



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 19.6.2003
KOM(2003) 358 endelig

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

**om gennemførelsen af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale
vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	3
2.	ANVENDELSESOMRÅDE – DEN OFFENTLIGE OG PRIVATE SEKTOR	3
3.	BARNETS ALDER (HERUNDER FORSKELLE, FOR SÅ VIDT ANGÅR ADOPTEREDE BØRN)	6
4.	FORÆLDREORLOVENS LÆNGDE OG DEN MÅDE, HVORPÅ DEN AFHOLDES (FULD- ELLER DELTID, PÅ ÉN GANG ELLER I FLERE DELE) ..	9
5.	INDIVIDUALITET OG OVERDRAGELSE MELLEM FORÆLDRENE	17
6.	BETINGELSER/FORMALITETER	22
7.	BEGRÆNSNINGER OG SMÅ VIRKSOMHEDER	26
8.	BESKYTTELSE MOD AFSKEDIGELSE OG RET TIL AT VENDE TILBAGE ..	28
9.	ANSÆTTELSESRETTIGHEDER & -STATUS PÅ ORLOVSTIDSPUNKTET	32
10.	ARBEJDSFRIHED SOM FØLGE AF FORCE MAJEURE	36
	BILAG I	44
	BILAG II	55
	BILAG III	58

1. INDLEDNING

Den 3. juni 1996 vedtog Rådet direktiv 96/34/EF om forældreorlov (**Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EF-Tidende nr. L 145 af 19.6.1996, s. 4-9, ændret ved direktiv 97/75/EF, EFT L 010 af 16.1.1998, s. 24**), om gennemførelse af den første aftale, der var blevet indgået af arbejdsmarkedets parter i henhold til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Denne beretning er baseret på oplysninger, der er blevet tilsendt Kommissionen i overensstemmelse med direktivets artikel 2, stk. 1, i henhold til hvilken medlemsstaterne skal underrette Kommissionen om deres nationale gennemførelsesbestemmelser, der enten kan udformes som lovgivning eller kollektive aftaler. Kommissionen tilsendte ligeledes medlemsstaterne et kort spørgeskema om forældreorlov, og disse svar supplerede de oplysninger, der tidligere var blevet fremsendt. Kommissionen har ligeledes hørt arbejdsmarkedets parter og det netværk, der er sammensat af uafhængige juridiske eksperter i ligestilling. Det bør bemærkes, at de oplysninger, som blev fremsendt til Kommissionen, varierede betragteligt i indhold og omfang. Denne beretning afspejler situationen i november 2002.

2. ANVENDELSESOMRÅDE – DEN OFFENTLIGE OG PRIVATE SEKTOR

Bestemmelserne i rammeaftalen om forældreorlov, der er vedføjet som bilag til og gennemføres ved direktivet, finder anvendelse på alle arbejdstagere, private såvel som offentlige, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat (§ 1, stk. 2). Det er klart, at arbejdstagere i den offentlige sektor er omfattet af bestemmelserne.

Land	Alle arbejdstagere er/er ikke dækket	Bemærkninger
Østrig	Ja, med nogle undtagelser.	Undtagelser: Arbejdstagere med kortvarige, tidsbestemte ansættelseskontrakter: •er overhovedet ikke berettigede til forældreorlov, såfremt deres ansættelseskontrakt udløber inden fødslen (for privatansatte i handelssektoren, for visse åremålsansatte lærere, "Vertragslehrerinnen"). •kan i princippet ikke forlænge forældreorloven ud over kontraktperioden (mere problematisk i den offentlige sektor: kontraktansatte medarbejdere med undtagelse af universitetslektorer).

		<p>Den private sektor: Begrebet arbejder/ansat omfatter hjemmearbejdere (begge køn) og kvindelige lærlinge/elever.</p> <p>Ansatte i private husholdninger nævnes udtrykkeligt (begge køn).</p> <p>Det er indforstået, at begrebet arbejdstager omfatter mandlige lærlinge/elever og ansatte, hvis månedsløn ikke overstiger 4.076 østrigske schilling.</p> <p>Særlige bestemmelser for arbejdstagere i landbrugssektoren: er skitseret i de generelle principper og er identiske med lovgivningen for den private sektor.</p> <p>Den offentlige sektor: På forbundsplan finder de bestemmelser, der finder anvendelse på den private sektor, i princippet anvendelse på den offentlige sektor, dvs. på tjenestemænd og kontraktansatte medarbejdere. Bestemmelserne finder imidlertid begrænset anvendelse på visse grupper af offentligt ansatte (f.eks. lærere med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter).</p> <p>På det regionale plan ("länder") henhører den relevante lovgivning under de enkelte forbundslandes kompetence.</p> <p>Love, der er blevet vedtaget af forbundsstaten, finder ikke anvendelse på tjenestemænd, der er ansat af forbundslandenes regeringer (Ländesregierung) eller kommunerne (Gemeinden), eller på ansatte inden for landbrug og skovbrug. De love, der vedtages af de regionale parlamenter (Ländtage), følger som regel principperne for den lovgivning, der er vedtaget af forbundsstatens lovgivende forsamling.</p>
Belgien	Ja, med nogle undtagelser.	Finder ikke anvendelse på dommere.
Danmark	Ja.	
Finland	Ja.	
Frankrig	Ja.	
Tyskland	Ja.	
Grækenland	Ja, med nogle undtagelser.	Finder ikke anvendelse på søfartsarbejdere eller dommere.

Irland	Ja.	
Italien	Ja, med nogle undtagelser.	Nogle af de nationale bestemmelser om forældreorlov finder stadig ikke anvendelse på hjemmearbejdere eller arbejdstagere, der er beskæftiget med husligt arbejde. De mindstekrav, der er fastlagt i direktivet, "overholdes" imidlertid fuldt ud som følge af bestemmelser om (obligatorisk) barselsorlov (fem måneder, to måneder før og tre måneder efter fødslen)
Luxembourg	Ja.	
Nederlandene	Ja.	
Portugal	Ja.	
Spanien	Ja.	Herunder spanske arbejdstagere, der er blevet ansat i Spanien af spanske virksomheder til arbejde i udlandet, og civilt personale i militæret. Militærpersonalet er omfattet af særskilte bestemmelser.
Sverige	Ja.	
Det Forenede Kongerige	Ja.	

Kommissionen er af den opfattelse, at den undtagelse, der finder anvendelse på søfartsarbejdere i Grækenland, er i strid med direktivet og har indledt en overtrædelsesprocedure. Grækenland planlægger nu at udvide forældreorloven til ligeledes at omfatte søfartsarbejdere og dommere.

3. BARNETS ALDER (HERUNDER FORSKELLE, FOR SÅ VIDT ANGÅR ADOPTEREDE BØRN)

I § 2, stk. 1, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at arbejdstagere skal bevilges forældreorlov i forbindelse med et barn fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn, og at orlov skal bevilges, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter. Alle medlemsstaterne bevilger forældreorlov, både når det drejer sig om biologiske og adopterede børn.

Land	Barnets maksimale alder, hvis retten til orlov er begrundet i fødsel og generelt i adoption	Forskel, hvis retten er begrundet i adoption
Østrig	<ul style="list-style-type: none"> • To år, hvis orloven afholdes på fuldtid. • Fire år, hvis orloven afholdes på deltid. <p>- Den private sektor</p> <p>Der er forskelle, hvis en eller begge forældre anvender forældreorloven på samme måde som arbejdstagere på deltid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 23 måneder, hvis forældrene afholder en måned samtidig; 7 år, hvis forældrene "udsætter" den 3-måneders orlov. • Over syv år, hvis den 3-måneders periode afkortes som følge af, at barnet begynder at gå i skole, inden det er fyldt syv år, eller hvis barnet begynder at gå i skole, efter det er fyldt syv år. • 30 måneder, hvis barnet adopteres i en alder af 1½-2 år; syv år, hvis barnet adopteres, efter at det er fyldt to år = højst seks måneders forældreorlov <p>- Den offentlige sektor: supplerende orlov for forbundsstatsansatte tjenestemænd og kontraktansatte, indtil barnet begynder i skolen.</p>	
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> • Fire år i den private sektor (otte år, hvis barnet er alvorligt handicappet). • Ti år i den offentlige sektor (for så vidt angår orlov uden godtgørelse. I forbindelse med forældreorlov, der er kombineret med en karriereafbrydelse, som indebærer, at der udbetales arbejdsløshedsgodtgørelse, er betingelserne imidlertid de samme som i den private sektor). 	Højst otte år i en periode på fire år fra adoptionen.
Danmark	Otte år.	

Finland	Tre år.	
Frankrig	Tre år.	<p>For så vidt angår børn, der adopteres, før de fylder tre år, gælder forældrenes ret til orlov i en periode på tre år fra den dato, hvor barnet optages i familien.</p> <p>For så vidt angår børn, der adopteres, efter at de er fyldt tre år, men inden det når den skolepligtige alder, gælder retten til orlov i højst et år fra den dato, hvor barnet optages i familien.</p>
Tyskland	Tre år (selv om 12 af de 36 måneder, som arbejdstagerne er berettigede til, med arbejdsgiverens samtykke kan udsættes, indtil barnet er otte år).	Højst otte år ved en varighed på tre år.
Grækenland	<ul style="list-style-type: none"> • 3½ år. • Seks år i den offentlige sektor. • 12 år, for så vidt angår den årlige forældreorlov, som enlige forældre (enker, enkemænd eller ugifte forældre) er berettigede til, hvis de er ansat i den private sektor. 	
Irland	Fem år.	Generelt fem år, men som undtagelse inden for to år fra adoptionsgodkendelsen, hvis barnet på adoptionstidspunktet er mellem tre og otte år.
Italien	Otte år	Generelt otte år, men som en undtagelse kan orloven afholdes i løbet af de første tre år efter adoptionen, hvis barnet er mellem seks og 12 år.
Luxembourg	Fem år.	
Nederlandene	Otte år.	
Portugal	Seks år.	
Spanien	Tre år ved fuldtidsorlov Seks år ved deltidsoorlov.	
Sverige	18 måneder ved fuldtidsorlov, eller hvis forælderen har ret til lovmæssig forældredrydelse.	18 måneder fra det tidspunkt, hvor arbejdstageren får forældremyndighed over barnet og påbegynder fuldtidsorlov.

	Otte år (eller indtil slutningen af det første skoleår, hvis det er senere), hvis det drejer sig om deltidsorlov.	Otte år (eller indtil slutningen af det første skoleår, hvis det er senere), hvis det drejer sig om deltidsorlov.
Det Forenede Kongerige	Fem år.	Højst 18 år eller inden for fem år efter optagelsen i familien, hvis dette sker tidligere.

Som reaktion på de overtrædelsesprocedurer, som Kommissionen har indledt:

- har Irland fjernet den bestemmelse i sin lovgivning, i henhold til hvilken forældreorlov kun var mulig, hvis barnet var født efter den 3. juni 1996, og
- Det Forenede Kongerige har slettet den bestemmelse i sin lovgivning, i henhold til hvilken forældreorlov ikke var mulig i forbindelse med børn, der var født før den 15. december 1999.
- På samme måde er forældreorlov i Luxembourg kun mulig for forældre til børn, der er født efter den 31. december 1998, eller hvis barnet er adopteret, hvis adoptionsproceduren er blevet indledt ved den relevante domstol efter denne dato. Kommissionen har indledt en overtrædelsesprocedure mod Luxembourg.
- I Tyskland er forældreorlov kun mulig, hvis barnet er født efter den 31. december 1991, men denne bestemmelse har ikke længere nogen praktisk betydning.

4. FORÆLDREORLOVENS LÆNGDE OG DEN MÅDE, HVORPÅ DEN AFHOLDES (FULD- ELLER DELTID, PÅ ÉN GANG ELLER I FLERE DELE)

I § 2, stk. 1, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at forældreorloven skal have en varighed på mindst tre måneder. I § 2, stk. 3, litra a), bestemmes det, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning.

Land	Orlovens maksimale længde	Orlovstype	Bemærkninger
Østrig	<u>Den private sektor:</u> 22 måneder.	Fuldtid indtil barnets 2-års fødselsdag (varighed som minimum: tre måneder; varighed som maksimum: 22 måneder).	For så vidt angår børn født før den 31. december 1999: Forældrene kan bytte en gang, forældrene må ikke afholde orlov samtidig, enhver kombination, der opfylder disse krav, er mulig
		Fuldtid.	For så vidt angår børn født før den 1. januar 2000: <ul style="list-style-type: none"> • Forældre kan bytte to gange: Når de bytter første gang, er det muligt at afholde orloven samtidigt i en måned, indtil barnet er højst 23 måneder. • Forældreorlov på fuldtid + tre måneder, der senest kan "udsættes" til barnet bliver syv år (eller når barnet begynder at gå i skole). (En forælder: Indtil barnet er 21 måneder; begge forældre "udsætter" orloven: Første del af orloven, indtil barnet er højst 18 måneder + tre måneder + tre måneder). <p>Ekstra forældreorlov i tilfælde af, at den anden forælder er forhindret; forældreorlov <i>sui generis</i> i tilfælde af force majeure: Højst 23 måneder og tre ugers varighed, hvis orloven er påbegyndt på det tidligst mulige tidspunkt under barselorloven; symmetrisk ordning i tilfælde af, at den anden forælder ikke længere tilhører samme husstand som barnet; kønsbestemt forskel: Det kræves kun af faderen, at han skal tilhøre samme husstand som barnet.</p>

	46 uger.	Deltid (på én gang).	<p>For så vidt angår børn født før den 31. december 1999:</p> <p>En forælder, indtil barnet fylder fire år; begge forældre samtidigt, indtil barnet fylder to år (senest).</p>
		Deltid.	<p>For så vidt angår børn, der er født efter den 1. januar 2000, en forælder eller alternativt begge forældre, indtil barnet fylder fire år; begge forældre samtidigt, indtil barnet fylder to år.</p>
		Fuldtid og derefter deltid.	<p>For så vidt angår børn, der er født inden den 31. december 1999. Indtil barnet fylder et år (en forælder eller alternativt begge forældre), derefter deltid (en forælder eller alternativt begge forældre, indtil barnet fylder tre år); eller begge forældre samtidig, indtil barnet fylder to år – det kræves, at deltidsorloven mindst har en varighed på tre måneder.</p>
		Fuldtid kombineret med deltid.	<p>For så vidt angår børn, der er født efter den 1. januar 2000. Såfremt deltidsorloven er afholdt, inden barnet fylder et år, forlænges deltidsorloven følgelig over fuldtidsblokken (ingen beskyttelse mod afskedigelse, efter at barnet er fyldt to år).</p>
		<p>Adoption: Hvis barnet adopteres, når det er 1½-2 år: 6 måneder. Seks måneder, hvis barnet adopteres, efter det er fyldt to år, men orloven kan afholdes, indtil barnet er syv år. Finder ligeledes anvendelse på plejeforældre.</p>	<p>Undtagelse, for så vidt angår tjenestemænd, der er ansat af forbundslandene – særlig orlov, indtil barnet begynder i børnehaven (når det er fire år).</p> <p>De principper, der finder anvendelse på den private sektor, finder ligeledes anvendelse her.</p>

			Den private sektor: Hvis arbejdsgiveren og arbejdstageren ikke kan blive enige om deltidsarbejde, kan dette spørgsmål afgøres ved en civil domstol: Arbejdsgiveren skal retfærdiggøre, at afvisningen af deltidsforældreorloven er rimeligt begrundet.
	<u>Den offentlige sektor:</u> To år. Fire år.	Fuldtid. Deltid.	Bestemmelserne om "udsat" forældreorlov finder i en ændret form anvendelse på visse forbundsstatsansatte grupper (universitetslektorer og andre lærere, dommere). Supplerende orlov for forbundsstatsansatte tjenestemænd og kontraktansatte, indtil barnet begynder i skolen.
			Den offentlige sektor: Forbundsstaten må som arbejdsgiver kun afvise deltidsarbejde, såfremt arbejdstageren som følge af sin deltidsstilling, hverken kan ansættes i sin tidligere stilling eller i en tilsvarende stilling. Arbejdsgiverens beslutning kan ankes til forvaltningsdomstolen (Verwaltungsgerichtshof) eller til forfatningsdomstolen (Verfassungsgerichtshof).
Belgien	Tre måneder.	Fuldtid. I den private sektor kan orloven alternativt opdeles med arbejdsgiverens samtykke eller anvendes i form af en arbejdstidsnedsættelse (f.eks. seks måneder på halv tid). I forbundsstatens offentlige sektor kan orloven opdeles, men skal afholdes som hele arbejdsdage. Samme, men strammere bestemmelser gælder for de øvrige offentlige tjenester. Forældreorlov eller karriereafbrydelse kan imidlertid anvendes i en deltidsform (siden 1. maj 1999).	

Danmark	<ul style="list-style-type: none"> • 52 uger (kan fordeles mellem forældrene). • Fire uger før den forventede terminsdato og indtil 14 uger efter barnets fødsel. 	Fuldtid, på én gang.	<p>Arbejdsgiveren og arbejdstageren kan aftale en yderligere orlovsperiode (der betales af staten), men den samlede orlovsperiode må ikke være længere end 52 uger.</p> <p>Fuld dagpengesats, som for de fleste arbejdstagere er væsentlig lavere end fuld løn. Ved kollektiv aftale eller andet kan arbejdsgiveren indvillige i at betale fuld løn for hele eller en del af forældreorloven.</p> <p>Det er muligt at forlænge forældreorloven ved at acceptere en lavere dagpengesats, og der er ligeledes muligt at udsætte afholdelsen af orlovsperioden.</p>
Finland	<p>158 på hinanden følgende kalenderdage efter afslutningen af barselorloven (der benævnes familieorloven). Desuden mindst to måneders børneorlov, for så vidt angår børn under tre år. (Alternativ: deltidsbørneorlov, dvs. arbejdstidsnedsættelse, men ikke færre end 30 timer pr. uge).</p>		
Frankrig	<p><u>I den private sektor:</u> Tre år, dvs. 12 måneder (der kan forlænges to gange).</p> <p><u>I den offentlige sektor:</u> Tre år i perioder på seks måneder, der kan forlænges.</p>	Fuldtid eller arbejdstidsnedsættelse på mindst en femtedel eller en kombination.	
Tyskland	Tre år.	Fuldtid eller deltid, på én gang eller i flere dele med arbejdsgiverens samtykke.	Deltid begrænset til arbejdstagere i virksomheder med mere end 15 medarbejdere.

Grækenland	3½ måned. To år i den offentlige sektor.	Fuldtid (deltid med arbejdsgiverens samtykke), hel eller i flere dele. I den offentlige sektor, to års fuldtidsorlov, på én gang eller i flere dele.	Desuden er enlige forældre (enker, enkemænd eller ugifte forældre) berettiget til en årlig forældreorlov på seks dage, hvis de har op til to børn, og på otte dage, hvis de har tre eller flere børn. Efter barselsorloven er kvinder, der er ansat i banker og offentlige virksomheder, berettiget til en arbejdstidsnedsættelse på to timer pr. dag, hvis de har børn på op til to år, og på en time pr. dag, hvis de har børn på op til fire år. I stedet for arbejdstidsnedsættelsen kan de vælge at afholde en sammenhængende orlov på ni måneder i forlængelse af barselsorloven. I den private sektor er mødre efter barselsorloven berettigede til en arbejdstidsnedsættelse på en time pr. dag i 30 måneder, eller hvis deres arbejdsgiver giver sit samtykke, på to timer pr. dag i de første 12 måneder og en time pr. dag i de følgende seks måneder. Hvis moderen ikke benytter sig af denne mulighed, er fædre berettigede til arbejdstidsnedsættelsen.
Irland	14 arbejdsuger.	Fuldtid, på én gang. Alternativt i flere dele eller i form af arbejdstidsnedsættelse i højst 14 uger med arbejdsgiverens samtykke.	Selv hvis der er mere end et barn, er forældrene kun berettigede til 14 uger inden for en 12-måneders periode, medmindre arbejdsgiveren indvilliger i en længere orlovsperiode.
Italien	Forældre (eller den enlige forælder) er berettigede til i alt ti måneders orlov, idet moderen og faderen højst må afholde seks måneders orlov hver.	På én gang eller i flere dele.	Hvis faderen afholder mere end tre måneder, øges den maksimale orlovsperiode, som han er berettiget til, til syv måneder, og den samlede, maksimale tid pr. barn øges fra 10 til 11 måneder.
Luxembourg	Seks måneder. 12 måneder.	Fuldtid, på én gang. Deltid med arbejdstagerens samtykke	

<p>Neder-landene</p>	<p>Seks måneder.</p> <p>13 uger.</p>	<p>Deltid (50 % af det antal arbejdstimer, der er fastlagt i kontrakten). Orloven kan afholdes på en fleksibel måde, hvor der afholdes højst tre orlovsperioder, der hver har en varighed på mindst en måned.</p> <p>Fuldtid er mulig på anmodning. Arbejdsgiveren kan afvise anmodningen, hvis han har væsentlige grunde til at gøre dette.</p>	
<p>Portugal</p>	<p>3 måneder.</p> <p>6 måneder.</p>	<p>Fuldtid.</p> <p>Deltid.</p>	
	<p>Alternative ordninger Ekstra 6-måneders særlov, der kan forlænges i op til to år (tre år, hvis der er tre børn, og fire år, hvis barnet er handicappet).</p>	<p>Fuldtid.</p>	
	<p><u>1) Omsorgsordninger, der kan have en varighed på op til to (eller tre) år</u> – hver af forældrene har ret til at arbejde på deltid for at passe et barn under 12 år (loven om barsel, artikel 19, stk. 1). Dette giver ret til en orlovsperiode med en varighed på op til to år, eller tre år, hvis der er tre børn eller derover.</p>	<p>Deltid.</p>	
	<p><u>2) Andre omsorgsordninger, der afhænger af, at der kan opnås enighed mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren</u> Den udearbejdende fader eller moder kan til enhver tid indgå aftale med arbejdsgiveren om andre deltidsomsorgsordninger, der vedrører biologiske eller adopterede børn under 12 år.</p>	<p>Deltid.</p>	

Spanien	16 uger (der i tilfælde af flerfødsel kan forlænges med to uger for hvert barn, der er fødes ud over det andet barn).	Fuldtid.	1. Midlertidig ophævelse af ansættelseskontrakten (orlov efter fødsel):
	10 uger	Deltid	(De første seks uger efter fødslen er obligatoriske og skal afholdes på fuldtid, og de øvrige uger op til de 16 uger, dvs. 10 uger, kan afholdes på deltid).
			Arbejdstageren har ret til godtgørelse fra socialsikringsmyndigheden, så længe der er tilbagelagt en forsikringsperiode på mindst 180 dage inden for de fem år, der ligger umiddelbart forud for fødselsdatoen eller for datoen for forvaltnings- eller retsafgørelsen i tilfælde af adoption.
			2. Børnepasningsorlov ¹ : Arbejdstageren har ikke ret til godtgørelse i denne periode.
	3 år fra barnets fødsel.	Fuldtid.	3. Arbejdstidsnedsættelse i forbindelse med pasning af børn under 6 år ² . Nedsættelse af arbejdstiden med mellem det halve og en tredjedel med en tilsvarende og proportional lønnedgang: Finder anvendelse på alle kategorier af arbejdstagere.

¹ § 46, stk. 3, i Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

² § 37, stk. 5, i Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Sverige	18 måneder fra fødslen eller fra det tidspunkt, hvor forældrene får tildelt forældremyndigheden over det adopterede barn, eller hvis der er haves ret til lovmæssige forældreydelse.	Fuldtid: Nedsættelse af den normale arbejdstid, hvis den pågældende forælder modtager kontant forældreydelse. Nedsættelse af den normale arbejdstid med en fjerdedel, i de fleste tilfælde indtil barnet fylder otte år, eller indtil det første skoleår er afsluttet, hvis dette tidspunkt ligger senere. Orlov i forbindelse med arbejdstagerens midlertidige pasning af barnet.	
Det Forenede Kongerige	13 uger: Deltid: Pro rata-berettigelse (13 gange arbejdstagerens normale arbejdsuge), 18 uger i tilfælde af, at barnet er berettiget til handicapydelse.	Fuldtid Må generelt ikke afholdes på anden måde end som en eller flere uger.	Arbejdstageren må ikke afholde mere end fire ugers orlov i forbindelse med noget barn inden for en 12-måneders periode.

For så vidt angår Luxembourg gælder det, at hvis arbejdstageren bliver gravid eller adopterer i løbet af sin forældreorlov, afsluttes orloven og erstattes af en barsels- eller adoptionsorlov. Kommissionen er af den opfattelse, at dette er i strid med direktivet og har indledt en overtrædelsesprocedure.

5. INDIVIDUALITET OG OVERDRAGELSE MELLEM FORÆLDRENE

I § 2, stk. 1, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, skal bevilges individuel ret til forældreorlov. I § 2, stk. 2, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at retten til forældreorlov i princippet ikke bør kunne overdrages, da målet er at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder og tilskynde fædre til at påtage sig en lige del af familieansvaret.

Land	Individuel ret?	Bemærkninger
Østrig	Ja.	Begge forældre må ikke afholde orlov samtidig. I henhold til den gældende lovgivning prioriteres moderens orlov (se flere oplysninger nedenfor)
Belgien	Ja.	
Danmark	Ja.	
Finland	Ja.	Faderen er berettiget til to ugers fædreorlov. Fra 14 uger efter barnets fødsel er forældrene berettigede til 32 ugers forældreorlov, som de kan dele mellem sig, som de måtte ønske det.
Frankrig	Ja.	Begge forældre må ikke afholde børnepasningsorlov på deltid samtidig.
Tyskland	Ja.	
Grækenland	Ja, men den må overdrages ved fuldtidsorlov.	Det fremgår ikke udtrykkeligt af arbejdsmarkedets parters aftale, at rettigheden ikke må overdrages. Det kræves blot, at retten til forældreorlov "i princippet ikke skal kunne overdrages".
Irland	Ja.	
Italien	Ja.	

Luxembourg	Ja.	Hver af forældrene kan afholde orlov i op til seks måneder, men den samlede varighed af den forældreorlov, som forældrene afholder, må som helhed ikke overstige 10 måneder (eller 11: se punkt 3). Da det drejer sig om betalt orlov (generelt er der fastlagt nogle undtagelser i loven), må der desuden kun afholdes op til seks måneders orlov pr. barn. Desuden er det almindeligvis kun moderen (hvis løn sædvanligvis er lavere end faderens), der afholder den seks måneders orlov. Særlige former for orlov (bl.a. til pasning af et barn, der er sygt) kan ikke afholdes samtidig.
Nederlandene	Ja.	Begge forældre må ikke afholde orlov samtidig. Hvis begge forældre ansøger om orlov for samme periode, prioriteres moderens ansøgning.
Portugal	Ja.	
Spanien	Ja (for så vidt angår moderen).	Med hensyn til de 16 ugers barselorlov, men kun de seks uger, der følger umiddelbart efter barnets fødsel, kan ikke overdrages.
	Nej: Kan overdrages fra moderen til faderen.	Resten – 10 uger – kan afholdes af begge forældre samtidig, så længe den samlede længde af perioderne ikke overstiger 10 uger (moderen kan afholde fire uger, og faderen kan afholde seks uger). I dette tilfælde kan de første fire uger afholdes samtidig: Faderen afholder to uger lige efter fødslen for at drage omsorg for både moderen og barnet, og moderen afholder 14 uger (seks obligatoriske uger efter fødslen og otte ud af de 10 tilbageværende uger) ³ .
	Ja (for hver arbejdstager – faderen og moderen).	I tilfælde af arbejdstidsnedsættelse på mellem halvdelen og en tredjedel, for så vidt angår børn under seks år.
	Ja.	Hvis faderen og moderen imidlertid er ansat i den samme virksomhed og håndhæver denne ret på grund af det samme barn, vil virksomheden være berettiget til at begrænse dette ⁴ .

³ § 48, stk. 4, i Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

⁴ § 37, stk. 5, i Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

	Ja.	Orlov, for så vidt angår et barn, der endnu ikke er fyldt tre år, kan ikke overdrages eller underlægges nogen begrænsning.
Sverige	Ja.	For så vidt angår betalt orlov, er det muligt for en forælder at overdrage retten til betaling til den anden forælder med undtagelse af 60 dage (pr. 1. januar 2001) (pr. barn), der er forbeholdt hver enkelt forælder.
Det Forenede Kongerige	Ja.	

I alle medlemsstaterne er retten til forældreorlov individuel, og **i princippet** må denne ret tilhøre i henhold til direktivet ikke overdrages.

I Det Forenede Kongerige indeholder lovgivningen desuden bestemmelser om, at forældreorlov kan overdrages under omstændigheder, der måtte være, men endnu ikke er fastlagt i lovgivningen.

I Tyskland har hver forælder ret til orlov i tre år, indtil barnet fylder tre år. Forældre, der måtte beslutte at afholde forældreorlov på fuld tid, således at en forælder afholder hele perioden, og den anden forælder arbejder hele perioden, er ikke forhindret i dette. Hvis forældrene imidlertid beslutter at afholde deltidsorlov, skal begge forældre afholde noget af orloven for at gøre brug af hele den orlovsperiode, som de er berettigede til. Forældreorlov på fuld tid kan således faktisk overdrages. Forældrene mister ikke noget af orlovsperioden, hvis moderen afholder hele orloven selv.

Oplysninger angående Østrig:

Fædre til børn, der er født før den 31. december 1999, havde sekundær ret til forældreorlov ("udledt ret"), og kønsbestemte bestemmelser finder anvendelse på dem:

Mens det var krævet at både moderen og faderen

- boede sammen med barnet i en husstand og
- udelukkende passede barnet

i henhold til socialsikringsordningen⁵, indeholdt arbejdsmarkedslovgivningen udtrykkeligt de samme bestemmelser for fædre, der ønskede at afholde forældreorlov, men ikke for mødre.

Faderen er kun berettiget til forældreorlov i to situationer:

- i tilfælde af, at moderen var berettiget til [forældre]orlov i forbindelse med barsel [moderskab] i henhold til lovbestemmelserne i Østrig⁶.

⁵ Jf. § 26 og 26a i Arbeitslosenversicherungsgesetz, 1977, som ændret ved Bundesgesetz af 30.4.1996, BGBl 201.

⁶ § 2, stk. 1, punkt 1, i "Eltern-Karenzurlaubsgesetz" som ændret ved BGBl 1995/434 og BGBl 1 1997/61.

- eller i tilfælde af, at moderen ikke er berettiget til forældreorlov, men er forhindret i at passe barnet som følge af (selvstændig) virksomhed⁷.

Nedenstående bestemmelser finder anvendelse på forældre til børn, der er født mellem den 1. januar 2000 og den 31. december 2001, hvis forældrene ønsker forældreorlov fra deres arbejdsplads.

Moderen og faderen skal

- bo i samme husstand
- have pasning af barnet som hovedbeskæftigelse

For faderen stilles der ikke desto mindre en mere udtrykkelig betingelse:

- at moderen ikke samtidig må afholde forældreorlov,
- eller at moderen slet ikke er berettiget til forældreorlov⁸.

Det kan imidlertid oplyses, at:

- såfremt faderen er fuldt ud berettiget til forældreorlov på individuel basis,
- blev der med ændringerne fra 1999 af loven om forældreorlov fastlagt en strategi, der er i bedre overensstemmelse med direktivet, idet den østrigske lovgivning forbedrede adgangen til deltidsorlov for plejeforældre og i tilfælde af adoption;
- der kan være objektive grunde til at skelne mellem faderen og moderen.

Det bør bemærkes, at der stadig eksisterer særlige bestemmelser, der kun finder anvendelse på fædre, og andre bestemmelser, der måske ikke tilskynder fædre til at afholde forældreorlov.

Faderen er forpligtet til at give meddelelse i følgende tilfælde:

- Såfremt han ikke bor i samme husstand som barnet,
- eller såfremt han ikke har pasning af barnet som hovedbeskæftigelse.

I dette tilfælde kan deres forældreorlov tilendebringes inden dens udløb, og arbejdsgiveren er berettiget til at kræve, at faderen straks genoptager sit arbejde⁹ (tilsvarende bestemmelser finder anvendelse på den offentlige sektor¹⁰).

Inden for rammerne af punkt 5 (betaling) findes der mere afgørende bestemmelser, der kan afholde fædre fra at tage forældreorlov).

⁷ § 2, stk. 1, punkt 2, i "Eltern-Karenzurlaubsgesetz" som ændret ved BGBl 1995/434 og BGBl 1 1997/61.

⁸ § 2, stk. 1, i "Eltern-Karenzurlaubsgesetz" som ændret ved BGBl 1999/153.

⁹ § 3, stk. 5, litra c.

¹⁰ § 10, stk. 3, i den tidligere udgave af "Eltern-Karenzurlaubsgesetz" - svarer til § 10, stk. 4, i "Elternkarenzurlaubsgesetz" som ændret ved BGBl 1999/153, der finder anvendelse på tjenestemænd, lærere på landbrugsskoler og kontraktansatte medarbejdere. Deres forældreorlov vil blive ændret til en "almindelig" ubetalt orlov, medmindre arbejdsgiveren kræver, at de straks genoptager arbejdet.

Ikke desto mindre kan unge forældre i praksis ikke forstå, hvorfor det ikke er muligt at afholde forældreorlov samtidig, navnlig når barnet lige er blevet født. Desuden burde fædre få ret til at påbegynde afholdelsen af forældreorloven umiddelbart efter barnets fødsel¹¹.

¹¹ § 2, stk. 2, i EKUG.

6. BETINGELSER/FORMALITETER

I § 2, stk. 3, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år, tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige omstændigheder i forbindelse med adoption og fastsætte varselsperioder.

Land	Varselsperiode	Arbejds- anciennitetsperiode og/eller
Østrig	8 uger. (For tidlig fødsel, flerfødsel eller kejsersnit: 12 uger). Hvis en arbejdstager ønsker at forlænge sin orlov, eller hvis moderen og faderen afholder forældreorlov på skift: 3 måneders varsel inden påbegyndelsen af den næste del af forældreorloven umiddelbart efter godkendelse. Betingelserne fastlægges af arbejdsgiveren og arbejdstageren og kan ændres efter aftale.	Ingen betingelser. For arbejdstagere, der har krav på ydelser, forudsættes der imidlertid: 52 ugers beskæftigelse inden for de seneste 24 måneder. Særlig bestemmelse for forældre til børn, der er født mellem 1. juli 2000 og 6. august 2001: Hvis en af forældrene afholder forældreorlov eller har udsat denne, har han/hun en frist på tre måneder til at ansøge om forældreorlov, indtil barnet fylder to år.
Belgien	Tre måneders skriftlig varsel (kan forkortes efter aftale med arbejdsgiveren). Arbejdstageren skal i varslet foreslå, hvordan orloven skal afholdes. Inden for en måned efter varslet skal arbejdstageren og arbejdsgiveren aftale, hvordan orloven skal afholdes. Medmindre andet aftales, påbegyndes orloven på den dato, der er fastlagt i varslet. Arbejdstageren skal senest ved påbegyndelsen af forældreorloven fremlægge dokumenter som bevis på fødsel eller adoption.	I den private sektor: Arbejdstageren skal have haft beskæftigelse i 12 af de 15 måneder, der går forud for det skriftlige varsel. Intet krav om periode i den offentlige sektor.
Danmark	4 uger.	Arbejdstageren skal have arbejdet for den samme arbejdsgiver i mindst 3 måneder. Lov nr. 141 af den 25. marts 2002 om ændring af loven om ligebehandling, dagpengeloven og om ophævelse af loven om børnepasningsorlov. Den nye lov trådte i kraft den 27. marts 2002, men har virkning fra den 1. januar 2002.

		<p>For så vidt angår børn, der er født inden den 1. januar 2002, finder de "gamle" bestemmelser om forældreorlov og om børnepasningsorlov, der er fastlagt i loven om ligebehandling, dagpengeloven og loven om børnepasningsorlov, anvendelse.</p> <p>For så vidt angår børn, der er født mellem den 1. januar 2002 og den 27. marts 2002, kan forældrene vælge mellem de gamle bestemmelser og de nye bestemmelser.</p> <p>For så vidt angår børn, der er født efter den 27. marts 2002, finder kun de nye bestemmelser anvendelse. I henhold til de nye bestemmelser afskaffes loven om børnepasningsorlov. Bestemmelserne om børnepasningsorlov er nu indarbejdet i bestemmelserne om forældreorlov. Der findes ikke længere en særskilt børnepasningsorlov som supplement til forældreorloven. Med hensyn til fællesskabslovgivningen udgør den nye lov således Danmarks gennemførelse af de bestemmelser om forældreorlov, der er fastlagt i både graviditetsdirektivet (92/85/EØF), og direktivet om forældreorlov (96/34/EF).</p> <p>Den manglende fuldstændige gennemførelse af direktivet om forældreorlov må anses for at være forbundet med den uoverensstemmelse, som i nogen tid har eksisteret mellem Danmark og Kommissionen om, hvorvidt de danske kollektive overenskomster bør godkendes som værende det eneste instrument til gennemførelse af direktiver.</p>
Finland	2 måneder. Det er muligt at ændre datoen (med mindst én måneds varsel) i tilfælde af force majeure. Det kræves ligeledes, at adoptivforældre skal give to måneders varsel, men datoen kan, hvis det er begrundet, ændres, inden orloven påbegyndes, ved at arbejdstageren så hurtigt som muligt oplyser arbejdsgiveren herom.	

Frankrig	2 måneder (en måned, hvis forældreorloven afholdes i forlængelse af barselsorloven).	Et års beskæftigelse.
Tyskland	4 uger.	
Grækenland		<p><u>Den offentlige sektor:</u></p> <p>Der kræves ingen arbejds- eller anciennitetsperiode i den offentlige sektor.</p> <p><u>Den private sektor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Et års beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver. Orloven tildeles efter prioritering af de ansatte i virksomheden hvert kalenderår. • Hvis der fordres forældreorlov med hensyn til andre af familiens børn, skal den pågældende arbejdstager have været beskæftiget i mindst et år, siden den forrige forældreorlov blev afsluttet. Den anden forælder skal være udearbejdende.
Irland	6 ugers skriftlig varsel. Desuden skal arbejdstageren inden fire uger før den planlagte påbegyndelse af orloven bekræfte datoen for påbegyndelse af orloven, orlovens varighed og måde, hvorpå den afholdes.	Et års sammenhængende beskæftigelse. Hvis arbejdstageren imidlertid har været beskæftiget i mindst tre måneder, er han/hun berettiget til en uges forældreorlov for hver måneds beskæftigelse.
Italien	Mindst 15 dage, undtagen hvis dette er objektivt umuligt. Gennemførelsesbestemmelserne kan fastlægges i kollektive aftaler.	
Luxembourg	4 måneder.	Det kræves, at arbejdstageren har været beskæftiget i mindst det år, der går forud for orloven, hos den samme arbejdsgiver i Luxembourg, medmindre arbejdstageren har været nødsaget til at skifte arbejdsplads af økonomiske årsager, som han ikke er ansvarlig for, forudsat at han har været lovligt ansat i 12 måneder hos den samme arbejdsgiver i løbet af de 15 måneder, der ligger forud for barnets fødsel eller adoptionen af barnet. Det kræves ligeledes, at arbejdstageren er beskæftiget et nærmere fastlagt antal timer pr. måned.
Nederlandene	2 ugers skriftlig varsel.	Et års beskæftigelse.

Portugal	10 dage i forbindelse med forældreorlov. 30 dage i forbindelse med særlig orlov.	
Spanien		Der stilles ingen særlige betingelser for de forskellige former for forældreorlov. Det stilles imidlertid særlige betingelser for dem, der gør retten til godtgørelse gældende for de 16 uger efter barnets fødsel: Disse arbejdstagere skal allerede have tilbagelagt en minimumsbidragsperiode (til den sociale sikring) på 180 dage inden for de seneste fem år før datoen for barnets fødsel eller før datoen for forvaltnings- eller retsafgørelsen i tilfælde af adoption.
Sverige	2 måneder, men hvor dette ikke er muligt, er arbejdstageren forpligtet til at varsle orloven så tidligt som muligt.	Arbejdstageren skal enten have været ansat hos arbejdsgiveren i de foregående seks måneder eller i mindst 12 måneder i løbet af de seneste to år.
Det Forenede Kongerige	21 dage.	Et års sammenhængende beskæftigelse.

DET FORENEDE KONGERIGE:

Det Forenede Kongeriges bestemmelser udgør i mange tilfælde minimumsbestemmelser, der udelukkende træder i kraft, hvis arbejdsgiveren og arbejdstageren ikke selv indgår aftale om afholdelse af forældreorlov. Det sidstnævnte kan arbejdsgiveren og arbejdstageren gøre ved at anvende arbejdsaftaler eller kollektive overenskomster eller ved anvendelse af individuelle ordninger. I de tilfælde, hvor der er indgået sådanne aftaler, finder aftalerne anvendelse, såfremt de er mindst lige så fordelagtige, som de mindstebestemmelser (reservebestemmelser), som er fastlagt i lovgivningen.

7. BEGRÆNSNINGER OG SMÅ VIRKSOMHEDER

I henhold til § 2, stk. 3, litra e) og litra f), er arbejdsgiveren berettiget til at udsætte forældreorloven og give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation. (I henhold til Kommissionens henstilling 96/280/EF af 3. april 1996 om SMV'er).

Kun få medlemsstater har gjort brug af disse bestemmelser. En række stater kræver, at arbejdsgiveren og arbejdstageren har indgået aftale om de praktiske foranstaltninger i forbindelse med afholdelsen af orlov, som f.eks. valg af det rette tidspunkt, arbejdstidsnedsættelse osv. (f.eks. Danmark).

Land	Udsættelse af orlov	Særlige ordninger for små virksomheder
Belgien	Med de begrundelser, der er beskrevet i direktivet (sæsonbetonet arbejde, vanskeligheder med at finde en afløser osv.).	Små virksomheder (defineret som virksomheder med færre end 50 ansatte) kan indgå aftale om særlige ordninger i forbindelse med forældreorlov, og deltidsforældreorlov skal aftales med arbejdsgiveren.
Danmark	Op til 26 uger, hvis arbejdsformidlingen ikke kan finde en afløser for den arbejdstager, der ønsker at afholde forældreorlov, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den afløser, der er fundet.	
Irland	I seks måneder, hvis tildeling af orlov vil skade virksomhedens drift i væsentlig grad.	
Tyskland		Den lovmæssige ret til at kræve forældreorlov på deltid er begrænset til arbejdstagere, hvis arbejdsgiver har mere end 15 ansatte foruden elever.
Luxembourg	Forældreorlov, der skal afholdes umiddelbart i forlængelse af barselsorloven må ikke udsættes, men den anden orlovperiode kan udsættes i højst to måneder med de begrundelser, der er beskrevet i direktivet.	Hvis det drejer sig om virksomheder med færre end 15 ansatte eller virksomheder med sæsonbetonet arbejde, kan arbejdsgiveren udsætte tildelingen af forældreorlov med højst seks måneder.
Portugal	- Kun i forbindelse med deltidsordninger <u>med henblik på pasning, som kan have en varighed på op til to eller tre år</u> , må arbejdsgiveren modsætte sig orlov af hensyn til virksomhedens drift, og hvis det ikke er muligt at finde en afløser for arbejdstageren, men afvisning af arbejdstagerens anmodning afhænger af en positiv tilkendegivelse fra udvalget for ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og på arbejdspladsen.	

	<p>- I forbindelse med <u>deltidsordninger med henblik på pasning, afhængig af den aftale, der er indgået mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren</u>, kan arbejdsgiveren naturligvis altid afvise anmodningen.</p>	
<p>Det Forenede Kongerige</p>	<p>Arbejdsgiveren kan udsætte tildelingen af forældreorlov, hvis afholdelsen af orloven på det tidspunkt, hvorom der anmodes, i urimelig grad ville forstyrre virksomhedens drift. Arbejdsgiveren skal angive, hvornår orloven kan afholdes.</p>	

8. BESKYTTELSE MOD AFSKEDIGELSE OG RET TIL AT VENDE TILBAGE

I § 2, stk. 4, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis, for at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov. I § 2, stk. 5, bestemmes det, at arbejdstagerne ved orlovens ophør har ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

Land	Beskyttelse mod afskedigelse	Ret til at vende tilbage
Østrig	<p>I fire uger efter afslutningen af forældreorloven eller den periode, hvor arbejdstageren har arbejdet på deltid. Men:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der er mindre beskyttelse, efter at barnet er fyldt 1 år. • undtagelse fra beskyttelse mod afskedigelse: hvis virksomheden lukker. 	<p><u>Den private sektor:</u></p> <p>Ansættelseskontrakten som sådan bringes ikke til ophør, men fortsættes, selv om arbejdstagerens forpligtelse til at arbejde og arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn ophæves midlertidigt. Arbejdstageren har ret til at vende tilbage til den samme eller en tilsvarende stilling. I praksis er det navnlig vanskeligt for kvinder at blive genindsat. Ved opsigelse har arbejdstageren ret til arbejdsløshedsgodtgørelse (reducerede krav – færre forsikringsuger).</p>
		<p><u>Den offentlige sektor:</u></p> <p>Kvinder beskyttes mod afskedigelse indtil fire uger efter, at de har afsluttet forældreorloven eller deltidsforældreorloven.</p> <p>Det er imidlertid muligt at afskedige midlertidigt (foreløbigt) ansatte, hvis visse betingelser er til stede (loven om tjenestemandsansatte).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efter 4 måneder efter beskyttelsen mod afskedigelse må en tjenestemand midlertidigt (foreløbig) ansættelseskontrakt ikke omdannes til en tidsbestemt ansættelseskontrakt. • Hvis den midlertidige kontrakt omdannes til en tidsbestemt kontrakt, vil den pågældende beslutning få virkning med tilbagevirkende kraft fra

		<p>begyndelsen af den periode, hvor arbejdstageren beskyttes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offentligt ansattes varige ansættelsesforhold, der er omfattet af loven om tjenestemandsansatte, må ikke bringes til ophør, uanset den ansattes køn.
		<p>For offentligt ansatte med en privatretlig ansættelseskontrakt gælder følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I løbet af det første ansættelsesår kan den ansatte til enhver tid opsiges med varsel uden nogen særlig begrundelse (= den private sektor). • Efter det første ansættelsesår kan den ansatte kun opsiges med varsel, hvis der foreligger en begrundelse som beskrevet i loven om kontraktansatte.
Belgien	<p>To grupper bestemmelser i den private sektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Ministerielle" bestemmelser (hvor forældreorloven udgør en del af en karriereafbrydelse): Arbejdstageren må fra ansøgningen om orlov og indtil tre måneder efter afslutningen af orloven ikke afskediges, medmindre der foreligger alvorlige begrundelser eller begrundelser, der ikke vedrører orloven. • "Arbejdsmarkedspartsbestemmelser": Næsten identiske bestemmelser, bortset fra, at beskyttelsen ophører to måneder efter orlovens afslutning og gør det muligt at afholde orloven i flere dele. <p>I den offentlige sektor må fastansatte medarbejdere ikke afskediges, dog med få undtagelser.</p>	<p>Ret til at vende tilbage til den samme, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling.</p> <p>Hvis arbejdsgiveren afviser at genindsætte arbejdstageren i den samme eller lignende stilling, vil dette blive fortolket som værende en kamoufleret afskedigelse, og arbejdsgiveren ville således være forpligtet til at betale en compensation svarende til seks måneders løn.</p>
Danmark	Afskedigelse på grund af forældreorlov er forbudt.	Lovgivningen indeholder ingen udtrykkelige bestemmelser herom.
Finland	Afskedigelse på grund af forældreorlov er forbudt.	Ret til at vende tilbage til den samme eller en tilsvarende stilling eller (hvis der ikke findes en sådan stilling) til lignende arbejde i henhold til ansættelseskontrakten.

Frankrig	Forældreorlov er ikke en saglig opsigelsesgrund.	Ret til at vende tilbage til den samme eller en tilsvarende stilling til mindst den samme løn og, hvis teknikker og arbejdsmetoder er blevet ændret, ret til faglig uddannelse efter forældreorlovens afslutning.
Tyskland	Under forældreorloven og fra den dato, hvor der ansøges om forældreorlov (hvis denne dato ikke ligger mere end otte uger før påbegyndelsen af forældreorloven) skal de statslige arbejdssikkerhedsmyndigheder anmodes om tilladelse til afskedigelse af arbejdstageren. Ved forældreorlovens afslutning kan den pågældende forælder kun afskediges med tre måneders varsel. Afskedigelse på grund af afholdelse af forældreorlov er under alle omstændigheder ulovlig.	Ret til at vende tilbage til den samme eller en sammenlignelig stilling.
Grækenland	Afskedigelse som følge af, at arbejdstageren gør retten til forældreorlov gældende, er ikke tilladt og ugyldig (den relevante lovbestemmelse finder ikke anvendelse i den offentlige sektor, hvor forfatningsmæssige garantier mod enhver form for usaglig opsigelse, nedsættelse i lavere tjenestegrad og ufordelagtig forflyttelse finder anvendelse på alle offentligt ansatte). Desuden er enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af arbejdstagere med familieansvar, for så vidt angår adgang til og bevarelse af beskæftigelse og faglig udvikling, udtrykkeligt forbudt i henhold til den lov, der finder anvendelse på de arbejdstagere, der er omfattet af ansættelsesforhold, der er privatretligt reguleret. Endvidere er enhver ufordelagtig behandling af en forælder, der gør retten til arbejdstidsnedsættelse gældende, forbudt.	Ret til at vende tilbage til den samme eller en lignende, men ikke lavere, stilling (finder ikke anvendelse på den offentlige sektor, hvor de ansatte er sikret forfatningsmæssig beskyttelse).
Irland	Afskedigelser, der helt eller delvist skyldes udøvelse eller planlagt udøvelse af retten til forældreorlov, er usaglige.	Ret til at vende tilbage til den samme, eller hvis dette ikke er muligt inden for rimelighedens grænser, til en lignende stilling.
Italien	Afskedigelse på grund af ansøgning om eller udøvelse af retten til forældreorlov er forbudt og ugyldig.	Ret til at vende tilbage til den samme eller en tilsvarende stilling.
Luxembourg	En afskedigelse er forbudt og ugyldig, hvis den meddeles under forældreorloven eller fra den sidste dato for forudgående varsling af hensigten om at afholde orlov.	Ret til at vende tilbage til den samme eller en tilsvarende stilling, der modsvarer arbejdstagerens kvalifikationer, og til en løn, der mindst svarer til den, som arbejdstageren oppebar i sin tidligere stilling.

Nederlandene	Arbejdsgiveren skal indhente tilladelse fra et forvaltningsorgan til at afskedige en arbejdstager, og tilladelsen bliver ikke givet, hvis afskedigelsen er forbundet med arbejdstagerens udøvelse af en lovfæstet rettighed, som f.eks. retten til forældreorlov.	Ingen særlig ret til at vende tilbage til den samme stilling, medmindre dette er bestemt i den individuelle ansættelseskontrakt. Den generelle beskæftigelseslovgivning indeholder imidlertid et forbud mod at ændre den individuelle ansættelseskontrakt på grund af afholdelse af orlov.
Portugal	Afskedigelse som følge af anmodning om, afholdelse af eller ret til forældreorlov eller deltidsarbejde er usaglig.	Ret til at vende tilbage til den samme stilling eller til at vende tilbage til fuldtidsarbejde.
Spanien	Afskedigelse på grund af ansøgning om eller afholdelse af forældreorlov er forbudt og ugyldig.	Ret til at vende tilbage til den samme stilling inden for forældreorlovens første år. Arbejdstageren har efter det første år ret til at vende tilbage til et arbejde i den samme faggruppe eller i en tilsvarende kategori. Arbejdstageren har ved sin tilbagevenden til arbejdspladsen ligeledes ret til faguddannelse. I tilfælde af arbejdstidsnedsættelse med henblik på børnepasning er arbejdstageren ikke sikret tilbagevenden til det samme arbejde som før arbejdstidsnedsættelsen.
Sverige	En afskedigelse er ugyldig, hvis den eneste afskedigelsesgrund er, at arbejdstageren har ansøgt om eller afholdt forældreorlov. Hvis arbejdstageren på noget tidspunkt afskediges med eller uden varsel, kan afskedigelsen på arbejdstagerens anmodning blive erklæret for ugyldig.	Ret til at vende tilbage til tilsvarende ansættelsesvilkår og -fordele, men kun på betingelse af, at orloven ikke har nødvendiggjort ændringer i opgaver og rettigheder. Forflyttelse til andre arbejdsopgaver skal ligge inden for rammerne af ansættelseskontrakten.
Det Forenede Kongerige	En afskedigelse anses for at være usaglig, hvis hovedårsagen er, at arbejdstageren afholder eller anmoder om forældreorlov.	Ved afslutning af en orlovsperiode på højst fire uger er arbejdstageren berettiget til at vende tilbage til den samme stilling. Hvis forældreorloven er længere end fire uger, har arbejdstageren ret til at vende tilbage til den samme, eller hvis dette ikke er muligt i rimeligt grad, eller en tilsvarende stilling. Disse betingelser ændres, hvis forældreorloven afholdes i umiddelbar forlængelse af barselorloven.

9. ANSÆTTELSESRETTIGHEDER & -STATUS PÅ ORLOVSTIDSPUNKTET

I § 2, stk. 6, i rammeaftalen om forældreorlov, fastslås det, at erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis. I § 2, stk. 7, fastslås det, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal fastsætte, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under forældreorlovsperioden. I § 2, stk. 8, fastslås det, at alle spørgsmål vedrørende social sikring undersøges og afgøres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelser vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.

Land	Bemærkninger
Østrig	<p><u>Den private sektor</u></p> <p>Medmindre andet er aftalt medregnes forældreorlovsperioden ikke i forbindelse med fastlæggelsen af berettigelse til ydelser, der er afhængige af beskæftigelsesens varighed (anciennitetsbetingede rettigheder). Der vil imidlertid blive taget højde for højst 10 måneder af den første forældreorlov i et ansættelsesforhold ved fastlæggelse af varselsperioden i forbindelse med afskedigelse, ved fastlæggelse af perioden for sygesikringsydelser og ved fastlæggelse af de anciennitetsbetingede rettigheder i forbindelse med varigheden af den årlige orlov (ferie).</p> <p>I stadig flere kollektive overenskomster i den private sektor tages der højde for forældreorloven i forbindelse med fastlæggelsen af berettigelsen til afskedigelsesgodtgørelse (højst 22 måneder: kollektive overenskomster for metalarbejdere). Den kollektive overenskomst, der indeholder bestemmelser om automatisk oprykning på lønskalaen under forældreorlov, er imidlertid en undtagelse.</p> <p>Arbejdstagerens ret til social sikring – og navnlig sygdomsbehandling – ændres generelt ikke. Pensionsordning: I henhold til § 227a i socialsikringsloven (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) medregnes de facto- og hovedsagelig pasning af et barn (i Østrig) som erstatningsperioder i højst 48 måneder i forbindelse med fastlæggelsen af pensionsrettigheder.</p>
	<p><u>Den offentlige sektor:</u></p> <p>Det er ikke muligt at indgå andre aftaler end de principper, der er fastlagt i <i>Mutterchutzgesetz</i> (i modsætning til den private sektor). Tjenestemandstatus ændres principielt ikke under forældreorloven (ansættelsesforholdet mellem en tjenestemand og staten ophører formelt ved tjenestemandens død). En bestemmelse, hvori der tages højde for en periode på 10 måneder med hensyn til anciennitetsbetingede rettigheder, finder anvendelse. Medmindre andet er bestemt i forbundslovgivningen skal der ikke tages højde for forældreorlovsperioden ved fastlæggelsen af rettigheder, der er afhængige af beskæftigelsesperiodens varighed (anciennitetsbetingede rettigheder). På den anden side forsinker forældreorlov ikke automatisk oprykning. Arbejdstagerens berettigelse til social sikring – og navnlig sygdomsbehandling – ændres generelt ikke. Forældreorlov medregnes i forbindelse med pensionsberegningen, og arbejdstageren skal ikke erlægge yderligere pensionsindbetalinger eller -bidrag. Ved yderligere orlov (højst 10 år i alt) forsinkes oprykning, men perioden skal medregnes som tjenesteperiode.</p>

	<p>Kontraktansatte arbejdstagere: Hele forældreorlovsperioden medregnes i forbindelse med anciennitetsbetingede rettigheder, og yderligere orlov med henblik på børnepasning medregnes med 5 %. Den private og den offentlige sektor: Hvis arbejdstageren i løbet af forældreorloven påtager sig arbejde for den samme eller en anden arbejdsgiver i et ringe omfang, der ikke overstiger grænsen, er dette ikke i strid med udbetalingen af forældreorlovsydelse. Dette vil blive anset for at være en parallel ansættelseskontrakt. Hvis arbejdstageren ikke møder på arbejde, må dette ikke anses for at være et brud på ansættelseskontrakten (arbejdstageren har i henhold til lovgiverens begrundelse lov til at "bevare kontakten til virksomheden"). Mens kontraktansatte i den offentlige sektor kan påtage sig denne form for beskæftigelse, er dette ikke tilfældet for visse tjenestemandsgupper.</p> <p>Ret til at blive holdt underrettet: I løbet af forældreorloven skal arbejdsgiveren holde arbejdstageren underrettet om væsentlige begivenheder i virksomheden, og navnlig de begivenheder, der vedrører insolvens, stiftelse og ændringer i organisationen (<i>lex imperfecta</i>).</p>
Belgien	<p>I den private sektor opretholdes ansættelseskontrakten i løbet af orloven, selv om forpligtelserne i den ophæves midlertidigt. Arbejdstagerens erhvervede rettigheder opretholdes som grundlæggende vilkår for den stilling, hvori arbejdstageren skal genindsættes. Erhvervelsen af nye rettigheder, navnlig for så vidt angår løn, er i det store og hele omfattet af de kollektive aftaler. Forældreorlov giver ikke ret til nogen socialsikringsydelser og indebærer, at socialsikringsdækningen afbrydes → kun i "arbejdsmarkedets parters" ordning.</p> <p>I den offentlige sektor sammenlignes forældreorlov med en tjenesteperiode, men kontraktansatte arbejdstagere har imidlertid ingen social dækning → kun i den "ubetalte" ordning.</p>
Danmark	Forældreorlov medregnes som en tjenesteperiode ved beregning af anciennitet, men ikke ved beregning af pension.
Finland	Ansættelseskontrakten opretholdes, selv om der ikke betales løn. Forældreorlov medregnes i forbindelse med ferie og som forsikringsperiode ved beregning af pension (anvendelsen af denne bestemmelse på den private sektor er imidlertid draget i tvivl som følge af en afgørelse fra forsikringsdomstolen fra december 2001).
Frankrig	Forældreorlov medregnes (med 50 %) i forbindelse med anciennitetsbetingede rettigheder. I forbindelse med beregningen af pensionsrettigheder medregnes orloven som en forsikringsperiode. Alle rettigheder, der er erhvervet inden orlovens påbegyndelse, opretholdes. Ved forældreorlovens ophør genvinder arbejdstageren sine fulde rettigheder, for så vidt angår sygdom, barsel, invaliditet og død.
Tyskland	Ansættelseskontrakten opretholdes i løbet af forældreorloven, selv om forpligtelserne vedrørende arbejde og løn er ude af kraft. Forældreorlov medregnes i forbindelse med beregningen af syge- og pensionsforsikring, selv om der ikke betales bidrag, men orloven medregnes ikke i forbindelse med beregningen af arbejdsløshedsgodtgørelsesperioder. Hver måned, der afholdes som forældreorlov, afkorter arbejdstagerens ret til ferie med en tolvtedel.

Grækenland	Generelt medregnes forældreorloven som en beskæftigelsesperiode i alle henseender, herunder i forbindelse med beregning af ferie og afskedigelsesgodtgørelse. Arbejdstageren skal betale hele socialsikringsbidraget (både arbejdstagerens og arbejdsgiverens andel), hvis han/hun ønsker socialsikringsdækning i forældreorlovsperioden. Spørgsmålet om, i hvilket omfang forældreorloven medregnes som en tjenesteperiode, og om, hvorvidt tjenestemandsansatte er sygeforsikrede i orlovsperioden, er imidlertid uafklaret.
Irland	En arbejdstager, der afholder forældreorlov anses for at være ansat hos arbejdsgiveren, og arbejdstagerens erhvervede rettigheder opretholdes, bortset fra retten til løn, pensionsydelse og enhver forpligtelse til at betale bidrag. Denne form for arbejdsfrihed medregnes i den tilbagelagte beskæftigelsesperiode. Når en arbejdstager afholder orlov, kan han/hun med hensyn til fremtidige socialsikringsrettigheder anses for at være beskæftiget. Den periode, der anvendes til afholdelse af forældreorlov, får ingen indvirkning på retten til lovbestemt ferie og officielle fri- og helligdage.
Italien	Ansættelseskontrakten opretholdes i orlovsperioden, selv om forpligtelserne i den ophæves midlertidigt. Der tages højde for forældreorloven i forbindelse med beregningen af rettigheder, der er forbundet med anciennitet (men ikke i forbindelse med udbetalingen af den ”trettende månedsløn”). For så vidt angår socialsikringsbidragene, medregnes forældreorloven fuldstændigt, indtil barnet er tre år og i højst seks måneder. Arbejdstageren bevarer sin sygeforsikringsdækning.
Luxembourg	Arbejdstageren opretholder alle de rettigheder, der er erhvervet inden påbegyndelsen af orloven. Der tages højde for forældreorloven i forbindelse med beregningen af rettigheder, der er forbundet med anciennitet og forældreorloven betragtes som en <i>stage</i> -periode i forbindelse med socialsikring samt berettiger arbejdstageren til fuld arbejdsløshedsgodtgørelse. Under forældreorloven har arbejdstageren imidlertid ikke ret til ferie. Ansættelseskontrakten ophæves midlertidigt under forældreorloven.
Nederlandene	Ansættelsesforholdet fortsætter, men der er ikke fastlagt særlige bestemmelser, der beskytter erhvervede rettigheder. I den generelle arbejdsretslovgivning er de erhvervede rettigheder ikke desto mindre beskyttet.
Portugal	Arbejdsforholdets parters rettigheder, pligter og beskyttelse, for så vidt angår udførelse af arbejdet og betaling, ophæves midlertidigt. Orloven medregnes imidlertid i forbindelse med rettigheder, der f.eks. er forbundet med tjenesteperiode/anciennitet og forfremmelse. Der tages højde for orloven ved beregning af invalide- og alderspension, og orloven har ingen negativ indvirkning på retten til sygdomsbehandling.
Spanien	Forældreorloven medregnes i forbindelse med beregningen af anciennitet, men medregnes kun i den offentlige sektor i forbindelse med forfremmelse. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, anerkendes, såfremt det drejer sig om børnepasningsorlov. Kontrakten ophæves midlertidigt under forældreorloven, og arbejdstagerens forpligtelse til at arbejde og arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn annulleres. Der er fastlagt bestemmelser, der gør det muligt for arbejdstageren at opretholde socialsikringsdækning i orlovsperioder, der afholdes med henblik på pasning af et lille barn.

<p>Sverige</p>	<p>En arbejdstager, der ansøger om eller udøver sin ret til orlov, er ikke forpligtet til at acceptere en mindre arbejdsløshedsgodtgørelse eller mindre fordelagtige arbejdsvilkår end dem, som orloven nødvendiggjorde, eller enhver anden overflytning end den, der måtte følge af ansættelseskontrakten, og som orloven nødvendiggjorde. Ansættelseskontrakten opretholdes under forældreorloven. Orloven medregnes i forbindelse med beregning af anciennitet.</p>
<p>Det Forenede Kongerige</p>	<p>Ansættelseskontrakten opretholdes under forældreorlovsperioden, selv om kun visse vilkår, der vedrører opsigelse, afskedigelsesgodtgørelse og disciplinær- og klageprocedurer finder anvendelse. Rettigheder, der vedrører anciennitet og pension, og som er erhvervet inden påbegyndelsen af orloven, opretholdes. Når forælderen vender tilbage til arbejdet, drager han/hun fordel af enhver forbedring af andre vilkår (herunder lønvilkår).</p>

10. ARBEJDSFRIHED SOM FØLGE AF FORCE MAJEURE

I § 3, stk. 1, i rammeaftalen om forældreorlov bestemmes det, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af ovenstående rettighed og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde: (§ 3, stk. 2).

Land	Rettighed	Årsag
Østrig	En uges betalt orlov pr. år.	Pasning af sygt barn eller sygt familiemedlem.
	En yderligere uge pr. år.	Hvis der er behov for pasning af et barn under 12 år: - fordi vedkommende, der passer barnet, dør og således er forhindret i at passe barnet, fordi vedkommende er hospitalsindlagt, i fængsel eller arresteret, eller fordi vedkommende er alvorligt syg. Den pågældende forælder er berettiget til forældreorlov umiddelbart i forlængelse af, at ovenstående begivenheder indtræffer, selv om den anden forælder før har afholdt forældreorlov, men dog højst indtil barnet fylder to år. Yderligere krav til fædre: Faderen skal bo i samme husstand som barnet - eller den anden forælder skal ophøre med at bo i samme husstand som barnet eller ophøre med at tage sig af barnet i størstedelen af hans/hendes tid.

	Højst en uge for medarbejdere.	<p>Yderligere bemærkninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Væsentlige personlige årsager, der forhindrer arbejdstageren i at udføre arbejdet. • Lønmodtagere ("Angestellte" i modsætning til arbejdere) er berettiget til løn i tilfælde af en "relativt kort periode, hvor han/hun er forhindret i at arbejde, som følge af væsentlige personlige årsager, for hvilke han/hun ikke bærer ansvaret". Domstolene har udvidet anvendelsen til: • "væsentlige personlige årsager": udstedelse af pas, teori- og køreprøve, lægeundersøgelse, dåb, bryllup, begravelse (familie eller meget nær ven); enhver bydende omstændighed. • "en relativ kort periode, hvor arbejdstageren er forhindret", kan omfatte få timer og op til en uge.
		<p>Bestemmelsen finder generelt anvendelse på ethvert tilfælde, hvor den kontraktmæssige forpligtelse over for arbejdsgiveren er uforenelig med en juridisk forpligtelse over for tredjemand. Dette finder navnlig anvendelse på</p> <ul style="list-style-type: none"> • forældre: De er forpligtet til at passe deres børn. • en mand, hvis hustru skal nedkomme eller er nedkommet. Selv om der ikke foreligger nogen juridisk forpligtelse, finder samme bestemmelse anvendelse på par i uformelle parforhold.
		Følgende bestemmelser er almindelige i de fleste kollektive overenskomster:
	1 dag.	Hvis hustruen eller partneren nedkommer.
	3 dage.	I forbindelse med bryllup.
	1-3 dage.	I forbindelse med flytning.
	Mindst 1 dag.	I forbindelse med begravelse osv.

Belgien	I den private sektor: 10 dages orlov pr. år (pro rata for deltidsansatte).	Af "tvingende nødvendige årsager", som lovgivningen indeholder eksempler på, og som omfatter sygdom, ulykke og indlæggelse af et familiemedlem.
	Personalet i den offentlige sektor er berettiget til 15 dages orlov pr. år, hvilket kan forøges til 30 dages "særorlov".	Af "tvingende nødvendige årsager, der vedrører familien".
	Arbejdsfrihed i "korte perioder".	Hvis et familiemedlem indlægges.
Danmark	Midlertidig ubetalt arbejdsfrihed.	<p>Hvis tvingende årsager, som f.eks. sygdom eller ulykke i familien, gør arbejdstagerens tilstedeværelse i hjemmet påtrængende nødvendig.</p> <p>Denne bestemmelse er kun gennemført i en række kollektive overenskomster.</p> <p>Der er ingen lovgivning, der finder anvendelse på de arbejdstagere, som ikke er omfattet af kollektive overenskomster med en force majeure-bestemmelse. Ca. 30 % af arbejdstagerne i den private sektor i Danmark er ikke omfattet af kollektive overenskomster.</p>
Finland	Midlertidig ubetalt arbejdsfrihed.	Som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
	Midlertidig arbejdsfrihed i højst fire dage. I henhold til nogle kollektive aftaler er tre af de fire dage betalt arbejdsfrihed. Sømænd har samme rettigheder på betingelse af, at de efterlader deres fartøj i havnen og vender tilbage til det.	Med henblik på at passe et sygt barn på under 10 år (de 4 dage kan afholdes igen, hvis barnet får en anden sygdom, eller hvis et andet barn er sygt). Hvis den anden forælder er hjemme og i stand til at passe det syge barn, er tjenestemandsansatte ikke berettiget til arbejdsfrihed.
Frankrig	3 dages ferie.	I tilfælde af, at et barn under 16 år, der er i arbejdstagerens varetægt, bliver ramt af sygdom eller ulykke (lægeattest påkrævet).
	Imidlertid 5 dages ferie.	Hvis barnet er under 1 år, eller hvis arbejdstageren har 3 eller flere børn under 16 år.
	4 måneder (kan fornyes to gange).	Hvis der foreligger en grund (f.eks. alvorlig sygdom, alvorligt handicap eller alvorlig ulykke), der gør det umuligt for en arbejdstager at arbejde. Mulighed for deltid.

	<p>Hvis der foreligger en grund (f.eks. en nær slægtning eller en forælders alvorlige sygdom eller død), der i en relativ kort periode gør det umuligt for en arbejdstager at arbejde, må han/hun blive hjemme. Kollektive overenskomster kan indeholde mere detaljerede bestemmelser vedrørende orlovens varighed. I visse tilfælde er orloven betalt.</p> <p>Desuden 5 dage i tilfælde af barnets sygdom, hvis forælderen er medlem af den offentlige sygesikringsordning.</p> <p>I den offentlige sektor: 4 måneder (kan fornyes to gange)</p>	Hvis barnet er under 1 år, eller hvis arbejdstageren har tre eller flere børn under 16 år.
Tyskland	<p>Hver forælder har ret til 10 dages orlov pr. barn (enlige forældre har ret til 20 dage). Hvis der er mere end et barn, må der i alt højst afholdes 25 dages orlov pr. forælder (50 dage for enlige forældre), hvis forælderen er dækket af den offentlige sygesikring. Orloven betales af arbejdsgiveren eller den offentlige sygesikring. Orloven tildeles, selv om andre personer er i stand til at passe barnet.</p> <p>Desuden må arbejdstageren blive hjemme (ret til "børnesygeorlov"), hvis der foreligger en tvingende nødvendig årsag (f.eks. hvis barnet rammes af en alvorlig sygdom, uden at der er andre til at passe barnet). Kollektive aftaler kan indeholde mere detaljerede bestemmelser vedrørende orlovens varighed (nogle aftaler indeholder bestemmelser om længere orlovsperioder, hvis barnet er ramt af en alvorlig sygdom). I visse tilfælde er orloven betalt.</p>	
Grækenland	6 dage.	Gælder for arbejdstagere på fuldtid, der er indehavere af forældremyndigheden over et barn og/eller er værge for andre uforsørgede familiemedlemmer, i tilfælde af sygdom.
	8 dage.	For arbejdstagere på fuldtid, der er indehavere af forældremyndigheden for to eller flere børn.

	<p>12 dage.</p> <p>Desuden er arbejdstagere på fuld tid berettiget til højst fire dages orlov pr. år i forbindelse med besøg på skolen.</p> <p>Forældre, der er ansat i virksomheder med mindst 50 ansatte, og som har psykisk eller fysisk handicappede børn, kan anmode om en arbejdstidsnedsættelse på en time pr. dag mod forholdsmæssig løn nedgang. Desuden har arbejdstageren ret til to dages orlov i tilfælde af ægtefællens, et barns, forældres eller søskendes død.</p>	<p>For arbejdstagere på fuld tid, der er indehavere af forældremyndigheden for tre eller flere børn.</p>
Irland	<p>Situationen er uklar i den offentlige sektor. Loven om tjenestemænd indeholder ingen bestemmelser om force majeure-situationer, mens der i § 53 i loven bestemmes, at arbejdstagerne skal have mulighed for at aflægge besøg på skolen i henhold til en ministeriel afgørelse, der sigter mod at fastlægge det maksimale antal fraværdsdage, men en sådan ministeriel afgørelse er endnu ikke blevet vedtaget.</p>	<p>Hvis tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af ulykke eller sygdom. Betegnes force majeure-orlov. Retten til orlov finder anvendelse på de tilfælde, hvor det drejer sig om alvorlig sygdom hos en nær slægtning eller partner, med hvem arbejdstageren lever i et ægteskabslignende forhold.</p>
Italien	<p>3 dages betalt orlov pr. år.</p>	<p>I tilfælde af død eller alvorlig sygdom hos partner eller andet familiemedlem, hvorfor der kan fremvises lægeattest.</p>
	<p>Arbejdstageren kan alternativt blive enig med arbejdsgiveren om en anden arbejdstidsaftale.</p>	<p>I tilfælde af ovenstående sygdomstilfælde.</p>
	<p>Desuden indtil to års ubetalt orlov, der kan afholdes på en gang eller i flere dele (og som ikke medregnes som almindeligt arbejde i forbindelse med pensionsberegningen).</p>	<p>I tilfælde af alvorlige og bevislige familiemæssige årsager.</p>
		<p>Kriterierne for prioritering af afholdelse af disse former for orlov og fremgangsmåderne for regelmæssig kontrol af opfyldelsen af kravene, er fastlagt i et dekret, mens det i overenskomsten skal fastlægges, hvilke krav der stilles til deltagelsen af de personer, der vender tilbage til arbejdet efter at have afholdt en sådan orlov.</p>

	<p>Hver af forældrene har ligeledes ret (uden at denne ret må gøres gældende af begge forældre samtidig) til:</p> <p>Ubetalt orlov.</p> <p>5 dages ferie.</p> <p>Der er fastlagt bestemmelser om længere orlovsperioder.</p>	<p>Med henblik på pasning af et barn under tre år, der er blevet ramt af sygdom.</p> <p>Med henblik på pasning af et barn under otte år, der er blevet ramt af sygdom.</p> <p>Med henblik på pasning af et handicappet barn eller et andet familiemedlem.</p>
Luxembourg	<p>2 dages årlig særorlov (pr. barn)</p> <p>Under orloven finder de lovbestemmelser, der vedrører socialsikring og beskyttelse i ansættelsen, navnlig mod afskedigelse, fortsat anvendelse.</p>	<p>På grund af familiemæssige årsager, hvis et barn under 15 år, for hvilket der betales familieydelse, er i arbejdstagerens varetægt, hvis barnet bliver ramt af alvorlig sygdom eller ulykke, eller hvis andre tvingende nødvendige helbredsrelaterede årsager gør en af forældrenes tilstedeværelse nødvendig.</p>
Nederlandene	<p>Betalt orlov. Ingen begrænsning i timer eller dage.</p>	<p>I forbindelse med påtrængende personlige årsager, som f.eks. barnets fødsel, et familiemedlems død.</p> <p>I forbindelse med påtrængende plejeopgaver (et sygdomsramt familiemedlem) er det muligt at afholde en betalt, kort plejeorlov, der højst kan have en varighed på to gange det normale antal arbejdstimer pr. uge pr. år.</p>
Portugal	<p>30 dage pr. år.</p>	<p>Med henblik på at yde påtrængende nødvendig pleje af et barn på under 10 år (der er ingen aldersbegrænsning, hvis barnet er handicappet), der er ramt af sygdom eller ulykke. Hvis barnet er indlagt, udvides retten til arbejdsfrihed til ligeledes at omfatte indlæggelsesperioden.</p>
	<p>15 dage pr. år.</p>	<p>Med henblik på at yde påtrængende nødvendig pleje af et barn på over 10 år, ægtefælle eller partner og andre nærmere bestemte slægtninge i tilfælde af sygdom.</p> <p>Arbejdsfraværet anses for at være begrundet, men der er sædvanligvis ikke tale om betalt fravær, og retten til socialsikring er rimelig usikker.</p>

Spanien	2 dage (eller 4 dage, hvis orloven indebærer rejseaktivitet) - det er nødvendigt at varsle og begrunde orloven.	Hvis arbejdstagerens barn eller et familiemedlem har været impliceret i en ulykke eller ramt af alvorlig sygdom.
	Desuden har arbejdstageren ret til et års ubetalt orlov eller en arbejdstidsnedsættelse på mellem halvdelen og en tredjedel af den normale arbejdstid (mod en forholdsmæssig lønning) ¹² .	Med henblik på pleje af et familiemedlem, der som følge af alder, ulykke eller sygdom ikke kan tage vare på sig selv.
Sverige	En arbejdstager er berettiget til forældreorlov med henblik på pasning af et barn under 12 år, der er ramt af sygdom, og orlovens varighed kan højst være 60 dage pr. år pr. barn. Arbejdstageren er berettiget til arbejdsfrihed på grund af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.	
Det Forenede Kongerige	Arbejdsfrihed i rimeligt omfang	Med henblik på afhjælpning af hjemlige hændelser, såsom pludselig opstået sygdom eller ulykke hos uforsørgt familiemedlem, eller med henblik på tilrettelæggelse af børnepasning som følge af den sædvanlige plejers pludseligt opståede sygdom eller uarbejdsdygtighed. Begrebet "uforsørgt" er bredt defineret, således at det ligeledes omfatter personer, der ikke arbejdstagerens familiemedlemmer.

Bemærkninger vedrørende Danmark:

Den nye danske lovgivning om forældreorlov, der netop er blevet vedtaget, indeholder ingen lovbestemmelser om gennemførelse af forældreorlovsdirektivets force majeure-bestemmelse. Danmark overholder således stadig ikke sin forpligtelse til at gennemføre force majeure-bestemmelsen om familiemæssige årsager korrekt.

¹² § 46, stk. 4, i Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Bemærkninger vedrørende Tyskland:

I 95 % af tilfældene afholdes forældreorloven i Tyskland stadig af moderen. Hovedårsagen til dette er, at orloven er meget lang, og at den i praksis fuldt ud kan overdrages mellem forældrene, hvis den ikke afholdes på deltid. Deltidsforældreorlov er begrænset og har endnu ikke fundet særlig stor genklang. Der findes intet passende indkomstilskud for arbejdstagere, der afholder forældreorlov - "Erziehungsgeld" svarer stadig til højst 900 DEM. Dette gør, at de fleste familier ikke har andet valg end at lade den af ægtefællerne, der tjener mindst, afholde orloven.

Bemærkninger vedrørende Østrig:

For så vidt angår arbejdstagere i den private sektor, er der ingen fleksible bestemmelser som dem, der finder anvendelse på offentligt ansatte. Hvis (den private) arbejdstagers børn er syge, og hvis deres forældre skal passe dem i mere end to uger om året, skal forældrene bruge deres ferie til dette formål.

På den anden side er arbejdstagerne i høj grad afhængige af uformelle faktorer (det personlige forhold til arbejdsgiveren, det generelle samarbejdsclima), hvis de ønsker, at relativt mere fordelagtige bestemmelser skal finde anvendelse på dem.

BILAG I

LISTE OVER GENNEMFØRELSESFORANSTALTNINGER

Belgien:

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

Danmark:

1. Lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 4 af 4. januar 1999 (Bekendtgørelse af lov om orlov af 4. januar 1999).
2. Bekendtgørelse nr. 48 af 26. januar 1998 (Bekendtgørelse nr. 48 om orlov til uddannelse, sabbat og børnepasning af 26. januar).
3. I den private sektor: Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) af 3. juni 1999 om implementering af direktiv om forældreorlov.
4. I den offentlige sektor: Aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne og Finansministeriets cirkulære, 17. marts 1997
5. På søtransportområdet er der planer om en lov til implementering af art. 3 i direktivet. Lov om ændring af sømandsloven af 13. oktober 1999.

Tyskland:

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

Grækenland:

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

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

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

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

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

Spanien:

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

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

Frankrig:

I den private sektor:

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

I den offentlige sektor:

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

Irland:

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

Italien:

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

Luxembourg:

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

Nederlandene:

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

Østrig:

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

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

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

Länder (public sector)

Burgenland

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

Kärnten (Carinthia)

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

Niederösterreich (Lower Austria)

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

Oberösterreich (Upper Austria)

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

Salzburg

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

Steiermark (Styria)

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

Tirol

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

Vorarlberg

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

Wien (Vienna)

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

Agricultural Sector

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

Portugal:

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

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

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)

Sverige:

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

Det Forenede Kongerige:

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.

BILAG II

EFT L 145 af 19.6.1996, s. 0004 - 0009

RÅDETS DIREKTIV 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, og ud fra følgende betragtninger:

(1) Med udgangspunkt i protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er medlemsstaterne med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (i det følgende benævnt »medlemsstaterne«), som ønsker at fortsætte ad det spor, der blev afstukket med socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

(2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;

(3) i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, er det blandt andet fastsat, at »der endvidere skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser«;

(4) selv om der er bred enighed, har Rådet ikke været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til direktiv om forældreorlov og orlov af familiemæssige årsager (1), som ændret (2) den 15. november 1984;

(5) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats med henblik på at forene arbejdsliv og familieliv;

(6) Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var hensigtsmæssig og har derpå konsulteret arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i nævnte aftale;

(7) de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS) har ved en fælles skrivelse af 5. juli 1995 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede processen i artikel 4 i nævnte aftale;

(8) de pågældende tværfaglige organisationer har den 14. december 1995 indgået en rammeaftale vedrørende forældreorlov, og de har fremsendt en fælles anmodning til Kommissionen om, at denne rammeaftale iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i nævnte aftale;

(9) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: »Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen« (3) anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed; og i Madrid har de medlemmer af Det Europæiske Råd, hvis stat deltager i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, udtrykt glæde over indgåelsen af denne rammeaftale;

(10) de kontraherende parter har ønsket at indgå en rammeaftale, der fastsætter minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og som overlader det til medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter at fastsætte gennemførelsesbetingelserne for forældreorloven for at tage hensyn til forholdene, herunder familiepolitikken, i de enkelte medlemsstater, navnlig hvad angår betingelserne for adgang til forældreorlov og for udøvelse af retten til forældreorlov;

(11) et direktiv, jf. traktatens artikel 189, vil være den passende retsakt til gennemførelse af denne rammeaftale; det binder nemlig medlemsstaterne med hensyn til det tilsigtede mål, men overlader det til dem at bestemme form og midler;

(12) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 3 B kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad virkeliggøres af medlemsstaterne, men kan bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv begrænser sig til det minimum, der kræves for at nå disse mål og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt med henblik herpå;

(13) Kommissionen har udarbejdet sit direktivforslag under hensyntagen til de underskrivende parter repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af bestemmelserne i rammeaftalen og under overholdelse af de relevante bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder;

(14) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;

(15) Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt direktivforslaget samt begrundelsen;

(16) det understreges i rammeaftalens § 4, stk. 2, at gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale ikke udgør en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt;

(17) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, hudfarve, race, religion og politisk eller anden overbevisning;

(18) artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union fastslår, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til

beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;

(19) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv;

(20) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelsen af de mål, der er anført i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Iværksættelse af rammeaftalen

Dette direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS), og som findes i bilaget.

Artikel 2

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 3. juni 1998 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse i form af kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere. De underretter straks Kommissionen om disse omstændigheder.

3. De i stk. 1 nævnte love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 3. juni 1996.

På Rådets vegne
T. TREU
Formand

BILAG III

RAMMEAFTALE VEDRØRENDE FOR ÆLDREORLOV

INDLEDNING

Vedlagte rammeaftale er et tilsagn fra UNICE, CEEP og EFS om at indføre minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at dette ved en afgørelse gør disse minimumsforskrifter bindende i Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

I. GENERELLE BETRAGTNINGER

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:
2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken skal iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
3. Kommissionen har meddelt, at den har til hensigt at foreslå en fællesskabsindsats vedrørende forening af arbejdsliv og familieliv;
4. i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder er det i punkt 16, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, fastsat, at der skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser;
5. i Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser;
6. i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov;

7. familiepolitikken bør ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse og fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet;
8. mænd bør tilskyndes til at påtage sig en lige så stor del af det familiemæssige ansvar som kvinder; f.eks. bør de tilskyndes til at tage forældreorlov gennem eksempelvis bevidstgørelseskampagner;
9. denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselsorlov, og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat;
10. medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelse, der ydes gennem sundhedssystemet, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov;
11. medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til de nationale vilkår og budgetsituationen, overveje opretholdelse af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse under minimumsperioden for forældreorlov;
12. denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre forholdene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;
13. arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og der bør følgelig overdrages dem en speciel rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale,

HAR DE UNDERSKRIVENDE PARTER INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

II. INDHOLD

§ 1: Genstand og anvendelsesområde

1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder.
2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

§ 2: Forældreorlov

1. I medfør af denne aftale, dog med forbehold af stk. 2, bevilges der arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst tre måneder, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

2. For at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder finder de underskrivende parter af denne aftale, at retten til forældreorlov som defineret i stk. 1 i princippet ikke bør kunne overdrages.
3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:
 - a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning
 - b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år
 - c) tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige omstændigheder i forbindelse med adoption
 - d) fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden
 - e) fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis er berettiget til at udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens drift (f.eks. når arbejdet er sæsonbetonet, når der ikke kan findes en afløser inden udløbet af varslingsperioden, når en større del af arbejdskraften anmoder om forældreorlov på samme tid, når en særlig arbejdsfunktion er af strategisk betydning). Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis
 - f) i tilslutning til litra e) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.
4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
5. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.
6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

7. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.
8. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.

§ 3: Arbejdsmarkedsfrihed som følge af force majeure

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsmarkedsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af stk. 1 og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

§ 4: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt.
3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerende af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.
4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikrer sig¹³, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.
5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.

¹³ Som anført i artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges for de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.
7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.

Udfærdiget i Bruxelles, den 14. december 1995.

Fritz Verzetnitsch,
Formand for EFS
Emilio Gabaglio
Generalsekretær for EFS
Blvd Emile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

Antonio Castellano Auyanet
Formand for CEEP
Roger Gourvès
Generalsekretær for CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

François Perigot
Formand for UNICE
Zygmunt Tyszkiewics
Generalsekretær for UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles