

RE BA LAN CE

Konkrete Umsetzung
der Richtlinie zur
Vereinbarkeit von
Beruf und Privatleben

„Wir werden unsere nationalen Mitgliedsorganisationen dabei unterstützen, den Umsetzungsprozess der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben voranzutreiben und zu überwachen. Die Sozialpartner - und insbesondere die Gewerkschaften - müssen während des gesamten Prozesses konsultiert und einbezogen werden. Wir fordern die EU auf, den sozialen Dialog und Tarifverträge, die auf den in der Richtlinie enthaltenen Maßnahmen aufbauen, aktiv zu unterstützen und den Austausch bewährter Praktiken bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern.“

Esther Lynch, stellvertretende EGB-Generalsekretärin

Das vorliegende Toolkit wurde von Paula Franklin und Barbara Helfferich unter der Aufsicht von Esther Lynch (stellvertretende EGB-Generalsekretärin) und Juliane Bir (Verantwortliche der Gewerkschaftspolitik beim EGB) verfasst.



Projekt mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Kommission

INHALT

HINTERGRUND	4
WARUM DIESES TOOLKIT?	5
ABSCHNITT A: DIE NEUE EU-RICHTLINIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN UND MÄNNER: WAS IST NEU? WAS IST ALT? WAS MUSS NOCH ERREICHT WERDEN?	6
Welches sind die wichtigsten Elemente der neuen EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?	7
Anstrengungen des EGB in Bezug auf die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Teilnahme auf jedem Schritt des Weges	8
Der EU-Rechtsetzungsprozess vom Vorschlag bis zur Umsetzung	9
Die Daten zeigen das Ausmaß der Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt	10
ABSCHNITT B: LOBBYARBEIT FÜR EINE ORDNUNGSGEMÄSSE UMSETZUNG UND ANWENDUNG DER RICHTLINIE	12
Die Vorteile einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	13
Ein Vorschlag für eine Strategie mit 10 Schritten: Den Gewerkschaften kommt bei der Umsetzung der Richtlinie eine wichtige Rolle zu.	14
Vorbereitung auf diese Hindernisse bei der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie	15
In vielen Fällen macht es Sinn, über die Grenzen der neuen Richtlinie hinauszugehen.	17
ABSCHNITT C: CHECKLISTE FÜR DIE UMSETZUNG UND ANWENDUNG DER RICHTLINIE	20
Legislative und politische Maßnahmen, die auf den tatsächlichen Bedarf abgestimmt sind	21
ABSCHNITT D: ANHANG	26
Bestehende rechtsvorschriften zur vereinbarkeit von beruf und privatleben in den Mitgliedstaaten	27
Vaterschaftsurlaubsansprüche in den Mitgliedstaaten	27
Bestimmungen zum Elternurlaub in den Mitgliedstaaten	30
Wichtigste Informationsquellen	34

MEHR ZU DIESEM TOOLKIT

/ HINTERGRUND

Im Zeitraum 2018/2019 führte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ein europaweites Projekt mit dem Titel "Rebalance" durch, in dem die bewährten gewerkschaftlichen Praktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in zehn EU-Mitgliedstaaten identifiziert wurden. Das Projekt lieferte wichtige Belege dafür, dass gewerkschaftliche Maßnahmen im Rahmen von Tarifverträgen und andere Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung einer besseren Lebensqualität für berufstätige Frauen und Männer spielen. Im Rahmen des Projektes wurden ferner auch konkrete Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern in der EU formuliert. Die Empfehlungen wurden auf der Konferenz in Berlin im März 2019 diskutiert.

Die Fertigstellung des Projektberichts fiel zeitlich mit der Annahme der neuen EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am 13. Juni 2019 zusammen.¹ Die neue Richtlinie wird von entscheidender Bedeutung sein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in einer Vielzahl von Mitgliedstaaten weiter zu verbessern. Die Richtlinie muss jedoch ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt und angewendet werden.

/ WARUM DIESES TOOLKIT?

Dieses Toolkit unterstützt die EGB-Mitgliedsorganisationen (insbesondere die Mitglieder des EGB-Frauenausschusses, die Mitglieder der Frauenausschüsse und Tarifausschüsse nationaler und europäischer Gewerkschaften, die nationalen Gleichstellungsexperten und die politischen Berater für Gleichstellungsfragen der Gewerkschaften) bei ihren Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf nationaler Ebene. Insbesondere zielt das Toolkit darauf ab, die Arbeit der EGB-Mitgliedsorganisationen zu unterstützen, um die ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in ihren jeweiligen Ländern zu gewährleisten. Das Toolkit liefert Informationen über den Prozess der Umsetzung der neuen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie über mögliche Hindernisse für deren ordnungsgemäße Umsetzung und nicht zuletzt liefert das Toolkit auch Argumente, die die Notwendigkeit greifbarer Verbesserungen der Rechtsvorschriften und Praktiken untermauern.

/ WORAUS BESTEHT DAS TOOLKIT?

<p>ABSCHNITT A</p>	<p>ABSCHNITT B</p>	<p>ABSCHNITT C</p>	<p>ABSCHNITT D</p>
<p>Die neue EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Frauen und Männer: Was ist neu? Was ist alt? Was muss noch erreicht werden?</p>	<p>Wie können Gewerkschaften dazu beitragen, die ordnungsgemäße Umsetzung und Anwendung der neuen EU-Richtlinie sicherzustellen?</p>	<p>Checkliste für gewerkschaftliche Aktionen</p>	<p>Anhang: Nationale Rechtsvorschriften und weitere Informationsquellen</p>

¹ <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

ABSCHNITT **A**

**DIE NEUE EU-
RICHTLINIE ZUR
VEREINBARKEIT
VON BERUF UND
PRIVATLEBEN FÜR
BERUFSTÄTIGE
FRAUEN UND
MÄNNER: WAS IST
NEU? WAS IST ALT?
WAS MUSS NOCH
ERREICHT WERDEN?**



IN DIESEM ABSCHNITT WIRD ERLÄUTERT, WORUM ES BEI DER NEUEN RICHTLINIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN GEHT; ES WERDEN ABER AUCH HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUR VERFÜGUNG GESTELLT UND DER STANDPUNKT UND DIE MASSNAHMEN DES EGB, EINIGER SEINER MITGLIEDSORGANISATIONEN UND JENER NGOS, DIE SICH AKTIV FÜR DIESE RICHTLINIE EINGESETZT HABEN, DARGESTELLT.

/ DIE EU-RICHTLINIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Im Jahr 2017 beschloss die Europäische Kommission, einen breiteren Ansatz zu verfolgen, um der Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Die „Neubeginn“-Initiative zur Bewältigung der Herausforderungen, denen berufstätige Eltern und pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gegenüberstehen, die im April 2017 als erste legislative Umsetzung der Europäischen Säule für soziale Rechte vorgelegt wurde, sollte den gesellschaftlichen Entwicklungen im vergangenen Jahrzehnt Rechnung tragen und es Eltern und anderen Menschen mit Betreuungsaufgaben ermöglichen, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren und eine bessere Aufteilung der Betreuungsverantwortung zwischen Frauen und Männern fördern.

/ WELCHES SIND DIE WICHTIGSTEN ELEMENTE DER NEUEN EU-RICHTLINIE² ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN?

- Vaterschaftsurlaub** - Väter oder zweite Elternteile können um den Zeitpunkt der Geburt eines Kindes herum mindestens 10 Arbeitstage Urlaub in Anspruch nehmen, wobei die Bezahlung dem Niveau entspricht, das derzeit auf EU-Ebene für den Mutterschaftsurlaub festgelegt ist (gemäß Artikel 11 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates). Das Recht auf Vaterschaftsurlaub wird nicht von einer vorherigen Dienstdauer abhängig gemacht. Die Ersatzzahlung während des Vaterschaftsurlaubs kann jedoch an eine sechsmonatige vorherige Dienstdauer gebunden sein. Mitgliedstaaten mit großzügigeren Elternurlaubssystemen können ihre derzeitigen nationalen Regelungen beibehalten.
- Elternurlaub** - ein individuelles Recht auf 4 Monate Elternurlaub, von denen 2 Monate nicht zwischen den Eltern übertragbar sind und die vergütet werden. Die Höhe der Ersatzzahlung und die Altersgrenze des Kindes werden von den Mitgliedstaaten festgelegt.
- Pflegeurlaub** - ein neues Konzept auf EU-Ebene für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen, die aus schwerwiegenden gesundheitlichen Gründen pflegebedürftig sind oder Unterstützung benötigen. Die pflegenden Angehörigen können 5 Tage Pflegeurlaub pro Jahr in Anspruch nehmen. Die Mitgliedstaaten können einen anderen Bezugszeitraum wählen, den Pflegeurlaub einer Einzelfallprüfung unterziehen und zusätzliche Bedingungen für die Ausübung dieses Rechts festlegen.
- Flexible Arbeitsregelungen** - das Recht der Eltern, diese Regelungen zu beantragen, wurde auf berufstätige Pflegende ausgedehnt.

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/de/pdf>

/ ANSTRENGUNGEN DES EGB IN BEZUG AUF DIE EU- RICHTLINIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN: TEILNAHME AUF JEDEM SCHRITT DES WEGES

SCHLÜSSELTHEMEN

Obwohl der EGB die³ am 13. Juni 2019 vom Rat angenommene Richtlinie begrüßte, fordert er weiterhin, dass die Mitgliedstaaten über die in der Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen hinausgehen. Der EGB bedauerte, dass in der Richtlinie einige wichtige Punkte fehlen, wie Ersatzzahlungen für den Elternurlaub in Höhe von mindestens demselben Niveau wie das Krankengeld oder eine vollständige Nichtübertragbarkeit des Urlaubs zwischen den Eltern. Der EGB äußerte auch Kritik daran, dass die Richtlinie keinen Anspruch auf flexible Arbeitszeit vorsieht, sondern lediglich das Recht vorsieht, dies zu beantragen.



**DIE VOM EGB SCHON ZU EINEM FRÜHEN ZEITPUNKT
VORGEBRACHTEN ARGUMENTE FÜR EHRGEIZIGERE
RECHTSVORSCHRIFTEN SIND WEITERHIN GÜLTIG UND
KÖNNEN HERANGEZOGEN WERDEN, UM EINE BESSERE
GESETZGEBUNG EINZUFORDERN.**

In seinem Positionspapier⁴, das in einer ersten Phase der Anhörung der Sozialpartner im Jahr 2015 zum Vorschlag für eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgelegt wurde, erläuterte der EGB seine Position zu einigen Schlüsselfragen.

Eine gute Work-Life-Balance wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer aus. Sie kann auch zur Erreichung der wichtigsten politischen Ziele der EU beitragen: Förderung der Beschäftigung (insbesondere von Frauen und älteren Arbeitnehmern) und des Wachstums, Förderung der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und schließlich die Gleichstellung der Geschlechter.

Es war höchste Zeit, dass die EU Maßnahmen ergriff, um die Aufwärtskonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Es bestand sowohl ein Bedarf, die bestehenden EU-Rechtsvorschriften (wie die Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub) zu modernisieren, um Mängel oder das Fehlen von Rechtsvorschriften in bestimmten Bereichen (wie Vaterschafts- und Pflegeurlaub) anzugehen als auch die Koordinierung der Mitgliedstaaten zu verstärken, um gleiche Wettbewerbsbedingungen hinsichtlich der Kosten und des Nutzens von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu gewährleisten.

Investitionen in öffentliche Dienstleistungen sowie kohärente Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und von familienfreundlichen Rahmenbedingungen müssen gefördert werden. Dazu gehört die Verbesserung der Verfügbarkeit, Qualität, Erschwinglichkeit und Zugänglichkeit der Pflege (für Kinder, Angehörige und ältere Menschen). Das Erreichen der Barcelona-Ziele durch die Mitgliedstaaten sollte im Rahmen des Europäischen Semester-Prozesses überwacht werden. Ferner sollte der Rat der Europäischen Union Ziele für die Altenpflege und die Betreuung von Angehörigen vorgeben.⁵

Maßnahmen zur Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit dürfen nicht nur als Vorteile für Frauen oder Eltern betrachtet werden, sie sorgen vielmehr für eine tiefgreifende Veränderung der Beschäftigungspolitik und des Funktionierens von Unternehmen, von der alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Geschlecht und Familienstand, aber auch die Arbeitgeber profitieren können.

³ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/progress-work-life-balance-breathes-life-social-europe>

⁴ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

⁵ In der EGB-Entscheidung zur Einbeziehung der Gewerkschaften in den Europäischen Semester-Prozess wird unterstrichen, dass eine Stärkung der Sozialagenda der wirtschaftlichen Governance der EU unerlässlich ist. Die Mitgliedsorganisationen des EGB sollten in die Ausarbeitung und Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen des Europäischen Semesters einbezogen werden, um so eine stärkere Kohärenz zwischen der Wirtschafts- und Sozialpolitik sicherzustellen <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-trade-union-involvement-eu-semester>.

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2007/2008 sind heute noch spürbar. Zu den Maßnahmen, die im Zuge dieser Krise ergriffen wurden und die von den EGB-Mitgliedern dokumentiert wurden, gehörten: die Schließung öffentlicher Kindergärten; die Einschränkung der Nachmittagsbetreuung; Kürzungen bei den Betreuungsleistungen für ältere und behinderte Menschen; Senkung der staatlichen Beiträge zur Abdeckung von Kinderbetreuungskosten; Erhöhung der Kinderbetreuungskosten; Verringerung der Leistungen für ältere und behinderte Menschen; Schließung von Krankenhäusern; Einsparungen der Regierungen bei Maßnahmen, die eine gerechte Aufteilung der Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern fördern, wie bezahlter Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub; Senkung des Mutterschaftsgeldes; Einsparungen beim Kindergeld und anderen Pflegeleistungen und familienbezogenen Leistungen.

Kürzungen des Dienstleistungsangebots und der Familienleistungen beeinträchtigten somit die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen, da diese Leistungen für Frauen oft eine wichtige Einnahmequelle darstellen und weil Frauen die öffentlichen Dienstleistungen stärker nutzen als Männer. Alleinerziehende Mütter und alleinstehende Rentnerinnen erleiden insgesamt die größten Verluste.

DIE NEUE RICHTLINIE LEGT NUR MINDESTSTANDARDS FEST UND LÄSST WEITERE VERBESSERUNGEN ZU.

Bereiche, in denen die Mitgliedstaaten über die Mindestanforderungen der Richtlinie hinausgehen könnten und sollten:

Der EGB hat insbesondere zwei Schlüsselemente der Gesetzgebung hervorgehoben, bei denen mehr Ehrgeiz gefordert ist: der Elternurlaub und der Pflegeurlaub müssen bezahlt werden, um zu vermeiden, dass nur Besserverdienende diese Möglichkeit nutzen können. Ein verbesserter Vaterschaftsurlaub kann die Übernahme einer gemeinsamen Verantwortung für die Kinderbetreuung ermöglichen und es Frauen erlauben, am Arbeitsplatz ihre volle Rolle zu übernehmen. *„Bei der Umsetzung der Richtlinie müssen die Regierungen der Mitgliedstaaten die Vielfalt des Familienlebens im 21. Jahrhundert anerkennen und auf die sich ändernde Situation auf dem Arbeitsmarkt reagieren“* so Esther Lynch. *„Die Mitgliedstaaten müssen auch dringend Maßnahmen ergreifen, um eine erschwingliche Kinderbetreuung zu gewährleisten, denn sonst können es sich die Eltern einfach nicht leisten, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren - insbesondere mit Kindern unter vier Jahren.“*

/ DER EU-RECHTSETZUNGSPROZESS VOM VORSCHLAG BIS ZUR UMSETZUNG

EU-RICHTLINIE: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Angenommen: 13. Juni 2019 - Umsetzungsfrist: 13. Juni 2022

/ EINE EU-RICHTLINIE:

Eine Richtlinie ist ein Rechtsakt der Europäischen Union, der von den EU-Mitgliedstaaten innerhalb einer bestimmten Frist in nationales Recht umgesetzt werden muss, was der Kommission mitgeteilt werden muss. Darin werden die Ziele festgelegt, die alle Mitgliedstaaten erreichen müssen, wobei ihnen ein Ermessensspielraum eingeräumt wird, in Bezug auf die Frage, wie sie diese Ziele erreichen. Die Richtlinie ist nicht direkt anwendbar.

/ UMSETZUNG:

Das Verfahren, nach dem die EU-Mitgliedstaaten EU-Richtlinien in ihr nationales Recht umsetzen, um die Ziele, Anforderungen und Fristen unmittelbar anwendbar zu machen. Die Mitgliedstaaten, die Richtlinien in nationales Recht umsetzen, können die Form und die Methoden der Umsetzung wählen, sind aber an die Bestimmungen der Richtlinie in Bezug auf das zu erreichende Ergebnis und die Frist für die Umsetzung gebunden.

/ ANWENDUNG DER EU-RICHTLINIE:

Das Verfahren, nach dem das EU-Recht auf nationaler und/oder subnationaler (regionaler) Ebene angewandt wird.



WIRD IHRE GEWERKSCHAFT REGELMÄSSIG BEI DEN ANHÖRUNGEN ÜBER DAS ARBEITSRECHT IN IHREM LAND EINBEZOGEN? IST DIE NICHT DER FALL, DANN IST ES NUN AN DER ZEIT, ZU FORDERN, ALS PARTNER BEI DER UMSETZUNG UND ANWENDUNG DIESER RICHTLINIE BETRACHTET ZU WERDEN.

/ DIE DATEN BELEGEN DAS AUSMASS DER GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE AUF DEM ARBEITSMARKT

Im Vergleich zu Männern sind Frauen immer noch tendenziell weniger erwerbstätig, sind in weniger bezahlten Wirtschaftszweigen beschäftigt, arbeiten (bezahlt und unbezahlt) länger pro Woche als Männer insgesamt, haben aber weniger bezahlte Arbeitsstunden, haben mehr Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn und werden immer noch seltener und langsamer befördert.⁶

EINER DER HAUPTGRÜNDE FÜR DIE ARBEITSBEDINGTEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN UNTERSCHIEDE IST DAS FEHLEN ODER UNZUREICHENDE MASSNAHMEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN.

Unzureichende Möglichkeiten, Urlaub für die Betreuung von Kindern/Angehörigen zu nehmen, die Gestaltung des Urlaubssystems, das eine bessere Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern behindert, begrenzte Möglichkeiten, flexible Arbeitsregelungen in Anspruch zu nehmen, übermäßige Abhängigkeit von Teilzeillösungen (die sogenannte „Teilzeitfalle“) und unzureichende formale Betreuungsleistungen haben sich als zusätzliche Herausforderungen für die Beschäftigung von Frauen erwiesen. Wirtschaftliche Hindernisse, einschließlich der Steuerpolitik, verstärken die ungleiche Verteilung der Betreuungsaufgaben von Frauen und Männern weiter.⁷

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, da die Verantwortung für Pflegeaufgaben nicht gleichmäßig verteilt ist.⁸ Der Unterschied zwischen der Erwerbsquote von Männern und Frauen, d.h. die **geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung** sind bei Müttern und Frauen mit Pflegeaufgaben besonders groß.



Im Jahr 2016 waren mehr als 19% der in der EU nicht erwerbstätigen Frauen wegen der Betreuung von Kindern oder behinderten Erwachsenen inaktiv.⁹



Informelle Pflegekräfte erbringen über 80% der gesamten Pflege in Europa, wobei Frauen etwa zwei Drittel der Pflegearbeit übernehmen.¹⁰



Migrantinnen und Alleinerziehende (wobei dies in 80% der Fällen Frauen sind) sehen sich beim Eintritt in den Arbeitsmarkt besonderen Hindernissen gegenüber.¹¹

⁶ GD Justiz Bericht 2018 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

⁷ Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Zusammenfassung des Berichts über die Folgenabschätzung. Begleitunterlage zum Dokument: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1494930647639&uri=CELEX:52017SC0203>

⁸ Eurofound (2016), Geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede: Herausforderungen und Lösungen, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

⁹ GD Justiz. Bericht 2018 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁰ <https://euocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

¹¹ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, European Union, 2016.

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

- ☑ Frauen verdienen im Durchschnitt in Europa 16% weniger als Männer pro Stunde; dieses geschlechtsspezifische Lohngefälle führt zu einem geschlechtsspezifischen Einkommensgefälle, das in den Jahren der Erwerbstätigkeit 41% erreicht.
- ☑ Frauen sind in der EU in Sektoren mit niedrigem Lohnniveau überrepräsentiert und in gut bezahlten Sektoren unterrepräsentiert. Diese sektorale Geschlechtertrennung ist nach wie vor einer der wichtigsten Faktoren, die zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen.¹² Auch in höheren beruflichen Positionen bzw. im Management sind Frauen stark unterrepräsentiert und stellen nur 21% der Vorstandsmitglieder der größten börsennotierten Unternehmen¹³.
- ☑ Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen liegt in der EU bei rund 30%, während er sich bei den Männern nur auf 8% beläuft. Teilzeitarbeit ist zwar ein wichtiger Faktor, um Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu halten, insbesondere nach der Geburt.

Teilzeitarbeit ist jedoch auch einer der Schlüsselfaktoren, die zum bestehenden geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen und somit die wirtschaftliche Unabhängigkeit behindern. Teilzeitarbeit ist auch mit schlechteren Karrierechancen und einem schlechteren Sozialschutz (wie Arbeitslosengeld oder Renten) verbunden.¹⁴ Die **geschlechtsspezifische Rentenlücke** in Europa bedeutet nämlich, dass Frauen viel niedrigere Renten beziehen als Männer - **im Durchschnitt 40% weniger**. Dies trägt dazu bei, dass Frauen im Alter einem höheren Risiko der Armut oder sozialen Ausgrenzung ausgesetzt sind¹⁵. **Kürzungen bei öffentlichen Dienstleistungen und Familienleistungen** haben die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen weiter beeinträchtigt. Alleinerziehende Mütter und alleinstehende Rentnerinnen erleiden insgesamt die größten Verluste.¹⁶

„Ohne neue Maßnahmen werden Frauen vermutlich während ihrer beruflichen Laufbahn und im Ruhestand weiterhin aufgrund der Mutterschaft wirtschaftlich benachteiligt sein, insbesondere aufgrund einer ungleichen Verteilung von Pflege- und Haushaltspflichten (arbeitende Frauen widmen immer noch zweieinhalb Stunden pro Tag mehr den Kinderbetreuungs- und Haushaltsaufgaben als Männer).“¹⁷

Die Doppelbelastung durch bezahlte Arbeit am Arbeitsplatz und unbezahlte Arbeit innerhalb der Familie sowie ein anhaltender Mangel und unangemessene unterstützende Pflegeleistungen können als eines der Haupthindernisse für die uneingeschränkte Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt auf allen Ebenen angesehen werden.¹⁸



GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE IM BERUF FÜHREN ZU GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN VERLUSTEN: DIE JÄHRLICHEN GESAMTKOSTEN DER NIEDRIGEREN WEIBLICHEN BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IN DER EU WERDEN AUF RUND 370 MRD. € GESCHÄTZT.¹⁹

¹² GD Justiz. 2018 Report on equality between women and men in the EU.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹³ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, European Union, 2016.

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁴ GD Justiz. 2018 Report on equality between women and men in the EU.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁵ EUROPÄISCHES SEMESTER - THEMENBLATT FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT. 2017. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_o.pdf

¹⁶ EGB-Stellungnahme zur ersten Stufe der Anhörung der EU-Sozialpartner zu einem „Neubeginn“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁷ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, European Union, 2016.

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁸ EGB-Stellungnahme zur ersten Stufe der Anhörung der EU-Sozialpartner zu einem „Neubeginn“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁹ Eurofound, Bericht - Geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede. Herausforderungen und Lösungen

ABSCHNITT **B**

**LOBBYARBEIT
FÜR EINE
ORDNUNGSGEMÄSSE
UMSETZUNG UND
ANWENDUNG DER
RICHTLINIE**



DIESER ABSCHNITT SOLL DEN GEWERKSCHAFTEN HELFEN, DRUCK AUF IHRE REGIERUNGEN AUSZÜBEN, DIE RICHTLINIE UMZUSETZEN UND DABEI MÖGLICHST ÜBER DIE MINDESTSTANDARDS HINAUSZUGEHEN.

/ DIE VORTEILE EINER BESSEREN **VEREINBARKEIT** VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Richtlinie ist gut für Bürger, Unternehmen und die Wirtschaft der Mitgliedstaaten²⁰.

Eltern und Pflegende profitieren von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Darüber hinaus werden sich der vorgesehene Anstieg der Beschäftigung von Frauen, ihr höheres Einkommen und ihr berufliches Vorankommen positiv auf ihren wirtschaftlichen Wohlstand und den Wohlstand, die soziale Eingliederung und die Gesundheit ihrer Familien auswirken.

Die **Unternehmen** werden von einem größeren Pool an talentierten Mitarbeiterinnen und produktiven Arbeitskräften profitieren. Der Anstieg der Beschäftigung von Frauen wird auch dazu beitragen, **der Herausforderung der Bevölkerungsalterung zu begegnen und die finanzielle Stabilität** der Mitgliedstaaten zu gewährleisten.²¹

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dürfen nicht nur für Frauen oder Eltern vorteilhaft betrachtet werden, sondern vielmehr als eine tiefgreifende Veränderung der Beschäftigungspolitik und des Funktionierens von Unternehmen, von der alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Geschlecht und Familienstand, aber auch die Arbeitgeber profitieren können.²²

Eine **gute Work-Life-Balance wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer aus**. Sie kann auch zur Erreichung der wichtigsten politischen Ziele der EU beitragen: Förderung der Beschäftigung (insbesondere von Frauen und älteren Arbeitnehmern) und des Wachstums, Förderung der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und schließlich die Gleichstellung der Geschlechter.²³

²⁰ Europäische Kommission 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

²¹ GD EMPL. Work-Life Balance. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en#navItem-relatedDocuments>

²² EGB-Stellungnahme zur ersten Stufe der Anhörung der EU-Sozialpartner zu einem „Neubeginn“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

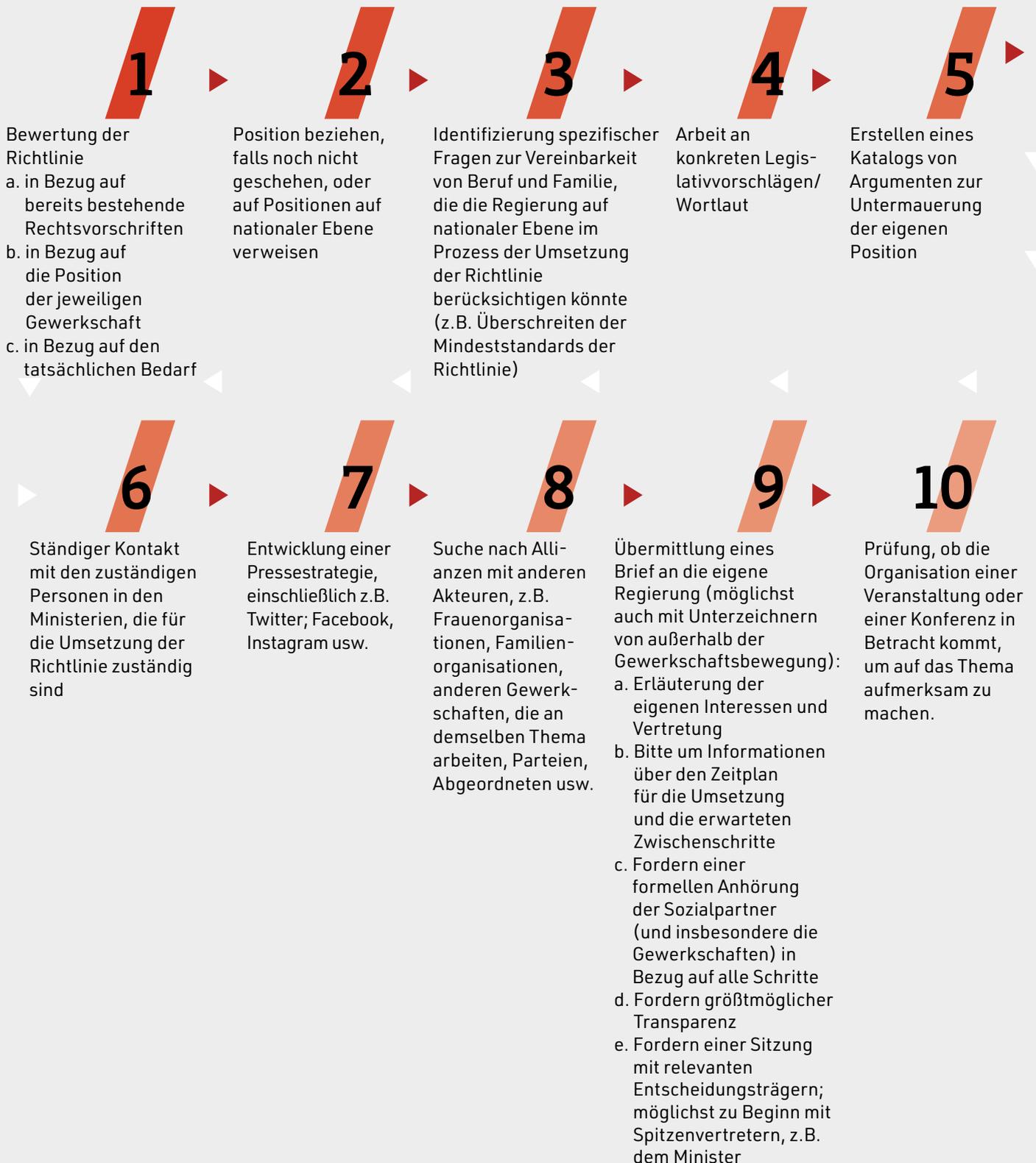
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

²³ EGB-Stellungnahme zur ersten Phase der Anhörung der EU-Sozialpartner zu einem „Neubeginn“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

EIN VORSCHLAG FÜR EINE STRATEGIE MIT 10 SCHRITTEN: DEN GEWERKSCHAFTEN KOMMT BEI DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE EINE WICHTIGE ROLLE ZU.

Ohne auf einen Vorschlag der Regierung zur Umsetzung der Richtlinie zu warten, können die Gewerkschaften beginnen, die Folgen der Richtlinie zu bewerten und klären, wofür sie Lobbyarbeit betreiben wollen. Dies wird ein guter Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Strategie sein, die darauf abzielt, darauf zu drängen, dass mehr getan wird als in der Richtlinie vorgesehen.



/ VORBEREITUNG AUF DIESE HINDERNISSE BEI DER UMSETZUNG UND ANWENDUNG DER RICHTLINIE

Dieser Abschnitt befasst sich mit den rechtlichen und praktischen Argumenten, die die Mitgliedstaaten als Begründung dafür vorgebracht haben, dass es schwierig sein wird, die Richtlinie umzusetzen und anzuwenden.



HINDERNIS 1:

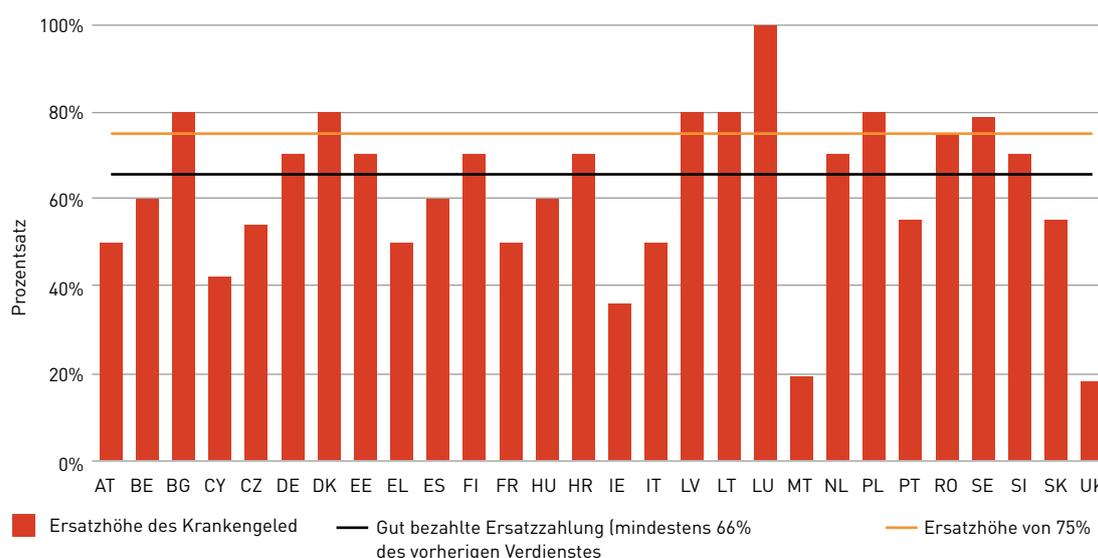
FEHLENDE ODER UNZUREICHENDE ERSATZZAHLUNGEN

Die Forschung zeigt eindeutig, dass Ersatzzahlungen bei Inanspruchnahme von familienbezogenen Urlauben, insbesondere für Familien mit niedrigem Einkommen und Männer, von entscheidender Bedeutung ist.²⁴ Der Text sah - so wie er ursprünglich von der Europäischen Kommission als Richtlinie vorgeschlagen wurde - für den Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub eine Ersatzzahlung in Höhe dessen vor, was der Arbeitnehmer während seines Krankheitsurlaubs erhalten würde. Aufgrund des starken Widerstands einer Reihe von Mitgliedstaaten wurde diese Bestimmung jedoch verwässert und im endgültigen Text ist nur für den Vaterschaftsurlaub eine Ersatzzahlung in der genannten Höhe vorgesehen.²⁵

Nach der neuen Richtlinie können der Vater bzw. gleichgestellte zweite Elternteile um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes herum mindestens 10 Arbeitstage **Vaterschaftsurlaub** in Anspruch nehmen, der mindestens in Höhe des Krankengeldes vergütet wird. Die Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist jedoch in der EU28 sehr unterschiedlich, und **nur 14 Mitgliedstaaten gewähren ein Krankengeld, das als „gut bezahlt“ angesehen werden kann (d.h. das sich auf mindestens 66% des letzten Verdienstes beläuft)**²⁶. Dies schafft einen starken **Abschreckungseffekt** für Väter, den Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen. Tabelle 2. Diese Tabelle bietet einen Überblick über die aktuelle Höhe des Krankengeldes in den EU-Mitgliedstaaten.

ABBILDUNG 1.

NUR DIE HÄLFTE DER EU28-MITGLIEDSTAATEN VERFÜGT ÜBER EINE GUTE LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL²⁷



²⁴ <https://www.eipsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁵ <https://www.eipsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁶ Gut bezahlt wird definiert als mindestens 66% des bisherigen Verdienstes. Dieser Schwellenwert wurde von der Europäischen Kommission (2010) festgelegt und gilt als ein Hinweis dafür, dass Ersatzzahlungen von unter 66% ein Risiko der Benachteiligung von Geringverdienenden schaffen.

²⁷ Europäische Kommission 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union Assessment of current provision. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=en>

Was den **Elternurlaub** betrifft, so müssen gemäß der Richtlinie **2 Monate „angemessen“ bezahlt werden**, die jeweilige Höhe wird jedoch auf nationaler Ebene festgelegt. Die Einführung eines angemessenen Mindeststandards für die Einkommenssicherung ist eine wesentliche Maßnahme, um die Inanspruchnahme des Urlaubs durch Männer zu fördern.

Viele pflegende Angehörige schaffen es nicht, in Arbeit zu bleiben. Die Richtlinie zielt darauf ab, dieses Problem anzugehen, indem ein Recht darauf eingeführt wird, „fünf Arbeitstage pro Jahr und pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Pflegeurlaub zu nehmen“. Für den **Pflegeurlaub** ist jedoch **keine Ersatzzahlung zwingend vorgeschrieben. Ohne eine Zahlung oder einen Zuschuss ist jedoch nicht davon auszugehen, dass Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben ihr Recht wirklich in Anspruch nehmen werden.**²⁸



HINDERNIS 2:

FLEXIBLE ARBEITSREGELUNG IN DER PRAXIS

Mit der Richtlinie wird für Eltern und Pflegende **das Recht** eingeführt, **flexible Arbeitsregelungen zu verlangen**, wie z.B. Arbeitszeitverkürzung, Änderung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie Änderung der Arbeitsarrangements. Dies wird dazu beitragen, einen Teil der unfreiwilligen Teilzeitarbeit und - insbesondere für ältere Arbeitnehmerinnen - das Risiko zu reduzieren und zu verhindern, aufgrund der Übernahme von Pflegeaufgaben, ganz aus dem Arbeitsmarkt austreten zu müssen. **Der Antrag kann jedoch abgelehnt werden, und die Arbeitgeber können nicht gezwungen werden, ihm zuzustimmen.** Es gibt keine klaren Leitlinien in Bezug auf das Arbeiten außerhalb der „traditionellen“ Arbeitszeiten und keinen Verweis auf das *Recht auf Abschalten*, was ein fester Bestandteil des Konzepts der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist.²⁹ Telearbeit kann beispielsweise, wenn sie korrekt umgesetzt wird, negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Vergütung und die Karrierechancen von Frauen haben.



HINDERNIS 3:

ANSPRUCHSKRITERIEN

Um den Elternurlaub in Anspruch nehmen zu können, müssen die Eltern bereits ein Jahr lang in einem Unternehmen gearbeitet haben. Dies wird negative Auswirkungen auf Familien haben, in denen die Eltern befristete oder atypische Arbeitsverträge haben, da die Chancen, diese Rechte in Anspruch nehmen zu können, sinken.³⁰ Darüber hinaus verwendet die Richtlinie zu eng gefasste Definitionen von Personen, die Anspruch auf Urlaub haben, wie z.B. „sofern nach nationalem Recht anerkannt, für gleichgestellte zweite Elternteile“. Dies schließt Eltern oder Pflegende aus, die in nicht nach nationalem Recht anerkannten Lebensgemeinschaften leben, und berücksichtigt Patchworkfamilien, Alleinerziehende und Familien mit besonderen Bedürfnissen nicht ausreichend.³¹

²⁸ <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

²⁹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf

³⁰ <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³¹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf



HINDERNIS 4:

KULTURELLE NORMEN UND WAHRNEHMUNGEN DER GESCHLECHTERROLLEN IN DER KINDERERZIEHUNG

Die Kultur der Anwesenheit/Verfügbarkeit am Arbeitsplatz von Männern und die stereotype Rollenverteilung, bei der Männer die Ernährer und Frauen, diejenige mit Pflegeaufgaben sind, sind Elemente, die Hindernisse für die Einbeziehung von Männern in familiäre und pflegerische Aufgaben schaffen.³² Die Richtlinie ist ein Schritt in die richtige Richtung mit dem Potenzial, die Chancengleichheit für alle zu stärken und die soziale Dimension der EU als Ganzes zu stärken. Sie sollte als Gelegenheit genutzt werden, die bestehenden nationalen Rechtsvorschriften zu überarbeiten und sie auf ein höheres Schutzniveau zu bringen. Die Gesetzgebung trägt zu einem kulturellen Wandel in der Mentalität bei, nicht nur von Frauen und Männern selbst, sondern auch am Arbeitsplatz und auf der Führungsebene.

/ IN VIELEN FÄLLEN MACHT ES SINN, ÜBER DIE GRENZEN DER NEUEN RICHTLINIE HINAUSZUGEHEN.

Auch wenn es so gewaltige Hindernisse für die Umsetzung der Richtlinie gibt, eröffnet die Tatsache, dass sie auf nationaler Ebene diskutiert werden muss und Maßnahmen seitens der Regierung erforderlich sind, die Möglichkeit, Druck auf den Gesetzgeber und die politischen Entscheidungsträger auszuüben, die über die Anforderungen der Richtlinie hinausgehen.

Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige legt die rechtlichen **Mindeststandards** für alle EU-Länder in Bezug auf *Vaterschaftsurlaub*, *Elternurlaub*, *Pflegeurlaub* und *flexible Arbeitsregelungen* fest. **Nichts hindert die Mitgliedstaaten daran, die Normen anzuheben**, und deshalb sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

GUT BEZAHLTER URLAUB

Nur 17 EU-Mitgliedstaaten erfüllen die vorgeschlagene Mindestanforderung von 2 Wochen *Vaterschaftsurlaub* zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes, und nur 13 von ihnen sehen einen gut bezahlten Urlaub vor (mindestens 66% des bisherigen Verdienstes). Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments schlägt vor, das Ersatzniveau auf *mindestens 75%* des Bruttolohns des Arbeitnehmers anzuheben.

Die Richtlinie überlässt jedoch die Befugnis zur Höhe der Festsetzung der Ersatzzahlung bei einem *Elternurlaub* den Mitgliedstaaten. Derzeit nutzen 90% der Väter in der EU keinen Elternurlaub. Die Daten zeigen die positiven Auswirkungen einer angemessenen Vergütung bei der Inanspruchnahme von Urlaub durch den Vater (zweiter Elternteil) und den Wert einer flexiblen Inanspruchnahme (blockweise oder Teilzeit).³³ In der Richtlinie wird erstmals auch ein gesetzlicher Mindestzeitraum von fünf Tagen pro Jahr als *Pflegeurlaub* für Arbeitnehmer vorgesehen, die enge Verwandte mit schwerer Krankheit oder Abhängigkeit pflegen - es wird jedoch kein Vergütungsniveau genannt. **Familienbezogene Urlaubsansprüche sind für die Menschen nicht wirklich eine Option, solange die vorgesehene Ersatzzahlung nicht angemessen ist.** Die Zahlungen sind ein Schlüssel zur Gewährleistung der Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmern aufgrund der wirtschaftlichen Bedingungen der Familie, zur Wiederherstellung des Geschlechtergleichgewichts bei der Inanspruchnahme von Urlaub und der Übernahme von Betreuungspflichten und zur Bekämpfung und Verhütung von Armut in Familien.

³² <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³³ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen com/2017/0252 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

RECHT AUF EINE WORK-LIFE-BALANCE FÜR ALLE

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben müssen der Wirklichkeit des Arbeitslebens Rechnung tragen; die Bestimmungen über den Urlaub müssen vom Beschäftigungsstatus oder der Art der Beschäftigung losgelöst sein. Alle Arbeitnehmer, auch Selbständige, Arbeitnehmer mit atypischen oder befristeten Verträgen und Arbeitslose, müssen die gleichen Rechte haben wie Arbeitnehmer mit Standardverträgen.

FLEXIBLE ARBEITSREGELUNGEN, BEI DENEN DER GEÄNDERTEN SITUATION RECHNUNG GETRAGEN WIRD

Es sollte sichergestellt werden, dass Urlaubsregelungen und flexible Arbeitszeiten besonderen Bedürfnisse angepasst werden, wie z.B. denen von Alleinerziehenden, Adoptiveltern, behinderten Eltern, Eltern mit behinderten Kindern oder Kindern mit einer Langzeiterkrankung oder im Falle von Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten³⁴. Es ist auch sehr wichtig, dass die Arbeitnehmer das „Recht auf Abschalten“ haben; flexible Arbeitsregelungen in Verbindung mit Sparmaßnahmen, die die öffentlichen Gesundheits- und Pflegedienste untergraben, können zu einer Zunahme der informellen Arbeit anstelle einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

ANERKENNUNG DER VIelfALT DER FAMILIEN UND IHRER BEDÜRfnISSE

Die Richtlinie erkennt die Vielfalt der Familien an, mit dem Begriff des „gleichwertigen zweiten Elternteils“. Dieser Vielfalt sollte auch bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht Rechnung getragen werden. Es sollte eine Mischung aus universeller und gezielter Unterstützung für verschiedene Familien geben, von denen viele in der Richtlinie erwähnt werden: Alleinerziehende, Eltern mit einer Behinderung oder Eltern von Kindern mit einer Behinderung, einem psychischen Gesundheitsproblem oder einer Langzeiterkrankung, Adoptiveltern, Mehrlingsgeburten und Frühgeburten, Pflegebedürftige und Hilfsbedürftige, die keine Familienmitglieder mehr haben. Vielfalt der Familien bedeutet auch die Anerkennung der verschiedenen Verwandten, die in der Familie Pflegeaufgaben übernehmen: nicht nur Kinder, Eltern oder Ehepartner oder Personen, die im selben Haushalt leben (wie in der Richtlinie angegeben), sondern auch weitere Verwandte, wie Geschwister und Großeltern.³⁵

³⁴ EPRS. 2018. A new directive on worklife balance.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

³⁵ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



ENTWICKLUNG EINES STARKEN PAKETS UNTERSTÜTZENDER POLITISCHER MASSNAHMEN

Die Gewerkschaften werden ermutigt, die Situation in ihren jeweiligen Ländern hinsichtlich der **unterstützenden politischen Maßnahmen** zu untersuchen, die die EU-Richtlinie ergänzen:

- Schutz vor Diskriminierung und Entlassung von Eltern (einschließlich schwangerer Frauen und Arbeitnehmern, die aus einem Urlaub zurückkehren) und pflegenden Angehörigen,**
- ausgewogene Nutzung von familienbezogenen Urlaubszeiten und flexiblen Arbeitsregelungen sowohl von Männern wie von Frauen,**
- Verwendung von europäischen Finanzmitteln zur Verbesserung der Bereitstellung hochwertiger, zugänglicher und erschwinglicher formaler Betreuungsdienste (Kinderbetreuung, außerschulische Betreuung und Langzeitpflege);** die Umsetzung der Richtlinie bietet die Möglichkeit, die frühkindliche Bildung und Betreuung (zugängliche, erschwingliche und qualitativ hochwertige Betreuung für Kinder unter 3 Jahren) und die Langzeitpflege (Qualität, personenzentriert, für hilfs- und/oder pflegebedürftige Personen und eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige, die den Arbeitsmarkt verlassen müssen)³⁶ weiterzuentwickeln. Die Stärkung der Gesundheits- und Versorgungssysteme durch ausreichende öffentliche Mittel wird den Bedarf an informeller Pflege verringern und damit zur wirtschaftlichen Emanzipation von Frauen beitragen,
- Abschaffung von wirtschaftlich abschreckenden Maßnahmen für Zweitverdiener, die Frauen am Zugang zum Arbeitsmarkt oder an der Vollzeitbeschäftigung hindern;**
- Detaillierte Analyse, wer tatsächlich von den Vorteilen der Work-Life-Balance ausgeschlossen ist.**

³⁶ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



ABSCHNITT **C**

CHECKLISTE FÜR DIE UMSETZUNG UND ANWENDUNG DER RICHTLINIE



DIESER ABSCHNITT ENTHÄLT EINE UMFASSENDE CHECKLISTE FÜR MASSNAHMEN, DIE ERFORDERLICH SEIN ODER ERGRIFFEN WERDEN KÖNNEN, UM DIE RICHTLINIE ORDNUNGSGEMÄSS UMZUSETZEN UND SIE MÖGLICHST - ENTWEDER DURCH WEITERE RECHTSVORSCHRIFTEN ODER ANDERE POLITISCHE MASSNAHMEN - ZU VERBESSERN.

/ LEGISLATIVE UND POLITISCHE MASSNAHMEN, DIE AUF DEN TATSÄCHLICHEN BEDARF ABGESTIMMT SIND

Wie bereits erwähnt, besteht die Richtlinie aus verschiedenen legislativen und politischen Maßnahmen, die als Paket umgesetzt werden müssen, um wirksam zu sein. Eine Strategie für die Umsetzung und Anwendung der Richtlinie sollte daher die verschiedenen Teile des Puzzles zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betreffen. Die Gewerkschaften können die Situation in ihren spezifischen Ländern analysieren und Lücken identifizieren, die es zu schließen gilt, indem sie die Leitfragen in Tabelle 3 verwenden. Die Spalte "Zu ergreifende Maßnahmen" schlägt Wege dafür vor, wie die Hindernisse für eine ordnungsgemäße Umsetzung und Durchführung der Richtlinie beseitigt werden können, d.h. Zahlungen, Anspruchsberechtigung, Flexibilität der Arbeitsbedingungen, Anspruch auf Familienurlaub und Rechtsvorschriften als Mittel zum kulturellen Wandel.

TABELLE 1.

LEITFRAGEN ZUR VORBEREITUNG EINER UMSETZUNGSSTRATEGIE

Anspruch nach der neuen Richtlinie	Was ist zu überprüfen?	Informationsquellen	Zu ergreifende Maßnahmen
VATERSCHAFTSURLAUB Väter oder zweite Elternteile (sofern nach nationalem Recht anerkannt) können um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes herum mindestens 10 Arbeitstage Urlaub nehmen, der in Höhe des Krankengeldes bezahlt wird. Die Ersatzzahlung während des Vaterschaftsurlaubs kann an die Anforderung der sechsmonatigen vorherigen Dienstdauer gebunden sein.	Besteht ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub und wenn ja, wie viele Tage umfasst der aktuelle Anspruch?	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung www.leavenetwork.org 	Fordern, dass der Vaterschaftsurlaub verbindlich vorgeschrieben wird, um Stereotypen zu überwinden.
	Wie hoch ist der Vergütungssatz der Ersatzzahlung?	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung Sozialversicherungsträger 	Bei der Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist darauf zu achten, dass die Ersatzzahlung auf dem Niveau des Krankengeldes liegt und sich auf mindestens 66 % des Verdienstes beläuft. Anstreben einer höheren Ersatzzahlung in Tarifverträgen für Berufsgruppen mit niedrigen Löhnen. Gewährleistung berufsbezogener Rechte; kein Verlust von Sozialversicherungs- oder Rentenansprüchen während des Familienurlaubs.
	Wer hat Anspruch auf den Urlaub?	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung 	Berücksichtigung der Vielfalt der Familien in den nationalen Rechtsvorschriften durch die Umsetzung der Richtlinie („gleichwertiges zweites Elternteil“).
ELTERNURLAUB Ein individueller Anspruch auf 4 Monate Elternurlaub, von denen zwei Monate zwischen den Eltern nicht übertragbar sind und bezahlt werden. Die Mitgliedstaaten legen die Höhe des Entgelts und die Altersgrenze für das Kind fest.	Wie viel von dem Urlaub ist nicht übertragbar?	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung www.leavenetwork.org 	Lobbyarbeit für 4 Monate nicht übertragbaren Urlaub. Gegebenenfalls sollte die Lobbyarbeit für die vollständige Nichtübertragbarkeit von Elternurlaub jeglicher Dauer in Betracht gezogen werden.
	Wie hoch ist der Vergütungssatz der Ersatzzahlung?	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung Sozialversicherungsträger 	Bei der Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist darauf zu achten, dass die Ersatzzahlung auf dem Niveau des Krankengeldes liegt und sich auf mindestens 66 % des Verdienstes beläuft. Anstreben einer höheren Ersatzzahlung in Tarifverträgen für Berufsgruppen mit niedrigen Löhnen.
	Wer hat Anspruch auf den Urlaub?	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung 	Berücksichtigung der Vielfalt der Familien in den nationalen Rechtsvorschriften durch die Umsetzung der Richtlinie („gleichwertiges zweites Elternteil“).
	Wie hoch ist die Altersgrenze für das Kind?		Lobbyarbeit für eine Altersgrenze von 12 Jahren oder mehr.

<p>PFLEGEURLAUB Arbeitnehmer, die Angehörige betreuen, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen pflegebedürftig sind oder Unterstützung benötigen, können einen Pflegeurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr in Anspruch nehmen. Die Mitgliedstaaten können einen anderen Bezugszeitraum verwenden, den Urlaubsanspruch einer Einzelfallprüfung unterziehen und zusätzliche Bedingungen für die Ausübung dieses Rechts festlegen.</p>	<p>Wer hat Anspruch auf den Urlaub?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung 	<p>Berücksichtigung der Vielfalt der Familien in den nationalen Rechtsvorschriften, sofern dies noch nicht vorgesehen ist, bei der Umsetzung der Richtlinie („gleichwertiges zweites Elternteil“).</p> <p>Bekanntnis zu Tarifverträgen, die die Vielfalt der Familien anerkennen, wie z.B. die Rechte von Alleinerziehenden, Adoptiveltern und gleichgeschlechtlichen Eltern</p>
	<p>Dauer des Anspruchs?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung 	<p>Lobbyarbeit für mindestens 12 Arbeitstage pro Jahr, damit der Urlaub der Betreuer in Vollzeit, Teilzeit oder bei Bedarf genommen werden kann.</p>
	<p>Vergütungssatz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung 	<p>Lobbyarbeit für einen klaren Verweis auf eine Vergütung, die mindestens so hoch ist, wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. in jedem Fall nicht unter 66% des letzten Nettoeinkommens.</p>
	<p>Unterstützende Maßnahmen für Pflegende?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung; Sozialversicherungssystem 	<p>Einführung vollständiger Rentenansprüche für den Pflegeurlaub, einschließlich Maßnahmen in Bezug auf den Beschäftigungsschutz und Ausbildung und Zertifizierung von Personen, die ihre berufliche Laufbahn aufgrund der Betreuung von Familienangehörigen für längere Zeit unterbrochen haben.</p>

Anspruch nach der neuen Richtlinie	Was ist zu überprüfen?	Informationsquellen	Zu ergreifende Maßnahmen
<p>FLEXIBLE ARBEITSREGELUNG</p> <p>Recht der Eltern von Kindern und von Pflegenden, eine Anpassung ihrer Arbeitsarrangements zu beantragen, einschließlich der Möglichkeit der Telearbeit, flexiblen Arbeitsregelungen oder verkürzten Arbeitszeiten. Es besteht keine Verpflichtung für den Arbeitgeber, die gewünschte Änderung zu gewähren.</p>	<p>Bis zu welchem Alter des Kindes haben die Arbeitnehmer das Recht, flexible Arbeitsbedingungen zu beantragen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung / bestehende Tarifverträge 	<p>Lobbyarbeit für mindestens 12 Jahre mit der Möglichkeit einer Erhöhung des Alters, wenn das Kind eine Behinderung oder chronisch krank ist.</p>
	<p>Wer hat Anspruch auf eine flexible Arbeitsregelung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Gesetzgebung 	<p>Dabei sollten so viele Gruppen von Arbeitnehmern wie möglich einbezogen werden, einschließlich unter anderem Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen.</p>
	<p>Wer nutzt die flexible Arbeitsregelung (Geschlechtergleichgewicht)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eurostat „Anstieg der Teilzeitbeschäftigung“, Daten auf nationaler Ebene 	<p>Die Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine sehr geschlechtsspezifische Praxis, und eine der größten Herausforderungen für teilzeitbeschäftigte Frauen ist die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung. Daher sollten flexible Arbeitsregelungen vollständig umkehrbar sein.</p>
	<p>Wird die Flexibilität von den Arbeitnehmern kontrolliert (z.B. Recht auf Abschalten)?</p>		<p>Aufnahme des „Rechts auf Abschalten“ in Tarifverträgen.</p>
<p>SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG UND ENTLASSUNG IM ZUSAMMENHANG MIT PFLEGEURLAUBEN</p>	<p>Wie kann man seine Rechte rechtlich geltend machen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> EQUINET, das Europäische Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, umfasst 49 Organisationen aus 36 europäischen Ländern, die befugt sind, Diskriminierung aus den verschiedensten Gründen zu bekämpfen. 	<p>Lobbyarbeit für ein allgemeines Recht auf Nichtdiskriminierung aufgrund der Übernahme von Pflegeaufgaben. Prüfung der Einleitung strategischer Rechtsstreitigkeiten, sofern dies erforderlich sein sollte</p>

<p>ERBRINGUNG VON FORMELLEN PFLEGELEISTUNGEN</p>	<p>Wie ist die aktuelle Situation in Bezug auf Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Qualität der Pflegedienste?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Barcelona-Ziele</u> • <u>Europäisches Netzwerk für Sozialpolitik (ESPN) Studie über Langzeitpflege (LTC)</u> 	<p>Lobbyarbeit zur Verbesserung der Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Erschwinglichkeit und Qualität von öffentlich finanzierten Pflegeeinrichtungen und -dienstleistungen.</p>
<p>WIRTSCHAFTLICHE HEMMNISSE</p>	<p>Besteuerung (z.B. „zweiter Verdienen“)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung 	<p>Lobbyarbeit für die Individualisierung der Besteuerung, z.B. Änderung der Steuerpolitik: Abkehr vom zweiten Verdienen, der höhere Steuern zahlt.</p>
	<p>Mitarbeitervergünstigungen</p>		<p>Familienurlaub sollte sich nicht auf die Fähigkeit der Arbeitnehmer auswirken, nach dem Urlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren bzw. sollte die Karriere, Löhne und Rentenansprüche nicht negativ beeinflussen.</p>
<p>ENTKOPPLUNG DER RECHTE VOM ARBEITSTATUS</p>	<p>Welche Rechte haben Selbständige in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?</p> <p>Gibt es noch weitere Gruppen von Arbeitnehmern, die nicht in den Genuss der aktuellen und zukünftigen Rechtsvorschriften kommen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung 	<p>Lobbyarbeit für die soziale Sicherheit (Rente/Gesundheit), die vom Arbeitsleben getrennt werden soll.</p>
<p>ALLEINERZIEHENDE</p>	<p>Schneiden Alleinerziehende in Bezug auf Auszeiten für Pflegeaufgaben schlechter ab? Welche Rechte haben Alleinerziehende?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gesetzgebung 	<p>Sicherstellen, dass Tarifverträge Work-Life-Balance-Maßnahmen beinhalten, die einen Gerechtigkeitsaspekt umfassen, so dass sie alle Arbeitnehmer unterstützen (z.B. Teilzeitbeschäftigte; Arbeiter; Alleinerziehende).</p>





ABSCHNITT **D**

ANHANG





DIESER ABSCHNITT ENTHÄLT INFORMATIONEN ÜBER DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER. ER GIBT EINEN DETAILLIERTEN ÜBERBLICK ÜBER DIE BESTEHENDEN RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE, WAS FÜR VERGLEICHE HILFREICH IST. DER ZWEITE TEIL DES ANHANGS ENTHÄLT LINKS ZU RELEVANTEN QUELLEN.

/ BESTEHENDE RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN IN DEN MITGLIEDSTAATEN

Aufgrund der laufenden Änderungen in den Mitgliedstaaten ist es wichtig, bei der Ausarbeitung einer Umsetzungsstrategie die **nationalen Rechtsvorschriften** über die verschiedenen familienbezogenen Beurlaubungen zu konsultieren, um mehr über die Besonderheiten der einzelnen Länder zu erfahren, wie beispielsweise die Obergrenzen für den Geldbetrag, der während familienbezogener Beurlaubungen gezahlt wird. Andere Quellen für Informationen auf Länderebene umfassen unter anderem [Das internationale Netzwerk für Urlaubsrichtlinien](#), das jährliche Länder-Updates sowie länderübergreifende Tabellen bereitstellt. Auch der Überblick der [Europäischen Beobachtungsstelle zur sozialen Lage](#) (OSE) von 2018 über die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist nützlich. Der Bericht von [EUROFOUND](#) mit dem Titel „Report on Work-Life Arrangements and Flexible Work“ (Bericht über die Lebensarbeitszeitgestaltung und flexible Arbeit), der für den EU-Vorsitz im Jahr 2017 erstellt wurde, ist eine wertvolle Ressource.

/ VATERSCHAFTSURLAUBSANSPRÜCHE IN DEN MITGLIEDSTAATEN

Seit 2018 gibt es in allen EU-Mitgliedstaaten einen bezahlten Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, entweder in den Monaten um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes und/oder nach diesem Zeitpunkt. Dies ist jedoch in allen Ländern kein individueller Anspruch der Väter sondern der Familie. Manchmal hängt der Anspruch eines Vaters vom Anspruch der Mutter ab. Häufig sind Teilperioden des „Elternurlaubs“ oder des „Erziehungsurlaubs“ zwischen den Eltern übertragbar, und in einigen Fällen muss die Mutter ihre Zustimmung geben, damit der Anspruch auf den Vater übertragen werden kann.³⁷ Tabelle 1 Der Abschnitt „Vaterschaftsurlaub in der EU-28“ gibt einen Überblick über die Lage im April 2018.

³⁷ Eurofound (2019), Parental and paternity leave - Uptake by fathers, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18087en.pdf

TABELLE 2.

VATERSCHAFTSURLAUB IN DER EU-28

Land	Übersicht über Urlaubszeiten	Dauer des Urlaubs nach der Geburt (Wochen oder Tage)	Bezahlter Urlaub	Gut bezahlt	Flexibilität
Österreich					
Privater Sekt.	X	-	-	-	-
Öffentl. Sekt.	S	4	Keine	Keine	Keine
Belgien	SAP; OB (3 Tage)	2	2	2*	2,3
Bulgarien	SAP	15 Tage	15 Tage	15 Tage*	Keine
Kroatien	X	-	-	-	-
Zypern	SAP	2	2	2	3
Tschechische Republik	SAP	7 Tage	7 Tage	7 Tage	3
Dänemark	SAP	2	2	2*	3
Estland	SAP	2	2	2*	2,3
Finnland³⁸	SAP	9	9	9	2,3
Frankreich	SAP	2,2	2,2	2,2*	3
Deutschland	X				
Griechenland					
Privater Sekt.	SAP	2 Tage	2 Tage	2 Tage	Keine
Öffentl. Sekt.	SAP	2 Tage	2 Tage	2 Tage	Keine
Ungarn	SAP	1	1	1	3,4
Irland	SP	2	2	Keine	3
Italien³⁹	SAP; OB (4 Tage)	4 Tage	4 Tage	4 Tage	2,3,5
Lettland	SAP	10 Tage	10 Tage	10 Tage	3
Litauen	SAP	4	4	4*	3
Luxemburg⁴⁰	X; []	-	-	-	
Malta					
Privater Sekt.	SAP	1 Tag	1 Tag	1 Tag	4
Öffentl. Sekt.	SAP	5 Tage	5 Tage	5 Tage	3
Niederlande⁴¹	SAP	2 Tage	2 Tage	2 Tage	3
Polen	SAP	2	2	2	2,3
Portugal⁴²	X				
Rumänien⁴³	SAP	5 bis 15 Tage	5 bis 15 Tage	5 bis 15 Tage	
Slowakei	X				
Slowenien⁴⁴	SAP	30 Tage	30 Tage	30 Tage*	2
Spanien⁴⁵	SAP	8	8	8*	3,4
Schweden	SAP	10	10	10*	3,4
Vereinigtes Königreich	SP	1 oder 2 Tage	1 oder 2 Tage	Keine	3

³⁸ Finnland: Ersatzzahlung in Höhe von 70 Prozent des Verdienstes, aber ab einem bestimmten Betrag wird der Prozentsatz reduziert.

³⁹ Italien: Ein weiterer eintägiger Vaterschaftsurlaub kann in Anspruch genommen werden, wenn die Mutter zustimmt, diese Tage aus ihrem Mutterschaftsurlaub zu übertragen. Darüber hinaus können Väter in Ausnahmefällen, z.B. beim Tod oder bei schwerer Krankheit der Mutter, drei Monate bezahlten Urlaub nehmen.

⁴⁰ Luxemburg: Es gibt keinen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub, obgleich Väter zehn Tage gut bezahlten Urlaub „aufgrund außergewöhnlicher Umstände“ in Anspruch nehmen können.

⁴¹ Niederlande: In den ersten 4 Wochen nach der Geburt können 3 Tage Elternurlaub genommen werden. Dieser Urlaub ist in der Übersicht zum Elternurlaub enthalten.

⁴² Portugal: Im Gesetz ist nicht von Vaterschaftsurlaub die Rede sondern von einem „nur vom Vater in Anspruch genommenen Elternurlaub“. Dieser Urlaub ist in der Übersicht zum Elternurlaub enthalten.

⁴³ Rumänien: Der gesetzliche Urlaub wird nur für fünf Tage gewährt, aber 10 zusätzliche Tage können gewährt werden, wenn der Vater nur für das erste Kind einen Säuglingskurs absolviert hat.

⁴⁴ Slowenien: Ersatzzahlung in Höhe von 90 Prozent des durchschnittlichen Monatsverdienstes; nicht alle Einkünfte, ausgehend von welchen Elternurlaubszahlungen berechnet werden, gelten als Grundverdienst (z.B. Zulagen und sonstige Einkünfte, die zusätzlich zum Grundverdienst bezahlten werden).

⁴⁵ Spanien: Seit April 2019 beträgt der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub 8 Wochen. 2 Wochen direkt nach der Geburt sind obligatorisch, und die restlichen 6 Wochen können an einem Stück genommen werden, bis das Kind 12 Monate alt ist.

ERKLÄRUNG: ZUSAMMENFASSUNG DES VATERSCHAFTSURLAUBS IN DER EU-28

X: kein gesetzlicher Anspruch

S: gesetzlicher Anspruch, aber unbezahlt

SP: gesetzlicher Anspruch, ein bestimmter Zeitraum wird bezahlt, aber entweder pauschal oder (falls einkommensabhängig) in Höhe von weniger als 66% der Vergütung für den gesamten oder einen großen Teil des Zeitraums

SAP: gesetzlicher Anspruch, angemessen bezahlt für den gesamten oder den größten Teil des Zeitraums (66% der Vergütung oder mehr)

OB: ein Teil oder die gesamte Dauer des Vaterschaftsurlaubs ist obligatorisch.

*****: Obergrenze für einkommensabhängige Zahlungen.

Eckige Klammern []: Väter können zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes eine andere Art von Urlaub in Anspruch nehmen, es gibt jedoch keinen gesonderten Vaterschaftsurlaub.

Bezahlter Gesamtbetrag: Die Zahlung kann pauschal und/oder einkommensabhängig sein. Die Höhe der Pauschalzahlungen im Verhältnis zum individuellen Einkommen variiert von Land zu Land und manchmal auch innerhalb eines Landes.

Gut bezahlt: Einkommensabhängige Zahlung in Höhe von mindestens 66% des Verdienstes

Flexibilität: 1 – Der Urlaub kann für einen kürzeren Zeitraum mit einer höheren Zahlung oder für einen längeren Zeitraum mit einer niedrigeren Zahlung genommen werden; 2 – Der Urlaub kann in einem Zeitblock oder mehreren Zeitblöcken genommen werden; 3 – Der Urlaub kann jederzeit während eines definierten Zeitraums nach der Geburt genommen werden; 4 – Bei Mehrlingsgeburten und Großfamilien wird die Dauer verlängert; 5 – Der Urlaub kann im Falle von Krankheit der Mutter oder Tod verlängert werden.



/ BESTIMMUNGEN ZUM ELTERNURLAUB IN DEN MITGLIEDSTAATEN

Gemäß der Richtlinie sind *mindestens zwei der vier Monate des Elternurlaubs nicht* von einem Elternteil auf einen anderen *übertragbar* und *werden* in einer von den Mitgliedstaaten festzulegenden Höhe *ersetzt*. Derzeit haben 15 EU-Länder einen Urlaub, der den Vätern vorbehalten ist. Außerdem bieten 14 Mitgliedstaaten einen gut bezahlten Elternurlaub, wobei jedoch dieser Zeitraum des gut bezahlten Urlaubs nur in 10 Mitgliedstaaten mindestens 8 Wochen beträgt.

Die Inanspruchnahme des **Elternurlaubs** seitens der Väter ist nachweislich viel höher, wenn der Urlaub ihr individuelles und nicht übertragbares Recht ist.

Tabelle 3. Die Tabelle „Anspruch auf Elternurlaub in der EU-28“ (angepasst ausgehend von leavenetwork.org) gibt einen Überblick über die Situation im April 2018.

TABELLE 3.

ANSPRUCH AUF ELTERNURLAUB IN DER EU-28

Land	Übersicht über Urlaubszeiten	Familien zur Verfügung stehender Elternurlaub nach der Geburt ohne Erziehungsurlaub (Monate)			Art des Urlaubsanspruchs (nur Urlaub, nicht inkl. Zahlung)	Anreiz für den Vater, den Urlaub zu nehmen	Flexibilität
		Gesamt	Bezahlt	Gut bezahlt			
Österreich⁴⁶	SAP	24,0	>>14,0	>>14,0	Familie	Partnerschaftsbonus bei gleicher Beteiligung der Eltern (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
Belgien	SP; +	8,0	8,0	x	Individuell; nicht übertragbar		1; 2; 5; 6; 7a
Bulgarien	SP	12,0	12,0	x	Familie		
Kroatien⁴⁷	SP; +	8,0	8,0 bis 16,0	x	Individuell; teilweise übertragbar	Zusätzliche 2 Monate, wenn beide Elternteile den Urlaub nehmen	1; 2; 5; 6; 7a
Zypern	S	18	x	x	Individuell; nicht übertragbar ⁴⁸		2; 6
Tschechische Republik⁴⁹	SAP	>>36	[6 bis 48,0]	[24,0*]	Individuell; übertragbar		3; 7a

⁴⁶ Österreich: Seit 2017 gibt es entweder das einkommensabhängige Elterngeld (80 Prozent des Verdienstes für 12 bis 14 Monate) oder ein flexibles Zahlungssystem („Kinderbetreuungsgeld-Konto“), bei dem die Eltern über einen bestimmten Zeitraum einen Gesamtbetrag von rund 15.449 Euro (wenn beide Elternteile teilnehmen, muss der andere Elternteil mindestens 20 Prozent der Gesamtdauer des Urlaubs nehmen) oder 12.366 Euro (wenn nur ein Elternteil beteiligt ist) erhalten können.

⁴⁷ Kroatien: Bei Zwillingen oder anderen Mehrlingsgeburten bzw. ab dem dritten Kind haben die Eltern Anspruch auf Urlaub, bis das (die) Kind(er) 36 Monate alt ist (sind) mit einer Ersatzzahlung in Höhe von 100 Prozent des Verdienstes; die Obergrenze für den Zeitraum von 12 bis 36 Monaten ist niedriger als für die ersten sechs Monate des Elternurlaubs.

⁴⁸ Zypern: In den Fällen, in denen ein Elternteil mindestens zwei (2) Wochen Elternurlaub genommen hat, kann er/sie zwei (2) Wochen vom Rest der Gesamtdauer des Urlaubs auf den anderen Elternteil übertragen.

⁴⁹ Tschechische Republik: Jeder Elternteil kann Urlaub nehmen, bis das Kind 36 Monate alt ist, aber nur ein Elternteil kann Elterngeld erhalten, das allen Familien gezahlt wird, unabhängig davon, ob Urlaub genommen wird oder nicht, und bis das Kind 48 Monate alt ist. Die Leistung kann für den gesamten Zeitraum zu einem niedrigeren Prozentsatz oder für einen kürzeren Zeitraum zu 70 Prozent des Verdienstes bezogen werden, wobei in diesem Fall jedoch eine niedrigere Obergrenze gilt.

Dänemark ⁵⁰	SAP	11,1	7,4 bis 14,7	7,4*	Individuell; nicht übertragbar		1; 3; 5; 7a
Estland	SAP	>>36,0	[>>36,0]	[14,5*]	Familie		2; 4
Finnland ⁵¹	SAP; +	6,1	6,1	6,1	Familie		1; 2; 6
Frankreich ⁵²	SP	>>36,0	[>>36,0]	x	Individuell; nicht übertragbar	Längere Zeit der Zahlungen, wenn beide Elternteile einen Teil des Urlaubs nehmen	1; 6; 7a
Deutschland ⁵³	SAP	72,0	28,0	14,0	Individuell; nicht übertragbar	Bonusurlaub, wenn sich die Eltern den Urlaub teilen	1; 2; 5; 7a
Griechenland ⁵⁴							
Privater Sektor	S	8,0 x x	x	x	Individuell; nicht übertragbar		2; 5; 6
Öffentlicher Sektor	S	120 ⁵⁵	x	x	Individuell; nicht übertragbar		5
Ungarn ⁵⁶	SAP; +	>>36,0	>>36,0	24,0*	Familie		1, 4, 6
Irland	S	8,4	x	x	Individuell; nicht übertragbar		2; 5; 6, 7a
Italien	SP	11	11	x	Individuell; nicht übertragbar	Bonusurlaub, wenn sich die Eltern den Urlaub teilen	1; 2; 5; 6; 7a
Lettland ⁵⁷	SP	36	18 ⁵⁸	x	Individuell; nicht übertragbar		3; 5; 7a
Litauen ⁵⁹	SP	>>36,0	>>24,0	>>12,0*	Familie		4; 6
Luxemburg ⁶⁰	SAP	12,0	12,0	8,0	Individuell; nicht übertragbar		1; 3; 7a

⁵⁰ Dänemark: Eltern können sich für einen kürzeren, höher bezahlten Elternurlaub oder einen längeren, niedriger bezahlten Urlaub entscheiden; jeder Elternteil hat Anspruch auf 32-46 Wochen Elternurlaub, aber der Gesamtzeitraum darf 32-46 Wochen pro Familie nicht überschreiten

⁵¹ Finnland: Ersatzzahlung in Höhe von 70-75 Prozent des Verdienstes, aber ab einem bestimmten Betrag wird der Prozentsatz reduziert.

⁵² Frankreich: Bei Familien mit einem Kind: Zahlung bis zum Alter von 12 Monaten, wenn beide Elternteile sich den Urlaub teilen; bei zwei oder mehr Kindern: Zahlung bis das jüngste Kind 36 Monate alt ist, wenn beide Elternteile sich den Urlaub teilen.

⁵³ Deutschland: Die einkommensabhängige Ersatzzahlung variiert zwischen 65 und 67 Prozent.

⁵⁴ Griechenland: Neben dem hier dargestellten Elternurlaub können Eltern das Recht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit als vollbezahlten Vollzeiturlaub von 3¼ Monaten (Privatsektor) oder neun Monaten (öffentlicher Sektor) in Anspruch nehmen; ferner werden ab dem dritten Kind im öffentlichen Sektor drei Monate Elternurlaub gezahlt.

⁵⁵ Griechenland: 5 Jahre pro Elternteil.

⁵⁶ Ungarn: Der Urlaub nach der Geburt umfasst zwei Arten von Elternurlaub, eine mit einer Pauschalvergütung (bis zu drei Jahre), die andere mit einer höheren einkommensabhängigen Vergütung (bis zu zwei Jahre, gefolgt von einer Pauschalvergütung für das dritte Jahr). In Familien mit drei oder mehr Kindern kann ein Elternteil bis zum vollendeten achten Lebensjahr niedrig vergüteten Urlaub nehmen; dies ist in der Spalte "Dauer des Urlaubs nach der Geburt" nicht enthalten. Eltern können nach Ablauf des sechsmonatigen Lebensjahres arbeiten und dennoch weiterhin Leistungszahlungen erhalten.

⁵⁷ Lettland: Nur ein Elternteil kann eine Ersatzzahlung erhalten. Wenn ein Elternteil sich dafür entscheidet, die Leistung bis zum ersten Geburtstag eines Kindes zu beziehen, beläuft sich die Zahlung auf 60 Prozent des Verdiensts. Wenn ein Elternteil sich dafür entscheidet, die Leistung innerhalb der ersten 18 Lebensmonate eines Kindes zu beziehen, beläuft sich die Ersatzzahlung auf 43,75 Prozent des Verdienstes für diesen Zeitraum.

⁵⁸ 3 Lettland: Nur ein Elternteil kann eine Ersatzzahlung erhalten. Wenn ein Elternteil sich dafür entscheidet, die Leistung bis zum ersten Geburtstag eines Kindes zu beziehen, beläuft sich die Zahlung auf 60 Prozent des Verdiensts. Wenn ein Elternteil sich dafür entscheidet, die Leistung innerhalb der ersten 18 Lebensmonate eines Kindes zu beziehen, beläuft sich die Ersatzzahlung auf 43,75 Prozent des Verdienstes für diesen Zeitraum.

⁵⁹ Litauen: 12 Monate Urlaub bei vollem Verdienstaussgleich bis zu einer Obergrenze; oder 24 Monate auf einem niedrigeren einkommensabhängigen Niveau (70 Prozent für das erste Jahr, 40 Prozent für das zweite Jahr).

⁶⁰ Luxemburg: Basierend auf der Annahme, dass vollzeitbeschäftigte Eltern einen Vollzeiturlaub in Anspruch nehmen (es gibt andere verfügbare Optionen). Vergütet mit einer relativ großzügigen Pauschale (nicht als Lohnersatz).

Malta							
Privater Sektor	S	8,0	x	x	Individuell; nicht übertragbar		2; 5
Öffentlicher Sektor	S;+	12,0	x	x	Familie		2; 5
Niederlande⁶¹	S	12,0	x	x	Individuell; nicht übertragbar	-	(2); 5; 6; 7a
Polen⁶²	SAP; +	7,4	7,4	7,4	Familie		1; 2; 3; 4; 7a
Portugal⁶³	SAP; +; OB (15 Tage)	13,0	13,0	7,0	Familie u, individuell; nicht übertragbar	Bonusmonat; obligatorische Tage	1; 3; 5; 7b
Rumänien⁶⁴	SAP	12 bis 24	12 bis 24	12 bis 24	Familie u, individuell; nicht übertragbar	1 Monat muss auf den anderen Elternteil übertragen werden	5; 6; 7b
Slowakei	SP	>>36,0	[>>36,0]	x	Familie		3; 6
Slowenien	SAP	8,6	8,6	8,6*	Individuell; übertragbar		1; 2; 4; 5; 6; 7b
Spanien⁶⁵	S	>>36	x	x	Individuell; nicht übertragbar		2; 6; 7a
Schweden⁶⁶	SAP	>>18	15,9	12,9*	Familie u, individuell; teilweise übertragbar		1; 2; 3; 5; 6; 7b
UK⁶⁷	S ⁶⁸	4,	x	x	Individuell; nicht übertragbar		5; 6; 7a

⁶¹ Niederlande: Eltern haben Anspruch einen Urlaub über die 26-fache Zeit ihrer Wochenarbeitszeit; 12 Monate, wenn beide Elternteile einen Vollzeit Arbeitsplatz von 38 Stunden pro Woche haben, was einem Urlaub von 988 Stunden (=26 Wochen oder sechs Monate) entspricht.

⁶² Polen: Die Höhe der Vergütung während des Elternurlaubs kann 80 Prozent oder 60 Prozent des Verdienstes betragen, je nach Wahl der Mutter während des Mutterschaftsurlaubs; wenn sich eine Mutter für eine 100-prozentige Zahlung während des Mutterschaftsurlaubs entscheidet, wird der Elternurlaub mit 60 Prozent vergütet; wenn sie sich für eine 80-prozentige Zahlung während des Mutterschaftsurlaubs entscheidet, dann wird der Elternurlaub ebenfalls mit 80 Prozent vergütet. Der Zugang zum Elternurlaub hängt auch davon ab, dass die gesamten sechs Monate des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch genommen werden.

⁶³ Portugal: Der Urlaub in dieser Tabelle entspricht dem, was im Länderbericht als Ersturlaub, nur Vater und zusätzlicher Elternurlaub bezeichnet wird.

⁶⁴ Rumänien: Eltern (in der Regel Mütter) können entweder einen Zeitraum von 12 bis 24 Monaten Elternurlaub wählen (sofern kein Strafmonat berechnet wird, d.h. sofern der andere Elternteil in den ersten 12 Monaten mindestens einen Monat Urlaub nimmt), die beide mit 85 Prozent des Verdienstes vergütet werden; für ein Kind mit einer Behinderung beträgt dieser Zeitraum 36 Monate. Sowohl Mütter als auch Väter können von einem Arbeitsmarktanreiz profitieren, der darauf abzielt, die Urlaubszeit zu verkürzen.

⁶⁵ Spanien: Jeder Elternteil hat Anspruch auf Urlaub bis zum dritten Geburtstag eines Kindes.

⁶⁶ Schweden: Der bezahlte Elternurlaub beträgt 480 Tage; er wird deshalb in Tagen angegeben, um auf die Möglichkeit einer flexiblen Nutzung hinzuweisen und diese zu fördern (z.B. kann ein Elternteil für jede Kalenderwoche fünf bezahlte Urlaubstage nehmen). Darüber hinaus hat jeder Elternteil Anspruch auf unbezahlten Urlaub, bis das Kind 18 Monate alt ist.

⁶⁷ 5 Vereinigtes Königreich: Dies umfasst nicht den kürzlich eingeführten „Gemeinsamen Elternurlaub“, der eigentlich eine Form des übertragbaren Mutterschaftsurlaubs ist, bei dem die Mutter den größten Teil ihres Mutterschaftsurlaubs auf einen Partner übertragen kann, wenn sie dies wünscht. Es wird nur der tatsächliche Elternurlaub berücksichtigt, d.h. Urlaub, der ein individuelles und nicht übertragbares Recht für jeden Elternteil ist.

⁶⁸ Vereinigtes Königreich: Der Urlaubsanspruch beträgt 18 Wochen pro Elternteil, es können jedoch nur vier Wochen Urlaub pro Jahr in Anspruch genommen werden, d.h. die vollen 18 Wochen zu nehmen, bedeutet vier Wochen Urlaub pro Jahr für drei Jahre. Der neu eingeführte 'Gemeinsame Elternurlaub' ist hier nicht enthalten, da es sich eigentlich um einen Mutterschaftsurlaub handelt, den die Mutter auf den Vater übertragen kann; er ist als solcher in der Vergleichstabelle zum Mutterschaftsurlaub enthalten.

ERKLÄRUNG: ZUSAMMENFASSUNG DES ELTERNURLAUBS IN DER EU-28

X kein gesetzlicher Anspruch

S: gesetzlicher Anspruch, aber unbezahlt

SP: gesetzlicher Anspruch, ein bestimmter Zeitraum wird bezahlt, aber entweder pauschal oder (falls einkommensabhängig) in Höhe von weniger als 66% der Vergütung für den gesamten oder einen großen Teil des Zeitraums

SAP: gesetzlicher Anspruch, angemessen bezahlt für den gesamten oder den größten Teil des Zeitraums (66% der Vergütung oder mehr)

OB: ein Teil oder die gesamte Dauer des Elternurlaubs ist obligatorisch.

+: Zeitraum der zusätzlichen "Kinderbetreuung" oder eines anderen Urlaubs, der nach Ablauf des Elternurlaubs zur Verfügung steht; dieser Urlaub ist in den folgenden Spalten nicht enthalten, wird jedoch in der nachstehenden Tabelle "Gesamter gesetzlicher Urlaub" aufgeführt.

Gesamtbetrag des nach der Geburt verfügbaren **Elternurlaubs** für die Familie: Der Urlaub kann entweder (i) als Zeitraum (z.B. 12 Monate) oder (ii) bis zum Erreichen eines bestimmten Alters (z.B. bis zum dritten Geburtstag eines Kindes) gewährt werden.

>> : (ii) z.B. in Österreich kann der Urlaub genommen werden, bis das Kind 24 Monate alt ist; in diesen Fällen, in denen der Anspruch "individuell" ist, kann jeder Elternteil Urlaub nehmen, bis das Kind dieses Alter erreicht. Wenn kein 8 aufgeführt ist, dann ist der Urlaub (i) und es wird der gesamte Urlaub, der beiden Elternteilen zur Verfügung steht, gewährt.

Bezahlt: Die Zahlung kann pauschal und/oder einkommensabhängig erfolgen. Die Höhe der Pauschalzahlungen im Verhältnis zum individuellen Einkommen variiert von Land zu Land und manchmal auch innerhalb eines Landes.

Gut bezahlt: Einkommensabhängige Zahlung in Höhe von 66% des Verdienstes oder mehr.

X: nicht bezahlt oder nicht gut bezahlt.

*****: Obergrenze für einkommensabhängige Zahlungen.

Eckige Klammern – []: Alle Eltern mit einem Kleinkind erhalten eine Zahlung, unabhängig davon, ob sie den Urlaub in Anspruch nehmen oder nicht.

Art des Urlaubs: Es gibt hier zwei Arten. Erstens kann der Urlaub ein „Familien-“ oder „ein individueller Anspruch“ sein; und ein „individueller Anspruch“ kann nicht übertragbar (d.h. wenn die Person ihren Anspruch nicht in Anspruch nimmt, geht er verloren) oder „übertragbar“ (d.h. die Person kann ihren Anspruch ganz oder teilweise auf eine andere Person, in der Regel den anderen Elternteil, übertragen) sein.

Anreiz für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Vater: Der „Anteil des Vaters“ bezeichnet einen grundlegenden individuellen Anspruch, den nur Väter nutzen können (d.h. der nicht übertragbar ist) und der „gut bezahlt“ ist (Definition siehe oben). „Bonusmonate“ bezeichnet einen bezahlten Urlaub, der zusätzlich zum bezahlten Grundanspruch gewährt wird und der verfügbar wird, wenn der bezahlte Grundurlaub von beiden Elternteilen geteilt wird (d.h. wenn jeder Elternteil mindestens einen Teil des bezahlten Grundurlaubs in Anspruch nimmt).

Flexibilität: 1 – Urlaub kann in Vollzeit oder Teilzeit genommen werden (d.h. die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten oder eine sonstige Regelung mit reduzierter Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen); 2 – Urlaub kann in einem einzigen Zeitblock oder in mehreren Blöcken genommen werden; 3 – Urlaub kann für einen kürzeren Zeitraum mit einer höheren gezahlten Leistung oder für einen längeren Zeitraum mit einer niedrigeren Leistung in Anspruch genommen werden; 4 – Urlaub kann auf einen Nicht-Elternteil übertragen werden; 5 – Urlaub kann ganz oder teilweise jederzeit genommen werden, bis ein Kind ein bestimmtes Alter erreicht; 6 – sonstige Regelungen, einschließlich zusätzlichen Urlaub bei Mehrlingsgeburten oder schwerer Krankheit/ Behinderung; 7a -- beide Eltern können den gesamten Urlaub zum selben Zeitpunkt nehmen; 7b – beide Eltern können einen Teil des Urlaubs zum selben Zeitpunkt nehmen. Klammern zeigen an, dass die Option der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Die in Klammern gesetzten Zahlen zeigen eine Option an, die mit der Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden kann.

WICHTIGSTE INFORMATIONSQUELLEN

EUROPÄISCHE KOMMISSION

- Themenblatt: A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers (2019)
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>
- Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers - Final Report (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17646&langId=en>
- Impact assessment accompanying Proposal for a Directive on work-life balance for parents and carers (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17621&langId=en>
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes>

EUROPÄISCHES PARLAMENT

- A new directive on work life balance (2019)
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2018)614708)
- Sehr nützliche Datenbank über alle Standpunkte zur Richtlinie sowie Statistiken und Argumente für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
<https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>

RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU für Eltern und pflegende Angehörige: Rat erlässt neue Vorschriften
<https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

EUROFOUND

- Parental and paternity leave – Uptake by fathers (2019)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>
- Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union (2017)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- AD Hoc EUROPEAN ALLIANCE for a Better Work-Life Balance (2018): Lobbying Letter to the European Council
<https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>
- Beobachtungsstelle zur sozialen Lage (OSE)
https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf
- Europäischer Gewerkschaftsbund EGB
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>
- Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD)
https://www.epso.org/sv/search/policies/work-life-balance-o?mefibs-form-autocomplete-search_api_views_fulltext=&mefibs-form-autocomplete-mefibs_block_id=autocomplete





Bld du Roi Albert II, 5,
B - 1210 Brüssel
T: +32 2 224 0 447
M: +32 478 45 00 30
etuc@etuc.org
www.etuc.org