgever kan het verlenen van ouderschapsverlof uitstellen indien dit verlof het functioneren van het bedrijf bovenmatig zou verstoren indien het op het gevraagde tijdstip zou worden genomen.. Werkgever moet specificeren wanneer het verlof kan worden genomen.</p>	

8. BESCHERMING TEGEN ONTSLAG EN RECHT OM TERUG TE KEREN

In clausule 2(4) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is vastgelegd dat, teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen nemen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen. In clausule 2(5) is vastgelegd dat de werknemer na afloop van het ouderschapsverlof het recht heeft terug te keren in zijn oude functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

Land	Bescherming tegen ontslag	Recht om terug te keren
Oostenrijk	<p>Gedurende 4 weken na afloop van het ouderschapsverlof of deeltijdwerkperiode</p> <p>Echter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • na de eerste verjaardag van het kind wordt de bescherming beperkt • uitzondering op bescherming tegen ontslag: bij sluiting van onderneming 	<p><u>Particuliere sector</u></p> <p>De arbeidsovereenkomst op zich wordt niet onderbroken en wordt voortgezet, maar de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid en de verplichting van de werkgever tot het betalen van salaris komen tijdelijk te vervallen. Werknemer heeft het recht terug te keren in zijn/haar oude functie of een gelijkwaardige functie. In de praktijk bestaan er problemen, in het bijzonder bij de reïntegratie van vrouwen; wanneer een werknemer zijn/haar ontslag aangezegd krijgt, kan hij/zij geen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering (beperkte voorwaarden, minder verzekerde weken)</p>
		<p><u>Publieke sector</u></p> <p>Vrouwen zijn beschermd tegen ontslag tot 4 weken na het eindigen van het ouderschapsverlof resp. het deeltijdwerk i.v.m. ouderschapsverlof.</p> <p>Op bepaalde gronden kan de werknemer echter worden ontslagen uit een tijdelijke (voorlopige) betrekking (ambtenarenwet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedurende 4 maanden na bescherming tegen ontslag is het mogelijk dat de tijdelijke (voorlopige) arbeidsovereenkomst van een ambtenaar niet wordt omgezet in een vast contract; • is het tijdelijke contract eenmaal omgezet in een vast contract, dan heeft het respectieve besluit terugwerkende kracht vanaf de aanvang van de beschermde periode; • de vaste arbeidsverhouding van ambtenaren vallend onder de

		ambtenarenwet kan niet worden beëindigd, ongeacht sekse.
		Voor overheidspersoneel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst geldt het volgende: <ul style="list-style-type: none"> • in het 1^e jaar van het dienstverband kan ontslag met opzegtermijn te allen tijde worden gegeven zonder specifieke redenen (= particuliere sector) • na het 1^e jaar van het dienstverband kan ontslag met opzegtermijn uitsluitend worden gegeven wegens redenen waarin is voorzien in de wet inzake contractwerkers.
België	In particuliere sector gelden twee series bepalingen: <ul style="list-style-type: none"> • ‘ministeriële’ bepalingen (waarin ouderschapsverlof voorkomt als onderdeel van regeling voor loopbaanonderbreking): uitsluitend ontslag wegens gewichtige redenen of wegens redenen die geen verband houden met het verlof vanaf aanvraag tot 3 maanden na einde van verlof; • ‘sociale-partner’bepalingen: bijna gelijk, maar bescherming eindigt 2 maanden na einde van verlof en verlof kan in gedeelten worden opgenomen <p>In de publieke sector kunnen personeelsleden met een vaste aanstelling uitsluitend wegens een beperkt aantal redenen worden ontslagen.</p>	Recht om terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie Een weigering tot het opnieuw plaatsen van werknemer in dezelfde of een gelijkwaardige functie zou worden opgevat als indirect ontslag met een schadevergoeding die gelijkstaat aan zes maanden salaris.
Denemarken	Ontslag ten gevolge van ouderschapsverlof is niet toegestaan.	Geen expliciete bepaling in wetgeving
Finland	Ontslag ten gevolge van ouderschapsverlof is niet toegestaan.	Recht om terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie of (indien een dergelijke functie er niet is) naar vergelijkbare werkzaamheden in overeenstemming met de arbeidsovereenkomst
Frankrijk	Ouderschapsverlof is geen grond voor ontslag.	Recht om terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie met ten minste gelijkwaardige beloning en, indien procédés en werkmethoden veranderd zijn, om na het einde van het ouderschapsverlof een vakopleiding te volgen

Duitsland	Tijdens het ouderschapsverlof en vanaf de dag van het verzoek om ouderschapsverlof (mits niet langer dan acht weken voor aanvang van ouderschapsverlof) is voor het ontslag van de ouder toestemming van de instantie voor de veiligheid op het werk nodig. Aan het einde van het ouderschapsverlof kan de ouder uitsluitend ontslag krijgen met een opzegtermijn van drie maanden. Hoe dan ook is ontslag wegens het nemen van ouderschapsverlof onwettig.	Recht om terug te keren in dezelfde of een vergelijkbare functie
Griekenland	Ontslag wegens het doen gelden van het recht op ouderschapsverlof is ongeldig (de toepasselijke wetsbepaling geldt niet voor ambtenaren, die grondwettelijk beschermd zijn tegen wederrechtelijk ontslag, plaatsing in een lagere positie en nadelige overplaatsing). Daarnaast wordt directe en indirecte discriminatie van werknemers met gezinstaken met betrekking tot de toegang tot en het behoud van banen en ontplooiing op het professionele vlak uitdrukkelijk verboden in de wetgeving, die geldt voor werknemers met een privaatrechtelijke arbeidsverhouding. Voorts is het achterstellen van ouders die gebruikmaken van de verkorte werkdag, verboden.	Recht om terug te keren in dezelfde of een vergelijkbare, echter niet lagere functie (geldt niet voor ambtenaren, die grondwettelijk beschermd zijn)
Ierland	Ontslag dat volledig of hoofdzakelijk is toe te schrijven aan het doen gelden van het recht op ouderschapsverlof of het voornemen daartoe, is onrechtmatig.	Recht om terug te keren in dezelfde functie of, indien dit redelijkerwijs niet uitvoerbaar is, in een vergelijkbare functie
Italië	Ontslag wegens het verzoeken om of het doen gelden van het recht op ouderschapsverlof is ongeldig.	Recht om terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie
Luxemburg	Ontslag tijdens ouderschapsverlof of ingaand op laatste dag wegens kennisgeving van het voornemen tot het nemen van verlof is ongeldig.	Recht om terug te keren in dezelfde of een vergelijkbare functie die aansluit op de kwalificaties van de werknemer tegen een loon dat ten minste gelijk is aan het loon geldend voor zijn/haar eerdere functie
Nederland	Voor ontslag van werknemer moet werkgever toestemming krijgen van een administratieve organisatie; deze toestemming wordt niet gegeven indien ontslag verband houdt met het doen gelden van een wettelijk recht, zoals recht op ouderschapsverlof.	Geen specifiek recht om terug te keren in dezelfde functie tenzij hierin is voorzien in individuele arbeidsovereenkomst. Krachtens het algemene arbeidsrecht is het echter niet toegestaan een wijziging aan te brengen in de individuele arbeidsovereenkomst in verband met het nemen van verlof.

Portugal	Ontslag wegens het verzoeken om, nemen van of recht hebben op ouderschapsverlof of deeltijdwerk is onrechtmatig.	Recht om terug te keren in dezelfde functie of voltijdbaan
Spanje	Ontslag wegens het verzoeken om of nemen van ouderschapsverlof is ongeldig.	In eerste jaar van ouderschapsverlof: recht om terug te keren in dezelfde functie. Na eerste jaar: recht om terug te keren in dezelfde beroepsgroep of gelijkwaardige categorie. Tevens bestaat het recht op beroepsopleiding bij terugkeer in functie. In geval van arbeidstijdverkorting wegens zorg voor kinderen, wordt niet gegarandeerd dat werknemer kan terugkeren naar werkdag van voor de verkorting.
Zweden	Ontslag uitsluitend omdat de werknemer heeft verzocht om ouderschapsverlof of ouderschapsverlof heeft genomen, is ongeldig; ingeval werknemer wordt ontslagen, met een ontslagtermijn dan wel op staande voet, kan het ontslag op verzoek van werknemer ongeldig worden verklaard.	Recht om terug te keren met gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en regelingen, echter uitsluitend op voorwaarde dat door het verlof geen noodzaak tot aanpassing van taken en voorwaarden is ontstaan. Een overplaatsing naar een functie met andere taken moet voldoen aan de voorwaarden in de arbeidsovereenkomst.
Verenigd Koninkrijk	Ontslag is onrechtmatig indien voornaamste reden is dat werknemer ouderschapsverlof neemt of wenst te nemen.	Aan einde van verlofperiode van maximaal 4 weken, heeft werknemer het recht om terug te keren in dezelfde functie. In geval van ouderschapsverlof van meer dan 4 weken heeft werknemer het recht om terug te keren in dezelfde of, indien dit redelijkerwijs niet uitvoerbaar is, een vergelijkbare functie. Van deze bepalingen wordt afgeweken indien ouderschapsverlof direct volgt op zwangerschapsverlof.

9. WERKNEMERSRECHTEN & RECHTSPOSITIE TIJDENS OUDERSCHAPSVERLOF

Volgens clause 2(6) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof blijven de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing. Clause 2(7) bepaalt dat de lidstaten en/of de sociale partners de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is. In clause 2(8) is bepaald dat alle socialezekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst door de lidstaten overeenkomstig de nationale wetgeving moeten worden bestudeerd en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de socialezekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder inzake de gezondheidszorg.

Land	Opmerkingen
Oostenrijk	<p><u>Particuliere sector</u></p> <p>Indien er niets anders is overeengekomen, telt de periode van ouderschapsverlof niet mee voor rechten die afhankelijk zijn van het aantal dienstjaren (anciënniteitsrechten). In een arbeidsverhouding worden desalniettemin maximaal tien maanden van de eerste ouderschapsverlofperiode meegerekend bij het bepalen van de ontslagtermijn en de periode van ziekte-uitkering en in verband met de anciënniteitsrechten voor de duur van het jaarlijkse verlof (vakantie).</p> <p>In de particuliere sector telt in steeds meer collectieve overeenkomsten het ouderschapsverlof mee in verband met het recht op wachtgeld (maximaal 22 maanden: collectieve overeenkomsten van metaalwerkers). Een collectieve overeenkomst die bepaalt dat men gedurende het ouderschapsverlof meedoet met automatische loonsverhogingen is echter een uitzondering.</p> <p>In het algemeen verandert er niets aan de socialezekerheidsrechten, gezondheidszorg in het bijzonder. Pensioenregeling: in verband met § 227a van de wet inzake sociale zekerheid (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) tellen de perioden van feitelijke en hoofdzakelijke zorg voor een kind (in Oostenrijk) als vervangende perioden voor het recht op een pensioen, met een maximum van 48 maanden.</p>
	<p><u>Publieke sector</u></p> <p>In overeenkomsten kan niet worden afgeweken van de uitgangspunten die zijn vastgelegd in de <i>Mutterschutzgesetz</i> (in tegenstelling tot particuliere sector). Als uitgangspunt geldt dat gedurende het ouderschapsverlof de positie van de ambtenaar niet verandert (de verhouding tussen ambtenaar en overheid eindigt officieel bij overlijden van de ambtenaar). Voor de anciënniteitsrechten is een bepaling van toepassing waarbij rekening wordt gehouden met een periode van tien maanden. Voor zover in de nationale wetgeving niet anders is bepaald, mag de periode van ouderschapsverlof niet meetellen voor enig recht dat afhankelijk is van het aantal dienstjaren (anciënniteitsrechten). Aan de andere kant zou het ouderschapsverlof geen uitstel van automatische loonsverhoging betekenen. In het algemeen verandert er niets aan het recht op sociale zekerheid, gezondheidszorg in het bijzonder. Het ouderschapsverlof telt mee voor het pensioen; de werknemer hoeft geen extra kosten of premies te betalen. Aanvullend verlof (in totaal maximaal 10 jaar) betekent uitstel van</p>

	<p>loonsverhoging, maar telt mee als diensttijd. Contractwerkers: voor de anciënniteitsrechten wordt de volledige periode van ouderschapsverlof meegeteld, en de periode van aanvullend verlof in verband met de zorg voor een kind voor 5%. Particuliere en publieke sector: werkzaamheden tijdens het ouderschapsverlof die tot een minimum beperkt blijven en onder de drempel blijven, staan een ouderschapsuitkering voor dezelfde of een andere werkgever niet in de weg. Deze werkzaamheden worden beschouwd als een evenwijdig lopende arbeidsovereenkomst; indien de werknemer niet komt werken, wordt dat niet beschouwd als een niet-nakoming van de arbeidsovereenkomst (volgens de motieven van de wetgever is het toegestaan dat de werknemer 'contact onderhoudt' met de onderneming). Contractwerkers in de publieke sector mogen dergelijke werkzaamheden verrichten, maar dat geldt niet voor bepaalde groepen ambtenaren.</p> <p>Recht om te worden geïnformeerd: gedurende het ouderschapsverlof moet de werkgever de werknemer op de hoogte houden van belangrijke gebeurtenissen binnen de onderneming, in het bijzonder met betrekking tot insolventie, oprichting, veranderingen in de organisatie (<i>lex imperfecta</i>).</p>
België	<p>In de particuliere sector blijft de arbeidsovereenkomst tijdens verlof bestaan, zij het dat de uitvoering ervan wordt opgeschort. De verworven rechten blijven bestaan als de essentiële voorwaarden bij de functie waarin de werknemer opnieuw moet worden geplaatst. De verwerving van nieuwe rechten, in het bijzonder met betrekking tot het loon, is grotendeels geregeld in collectieve overeenkomsten. Het ouderschapsverlof geeft geen recht op een sociale-zekerheidsuitkering en betekent een breuk in de dekking van de sociale zekerheid → uitsluitend in de 'sociale-partners' regeling.</p> <p>In de publieke sector wordt ouderschapsverlof gelijkgesteld aan diensttijd, echter geen dekking sociale zekerheid voor contractwerkers → uitsluitend in de 'onbetaalde' regeling.</p>
Denemarken	Het ouderschapsverlof telt als diensttijd bij het berekenen van de anciënniteit, maar niet met het oog op het pensioen.
Finland	De arbeidsovereenkomst blijft bestaan, zij het dat het salaris niet wordt betaald. Het ouderschapsverlof telt mee voor het jaarlijkse verlof en als verzekerde periode voor de berekening van het pensioen (na het besluit van de verzekeringsrechtbank van december 2001 is het echter onzeker of dit van toepassing is op de particuliere sector).
Frankrijk	Het ouderschapsverlof telt (voor de helft) mee voor rechten die zijn gekoppeld aan anciënniteit. Voor de berekening van de pensioenrechten wordt het verlof meegeteld als verzekerde periode. Alle rechten die voor aanvang van het verlof zijn verworven, blijven behouden. Na afloop van het ouderschapsverlof kan de werknemer opnieuw aanspraak maken op het volledige recht op een uitkering bij ziekte, zwangerschap, arbeidsongeschiktheid en overlijden.
Duitsland	Tijdens het ouderschapsverlof blijft de arbeidsovereenkomst bestaan, zij het dat de arbeids- en salarisverplichtingen niet gelden. Het ouderschapsverlof wordt erkend in verband met de ziekte- en pensioenverzekering, zonder dat er een bijdrage wordt betaald, maar telt niet mee bij de berekening van de periode waarin aanspraak kan worden gemaakt op een werkloosheidsuitkering. Elke maand dat ouderschapsverlof wordt genoten, betekent een beperking van het recht op jaarlijks verlof met eentwaalfde.
Griekenland	In het algemeen telt het ouderschapsverlof in alle opzichten, zoals voor de berekening van het jaarlijkse verlof en compensatie bij overtoolligheid, mee als dienstperiode. De werknemer moet de volledige socialezekerheidspremies (zowel werknemers- als werkgeversdeel) voldoen indien hij/zij tijdens het ouderschapsverlof de dekking van de sociale zekerheid wil behouden. Het is

	<p>echter niet duidelijk tot op welke hoogte voor ambtenaren het ouderschapsverlof meetelt als dienstperiode en als periode met medische dekking.</p>
Ierland	<p>Werknemers die met ouderschapsverlof zijn, worden beschouwd als zijnde in dienst van de werkgever; de werknemersrechten blijven bestaan, behalve het recht op beloning en ouderdomsuitkeringen, en evenmin de verplichting van premiebetaling. Dergelijk arbeidsverzuim wordt beschouwd als aansluitend op de eerdere dienstperiode. Wanneer een werknemer met verlof is, kan hij/zij worden beschouwd als zijnde in dienst in verband met het recht op sociale bijstand in de toekomst. De periode waarin men ouderschapsverlof geniet, is niet van invloed op het recht op het wettelijk voorgeschreven jaarlijkse verlof en officiële feestdagen.</p>
Italië	<p>De arbeidsovereenkomst blijft tijdens het verlof bestaan, zij het dat de uitvoering ervan wordt opgeschort. Het ouderschapsverlof telt mee bij de berekening van aan anciënniteit gekoppelde rechten (echter niet voor de uitbetaling van de 'dertiende maand'). Het verlof telt in zijn geheel mee voor de sociale zekerheid totdat het kind 3 jaar oud is en gedurende een periode van maximaal 6 maanden. De werknemer behoudt de dekking onder het nationale gezondheidsstelsel.</p>
Luxemburg	<p>De werknemer behoudt alle rechten die hij/zij voor aanvang van het verlof heeft verworven. Het ouderschapsverlof telt mee bij de berekening van aan anciënniteit gekoppelde rechten, wordt beschouwd als proeftijd / stageperiode ('<i>stage</i>') in de zin van de sociale zekerheid en geeft de werknemer volledig recht op een vergoeding bij werkloosheid. Het ouderschapsverlof geeft echter geen recht op jaarlijks verlof. Tijdens het ouderschapsverlof is de arbeidsovereenkomst opgeschort.</p>
Nederland	<p>De arbeidsverhouding blijft bestaan. Er bestaat geen specifieke bepaling ter bescherming van verworven rechten, maar hierin is wel voorzien in het algemene arbeidsrecht.</p>
Portugal	<p>Opschorting van rechten, verplichtingen en beschermende voorwaarden van partijen met arbeidsverhouding wat betreft de uitvoering van werkzaamheden en betalingen. Het verlof telt echter wel mee voor rechten die bijvoorbeeld betrekking hebben op anciënniteit, aantal dienstjaren en promotie. Het verlof telt mee bij het berekenen van de hoogte van het invaliditeits- en ouderdomspensioen en tast het recht op medische zorg niet aan.</p>
Spanje	<p>Het ouderschapsverlof telt mee voor het aantal dienstjaren en – uitsluitend in de publieke sector – voor promotie. Verworven rechten en rechten die de werknemer bezig is te verwerven, worden erkend voor zover het verlof afwezigheid omwille van de zorg voor kinderen betreft. Tijdens het ouderschapsverlof wordt de overeenkomst opgeschort en worden de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid en de verplichting van de werkgever tot het betalen van loon opgeheven. Er bestaan bepalingen waardoor werknemer in staat wordt gesteld socialezekerheidsdekking tijdens verlofperiodes omwille van de zorg voor een jong kind te behouden.</p>
Zweden	<p>Een werknemer die verzoekt om verlof of zijn/haar recht op verlof doet gelden, hoeft niet te accepteren dat voor hem/haar lagere uitkeringen gelden, dat zijn/haar arbeidsomstandigheden minder gunstig zijn dan door het verlof noodzakelijk gemaakt, of dat zich een andere overplaatsing voordoet dan passend is in het verband van de arbeidsovereenkomst en noodzakelijk wordt gemaakt door het verlof.</p> <p>Tijdens ouderschapsverlof blijft arbeidsovereenkomst bestaan. Verlof telt mee voor aantal dienstjaren.</p>

Verenigd Koninkrijk	Arbeidsovereenkomst blijft bestaan gedurende periode van ouderschapsverlof, zij het dat slechts bepaalde voorwaarden met betrekking tot beëindiging, overtolligheid en tucht- en klachtenprocedures van toepassing zijn. Rechten met betrekking tot anciënniteit en pensioenen die zijn verworven voor aanvang van het verlof, blijven gelden. Na het hervatten van de werkzaamheden profiteert de ouder van alle verbeteringen in andere voorwaarden (waaronder de voorwaarden met betrekking tot het loon).
----------------------------	---

10. ARBEIDSVERZUIM DOOR OVERMACHT

Volgens clause 3(1) van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof nemen de lidstaten en/of de sociale partners de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de nationale gebruiken te verzuimen door overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in gevallen van ziekte of ongeval, waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval (clause 3(2)).

Land	Recht	Redenen
Oostenrijk	Eén week betaald verlof per jaar	Zorg voor ziek kind of familielid
	Een tweede week per jaar	Indien een kind in de leeftijd tot 12 jaar zorg heeft: - omdat degene die voor het kind zorgt, dit niet langer kan doen door overlijden; omdat hij/zij in het ziekenhuis ligt, in de gevangenis zit, is gearresteerd door de autoriteiten of een ernstige ziekte heeft. De betreffende ouder heeft recht op ouderschapsverlof meteen nadat genoemde gevallen zich hebben voorgedaan, zelfs al heeft de andere ouder eerder al ouderschapsverlof heeft genomen; geldt uiterlijk tot de 2 ^e verjaardag van het kind. Aanvullende voorwaarde voor vaders: moet deel uitmaken van hetzelfde huishouden als het kind; of de andere ouder maakt niet langer deel uit van hetzelfde huishouden als het kind of zijn/haar voornaamste bezigheid is niet langer de zorg voor het kind.

	Maximaal 1 week voor administratief, leidinggevend en technisch personeel	<p>Aanvullende opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gewichtige persoonlijke redenen die de arbeid verhinderen • administratief, leidinggevend en technisch personeel (<i>Angestellte</i> ter onderscheiding van arbeiders) heeft recht op beloning in geval van een ‘betrekkelijk kortdurende verhindering van de arbeid wegens gewichtige persoonlijke redenen waarvoor zij niet verantwoordelijk kunnen worden gehouden’. Door tussenkomst van rechters strekt deze bepaling zich uit tot de volgende gevallen: <ul style="list-style-type: none"> • ‘gewichtige persoonlijke redenen’: paspoortaanvraag, rijexamens, medisch onderzoek, doop, huwelijk, begrafenis (familie of zeer goede vrienden) en andere dringende gevallen • onder ‘een betrekkelijk kortdurende verhindering’ kan een periode vallen van een aantal uren tot één week.
		<p>In het algemeen is de bepaling van toepassing op alle gevallen waarin de contractuele verplichting jegens de werkgever strijdig is met een rechtsplicht jegens derden. Dit geldt in het bijzonder voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ouders: zij zijn verplicht om voor hun kinderen te zorgen • een echtgenoot wiens vrouw moet bevallen of recentelijk is bevallen; er bestaat weliswaar geen rechtsplicht, maar hetzelfde geldt voor stellen die informele partners zijn
		De meeste collectieve overeenkomsten bevatten de volgende bepalingen:
	1 dag	wanneer echtgenote of partner moet bevallen
	3 dagen	voor huwelijk
	1 tot 3 dagen	bij een verhuizing
	Ten minste 1 dag	voor begrafeningen etc.

België	Particuliere sector: 10 verlofdagen per jaar (deeltijdwerkers: naar verhouding)	Wegens 'dwingende redenen'; voorbeelden hiervan zijn te vinden in de wetgeving, bijv. ziekte, ongeluk of ziekenhuisopname van familielid
	Personeelsleden van de rijksbesturen hebben recht op 15 dagen verlof per jaar; kan worden uitgebreid naar 30 dagen 'uitzonderlijk verlof'.	Wegens 'dwingende redenen van familiaal belang'
	Arbeidsverzuim tijdens 'kortdurende perioden'	Bij ziekenhuisopname van gezinslid
Denemarken	Tijdelijk arbeidsverzuim, onbetaald	<p>Indien er urgente redenen bestaan, zoals ziekte of een ongeluk binnen het gezin, waardoor werknemer thuis dringend nodig is.</p> <p>Deze bepaling is slechts in een aantal collectieve overeenkomsten opgenomen/ten uitvoer gelegd.</p> <p>Er bestaat geen wetgeving voor werknemers die niet onder een collectieve overeenkomst met een overmachtclausule vallen. In Denemarken valt ongeveer 30% van de werknemers in de particuliere sector niet onder een collectieve overeenkomst.</p>
Finland	Tijdelijk arbeidsverzuim, onbetaald	Wegens overmacht in verband met dringende gezinsredenen in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer onontbeerlijk is
	Tijdelijk arbeidsverzuim, maximaal 4 dagen. Sommige collectieve overeenkomsten bepalen dat 3 van de 4 dagen betaald zijn. Zeelieden hebben hetzelfde recht, mits zij van boord gaan in een haven en terugkeren naar hun schip.	Zorg voor ziek kind in de leeftijd tot 10 jaar (er kunnen opnieuw 4 dagen worden opgenomen indien kind andere ziekte krijgt of een ander kind ziek is). Indien de andere ouder thuis is en voor het zieke kind kan zorgen, heeft de ambtenaar geen recht op arbeidsverzuim.
Frankrijk	3 verlofdagen per jaar	In geval van ziekte of ongeval van kind in de leeftijd tot 16 jaar waarvoor werknemer de zorg heeft (bewijsstuk: medische verklaring)
	Echter: 5 verlofdagen per jaar	Indien kind in de leeftijd tot 1 jaar of indien werknemer 3 of meer kinderen in de leeftijd tot 16 jaar heeft
	4 maanden (kan tweemaal worden verlengd)	Indien er een reden bestaat (bijv. ernstige ziekte, ernstige invaliditeit of ongeluk) waarom de werknemer onmogelijk kan werken; deeltijd mogelijk

	<p>Indien er een reden bestaat (bijv. ernstige ziekte of overlijden van naast familielid of vaderschap) waarom de werknemer gedurende een betrekkelijk kortdurende periode onmogelijk kan werken, mag hij/zij thuisblijven. In collectieve overeenkomsten kunnen met betrekking tot de duur van het verlof nader uitgewerkte regelingen zijn beschreven. In bepaalde gevallen is verlof betaald.</p> <p>Aanvullend 5 dagen bij ziekte van kind indien ouder deelneemt aan nationale ziektekostenverzekeringsstelsel</p> <p>In publieke sector: 4 maanden (kan tweemaal worden verlengd)</p>	<p>Indien kind in de leeftijd tot 1 jaar of indien werknemer 3 of meer kinderen in de leeftijd tot 16 jaar heeft</p>
Duitsland	<p>10 verlofdagen per ouder per kind (alleenstaande ouder: 20 dagen) Bij twee of meer kinderen geldt een totaal aantal van maximaal 25 dagen per ouder (alleenstaande ouder: 50 dagen) indien ouder onder nationale ziektekostenverzekeringsstelsel valt. Werknemer wordt gedurende verlof betaald door werkgever of nationale ziekteverzekeringsinstantie. Verlof wordt toegekend, of er nu een ander is die voor het kind kan zorgen of niet.</p> <p>Daarnaast mag de werknemer thuisblijven indien hiervoor een dringende reden bestaat (bijv. ernstige ziekte van een kind waarvoor niemand anders kan zorgen (recht op ‘verlof bij ziekte van kind’)). In collectieve overeenkomsten kunnen met betrekking tot de duur van het verlof nader uitgewerkte regelingen zijn beschreven (een aantal daarvan geeft recht op een langere verlofperiode indien het kind ernstig ziek is). In bepaalde gevallen is verlof betaald.</p>	
Griekenland	6 dagen	Geldt voor voltijdwerkers die de zorg hebben voor één kind en/of andere afhankelijke gezinsleden, bij ziekte
	8 dagen	Geldt voor voltijdwerkers die de zorg hebben voor 2 of meer kinderen

	<p>12 dagen</p> <p>Aanvullend heeft voltijdwerker recht op maximaal 4 verlofdagen per jaar in verband met bezoeken aan school.</p> <p>Ouders die werken bij een onderneming met ten minste 50 werknemers en een kind met een geestelijke of lichamelijke handicap hebben, kunnen vragen om verkorting van hun werkdag met één uur, waarbij het loon evenredig wordt verminderd.</p> <p>Aanvullend kan men 2 verlofdagen nemen bij overlijden van echtgeno(o)t(e), kinderen, ouders, broers of zussen.</p>	<p>Geldt voor voltijdwerkers die de zorg hebben voor 3 of meer kinderen</p>
Ierland	<p>Over de situatie van ambtenaren bestaat geen duidelijkheid. De ambtenarenwet bevat geen bepalingen inzake gevallen van overmacht, terwijl in art. 53 is bepaald dat werknemers de gelegenheid moeten krijgen om bezoeken aan de school te brengen overeenkomstig een ministerieel besluit waarin het maximale aantal dagen dat de werknemer afwezig mag zijn, wordt vastgelegd. Een dergelijk ministerieel besluit is echter nog niet uitgevaardigd.</p>	<p>Geldt voor onverwachte gebeurtenissen binnen het gezin door ziekte of letsel (verlof in verband met overmacht). Het recht op verlof geldt in geval van ernstige ziekte van naast familielid of partner met wie werknemer samenwoont als met een echtgeno(o)t(e).</p>
Italië	<p>3 dagen betaald verlof per jaar</p>	<p>In geval van overlijden of ernstige ziekte (verklaring) van partner of ander familielid</p>
	<p>Een andere mogelijkheid is dat de werknemer andere werkafspraken maakt met de werkgever.</p>	<p>In bovenvermeld geval van ziekte</p>
	<p>Aanvullend maximaal 2 jaar onbetaald verlof, aaneengesloten of in gedeelten (wordt voor het pensioenstelsel niet meegeteld als feitelijke arbeid)</p>	<p>Zodat werknemer zich kan bezighouden met ernstige familieaangelegenheden (verklaring)</p>
		<p>De voorrangscriteria voor het nemen van deze typen verlof en de methoden voor het periodiek controleren of wordt voldaan aan de eisen, zijn voorgeschreven bij besluit en de procedures voor het volgen van de beroepsopleiding voor werknemers die weer aan het werk gaan na een dergelijk verlof, moeten worden vastgelegd bij collectieve onderhandelingen.</p>

	<p>Tevens heeft elke ouder recht (mag echter niet door beide ouders tegelijkertijd worden genomen) op:</p> <p>onbetaald verlof</p> <p>5 verlofdagen per jaar</p> <p>Er bestaan mogelijkheden voor langere verlofperioden.</p>	<p>Om voor ziek kind in de leeftijd tot 3 jaar te zorgen</p> <p>Om voor ziek kind in de leeftijd tot 8 jaar te zorgen</p> <p>Om voor gehandicapt kind of ander familielid te zorgen</p>
Luxemburg	<p>2 dagen (per kind) per jaar buitengewoon verlof</p> <p>Tijdens verlof blijven wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid en bescherming van de werknemer, in het bijzonder bescherming tegen ontslag, gelden.</p>	<p>Vanwege gezinsredenen indien kind in de leeftijd tot 15 jaar waarvoor werknemer de zorg heeft en waarvoor gezinspremies moeten worden betaald, een ernstige ziekte of ongeluk krijgt of indien vanwege een andere dringende gezondheidsreden de aanwezigheid van een van de ouders vereist is</p>
Nederland	<p>Betaald verlof. Geen beperkingen aan aantal uren of dagen.</p>	<p>Wegens dringende persoonlijke redenen, zoals bevalling, overlijden van een familielid</p> <p>In verband met dringende zorgtaken (een ziek gezinslid) kan per jaar betaald kortdurend zorgverlof van maximaal tweemaal de normale werkweek worden genomen.</p>
Portugal	<p>30 dagen per jaar</p>	<p>Vanwege dringende, onontbeerlijke zorg voor kind in de leeftijd tot 10 jaar (voor een gehandicapt kind geldt geen leeftijdsgrens) dat ziek is of een ongeluk heeft gehad. Indien kind is opgenomen in ziekenhuis, kan arbeidsverzuim worden verlengd tot ontslag uit ziekenhuis.</p>
	<p>15 dagen per jaar</p>	<p>Wegens dringende, onontbeerlijke zorg voor kind ouder dan 10 jaar, echtgeno(o)t(e) of partner en andere gespecificeerde zieke familieleden</p> <p>Afwezigheid wordt beschouwd als gerechtvaardigd, maar wordt doorgaans niet betaald; het is nogal twijfelachtig of men recht heeft op een sociale uitkering</p>
Spanje	<p>2 dagen (4 dagen als er moet worden gereisd), vereist: kennisgeving en geldige motivatie vooraf</p>	<p>Bij ongeluk of levensbedreigende ziekte van kind of familielid</p>
	<p>Aanvullend: recht op 1 jaar onbetaald verlof of arbeidstijdverkorting met de helft tot eenderde (met evenredige salarisverlaging)¹²</p>	<p>Wegens zorg voor familielid dat door leeftijd, ongeluk of ziekte niet voor zichzelf kan zorgen</p>

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).

Zweden	<p>Werknemers hebben recht op ouderschapsverlof wegens zorg voor een ziek kind in de leeftijd tot 12 jaar, maximaal 60 dagen per jaar per kind</p> <p>Werknemers hebben recht op arbeidsverzuim wegens overmacht in verband met dringende gezinsredenen bij ziekte of ongeluk waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer onontbeerlijk is.</p>	
Verenigd Koninkrijk	Een redelijke arbeidsverzuimperiode	Zodat werknemer zich kan bezighouden met voorvallen thuis, zoals plotselinge ziekte of ongeluk van een afhankelijke persoon of maatregelen kan treffen voor de zorg voor kinderen in verband met plotselinge ziekte of verhindering van gewone verzorger. De term ‘afhankelijke persoon’ kent een ruime definitie waaronder ook mensen vallen die niet tot gezin van werknemer behoren.

Opmerkingen Denemarken

Er bestaat geen wetsbepaling waarmee de overmachtclausule in de richtlijn inzake ouderschapsverlof ten uitvoer wordt gelegd in de nieuwe Deense wetgeving inzake ouderschapsverlof, die net is aangenomen. Denemarken voldoet dus nog steeds niet aan zijn verplichting de clausule betreffende overmacht wegens gezinsredenen op de juiste wijze ten uitvoer te leggen.

Opmerkingen Duitsland

In Duitsland zijn het in 95% van de gevallen nog altijd moeders die ouderschapsverlof nemen. De voornaamste reden hiervoor is dat het verlof van zeer lange duur is en in de praktijk volledig overdraagbaar is indien het niet in deeltijd wordt opgenomen. Voor deeltijdouderschapsverlof gelden beperkingen en het is nog niet erg geaccepteerd. Er bestaat geen goede aanvulling op het inkomen van werknemers met ouderschapsverlof; het *Erziehungsgeld* is nog altijd het equivalent van ten hoogste 900 Mark. Hierdoor hebben de meeste gezinnen geen andere keuze dan de echtgeno(o)t(e) met het laagste salaris met ouderschapsverlof laten gaan.

Opmerkingen Oostenrijk

Voor de werknemers in de particuliere sector bestaat geen flexibele bepaling zoals geldt voor ambtenaren. Indien de kinderen van eerstgenoemde werknemers ziek zijn en hun ouders meer dan twee weken per jaar voor hen moeten zorgen, dan moeten de ouders hun recht op vakantie voor dit doeleinde aanwenden.

Aan de andere kant zijn werknemers in de praktijk in sterke mate afhankelijk van factoren op het informele vlak (persoonlijke relatie met de werkgever, algemeen ‘klimaat’ in de onderneming) indien zij gebruik wensen te maken van relatief betere bepalingen die op hen van toepassing zijn.

BIJLAGE I

INVENTARIS VAN UITVOERINGSMAATREGELEN

België

1. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof zoals noodzakelijk op grond van het Koninklijk besluit van 29 oktober 1997.
2. Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Denemarken

1. Lov om orlov jf. Lovbekendtgørelse nr. 4 af 4 januar 1999 [wet inzake verlof ter consolidatie van wet nr. 4 van 4 januari 1999].
2. Bekendtgørelse N° 48 af 26 januar 1998 [beschikking nr. 48 van 26 januari 1998 inzake opleidings-, sabbats- en kinderopvangverlof].
3. In de particuliere sector: overeenkomst tussen de Deense vakbondsfederatie (LO) en de Deense werkgeversbond (DA) van 3 juni 1999 inzake tenuitvoerlegging van richtlijn inzake ouderschapsverlof.
4. In de publieke sector: overeenkomst tussen het ministerie van Financiën en de centrale organisaties; circulaire van het ministerie van Financiën van 17 maart 1997.
5. In de sector zeetransport is een wetsontwerp ingediend voor de tenuitvoerlegging van § 3 van de richtlijn. Wetsontwerp houdende een wijziging op de zeevarendenwet van 13 oktober 1999.

Duitsland

1. BErzGG december 2000.
2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub [wet op de toekenning van een ouderschapsuitkering en ouderschapsverlof] (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in de versie van de publicatie d.d. 31.01.1994 (BGBl. I S. 180), laatstelijk gewijzigd per wet d.d. 24.03.1997 Ref: Bundesgesetzblatt deel I d.d. 24.03.1997 pagina 594.
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Elternzeit [wet op de toekenning van een ouderschapsuitkering en ouderschapsverlof] (Bundeserziehungsgeldgesetz) in de versie van de publicatie d.d. 7 december 2001, BGBl. I, Nr. 65, S. 3358.

Griekenland

1. Wet nr. 1483/1984 van 5 oktober 1984, FEK A nr. 153 van 08/10/1984 [Let op: daar wet 2639/1998 uitsluitend een wijziging inhield op art. 5(1) van wet 1483/1984, zijn de overige bepalingen van wet 1483 nog van kracht].

2. FEK A n° 205 van 02/09/1998.
3. Wet nr. 2683/1999 [ambtenarenwet], FEK A nr. 19 van 09/02/1999.
4. Besluit nr. 193/1988, FEK A nr. 84 van 06/05/1988.

NB. Het is niet duidelijk op wie besluit 193/1988 heden van toepassing is. Waarschijnlijk is het van toepassing is op a) werknemers met een contract voor bepaalde tijd die in dienst zijn van de staat, rechtspersonen waarop publiekrecht van toepassing is, en lokale overheden en b) ambtenaren bij lokale overheden.

5. Wet nr. 2639/1998 van 2 september 1998, artikel 25 houdende een wijziging op art. 5(1) van wet nr. 1483/84.

Opmerking: het ministerie van Arbeid is niet verantwoordelijk voor de ambtenaren en het personeel van rechtspersonen waarop publiekrecht van toepassing is, die een groot deel van de Griekse werknemers uitmaken. Om die reden is het plaatje van de situatie in Griekenland niet compleet, aangezien de specifieke wetgeving waaronder deze werknemers vallen, niet wordt genoemd. Dit geldt voor alle informatie met betrekking tot arbeid en sociale zekerheid in Griekenland.

Spanje

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.

Frankrijk

In de particuliere sector

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

In de publieke 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 [wet op ouderschapsverlof na adoptie].
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.

Ierland

1. Parental Leave Act [wet op ouderschapsverlof], 1998 of 3 December 1998.
2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations [uitvoeringsbepalingen ouderschapsverlof (kennisgeving overmachtverlof)], 1998 (SI No. 454 of 1998).
3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations [uitvoeringsbepalingen ouderschapsverlof (geschillen en beroep)], 1999 (SI No. 6 of 1999).
4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations [uitvoeringsbepalingen ouderschapsverlof (maximale vergoeding)], 1999 (SI No. 34 of 1999).
5. European Communities (Parental Leave) Regulations [uitvoeringsbepalingen EG (ouderschapsverlof)], 2000 (SI No. 231 of 2000).

Italië

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' [stedelijke bepalingen inzake ouderschap, recht op zorg en vorming en onderlinge afstemming van de tijden].

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 [wetgevingsbepalingen inzake bescherming en ondersteuning van het ouderschap].

Luxemburg

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 [uitvoeringswet nationaal actieplan werkgelegenheidsbevordering].

Nederland

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). In hoofdstuk 6 van deze nieuwe wet wordt het ouderschapsverlof behandeld. Staatsblad 2001, 567 en 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.

Oostenrijk

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 Landarbeitersgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforst-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 des Landarbeitsgesetzes 1984. Ref: BGBl 07/07/2000 S.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 (gültig bis 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 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.

Deelstaten (Länder) (publieke 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 Gemeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LGBl Bgld 1971/13 idF LGBl Bgld 1996/54.

Kärnten (Karinthië)

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. Stadtbeamtengesetz 1993, LGBl Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBl Ktn LGBl 1998/71.

Niederösterreich (Neder-Oostenrijk)

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 (Opper-Oostenrijk)

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 (Stiermarken)

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 (Wenen)

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.

Landbouwsector

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. Wet inzake moederschap en vaderschap (recentste versie) - besluit-wet 230/2000 van 23 september

Finland

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).

Zweden

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.

Verenigd Koninkrijk

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 [moederschaps- en ouderschapsverlof].

BIJLAGE II

Publicatieblad L 145, 19/06/1996 p. 0004-0009

RICHTLIJN 96/34/EG VAN DE RAAD van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 4, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

(1) Overwegende dat de Lid-Staten, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, hierna "de Lid-Staten" genoemd, geleid door de wens op de in het Sociaal Handvest van 1989 uitgezette weg voort te gaan, op grond van het Protocol betreffende de sociale politiek onderling een Overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben gesloten;

2) Overwegende dat de sociale partners overeenkomstig artikel 4, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek gezamenlijk kunnen verzoeken om tenuitvoerlegging van de op communautair niveau gesloten overeenkomsten door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;

(3) Overwegende dat punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen onder meer bepaalt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen;

(4) Overwegende dat de Raad, ondanks het bestaan van een brede consensus, niet bij machte is geweest een besluit te nemen over het voorstel voor een richtlijn betreffende het ouderverlof en het verlof om gezinsredenen (1), zoals gewijzigd (2) op 15 november 1984;

(5) Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek de sociale partners heeft geraadpleegd over de mogelijke uitgangspunten van een communautair optreden op het gebied van de combinatie van het beroeps- en gezinsleven;

(6) Overwegende dat de Commissie, die na deze raadpleging van mening was dat een communautair optreden wenselijk was, de sociale partners opnieuw heeft geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel, zulks overeenkomstig artikel 3, lid 3, van genoemde Overeenkomst;

(7) Overwegende dat de algemene branche-overkoepelende organisaties (UNICE, CEEP en EVV) de Commissie bij gezamenlijk schrijven van 5 juli 1995 hebben medegedeeld de in artikel 4 van genoemde Overeenkomst bedoelde procedure te willen inleiden;

(8) Overwegende dat de genoemde branche-overkoepelende organisaties op 14 december 1995 een raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof hebben gesloten en dat zij, overeenkomstig artikel 4, lid 2, van genoemde Overeenkomst, de Commissie hebben verzocht deze raamovereenkomst ten uitvoer te leggen door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;

(9) Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 6 december 1994 over enkele vooruitzichten van een sociaal beleid in de Europese Unie: bijdrage aan de economische en sociale convergentie van de Unie (3), de sociale partners heeft verzocht de mogelijkheden tot het sluiten van overeenkomsten te benutten, omdat deze in de regel dichter aansluiten bij de sociale werkelijkheid en problematiek; dat de leden van de Europese Raad wier Staat deelneemt aan de Overeenkomst betreffende de sociale politiek in Madrid hun voldoening hebben uitgesproken over de totstandkoming van deze raamovereenkomst;

(10) Overwegende dat de ondertekenende partijen beoogden een raamovereenkomst met minimale voorschriften inzake ouderschapsverlof en arbeidsverzuim door overmacht te sluiten, en het aan de Lid-Staten en/of de sociale partners over te laten, vast te stellen hoe het ouderschapsverlof moet worden verleend, teneinde rekening te houden met de mede op het gebied van het gezinsbeleid bestaande situatie in iedere Lid-Staat, met name op het gebied van de voorwaarden voor toekenning van het ouderschapsverlof en uitoefening van het recht op ouderschapsverlof;

(11) Overwegende dat de passende akte voor de tenuitvoerlegging van deze raamovereenkomst een richtlijn is in de zin van artikel 189 van het Verdrag; dat deze richtlijn derhalve de Lid-Staten verbindt wat het te bereiken resultaat betreft maar hun tegelijk de bevoegdheid laat om de vorm en de middelen daartoe te bepalen;

(12) Overwegende dat overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel, zoals weergegeven in artikel 3 B van het Verdrag, de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de Lid-Staten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt; dat deze richtlijn beperkt is tot het vereiste minimum om deze doelstellingen beter te verwezenlijken en niet verder gaat dan wat daartoe nodig is;

(13) Overwegende dat de Commissie bij de opstelling van haar voorstel voor een richtlijn van de Raad rekening heeft gehouden met de representativiteit van de ondertekende partijen, hun opdracht, de wettigheid van de clausules in de raamovereenkomst en de naleving van de relevante bepalingen voor het midden- en kleinbedrijf;

(14) Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig haar mededeling van 14 december 1993 inzake de tenuitvoerlegging van het Protocol betreffende de sociale politiek, het Europees Parlement heeft ingelicht door het tezamen met haar voorstel voor een richtlijn en de toelichting daarbij de tekst van de raamovereenkomst te doen toekomen;

(15) Overwegende dat de Commissie tevens het Economisch en Sociaal Comité heeft ingelicht door het tezamen met haar voorstel voor een richtlijn en de toelichting daarbij de tekst van de raamovereenkomst te doen toekomen;

(16) Overwegende dat in punt 2 van clause 4 van deze raamovereenkomst wordt benadrukt dat de tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst niet voldoende reden is om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen, zulks onverminderd het recht van de Lid-Staten en/of de sociale partners om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits wordt voldaan aan de minimumeisen van deze overeenkomst;

(17) Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden het belang van de bestrijding van alle vormen van discriminatie, met name die op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof, erkent;

(18) Overwegende dat artikel F, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie bepaalt dat de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de Lid-Staten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht eerbiedigt;

(19) Overwegende dat de Lid-Staten de sociale partners, indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, kunnen belasten met de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, op voorwaarde dat deze Lid-Staten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen;

(20) Overwegende dat de tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst bijdraagt tot de verwezenlijking van de in artikel 1 van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bedoelde doelstellingen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst

Deze richtlijn is gericht op de tenuitvoerlegging van de op 14 december 1995 door de algemene branche-overkoepelende organisaties (UNICE, CEEP en EEV) gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals opgenomen in de bijlage.

Artikel 2

Slotbepalingen

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 3 juni 1998 aan deze richtlijn te voldoen, of verzekeren zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners de nodige bepalingen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de Lid-Staten moeten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten kunnen in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst zo nodig over maximaal één extra jaar beschikken. Zij dienen de Commissie onverwijld van deze omstandigheden in kennis te stellen.

3. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

Artikel 3

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Luxemburg, 3 juni 1996.

Voor de Raad

De Voorzitter

T. TREU

BIJLAGE III

RAAMOVEREENKOMST INZAKE OUDERSCHAPSVERLOF

PREAMBULE

Met bijgaande raamovereenkomst verbinden de UNICE, het CEEP en het EVV zich ertoe minimumvoorschriften in te voeren met betrekking tot ouderschapsverlof, en arbeidsverzuim door overmacht als een belangrijke bijdrage tot de combinatie van beroeps- en gezinsleven en de bevordering van gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het EVV, de UNICE en het CEEP verzoeken de Commissie deze raamovereenkomst voor te leggen aan de Raad, opdat deze de minimumvoorschriften door middel van een besluit voor de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, verbindend maakt.

I. ALGEMENE OVERWEGINGEN

1. Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 3, lid 4, en 4, lid 2,
2. Overwegende dat artikel 4, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bepaalt dat de tenuitvoerlegging van op communautair niveau gesloten overeenkomsten op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen geschiedt door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;
3. Overwegende dat de Commissie haar voornemen kenbaar heeft gemaakt een communautaire maatregel inzake de combinatie van het beroeps- en gezinsleven voor te stellen;
4. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden in punt 16 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bepaalt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen;
5. Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 16 december 1994 erkent dat voor een doeltreffend beleid op het gebied van gelijke kansen een alomvattend en geïntegreerd perspectief noodzakelijk is waarmee de organisatie en de flexibiliteit van de arbeidstijd kunnen worden verbeterd en de reïntegratie in de arbeidsmarkt kan worden vergemakkelijkt, en nota neemt van de belangrijke rol die de sociale partners op dit gebied spelen, ook wat de aan mannen en vrouwen geboden mogelijkheid betreft hun beroeps- en gezinstaken te combineren;
6. Overwegende dat de maatregelen om het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren de invoering van nieuwe flexibele organisatievormen van de arbeid en de tijd moeten stimuleren, die beter op de veranderende behoeften van de samenleving zijn afgestemd en rekening houden met de behoeften van het bedrijfsleven en van de werknemers;

7. Overwegende dat het gezinsbeleid moet worden gezien in het kader van de demografische veranderingen, de vergrijzing van de bevolking, die snellere openvolging van de generaties en de bevordering van de arbeidsdeelneming van de vrouw;
8. Overwegende dat mannen ertoe moeten worden aangemoedigd een gelijk aandeel in de gezinstaken op zich te nemen, en bij voorbeeld door middel van bewustmakingsprogramma's aangemoedigd zouden moeten worden om ouderschapsverlof te nemen;
9. Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumvoorschriften en bepalingen bevat inzake ouderschapsverlof, dat moet worden onderscheiden van moederschapsverlof, en inzake arbeidsverzuim door overmacht, en het aan de Lid-Staten en de sociale partners overlaat de voorwaarden en wijze van toepassing vast te stellen, teneinde rekening te houden met de situatie in elke Lid-Staat;
10. Overwegende dat de Lid-Staten zouden moeten voorzien in het behoud van het recht op uitkeringen uit hoofde van de ziektekostenverzekering tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof;
11. Overwegende dat de Lid-Staten, wanneer dat gelet op de nationale omstandigheden en de begrotingssituatie mogelijk blijkt, het behoud van de rechten op sociale-zekerheidsuitkeringen tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof zouden moeten overwegen;
12. Overwegende dat deze overeenkomst rekening houdt met de noodzaak de vereisten inzake de sociale politiek te verbeteren, het concurrentievermogen van de economie van de Gemeenschap te vergroten en te vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen, dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zouden kunnen worden belemmerd;
13. Overwegende dat de sociale partners het meest aangewezen zijn om oplossingen te vinden die voldoen aan de behoeften van de werkgevers en werknemers en dat hun bijgevolg een bijzondere rol toekomt bij de uitvoering en toepassing van deze overeenkomst,

HEBBEN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN DE VOLGENDE OVEREENKOMST GESLOTEN:

II. INHOUD

Clausule 1: doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst behelst minimumvoorschriften die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding overeenkomstig de in elke Lid-Staat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

Clausule 2: ouderschapsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt onder voorbehoud van clausule 2.2 aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om hen in staat te stellen gedurende ten minste drie maanden tot een door de Lid-Staten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.
2. Om gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, zijn de partijen bij deze overeenkomst van mening dat het in clausule 2.1 bedoelde recht op ouderschapsverlof in beginsel niet overdraagbaar is.
3. De voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof worden in de Lid-Staten vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van deze overeenkomst. De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen onder meer:
 - a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend;
 - b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar;
 - c) de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van het ouderschapsverlof aanpassen aan de bijzondere omstandigheden van adoptie;
 - d) perioden vaststellen waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik maakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode;
 - e) de omstandigheden vaststellen waarin de werkgever, na raadpleging overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf (bij voorbeeld wanneer het seizoensarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is). Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken worden opgelost;
 - f) behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.
4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, nemen de Lid-Staten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.

5. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.
6. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.
7. De Lid-Staten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.
8. Alle sociale-zekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de Lid-Staten overeenkomstig de nationale wetgeving worden bestudeerd en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de sociale-zekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder inzake de gezondheidszorg.

Clausule 3: arbeidsverzuim door overmacht

1. De Lid-Staten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de nationale gebruiken te verzuimen door overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in gevallen van ziekte of ongeval, waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.
2. De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clausule 3.1 preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.

Clausule 4: slotbepalingen

1. De Lid-Staten kunnen gunstiger bepalingen toepassen of invoeren dan de in deze overeenkomst bedoelde.
2. De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst is niet voldoende reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de Lid-Staten en/of de sociale partners om, in het licht van de veranderende omstandigheden (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits wordt voldaan aan de minimumeisen van deze overeenkomst.
3. Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten tot aanpassing en/of aanvulling van de bepalingen van deze overeenkomst teneinde rekening te houden met bijzondere omstandigheden.

4. De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan aan het besluit van de Raad te voldoen, of verzekeren zich ervan (1) dat de sociale partners voor het einde van die periode de nodige maatregelen bij overeenkomst vaststellen. Zo nodig beschikken de Lid-Staten in geval van bijzondere moeilijkheden of een tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst over maximaal één bijkomend jaar om aan het besluit te voldoen.
5. De voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken.
6. Onverminderd de respectieve rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitlegging van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende partijen, die advies zullen uitbrengen.
7. De ondertekenende partijen herzien de toepassing van deze overeenkomst vijf jaar na de datum van het besluit van de Raad, indien een van de partijen bij deze overeenkomst daarom verzoekt.

Gedaan te Brussel, 14 december 1995.

Fritz VERZETNITSCH

Voorzitter van het EVV

Emilio GABAGLIO

Secretaris-generaal

EVV

Émile Jacqmainlaan 155

B-1210 BrusselAntonio Castellano AUYANET

Voorzitter van het CEEP

Roger GOURVÈS

Secretaris-generaal

CEEP

Liefdadigheidsstraat 15

B-1040 BrusselFrançois PERIGOT

Voorzitter van de UNICE

Zygmunt TYSZKIEWICZ

Secretaris-generaal

UNICE

Joseph II-straat 40

B-1040 Brussel