



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

2011/0455(COD)

24.4.2012

ADVIES

van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

aan de Commissie juridische zaken

inzake het voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van het statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie

(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Rapporteur voor advies: Silvana Koch-Mehrin

PA_Legam

BEKNOPTE MOTIVERING

Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een fundamenteel, verdragmatig vastgelegd beginsel van de Europese Unie en is een van haar doelstellingen¹. Het aspect gelijkheid van mannen en vrouwen integreren in alle communautaire activiteiten en in haar eigen organen is een belangrijk doel van de Unie. De EU-instellingen moeten het voorbeeld geven op het gebied van gendergelijkheid en gelijke deelname van mannen en vrouwen. Het combineren van werk en privéleven, ook vermeld in de Europa 2020-strategie, is cruciaal voor de kwaliteit van de arbeid en groei van de werkgelegenheid, en dat geldt ook voor het eigen ambtenarenapparaat van de EU. In feite is het een essentiële voorwaarde om goed te presteren. De doelstelling van 75% werkgelegenheid voor beide geslachten kan alleen gehaald worden indien er instrumenten voorhanden zijn om een juist evenwicht te vinden tussen werk en privéleven. Willen de EU-instellingen een efficiënt antwoord geven op de uitdagingen van de toekomst dan is het van fundamenteel belang dat zij het in de EU aanwezige talent optimaal benutten, de creativiteit en de zin voor innovatie van hun personeel ten volle gebruiken en zodoende het potentieel van zowel mannen als vrouwen in aanmerking nemen.

Het Commissievoorstel beoogt een wijziging van het ambtenarenstatuut van de Europese Unie. Het doel is een totaalpakket goed te keuren waarmee kan worden bespaard op administratieve uitgaven en dat zorgt voor een stabiel kader voor salaris en loopbaan. De rapporteur verwelkomt het voorstel van de Commissie, dat na uitvoerig overleg met de betrokken partijen en belanghebbenden tot stand is gekomen. In dit voorstel wordt, in deze tijd van begrotingsbezuinigingen, naar een evenwicht gezocht tussen de noodzakelijke besparingen en een goede werking van het openbaar ambt, dat in hooggekwalificeerde vakmensen moet kunnen aantrekken en behouden die bereid zijn te verhuizen en te werken in een multinationale omgeving ten behoeve van de Europese belangen.

In 2004 heeft de EU haar openbaar ambt hervormd en kreeg ze een zeer vooruitstrevend ambtenarenstatuut. Er werd een nieuwe prestatiegerichte en op verdiensten gebaseerde loopbaanstructuur geïntroduceerd, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor het personeel dat niet-kerntaken uitoefent, een hervorming van het pensioenstelsel, nieuwe werkmethodes en een aantal gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden, zoals regelingen voor ouderschapsverlof, bepalingen inzake verlof om gezinsredenen en nieuwe bepalingen inzake het recht op deeltijdwerk.

In 1986 werd in de Commissie voor het eerst een flexibele arbeidstijdregeling ingevoerd, die verder werd aangepast in 1991. Maar in feite duurde het tot 2007 voor er in de Commissie echt gebruik werd gemaakt van de flexibele werktijdregeling. Wat telewerken betreft waren er diverse proefprojecten om het gebruik van telewerken in te voeren bij de Commissie. Het duurde evenwel tot 18 december 2009 voor de Commissie een besluit goedkeurde inzake de implementatie van een regeling voor telewerken in haar afdelingen van 2010 tot 2015. De rapporteur meent dat het, ondanks al deze inspanningen, noch met de in 2004 ingevoerde veranderingen noch met het huidige voorstel van de Commissie mogelijk is te zorgen voor een succesvolle combinatie van werk en gezinstaken, een wenselijke voorwaarde voor het welzijn van het personeel en dus voor een effectieve werking en verdere modernisering van het openbaar ambt van de EU.

¹ Zie artikelen 2 en 3, lid 3, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de Europese Unie.

De flexibele werktijdregelingen zijn toegespitst op resultaatgericht beheer en doelgerichte prestaties en geven de werknemers meer vrijheid in het organiseren van hun werktijd. Momenteel staan deze optionele werktijdregelingen evenwel niet open voor alle EU-ambtenaren.

Daarom stelt uw rapporteur voor advies voor dat alle EU-instellingen verplicht worden flexibele werktijdregelingen mogelijk te maken, ook voor leidinggevend personeel. Het evenwicht tussen werk en privéleven betreft alle leden van het personeel en er is dan ook geen objectieve reden om het leidinggevend personeel van deze regeling uit te sluiten. Van de leiding wordt verwacht dat zij het voorbeeld geven. Een dergelijke uitzondering zou indruisen tegen de gelijke behandeling van alle personeelsleden. Bovendien kan er gerust van worden uitgegaan dat het aantal kandidaturen van vrouwen voor leidinggevende functies zou dalen indien de kandidaten hun recht op flexibele werktijden zouden verliezen door hun benoeming op een leidinggevende post. Vrouwen moeten integendeel worden aangespoord om zich kandidaat te stellen voor posten in het leidinggevend kader en het middenkader.

Bovendien moet het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling als optionele werktijdregeling telewerken invoeren, aangezien bewezen is dat dit zeer voordelig is. De voordelen zijn onder meer: een hoge mate van autonomie, meer eigen verantwoordelijkheid, minder stress, meer motivatie voor betere prestaties en kortere reistijden met minder vervuiling tot gevolg. Telewerken is ook nuttig om de kosten te drukken en om te zorgen voor een goede band tussen werknemers en bedrijf en een betere combinatie van werk en gezin.

Wat betreft de lijst van personen die deeltijd mogen werken meent de rapporteur dat ook alleenstaande ouders het recht moeten hebben om deeltijd te mogen werken, ongeacht de leeftijd van het kind, en dat deze categorie dus in de lijst moet worden opgenomen.

Mannen actief gebruik doen maken van en betrekken bij maatregelen die gericht zijn op de combinatie van werk en gezin, is essentieel om werk en privéleven in evenwicht te brengen, aangezien zowel vrouwen als mannen profijt kunnen hebben van gezinsvriendelijke arbeidsmaatregelen en van een gelijke verdeling van onbetaald werk en huishoudelijke taken. In dit verband moet extra aandacht gaan naar het bestrijden van genderstereotypen bijvoorbeeld voor het opnemen van het ouderschapsverlof. Ontoereikende bepalingen inzake ouderschapsverlof hebben nog steeds nadelige gevolgen voor een loopbaan. Momenteel zijn het vooral vrouwen die met dit probleem geconfronteerd worden. Daarom stelt de rapporteur een andere benadering van het ouderschapsverlof voor. De rapporteur stelt ook voor de ouderschapstoelage te verhogen om beide ouders aan te sporen actief gebruik te maken van maatregelen die gericht zijn op de combinatie van werk en gezin.

AMENDEMENTEN

De Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid verzoekt de ten principale bevoegde Commissie juridische zaken onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

Amendement 1

Voorstel voor een verordening

Overweging 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

(2) Er moet bijgevolg een kader worden vastgesteld om op een zo ruim mogelijke geografische basis uit de burgers van de lidstaten personeelsleden aan te werven die qua prestaties en onkreukbaarheid aan de hoogste eisen voldoen, en om ervoor te zorgen dat die personeelsleden hun taken zo doeltreffend en doelmatig mogelijk kunnen uitvoeren.

Amendement

(2) Er moet bijgevolg een kader worden vastgesteld om op een zo ruim mogelijke geografische basis ***en met volledige inachtneming van het genderevenwicht*** uit de burgers van de lidstaten personeelsleden aan te werven die qua prestaties en onkreukbaarheid aan de hoogste eisen voldoen, en om ervoor te zorgen dat die personeelsleden hun taken zo doeltreffend en doelmatig mogelijk kunnen uitvoeren.

Motivering

In de overweging dat 51% van de Europese bevolking vrouwen zijn voegt dit amendement naast de geografische dimensie ook het genderevenwicht toe als objectief criterium voor aanwerving. Zo wordt gezorgd voor een gelijke deelname van mannen en vrouwen, terwijl de beginselen die gebaseerd zijn op kwalificaties en de hoogste eisen van prestatie gehandhaafd blijven.

Amendement 2

Voorstel voor een verordening

Overweging 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(2 bis) Gendergelijkheid en non-discriminatie zijn kernwaarden voor de werking van de instellingen van de Unie en een beter genderevenwicht tussen vrouwen en mannen moet tot stand worden gebracht op alle niveaus van het personeel. Om de doelstellingen van gendergelijkheid en non-discriminatie te halen moet efficiënter beleid worden ontwikkeld, dat effect heeft op de aanwerving bij, de opleiding binnen en de dagelijkse werking van de diverse instellingen.

Amendement 3

Voorstel voor een verordening Overweging 9

Door de Commissie voorgestelde tekst

(9) De algemeen aanvaarde actuariële praktijk vereist dat voor de rentepercentages en de salaristoename waarnemingen over een periode van twintig tot veertig jaar worden gebruikt, zodat het evenwicht van de pensioenregelingen wordt gegarandeerd. De voortschrijdende gemiddelden voor de rentepercentages en de salaristoename moeten derhalve worden verlengd tot dertig jaar, met een overgangperiode van acht jaar.

Amendement

(9) De algemeen aanvaarde actuariële praktijk vereist dat voor de rentepercentages en de salaristoename waarnemingen over een periode van twintig tot veertig jaar worden gebruikt, zodat het evenwicht van de pensioenregelingen wordt gegarandeerd. De voortschrijdende gemiddelden voor de rentepercentages en de salaristoename moeten derhalve worden verlengd tot dertig jaar, met een overgangperiode van acht jaar. ***Bij de hervorming van de pensioenregeling moet rekening worden gehouden met reeds bestaande pensioenkloof tussen vrouwen en mannen en het potentiële effect van de hervorming op de pensioenen van vrouwen, in het bijzonder in de laagste rangen.***

Amendement 4

Voorstel voor een verordening Overweging 15

Door de Commissie voorgestelde tekst

(15) Flexibele werktijdregelingen zijn ***een wezenlijk onderdeel*** van een moderne en efficiënte overheidsadministratie: zij maken gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden mogelijk en garanderen een evenwicht tussen mannen en vrouwen in de instellingen. Daarom moet in het statuut een uitdrukkelijke verwijzing naar deze regelingen worden opgenomen.

Amendement

(15) Flexibele werktijdregelingen ***en toegang tot telewerkregelingen*** zijn ***wezenlijke onderdelen*** van een moderne en efficiënte overheidsadministratie: zij maken gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden mogelijk, ***met name in het geval van eenoudergezinnen***, en garanderen een ***effectief*** evenwicht tussen mannen en vrouwen in de instellingen. Daarom moet in het statuut een uitdrukkelijke verwijzing naar deze regelingen worden opgenomen.

Motivering

Telewerken is een van de vernieuwende trends in organisaties en instellingen: het is meer toegespitst op resultaatgericht beheer en doelgerichte prestaties en het maakt flexibeler werken mogelijk, waardoor werk en privéleven beter gecombineerd kunnen worden. De voordelen zijn onder meer: een grote mate van zelfstandigheid, de vrijheid om de werktijd zelf in te delen, meer verantwoordelijkheid, minder stress, meer motivatie voor betere prestaties en kortere reistijden met minder vervuiling tot gevolg. Telewerken is ook nuttig om de kosten te drukken en te zorgen voor een goede band tussen werknemers en bedrijf.

Amendement 5

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt -1 (nieuw)

Statuut

Artikel 1 quinquies – lid 1 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1. In artikel 1 quinquies, lid 1, wordt aan de eerste alinea de volgende zin toegevoegd:

"Hiertoe zijn de instellingen verplicht ervoor te zorgen dat 40% van de AD-posten worden bezet door vrouwen.";

Amendement 6

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 1 bis (nieuw)

Statuut

Artikel 1 sexies – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. Artikel 1 sexies, lid 1, komt als volgt te luiden:

"1. Ambtenaren in actieve dienst hebben toegang tot door de instellingen genomen maatregelen van sociale aard, met inbegrip van specifieke maatregelen om werk en gezin te combineren, zoals kinderopvang, en tot de door de in artikel 9 genoemde sociale diensten geboden dienstverlening. De gewezen ambtenaar kan aanspraak hebben op

bepaalde sociale maatregelen.";

Motivering

Dit amendement introduceert een specifieke verwijzing naar maatregelen om werk en gezin te combineren, zoals kinderopvang, om te zorgen voor gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden als voorwaarde voor het effectief functioneren en de verdere modernisering van het ambtelijke apparaat van de EU.

Amendement 7

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 8

Statuut

Artikel 27 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De aanwerving is erop gericht de instelling de medewerking te verzekeren van ambtenaren die uit een oogpunt van vakbekwaamheid, prestatievermogen en onkreukbaarheid aan de hoogste eisen voldoen en die uit de onderdanen van de lidstaten van de Europese Unie zijn aangeworven met inachtneming van een zo breed mogelijke geografische spreiding. Geen enkel ambt mag worden bestemd voor onderdanen van een bepaalde lidstaat.

Amendement

De aanwerving is erop gericht de instelling de medewerking te verzekeren van ambtenaren die uit een oogpunt van vakbekwaamheid, prestatievermogen en onkreukbaarheid aan de hoogste eisen voldoen en die uit de onderdanen van de lidstaten van de Europese Unie zijn aangeworven met inachtneming van een zo breed mogelijke geografische spreiding **en met volledige inachtneming van het genderevenwicht**. Geen enkel ambt mag worden bestemd voor onderdanen van een bepaalde lidstaat.

Motivering

In de overweging dat 51% van de Europese bevolking vrouwen zijn voegt dit amendement naast de geografische dimensie ook het genderevenwicht toe als objectief criterium voor aanwerving. Zo wordt gezorgd voor een gelijke deelname van mannen en vrouwen, terwijl de beginselen die gebaseerd zijn op kwalificaties en de hoogste eisen van prestatie gehandhaafd blijven.

Amendement 8

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 13

Statuut

Artikel 42 bis

13. Artikel 42 bis wordt *als volgt* gewijzigd:

(a) In de eerste alinea worden in de tweede zin de woorden „de instellingen” vervangen door „het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling”;

(b) In de derde alinea wordt het woord „aanpassingscoëfficiënten” vervangen door „coëfficiënten voor de actualisering”;

13. Artikel 42 bis wordt *vervangen door*:

"Artikel 42 bis

Iedere ambtenaar heeft, voor elk van zijn kinderen, recht op onbezoldigd ouderschapsverlof van ten hoogste zes maanden, dat moet worden opgenomen binnen een periode van twaalf jaar na de geboorte of de adoptie van het kind. De duur van het ouderschapsverlof kan worden verdubbeld voor alleenstaande ouders die krachtens de door *het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling* vastgestelde uitvoeringsbepalingen als zodanig zijn erkend *en voor ouders van kinderen ten laste met een handicap of ernstige ziekte die door de raadgevend arts is erkend*. Het verlof kan in verschillende perioden van ten minste één maand worden opgenomen.

Gedurende het ouderschapsverlof blijft de ambtenaar bij het socialezekerheidsstelsel aangesloten. Hij blijft pensioenrechten verwerven en behoudt het recht op de kindertoelage en de schooltoelage. Hij blijft in zijn ambt gehandhaafd en behoudt het recht om in een hogere salaristrap te worden geplaatst of naar een hogere rang te worden bevorderd. Het verlof kan worden opgenomen in de vorm van volledige werkonderbreking of in de vorm van werkzaamheid op basis van halve werktijd. In laatstgenoemd geval wordt de in de eerste alinea bedoelde maximumperiode verdubbeld. Tijdens het ouderschapsverlof heeft de ambtenaar recht op een toelage van 60% van zijn basissalaris per maand, begrensd tot een maximumbedrag van 2.552,40 EUR, of op de helft daarvan als op basis van halve werktijd wordt gewerkt; hij mag in die periode evenwel geen andere

bezoldigde beroepsbezigheden verrichten. De bijdragen in de socialezekerheidsregelingen als bedoeld in de artikelen 72 en 73 komen volledig ten laste van de instelling en worden berekend over het basissalaris van de ambtenaar. In het geval van werkzaamheid op basis van halve werktijd worden de bijdragen berekend over het verschil tussen het volledige basissalaris en het proportioneel verminderde basissalaris. Voor de berekening van de bijdragen over het werkelijk uitbetaalde gedeelte van het basissalaris worden de percentages toegepast die voor volledige werktijd gelden.

Voor een alleenstaande ouder en een ouder van een kind ten laste met een handicap of ernstige ziekte die door de raadgevend arts is erkend als bedoeld in de eerste alinea, en wanneer het ouderschapsverlof door de vader tijdens het moederschapsverlof, dan wel door de vader of de moeder onmiddellijk na het moederschapsverlof, of tijdens of onmiddellijk na het adoptieverlof wordt opgenomen, bedraagt de toelage die wordt berekend volgens de in de tweede alinea genoemde wijze gedurende de eerste drie maanden van het verlof ten minste 1.592,50 EUR per maand of de helft van dat bedrag in geval van werkzaamheid op basis van halve werktijd.

Het ouderschapsverlof kan met zes maanden worden verlengd, met een toelage die beperkt is tot 50% van het in lid 2 genoemde bedrag. Voor een alleenstaande ouder als bedoeld in de eerste alinea kan het ouderschapsverlof worden verlengd met twaalf maanden, met een toelage die beperkt is tot 50% van het in lid 3 genoemde bedrag.

Op de in dit artikel genoemde bedragen worden dezelfde coëfficiënten voor de actualisering toegepast als op de

bezoldigingen.";

Amendement 9

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 21 – letter d

Statuut

Artikel 55 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

"4. Het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling *kan* flexibele werktijdregelingen *invoeren*. *De ambtenaren op wie de bepalingen van artikel 44, tweede alinea, van toepassing zijn, beheren hun werktijd zonder op dergelijke regelingen een beroep te doen.*";

Amendement

"4. Het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling *voert* flexibele werktijdregelingen *in*.";

Motivering

Met soepele werktijdregelingen wordt het voor de personeelsleden mogelijk om werk en privéleven op elkaar af te stemmen en kan in de instellingen een passend evenwicht tussen mannen en vrouwen worden gevonden, terwijl de verplichtingen in verband met de verplichte werktijd worden geëerbiedigd. Alle EU-instellingen en -organen moeten het systeem van flexibele werktijdregelingen invoeren. Het evenwicht tussen werk en privéleven betreft alle personeelsleden; er is geen objectieve reden om leidinggevend personeel van deze regelingen uit te sluiten. Van de leiding wordt verwacht dat zij het voorbeeld geven. Een dergelijke uitzondering zou indruisen tegen de gelijke behandeling van alle personeelsleden.

Amendement 10

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 21 – letter d bis (nieuw)

Statuut

Artikel 55 – alinea 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(d bis) Het volgende lid wordt toegevoegd:

"Het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling voert een specifieke regeling in om de ambtenaar die uit moederschapsverlof terugkeert, in staat te stellen borstvoeding te geven of melk af te kolven door ervoor te zorgen dat zij voor

dit doel ten minste twee uur per dag van werk wordt vrijgesteld.

Deze regeling geldt voor elke dag dat de volledige dag wordt gewerkt. Als een ambtenaar kortere dagen werkt, wordt de tijd dat zij wordt vrijgesteld van werk om borstvoeding te geven of melk af te kolven verminderd tot minimum een uur.

Het tot aanstelling bevoegd gezag van elke instelling stelt een aangepaste omgeving voor borstvoeding of het afkolven van melk ter beschikking.";

Amendement 11

Voorstel voor een verordening Artikel 1 – punt 21 – letter d ter (nieuw)

Statuut
Artikel 55 – alinea 4 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

*(d ter) Het volgende lid wordt toegevoegd:
"4 ter. Het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling voert telewerken in als optionele werktijdregeling.";*

Motivering

Het tot aanstelling bevoegde gezag van elke instelling moet telewerken invoeren als optionele werktijdregeling aangezien bewezen is dat dit zeer voordelig is. De voordelen zijn onder meer: een grote mate van zelfstandigheid, de vrijheid om de werktijd zelf in te delen, meer verantwoordelijkheid, minder stress, meer motivatie voor betere prestaties en kortere reistijden met minder vervuiling tot gevolg. Telewerken is ook nuttig om de kosten te drukken en om te zorgen voor een goede band tussen werknemers en bedrijf en een betere combinatie van werk en gezin.

Amendement 12

**Voorstel voor een verordening
Artikel 1 – punt 22 – letter -a (nieuw)**
Statuut
Artikel 55 bis – lid 2– letter b bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-a) In de eerste alinea van lid 2 wordt het volgende punt ingevoegd na punt b):

"(b bis) om te zorgen voor een kind ingeval de ambtenaar een alleenstaande ouder is, ongeacht de leeftijd van het kind,";

Motivering

Alleenstaande ouders moet het recht hebben om deeltijds te mogen werken ongeacht de leeftijd van het kind: dit is in overeenstemming met de resolutie van het Europees Parlement van 25 oktober 2011 over de situatie van alleenstaande moeders.

Amendement 13

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 22 – letter -a bis (nieuw)

Statuut

Artikel 55 bis – lid 2– letter b ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(-a bis) In lid 2 wordt in de eerste alinea het volgende punt ingevoegd:

"(b ter) om te zorgen voor een kind jonger dan 14 jaar (in dat geval mag de normale arbeidsduur met niet meer dan 5% worden verminderd). In dit geval is artikel 3 van bijlage IV bis niet van toepassing.";

Amendement 14

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 26 bis (nieuw)

Statuut

Artikel 58

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

26 bis. Artikel 58 komt als volgt te luiden:

"Artikel 58

Behalve op het in artikel 57 vermelde verlof, hebben *ambtenaren*, na overlegging van een medisch attest, recht op een *moederschapsverlof* van twintig weken. Dat *moederschapsverlof* gaat ten vroegste in zes weken vóór de in het attest aangegeven vermoedelijke datum van de bevalling, en eindigt ten vroegste veertien weken na de datum van de bevalling. In geval van geboorte van een meerling, voortijdige bevalling of geboorte van een kind met een handicap of *ernstige ziekte*, wordt een verlof van vierentwintig weken toegekend. In de zin van dit artikel wordt onder voortijdige bevalling een bevalling verstaan die vóór het einde van de 34ste week van de zwangerschap plaatsvindt.

De totale kosten van de betalingen met betrekking tot moederschapsverlof voor alle ambtenaren en personeelsleden, inclusief de medewerkers van leden van het Europees Parlement, worden vanaf de eerste dag van het verlof gedragen door de gemeenschappelijke socialezekerheidsregeling van de instellingen.

Het contract van ambtenaren en andere personeelsleden, inclusief geaccrediteerde parlementaire medewerkers, mag tijdens de zwangerschap niet worden opgezegd. Het contract van vrouwen met zwangerschapsverlof, inclusief geaccrediteerde parlementaire medewerkers, mag niet worden opgezegd tot het einde van de periode van het moederschapsverlof.";

Amendement 15

Voorstel voor een verordening
Artikel 1 – punt 32 bis (nieuw)
Statuut
Artikel 67 – lid 3

32 bis. In artikel 67 komt lid 3 als volgt te luiden:

'3. De kindertoelage kan bij een bijzonder met redenen omkleed besluit van het tot aanstelling bevoegde gezag worden verdubbeld op grond van medische bewijsstukken waaruit blijkt dat het desbetreffende kind *een handicap of een langdurige ziekte heeft die voor de ambtenaar een zware last is.*';

Amendement 16

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 46 bis (nieuw)

Statuut

Bijlage V – artikel 6

46 bis) In bijlage V komt artikel 6 als volgt te luiden:

"Artikel 6

Behalve vakantieverlof kan aan de ambtenaar, op zijn verzoek, buitengewoon verlof worden verleend. Onderstaande gevallen geven in het bijzonder recht op dit verlof binnen de daarbij aangegeven grenzen:

- huwelijk van de ambtenaar: 4 dagen**
- verhuizing van de ambtenaar: ten hoogste 2 dagen**
- ernstige ziekte van de echtgenoot: ten hoogste 3 dagen**
- overlijden van de echtgenoot: 4 dagen**
- ernstige ziekte van een bloedverwant in opgaande lijn: ten hoogste 2 dagen**
- overlijden van een bloedverwant in opgaande lijn: 2 dagen**

- huwelijk van een kind: 2 dagen
- geboorte van een kind: tien dagen, op te nemen binnen veertien weken na de geboorte
- *geboorte van een kind met een handicap of een ernstige ziekte: 20 dagen, op te nemen binnen veertien weken na de geboorte*
- overlijden van de echtgenote tijdens het moederschapsverlof: een aantal dagen dat gelijk is aan het nog resterende moederschapsverlof; wanneer de echtgenote geen ambtenaar is, worden voor de berekening van de duur van het nog resterende moederschapsverlof de bepalingen van artikel 58 van het Statuut toegepast
- ernstige ziekte van een kind: ten hoogste 2 dagen
- bijzonder ernstige ziekte van een kind, gestaafd door een medisch attest, of opname in een ziekenhuis van een kind van ten hoogste twaalf jaar: ten hoogste vijf dagen
- overlijden van een kind: 4 dagen
- adoptie van een kind: 20 weken; 24 weken in geval van adoptie van een gehandicapt kind:

De adoptie van een kind kan slechts recht geven op één periode van buitengewoon verlof, die over de adoptieouders kan worden verdeeld als beiden ambtenaar zijn. Het verlof wordt alleen toegestaan als de echtgenoot van de ambtenaar ten minste halftijds een bezoldigde activiteit uitoefent. Als de echtgenoot buiten de instellingen van de *Unie* werkzaam is en recht heeft op soortgelijk verlof, wordt een overeenkomstig aantal dagen op het verlof van de ambtenaar in mindering gebracht.

Het tot aanstelling bevoegde gezag kan de adoptieouders extra buitengewoon

verlof toekennen wanneer volgens de wetgeving van het land waar de adoptieprocedure plaatsvindt (een ander land dan dat van de standplaats van de ambtenaar), een verblijf ter plaatse van een van de adoptieouders vereist is.

Aan de ambtenaar die geen recht heeft op het bovenbedoelde buitengewoon verlof van 20 of 24 weken kan een buitengewoon verlof van tien dagen worden toegekend; dit extra buitengewoon verlof wordt slechts één keer per adoptie toegekend.

Bovendien kan de Instelling buitengewoon verlof verlenen in het geval van bij- en nascholing, binnen de grenzen van het door de Instelling krachtens artikel 24 bis, van het Statuut vastgestelde bij- en nascholingsprogramma.

In de zin van dit artikel wordt de ongetrouwde partner van een ambtenaar als de echtgenoot beschouwd indien aan de eerste drie voorwaarden van artikel 1, lid 2, onder c), van bijlage VII is voldaan.";

Amendement 17

Voorstel voor een verordening

Artikel 1 – punt 49 – letter -a (nieuw)

Statuut

Bijlage VII – artikel 1 – lid 2 – letter c – punt iv

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-a) Artikel 1, lid 2, letter c), punt iv) van bijlage VII wordt geschrapt;

Motivering

Deze bepaling creëert een discriminerende situatie voor geregistreerde partners die wel een burgerlijk huwelijk kunnen afsluiten volgens de nationale wet maar die, aangezien de wetgeving ook voorziet in een geregistreerd partnerschap, voor deze laatste optie kiezen.

Amendement 18

Voorstel voor een verordening

Artikel 2 – punt 19

Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden

Artikel 47

Door de Commissie voorgestelde tekst

19. In artikel 47 komt punt a) als volgt te luiden:

„aan het einde van de maand waarin de functionaris de leeftijd van 65 jaar bereikt, of, *bij wijze van uitzondering*, op de datum *die overeenkomstig artikel 52, onder b), tweede alinea, van het statuut is vastgesteld*; of”

Amendement

19. Artikel 47 komt als volgt te luiden:

"Artikel 47

Behalve door overlijden eindigt de dienst van tijdelijk functionaris:

(a) aan het einde van de maand waarin de functionaris de leeftijd van 65 jaar bereikt, of, *indien van toepassing*, op de *overeenkomstig artikel 50 quater, lid 2, vastgestelde* datum; of

(b) bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd:

i) op het tijdstip, in de overeenkomst bepaald;

ii) na afloop van de opzeggingstermijn die in de overeenkomst is vastgesteld en op grond waarvan de functionaris of de instelling de mogelijkheid heeft de overeenkomst op te zeggen voordat de geldigheidsduur ervan is verstreken. Deze opzeggingstermijn moet ten minste één maand per volbracht dienstjaar bedragen, met een minimum van één maand en een maximum van drie maanden. Voor tijdelijke functionarissen van wie de overeenkomst verlengd is, mag de opzeggingstermijn ten hoogste zes maanden bedragen. De opzeggingstermijn mag evenwel niet ingaan *tijdens een naar behoren met een medisch attest vastgestelde zwangerschap*, tijdens een moederschapverlof, of tijdens een ziekteverlof voor zover dit niet langer dan drie maanden duurt. Voorts wordt de opzeggingstermijn gedurende *deze zwangerschap en deze verloven* binnen bovengenoemde grens

geschorst. Bij opzegging van de overeenkomst door de instelling heeft de functionaris recht op een vergoeding gelijk aan een derde van zijn basissalaris over het tijdvak tussen de datum waarop zijn dienst eindigt en die waarop de geldigheidsduur van zijn overeenkomst verstrijkt;

iii) wanneer hij niet langer voldoet aan de voorwaarden van artikel 12, lid 2, onder a), met dien verstande dat een uitzondering op die bepaling kan worden toegestaan. Als een dergelijke uitzondering niet wordt toegestaan, is de in punt ii) bedoelde opzeggingstermijn van toepassing; of

c) bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd:

i) na afloop van de in de overeenkomst vastgestelde opzeggingstermijn; deze moet ten minste één maand per volbracht dienstjaar bedragen, met een minimum van drie maanden en een maximum van tien maanden. De opzeggingstermijn mag evenwel niet ingaan tijdens een naar behoren met een medisch attest vastgestelde zwangerschap, tijdens een moederschapsverlof, of tijdens een ziekteverlof voor zover dit niet langer dan drie maanden duurt. Voorts wordt de opzeggingstermijn gedurende deze zwangerschap en deze verloven binnen bovengenoemde grens geschorst; of

ii) wanneer hij niet meer voldoet aan de in artikel 12, lid 2, onder a), vastgestelde voorwaarden, onverminderd de eventuele toepassing van de in dat artikel bedoelde uitzondering. Als een dergelijke uitzondering niet wordt toegestaan, is de in punt c), i) bedoelde opzeggingstermijn van toepassing.";

Amendement 19

Voorstel voor een verordening

Artikel 2 – punt 33 bis (nieuw)

Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden

Artikel 139 – lid 1 – letter d

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

33 bis. In artikel 139, lid 1, komt punt d) als volgt te luiden:

"d) rekening houdend met het feit dat vertrouwen de basis vormt van de beroepsrelatie tussen het lid en zijn geaccrediteerde parlementaire medewerker, na afloop van de opzeggingstermijn die is vastgesteld in de overeenkomst en op grond waarvan de geaccrediteerde parlementaire medewerker of het Europees Parlement, handelend op verzoek van het lid of de leden van het Europees Parlement ter assistentie van wie de geaccrediteerde parlementaire medewerker is aangeworven, het recht heeft de overeenkomst op te zeggen voordat de geldigheidsduur ervan is verstreken. Deze opzeggingstermijn moet ten minste één maand per volbracht dienstjaar bedragen, met een minimum van één maand en een maximum van drie maanden. De opzeggingstermijn mag evenwel niet ingaan *tijdens een naar behoren met een medisch attest vastgestelde zwangerschap, tijdens een moederschapverlof, of tijdens een ziekteverlof voor zover dit niet langer dan drie maanden duurt. Voorts wordt de opzeggingstermijn gedurende deze zwangerschap en deze verloven binnen bovengenoemde grens geschorst*";

PROCEDURE

Titel	Statuut van de ambtenaren, alsmede de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de EU	
Document- en procedurenummers	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)	
Commissie ten principale Datum bekendmaking	JURI 19.1.2012	
Medeadviserende commissie(s) Datum bekendmaking	FEMM 19.1.2012	
Rapporteur(s) Datum benoeming	Silvana Koch-Mehrin 25.1.2012	
Behandeling in de commissie	27.3.2012	24.4.2012
Datum goedkeuring	24.4.2012	
Uitslag eindstemming	+: 20 -: 5 0: 4	
Bij de eindstemming aanwezige leden	Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Lívia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber	
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neved'álová	
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Tamás Deutsch	