



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 – 2014

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

2011/0455(COD)

24.4.2012

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

für den Rechtsausschuss

zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung des Statuts der Beamten der Europäischen Union und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Silvana Koch-Mehrin

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein grundlegender, in den Verträgen verankerter Wert der Europäischen Union, der auch zu ihren Zielen gehört¹. Den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen ihres Handelns und in ihren eigenen Einrichtungen durchgängig zu berücksichtigen, ist ein wichtiges Ziel der Union. Die Organe der EU sollten in der Frage der Gleichstellung der Geschlechter und der gleichberechtigten Teilhabe von Mann und Frau beispielhaft sein. Die auch in der Strategie Europa 2020 erwähnte Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist ein wesentliches Element der Qualität der Arbeit und der Erhöhung der Beschäftigungsrate und gilt auch für den öffentlichen Dienst der EU. Diese Vereinbarkeit ist sogar eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie Europa 2020. Das Ziel einer 75 %-igen Beschäftigungsquote beider Geschlechter kann nur verwirklicht werden, wenn es Instrumentarien zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gibt. Die in der EU vorhandenen Talente unter Ausnutzung der Kreativität und Innovationskraft ihres Personals optimal zu nutzen und dabei das Potential von Männern und Frauen zu berücksichtigen, ist ein Schlüsselthema für die Organe der EU, wenn sie auf die Herausforderungen der Zukunft wirksam reagieren wollen.

Der Vorschlag der Kommission strebt die Änderung des Beamtenstatuts der Europäischen Union an. Ziel des Vorschlags ist die Annahme eines umfassenden Pakets, das Einsparungen der Verwaltungsausgaben und einen stabilen Rahmen im Hinblick auf Dienstbezüge und Laufbahntwicklung vorsieht. Die Verfasserin der Stellungnahme begrüßt den Kommissionsvorschlag, der Ergebnis ausführlicher Beratungen mit interessierten Parteien und Akteuren ist. In Zeiten der Sparhaushalte strebt der Vorschlag nach Ausgleich zwischen notwendigen Einsparungen und dem ordnungsgemäßen Funktionieren eines öffentlichen Dienstes, der hochqualifizierte Mitarbeiter anziehen und halten kann, die bereit sind, umzuziehen und in einem multinationalen Umfeld dem Interesse Europas zu dienen.

2004 reformierte die EU ihren öffentlichen Dienst und gestaltete ihr Beamtenstatut zu einem der modernsten seiner Art um. Eine leistungs- und verdienstbezogene neue Laufbahnstruktur, ein neuer Vertragsstatus für Personal, das keine Kernaufgaben wahrnimmt, eine Reform des Versorgungssystems, neue Arbeitsmethoden und einige familienfreundliche Arbeitsbedingungen, wie Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen und ein neues Recht auf Teilzeitarbeit wurden eingeführt.

Gleitarbeitszeit wurde in der Kommission erstmals 1986 eingeführt und 1991 modifiziert. In der Praxis wurde die Gleitarbeitszeit in der Kommission jedoch erst ab 2007 genutzt. Es gab verschiedene Pilotprojekte zur Einführung von Telearbeit in der Kommission. Jedoch erst am 18. Dezember 2009 nahm die Kommission einen Beschluss über die Einführung der Telearbeit in den Dienststellen der Kommission für den Zeitraum 2010 bis 2015 an.

Trotz aller Bemühungen ist die Verfasserin der Stellungnahme der Ansicht, dass weder die 2004 eingeführten Änderungen noch der aktuelle Vorschlag der Kommission die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erfolgreich verwirklichen, die eine notwendige

¹ Vgl. Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 Unterabsatz 2 des EU-Vertrags.

Voraussetzung für das Wohlbefinden des Personals und somit für ein wirksames Funktionieren und für die weitere Modernisierung des öffentlichen Dienstes der EU ist.

Die Gleitzeitregelungen stellen ergebnis- und zielorientiertes Management in den Vordergrund, während den Beschäftigten mehr Freiraum bei der Organisation ihrer Arbeitszeit eingeräumt wird. Diese freiwilligen Arbeitsregelungen stehen derzeit jedoch nicht dem gesamten Personal des öffentlichen Dienstes der EU zur Verfügung.

Daher schlägt die Verfasserin der Stellungnahme vor, dass es für alle Organe der EU obligatorisch werden sollte, Gleitzeitregelungen, auch für Führungskräfte, einzuführen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben betrifft jeden Beschäftigten, daher gibt es keinen objektiven Grund, Führungskräfte auszuschließen. Von Führungskräften wird erwartet, mit gutem Beispiel voranzugehen. Eine entsprechende Ausnahmeregelung würde auch gegen die Gleichbehandlung des gesamten Personals verstoßen. Darüber hinaus gibt es gute Gründe für die Annahme, dass die Zahl der Bewerbungen weiblicher Kandidaten für Führungspositionen abnehmen würde, wenn die Bewerber mit der Ernennung auf eine Führungsposition ihr Recht auf Gleitzeitarbeit verlieren würden. Vielmehr sollten Frauen ermutigt werden, sich sowohl für gehobene als auch mittlere Führungspositionen zu bewerben.

Darüber hinaus sollte die Anstellungsbehörde jedes einzelnen Organs Telearbeit als eine freiwillige Arbeitsregelung einführen, da sich dies als sehr nützlich erweist. Zu den Vorteilen gehören ein hohes Maß an Autonomie, stärkere Eigenverantwortlichkeit, Stressminderung, bessere Motivation für bessere Leistung und kürzere Fahrzeiten, die zu weniger Verschmutzung führen. Sie ist auch im Hinblick auf Kostenreduzierung, Bindung von Mitarbeitern und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wünschenswert.

Was die Liste der Personen anbelangt, die von Teilzeitarbeit profitieren können, ist die Verfasserin der Stellungnahme der Ansicht, dass alleinerziehende Eltern unabhängig vom Alter des Kindes ebenfalls Anspruch auf eine entsprechende Genehmigung haben und daher in die Liste aufgenommen werden sollten.

Eine aktive Beteiligung und Mitwirkung der Männer an den Maßnahmen zur Verwirklichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist für deren Umsetzung von entscheidender Bedeutung, da sowohl Frauen als auch Männer Nutzen aus familienfreundlicher Beschäftigungspolitik und einer gleichmäßigen Aufteilung der unbezahlten Arbeit und der Verantwortlichkeiten im Haushalt ziehen könnten. In diesem Zusammenhang sollte der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen gebührende Beachtung geschenkt werden, etwa im Hinblick auf Elternurlaub. Ungeeignete Vorschriften über den Elternurlaub führen immer noch zu Nachteilen in Bezug auf die Laufbahnentwicklung. Heutzutage sind hauptsächlich Frauen mit diesem Problem konfrontiert. Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt daher eine Änderung der Ansatzes in Bezug auf den Elternurlaub vor. Sie schlägt auch vor, das Elterngeld zu erhöhen, um beide Elternteile zu ermutigen, aktiv an Maßnahmen zur Verwirklichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben teilzunehmen.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Rechtsausschuss, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

(2) Folglich müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, Bürger der Mitgliedstaaten, die in Bezug auf Leistungsfähigkeit und Integrität hohen Ansprüchen genügen, auf möglichst breiter geographischer Grundlage als Bedienstete einzustellen, und die dieses Personal in die Lage versetzen, seine Aufgaben möglichst wirkungsvoll und effizient zu erfüllen.

Geänderter Text

(2) Folglich müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, Bürger der Mitgliedstaaten, die in Bezug auf Leistungsfähigkeit und Integrität hohen Ansprüchen genügen, auf möglichst breiter geographischer Grundlage **und unter gebührender Berücksichtigung eines ausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen** als Bedienstete einzustellen, und die dieses Personal in die Lage versetzen, seine Aufgaben möglichst wirkungsvoll und effizient zu erfüllen.

Begründung

Unter Berücksichtigung dessen, dass 51 % der Europäer Frauen sind, wird mit diesem Änderungsantrag beabsichtigt, neben der geografischen Dimension das ausgewogene Verhältnis von Männern und Frauen als objektives Kriterium in die Einstellungsbedingungen aufzunehmen, um – unter Wahrung der auf Qualifikationen und höchsten Ansprüchen an die Leistungsfähigkeit aufbauenden Grundsätze – die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu sichern.

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 2 a (neu)

(2a) Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung sind zentrale Werte in der Arbeitsweise der Organe der Union; eine ausgewogenere Präsenz von Frauen und Männern muss auf allen Personalebene erreicht werden. Um die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung zu erreichen, müssen wirksamere politische Maßnahmen entwickelt werden, die sich auf die Einstellung, die Weiterbildung und die tagtägliche Arbeit in den verschiedenen Organen auswirken.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Verordnung Erwägung 9

(9) Nach der gemeinhin akzeptierten versicherungsmathematischen Praxis sind die Erfahrungen der letzten 20 bis 40 Jahre bei der Berechnung der Zins- und Gehaltsentwicklung zugrunde zu legen, um ausgewogene Versorgungssysteme zu gewährleisten. Der gleitende Durchschnitt für den Zinssatz und die Gehaltsentwicklung sollte daher auf 30 Jahre ausgedehnt werden, mit einem Übergangszeitraum von 8 Jahren.

(9) Nach der gemeinhin akzeptierten versicherungsmathematischen Praxis sind die Erfahrungen der letzten 20 bis 40 Jahre bei der Berechnung der Zins- und Gehaltsentwicklung zugrunde zu legen, um ausgewogene Versorgungssysteme zu gewährleisten. Der gleitende Durchschnitt für den Zinssatz und die Gehaltsentwicklung sollte daher auf 30 Jahre ausgedehnt werden, mit einem Übergangszeitraum von 8 Jahren. ***Die Reform der Ruhegehaltsregelung sollte die bereits bestehende Lücke bei den Ruhegehältern zwischen Frauen und Männern sowie die möglichen Auswirkungen dieser Reform auf das Ruhegehalt von Frauen, insbesondere in den untersten Besoldungsgruppen, berücksichtigen.***

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Verordnung Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

(15) Gleitzeitregelungen sind **ein wesentlicher Bestandteil** einer modernen und effizienten öffentlichen Verwaltung; sie ermöglichen familienfreundliche Arbeitsbedingungen und gewährleisten eine nach Geschlechtern ausgewogene Stellenbesetzung in den Organen. Deshalb ist in das Statut eine ausdrückliche Bezugnahme auf diese Regelungen einzuführen.

Geänderter Text

(15) Gleitzeitregelungen **und Zugang zu Telearbeitsregelungen** sind **wesentliche Bestandteile** einer modernen und effizienten öffentlichen Verwaltung; sie ermöglichen familienfreundliche Arbeitsbedingungen, **insbesondere im Fall alleinerziehender Eltern**, und gewährleisten **in wirksamer Weise** eine nach Geschlechtern ausgewogene Stellenbesetzung in den Organen. Deshalb ist in das Statut eine ausdrückliche Bezugnahme auf diese Regelungen einzuführen.

Begründung

Telearbeit gehört zu den Tendenzen der Modernisierung in Organisationen und Einrichtungen, die ergebnis- und zielorientiertes Management mehr in den Vordergrund stellt und größere Flexibilität der Arbeit ermöglicht, und so zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben beiträgt. Zu den Vorteilen gehören ein hohes Maß an Autonomie, Freiheit bei der Organisation der Arbeitszeit, stärkere Eigenverantwortlichkeit, Stressminderung, bessere Motivation für bessere Leistung und kürzere Fahrzeiten, die zu weniger Verschmutzung führen. Telearbeit ist auch im Hinblick auf Kostenreduzierung und Bindung von Mitarbeitern wünschenswert.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer -1 (neu)

Beamtenstatut

Artikel 1d – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

-1. Dem Artikel 1d Absatz 1 Unterabsatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Zu diesem Zweck sorgen die Organe dafür, dass 40 % der AD-Stellen von Frauen besetzt werden.“

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 1a (neu)

Beamtenstatut

Artikel 1 e – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1a. Artikel 1e Absatz 1 erhält folgende Fassung:

'1. „Beamte im aktiven Dienst haben Zugang zu sozialen Maßnahmen der Organe und zu Diensten der in Artikel 9 genannten Einrichtungen der Sozialfürsorge, einschließlich spezifischer Maßnahmen zur Verwirklichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, wie Kinderbetreuungseinrichtungen. Ehemalige Beamte können Zugang zu begrenzten speziellen Maßnahmen sozialer Art haben.“

Begründung

Mit diesem Änderungsantrag soll ein spezieller Verweis auf Maßnahmen zur Verwirklichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, wie Kinderbetreuungseinrichtungen, eingeführt werden, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für ein wirksames Funktionieren und für die weitere Modernisierung des öffentlichen Dienstes der EU zu gewährleisten.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 8

Beamtenstatut

Artikel 27 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Bei der Einstellung ist anzustreben, dem Organ die Mitarbeit von Beamten zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten

Bei der Einstellung ist anzustreben, dem Organ die Mitarbeit von Beamten zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten

Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf möglichst breiter geographischer Grundlage auszuwählen. Kein Dienstposten darf den Angehörigen eines bestimmten Mitgliedstaats vorbehalten werden.

Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf möglichst breiter geographischer Grundlage **und unter gebührender Berücksichtigung eines ausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen** auszuwählen. Kein Dienstposten darf den Angehörigen eines bestimmten Mitgliedstaats vorbehalten werden.

Begründung

Unter Berücksichtigung dessen, dass 51 % der Europäer Frauen sind, wird mit diesem Änderungsantrag beabsichtigt, neben der geografischen Dimension das ausgewogene Verhältnis von Männern und Frauen als objektives Kriterium in die Einstellungsbedingungen aufzunehmen, um – unter Wahrung der auf Qualifikationen und höchsten Ansprüchen an die Leistungsfähigkeit aufbauenden Grundsätze – die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu sichern.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 13

Beamtenstatut

Artikel 42a

Vorschlag der Kommission

13. Artikel 42a wird **wie folgt geändert**:

(a) In Satz 2 des ersten Absatzes wird „den Organen“ durch „den Anstellungsbehörden eines jeden Organs“ ersetzt.

Geänderter Text

13. Artikel 42a **erhält folgende Fassung**:

„Artikel 42a

Ein Beamter hat für jedes Kind Anspruch auf höchstens sechs Monate Elternurlaub ohne Grundgehalt, der in den ersten zwölf Jahren nach der Geburt oder der Adoption des Kindes zu nehmen ist. Die Dauer des Urlaubs kann für allein Erziehende und Eltern mit unterhaltsberechtigten Kindern mit Behinderungen oder schweren Krankheiten, die vom Vertrauensarzt anerkannt wurden, im Sinne der von den Anstellungsbehörden eines jeden Organs angenommenen allgemeinen Durchführungsbestimmungen verdoppelt werden. Die Dauer des in Anspruch genommenen Urlaubs muss

(b) Im letzten Satz des dritten Absatzes wird „Anpassung“ durch „Aktualisierung“ ersetzt.

jeweils mindestens einen Monat betragen.

Während des Elternurlaubs bleibt der Beamte sozialversichert. Er erwirbt weiterhin Ruhegehaltsansprüche; die Zulage für unterhaltsberechtigter Kinder und die Erziehungszulage werden weitergezahlt. Der Beamte behält auch seinen Dienstposten und hat Anspruch auf das Aufsteigen in eine höhere Dienstaltersstufe oder die Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe. Der Elternurlaub kann auf Vollzeit- oder Halbzeitbasis genommen werden. Wird der Elternurlaub auf Halbzeitbasis genommen, verdoppelt sich die in Absatz 1 genannte Höchstdauer. Während des Elternurlaubs *haben* Beamte Anspruch auf 60 % ihres monatlichen Grundgehalts bis zu einem Höchstbetrag von 2 552,40 EUR bzw. 50 % dieses Betrags im Falle eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis; *sie dürfen* aber während dieser Zeit keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Das Organ trägt den vollen Beitrag zum System der sozialen Sicherheit gemäß den Artikeln 72 und 73, der anhand des Grundgehalts des Beamten errechnet wird. Im Fall eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis gilt diese Bestimmung nur für die Differenz zwischen dem vollen Grundgehalt und dem anteilmäßig gekürzten Grundgehalt. Für den tatsächlich ausgezahlten Teil des Grundgehalts wird der Beitrag des Beamten unter Zugrundelegung derselben Anteilsätze berechnet, die im Fall einer Vollzeitbeschäftigung Anwendung fänden.

Für allein Erziehende *und Eltern mit unterhaltsberechtigten Kindern mit Behinderungen oder schweren Krankheiten, die vom Vertrauensarzt anerkannt wurden*, im Sinne von Absatz 1 und während der ersten drei Monate des Elternurlaubs, wenn dieser

Urlaub vom Vater während des Mutterschaftsurlaubs oder von einem Elternteil unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub oder während oder unmittelbar nach dem Adoptionsurlaub genommen wird, beträgt die wie in Absatz 2 berechnete monatliche Vergütung nicht weniger als 1 592,50 EUR bzw. 50 % dieses Betrags im Fall eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis.

Der Elternurlaub kann um weitere sechs Monate verlängert werden mit einer Vergütung, die auf 50 % des Betrags nach Absatz 2 begrenzt ist. Für allein Erziehende gemäß Absatz 1 kann der Elternurlaub um weitere zwölf Monate verlängert werden mit einer Vergütung, die auf 50 % des Betrags nach Absatz 3 begrenzt ist.

Die Beträge gemäß diesem Artikel folgen der Aktualisierung der Dienstbezüge.“

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Nummer 21 – Buchstabe d
Beamtenstatut
Artikel 55 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

„4. Die Anstellungsbehörde eines jeden Organs **kann** Gleitzeitregelungen einführen. **Beamte, die unter den zweiten Absatz von Artikel 44 fallen, gestalten ihre Arbeitszeit ohne Inanspruchnahme dieser Regelungen.“**

Geänderter Text

„4. Die Anstellungsbehörde eines jeden Organs **führt** Gleitzeitregelungen **ein**.“

Begründung

Gleitzeitregelungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und erleichtern eine nach Geschlechtern ausgewogene Stellenbesetzung innerhalb der Organe und Einrichtungen der EU bei gleichzeitiger Einhaltung der Bestimmungen über die Mindestarbeitszeit. Es sollte für alle Organe und Einrichtungen der EU obligatorisch sein, das System von Gleitzeitregelungen einzuführen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben betrifft jeden Beschäftigten, daher gibt es keinen objektiven Grund, Führungskräfte auszuschließen. Von Führungskräften wird erwartet, mit gutem Beispiel

voranzugehen. Eine entsprechende Ausnahmeregelung würde auch gegen die Gleichbehandlung des gesamten Personals verstoßen.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 21 – Buchstabe d a (neu)

Beamtenstatut

Artikel 55 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(da) Folgender Absatz wird angefügt:

„Die Anstellungsbehörde eines jeden Organs führt spezielle Regelungen ein, um Beamtinnen nach dem Mutterschaftsurlaub die Möglichkeit einzuräumen, ihr Baby zu stillen oder Muttermilch abzupumpen, indem zu diesem Zweck eine Dienstbefreiung von mindestens zwei Stunden pro Tag gewährt wird.

Diese Regelungen finden auf jeden ganzen Arbeitstag Anwendung. Arbeitet eine Beamtin nicht ganztags, ist die Freistellung für das Stillen oder das Abpumpen von Muttermilch bis zu einer Mindestzeit von einer Stunde zu reduzieren.

Die Anstellungsbehörde eines jeden Organs schafft ein angemessenes Umfeld für das Stillen oder das Abpumpen von Muttermilch.“

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 21 – Buchstabe d b (neu)

Beamtenstatut

Artikel 55 – Absatz 4 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(db) Folgender Absatz wird angefügt:

„4b. Die Anstellungsbehörde eines jeden Organs führt Telearbeit als eine freiwillige Arbeitsregelung ein.“

Begründung

Die Anstellungsbehörde jedes einzelnen Organs führt Telearbeit als eine freiwillige Arbeitsregelung ein, da sich dies als sehr nützlich erweist. Zu den Vorteilen gehören ein hohes Maß an Autonomie, Freiheit bei der Organisation der Arbeitszeit, stärkere Eigenverantwortlichkeit, Stressminderung, bessere Motivation für bessere Leistung und kürzere Fahrzeiten, die zu weniger Verschmutzung führen. Sie ist auch im Hinblick auf Kostenreduzierung, Bindung von Mitarbeitern und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wünschenswert.

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 22 – Buchstabe -a (neu)

Artikel 55a – Absatz 2 – Buchstabe b a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(-a) In Absatz 2 Unterabsatz 1 wird nach Buchstabe b folgender Buchstabe eingefügt:

„(ba) Betreuung eines Kindes unabhängig vom Alter des Kindes, wenn der Beamte allein erziehend ist,“.

Begründung

Allein Erziehende sollten unabhängig vom Alter des Kindes das Recht auf Genehmigung von Teilzeitarbeit haben, was im Einklang mit der EntschlieÙung des Europäischen Parlaments vom 25. Oktober 2011 zu der Situation alleinerziehender Mütter steht.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 22 – Buchstabe -a a (neu)

Beamtenstatut

Artikel 55a– Absatz 2 – Buchstabe b b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(-aa) In Absatz 2 Unterabsatz 1 wird

folgender Buchstabe eingefügt:

„(bb) Betreuung eines Kindes im Alter von bis 14 Jahren, wenn die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr als 5 % der regulären Arbeitszeit beträgt. In diesem Fall gilt Anhang IVa Artikel 3 nicht,“.

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Nummer 26 a (neu)
Beamtenstatut
Artikel 58

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

26a. Artikel 58 erhält folgende Fassung:

„Artikel 58

Zusätzlich zu dem Urlaub nach Artikel 57 haben Beamte bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung Anspruch auf zwanzig Wochen Mutterschaftsurlaub. Der Mutterschaftsurlaub beginnt nicht früher als sechs Wochen vor dem in der Bescheinigung angegebenen mutmaßlichen Tag der Niederkunft und endet nicht früher als vierzehn Wochen nach der Niederkunft. Im Fall einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt oder bei Geburt eines Kindes mit einer Behinderung oder einer schweren Krankheit besteht Anspruch auf vierundzwanzig Wochen Urlaub. Eine Frühgeburt im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn die Geburt vor Ablauf der 34. Schwangerschaftswoche erfolgt.

Die Gesamtkosten der Zahlungen für Mutterschaftsurlaub für alle Beamten und Bediensteten, einschließlich der Assistenten der Mitglieder des Europäischen Parlaments, werden ab dem ersten Tag des Mutterschaftsurlaubs aus dem Allgemeinen

Sozialversicherungssystem der Organe finanziert.

Verträge von Beamten und anderen Bediensteten, einschließlich akkreditierter parlamentarischer Assistenten, können während der Schwangerschaft nicht gekündigt werden. Verträge von Frauen im Mutterschaftsurlaub, einschließlich akkreditierter parlamentarischer Assistentinnen, können bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nicht gekündigt werden.“

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Nummer 32 a (neu)
Beamtenstatut
Artikel 67 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

32a. Artikel 67 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„3. Die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder kann durch besondere mit Gründen versehene Verfügungen der Anstellungsbehörde auf den doppelten Betrag erhöht werden, wenn durch beweiskräftige ärztliche Unterlagen nachgewiesen wird, dass das betreffende Kind eine Behinderung oder eine Langzeitkrankheit hat, die eine schwere Belastung für den Beamten darstellt.“

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Nummer 46 a (neu)
Beamtenstatut
Anhang V – Artikel 6

(46a) Artikel 6 des Anhangs V erhält folgende Fassung:

„Artikel 6

Außer dem Jahresurlaub kann dem Beamten auf Antrag Dienstbefreiung gewährt werden. Anspruch auf Dienstbefreiung besteht insbesondere in nachstehenden Fällen und in folgenden Grenzen:

- Eheschließung des Beamten: 4 Tage,**
- Umzug des Beamten: bis zu 2 Tagen,**
- schwere Erkrankung des Ehegatten: bis zu 3 Tagen,**
- Tod des Ehegatten: 4 Tage,**
- schwere Erkrankung eines Verwandten in aufsteigender gerader Linie: bis zu 2 Tagen,**
- Tod eines Verwandten in aufsteigender gerader Linie: 2 Tage,**
- Eheschließung eines Kindes: 2 Tage,**
- Geburt eines Kindes: 10 Tage, binnen 14 Wochen nach der Geburt zu nehmen,**
- Geburt eines behinderten oder schwer erkrankten Kindes: 20 Tage, binnen 14 Wochen nach der Geburt zu nehmen,**
- Tod der Ehefrau während des Mutterschaftsurlaubs: eine dem verbleibenden Mutterschaftsurlaub entsprechende Zahl von Tagen; ist die Ehefrau keine Beamtin, so wird die Dauer des verbleibenden Mutterschaftsurlaubs sinngemäß unter Anwendung der Bestimmungen des Artikels 58 des Statuts berechnet,**
- schwere Erkrankung eines Kindes: bis zu 2 Tagen,**
- sehr schwere Erkrankung eines Kindes — durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen — oder**

Krankenhausaufenthalt eines bis zu 12 Jahren alten Kindes: bis zu 5 Tagen,

– Tod eines Kindes: 4 Tage,

**– Adoption eines Kindes: 20 Wochen;
Adoption eines behinderten Kindes: 24 Wochen.**

Für jedes adoptierte Kind besteht nur einmal Anspruch auf Dienstbefreiung, den sich die Adoptiveltern teilen können, wenn beide Elternteile Beamte sind. Die Dienstbefreiung wird nur gewährt, wenn der Ehegatte des Beamten zumindest halbezeitlich erwerbstätig ist. Ist der Ehegatte nicht bei einem Organ der *Union* beschäftigt und wird ihm eine vergleichbare Dienstbefreiung gewährt, wird vom Anspruch des Beamten eine entsprechende Zahl von Tagen abgezogen.

Die Anstellungsbehörde kann erforderlichenfalls eine zusätzliche Dienstbefreiung in Fällen gewähren, in denen gemäß den Rechtsvorschriften des Landes, in dem das Adoptionsverfahren stattfindet und das nicht das Land der dienstlichen Verwendung des adoptierenden Beamten ist, die Anwesenheit eines oder beider Adoptivelternteile verlangt wird.

Eine Dienstbefreiung von 10 Tagen wird gewährt, wenn der Beamte nicht in den Genuss der vollen Dienstbefreiung von 20 bzw. 24 Wochen entsprechend dem ersten Satz dieses Gedankenstrichs kommt; diese zusätzliche Dienstbefreiung wird für jedes adoptierte Kind nur einmal gewährt.

Außerdem kann das Organ innerhalb der Grenzen des Programms für berufliche Fortbildung, das das Organ in Anwendung des Artikels 24a des Statuts festgelegt hat, Dienstbefreiung für berufliche Fortbildung gewähren.

Im Sinne dieses Artikels wird der unverheiratete Lebenspartner eines

Beamten wie ein Ehegatte behandelt, wenn die ersten drei Voraussetzungen nach Anhang VII Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c) erfüllt sind.“.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Nummer 49 – Buchstabe -a (neu)

Anhang VII – Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe c – Ziffer iv

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(-a) Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer iv wird gestrichen.

Begründung

Diese Vorschrift schafft eine diskriminierende Bedingung für eingetragene Lebenspartner, die nach einzelstaatlichem Recht eine gesetzliche Ehe schließen könnten, aber eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, wenn die Rechtsordnung auch diese Möglichkeit vorsieht.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 2 – Nummer 19

Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten

Artikel 47

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

19. Artikel 47 **Buchstabe a** erhält folgende Fassung:

19. Artikel 47 erhält folgende Fassung:

„Artikel 47

Das Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit endet, außer im Falle des Todes:

„am Ende des Monats, in dem der Bedienstete das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat, oder *in Ausnahmefällen* zu dem nach **Artikel 52 Buchstabe b Unterabsatz 2** festgelegten Zeitpunkt oder“

(a) am Ende des Monats, in dem der Bedienstete das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat, oder *gegebenenfalls* zu dem nach **Artikel 50c Absatz 2** festgelegten Zeitpunkt oder

(b) bei Verträgen auf bestimmte Dauer:

(i) zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt;

(ii) nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist, in der der Bedienstete oder das Organ den Vertrag vor Ablauf kündigen kann. Die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je abgeleistetem Dienstjahr und nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate betragen. Bei Bediensteten auf Zeit, deren Beschäftigungsverhältnis verlängert worden ist, darf die Kündigungsfrist nicht mehr als sechs Monate betragen. Die Kündigungsfrist darf jedoch nicht während einer durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß bescheinigten Schwangerschaft, während eines Mutterschaftsurlaubs oder während eines Krankheitsurlaubs beginnen, soweit dieser einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet. Außerdem wird die Kündigungsfrist während einer durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß bescheinigten Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs oder des Krankheitsurlaubs in den genannten Grenzen ausgesetzt. Kündigt das Organ den Vertrag, so hat der Bedienstete Anspruch auf eine Vergütung in Höhe eines Drittels seines Grundgehalts für die Zeit zwischen dem Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienst und dem Zeitpunkt, zu dem sein Vertrag abgelaufen wäre;

(iii) wenn der Bedienstete die in Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe a) genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllt und vorbehaltlich der in dem genannten Artikel vorgesehenen Ausnahmeregelung. Wird die Anwendung der Ausnahmeregelung nicht gewährt, so gilt die Kündigungsfrist gemäß Buchstabe b) Ziffer ii); oder

(c) bei Verträgen auf unbestimmte Dauer:

(i) nach Ablauf der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist; die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je Jahr der abgeleisteten Dienstzeit betragen; sie beträgt mindestens drei Monate und höchstens zehn Monate. Die Kündigungsfrist darf jedoch nicht während einer durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß bescheinigten Schwangerschaft, während eines Mutterschaftsurlaubs oder während eines Krankheitsurlaubs beginnen, soweit dieser einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet. Außerdem wird die Kündigungsfrist während einer durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß bescheinigten Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs oder des Krankheitsurlaubs in den genannten Grenzen ausgesetzt; oder

(ii) wenn der Bedienstete die in Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe a) genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllt und vorbehaltlich der in dem genannten Artikel vorgesehenen Ausnahmeregelung. Wird die Anwendung der Ausnahmeregelung nicht gewährt, so gilt die Kündigungsfrist gemäß Buchstabe c) Ziffer i).“.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 2 – Nummer 33 a (neu)

Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten

Artikel 139 – Absatz 1 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

33a. Artikel 139 Absatz 1 Buchstabe d) erhält folgende Fassung:

„(d) unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Vertrauen die Grundlage der Beschäftigungsbeziehung zwischen dem Mitglied und seinem akkreditierten parlamentarischen Assistenten ist, nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist, in der der akkreditierte parlamentarische Assistent oder das Europäische Parlament, das auf Antrag des Mitglieds bzw. der Mitglieder tätig wird, zu dessen/deren Unterstützung der akkreditierte parlamentarische Assistent eingestellt wurde, den Vertrag vor Ablauf kündigen darf. Die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat pro Dienstjahr und nicht weniger als einen Monat, aber nicht mehr als drei Monate betragen. Die Kündigungsfrist darf jedoch nicht während einer durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß bescheinigten Schwangerschaft, während eines Mutterschaftsurlaubs oder während eines Krankheitsurlaubs beginnen, soweit dieser einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet. Außerdem wird die Kündigungsfrist während einer durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß bescheinigten Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs oder des Krankheitsurlaubs in den genannten Grenzen ausgesetzt;“.

VERFAHREN

Titel	Statut der Beamten und Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der EU	
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)	
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI 19.1.2012	
Mitberatende(r) Ausschuss/Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	FEMM 19.1.2012	
Berichterstatter(-in/-innen) Datum der Benennung	Silvana Koch-Mehrin 25.1.2012	
Prüfung im Ausschuss	27.3.2012	24.4.2012
Datum der Annahme	24.4.2012	
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 20 -: 5 0: 4	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neved'álová	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Tamás Deutsch	