

EUROPÄISCHES NETZWERK
VON RECHTSEXPERTINNEN UND
RECHTSEXPERTEN AUF DEM GEBIET DER
GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND
MÄNNERN

Die Umsetzung der Elternurlaubsrichtlinie Directive 2010/18 in 33 europäischen Ländern



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Justiz und Verbraucher
Direktion D – Gleichstellung
Referat JUST/D1 – Gleichstellungsrecht

*Europäische Kommission
B-1049 Brüssel*

EUROPÄISCHES NETZWERK VON RECHTSEXPERTINNEN UND RECHTSEXPERTEN AUF DEM
GEBIET DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Umsetzung der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18 in 33 europäischen Ländern

Zusammenfassung

Maria do Rosário Palma Ramalho,
Petra Foubert und
Susanne Burri

Manuskript abgeschlossen im Februar 2015.

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen befinden sich soweit wie möglich auf dem Stand vom 7. April 2014.

Ins Deutsche übersetzt von Gundi Roth.

Produktion

Susanne Burri

Titia Hijmans van den Bergh

Klaartje Hoeberechts

Alice Welland

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

RECHTLICHER HINWEIS

Dieser Bericht wurde für die Europäische Kommission erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Diese Publikation wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Rahmenprogramms PROGRESS in Auftrag gegeben (Beschluss 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 315/1 vom 5.11.2006).

Für weitere Informationen zu PROGRESS siehe:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=de>

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

ISBN: 978-92-79-45840-8

DOI: 10.2838/412670

© Europäische Union, 2015

© Bild: www.morguefile.com

Inhalt

Mitglieder des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern	ii
Teil I	
Zusammenfassung	1
1. Ziel und Anwendungsbereich des Berichts	1
2. Der Gesetzeskontext im Rahmen des Rechts der Europäischen Union	2
2.1. Primär- und Sekundärrecht	2
2.2. Nicht bindendes Recht (Soft Law) und „sanfte“ Politiken der Europäischen Union im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4
2.3. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes	5
3. Zusammenfassung der Ergebnisse	7
3.1. Kontext	7
3.2. Umsetzung der Richtlinie 2010/18	9
3.3. Ziel und Anwendungsbereich (Paragraph 1)	10
3.4. Elternurlaub (Paragraph 2)	10
3.5. Modalitäten für die Anwendung (Paragraph 3)	15
3.6. Adoption (Paragraph 4)	18
3.7. Arbeitsrechte und Nichtdiskriminierung (Paragraph 5)	19
3.8. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (Paragraph 6)	22
3.9. Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt (Paragraph 7)	24
3.10. Schlussbestimmungen (Paragraph 8)	25
3.11. Sanktionen (Artikel 2)	26
3.12. Fallrecht	26
3.13. Praxis und andere wichtige Themen	28
4. Schlussfolgerungen	30

Mitglieder des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern

Koordinatorin:

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Assistentin:

Alice Welland, Universität Utrecht, Niederlande

Exekutivausschuss:

Hélène Masse-Dessen, beim *Conseil d'Etat* und beim *Cour de cassation* zugelassene Anwältin, Frankreich

Christopher McCrudden, Queen's University Belfast, Vereinigtes Königreich

Linda Senden, Universität Utrecht, Niederlande

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Länderexpertinnen und -experten:

Jean Jacquemain (Belgien), Freie Universität Brüssel, Fakultät für Rechtswissenschaften und Kriminologie

Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation

Ruth Nielsen (Dänemark), Copenhagen Business School, Fachbereich Rechtswissenschaften

Ulrike Lembke (Deutschland), Universität Hamburg, Fakultät für Rechtswissenschaft

Anu Laas (Estland), Institut für Soziologie und Sozialpolitik, Universität Tartu

Kevät Nousiainen (Finnland), Universität Helsinki, Juristische Fakultät

Sylvaine Laulom (Frankreich), Universität Jean Monnet, Saint-Étienne, Juristische Fakultät

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Griechenland), Rechtsanwältin

Frances Meenan (Irland), Barrister, Four Courts, Law Library, Dublin

Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Universität Bifrost, Juristische Fakultät

Simonetta Renga (Italien), Universität Ferrara, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Nada Bodioga-Vukobrat (Kroatien), Professorin, Jean-Monnet-Lehrstuhl für Europäisches Öffentliches Recht / Universität Rijeka, Juristische Fakultät

Kristīne Dupate (Lettland), Universität Lettlands, Juristische Fakultät

Nicole Mathé (Liechtenstein), Universität Wien, Juristische Fakultät

Tomas Davulis (Litauen), Universität Vilnius, Juristische Fakultät

Anik Raskin (Luxemburg), Nationaler Frauenrat Luxemburg

Peter G. Xuereb (Malta), Universität Malta, Juristische Fakultät

Mirjana Najcevska (Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien), Universität „St. Kyrill und Method“, Institut für soziologische, politische und juristische Studien

Rikki Holtmaat (Niederlande), unabhängige Rechtsexpertin und Rechtsberaterin

Helga Aune (Norwegen), Rechtsanwältin, Oslo

Martina Thomasberger (Österreich), Rechtsexpertin, Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sozialversicherung

Eleonora Zielinska (Polen), Universität Warschau, Fakultät für Rechtswissenschaften und Verwaltung

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Universität Lissabon, Juristische Fakultät

Iustina Ionescu (Rumänien), unabhängige Rechtsberaterin

Ann Numhauser-Henning (Schweden), Universität Lund, Juristische Fakultät

Zuzana Magurová (Slowakei), Slowakische Akademie der Wissenschaften, Institut für Staat und Recht

Tanja Koderman Sever (Slowenien), unabhängige Rechtsberaterin

María Amparo Ballester Pastor (Spanien), Universität Valencia, Juristische Fakultät

Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät

Nurhan Süral (Türkei), Technische Universität des Mittleren Ostens, Fakultät für Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften

Beáta Nacsá (Ungarn), Loránd-Eötvös-Universität, Fachbereich Arbeits- und Sozialrecht

Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London

Evangelia Lia Eftstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin

Teil I

Zusammenfassung

Maria do Rosário Palma Ramalho*

1. Ziel und Anwendungsbereich des Berichts

I. Das Ziel dieses Berichts besteht darin, über die Umsetzung der Richtlinie zum Elternurlaub 2010/18 zu informieren, eine Analyse der Umsetzung zu geben und mögliche Schwachstellen und Lücken im bestehenden *Besitzstand (acquis)* aufzuzeigen. Der Schwerpunkt dieses Berichts liegt darauf, aufzuzeigen, wie die verschiedenen Arten von Elternurlaub und andere Maßnahmen, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden soll, auf nationaler Ebene angesprochen und miteinander verbunden werden, und in welchem Maße der nationale Ansatz mit der EU-Gesetzgebung übereinstimmt.

Das Thema der Freistellungen, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von beruflichem, privatem und Familienleben zu erleichtern, ist in verschiedenen Berichten des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern (nachstehend: Gender-Netzwerk)¹ der Europäischen Kommission behandelt worden. In diesem Bericht liegt der Schwerpunkt auf der Umsetzung der Änderungen, die durch die Richtlinie zum Elternurlaub 2010/18 gegenüber der früheren Richtlinie zu dem Thema (Richtlinie 96/34/EG)² erfolgten, auf nationaler Ebene.

II. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit einigen Jahren als ein wesentliches Ziel der EU anerkannt. Obgleich dieses Thema anfänglich entwickelt wurde, um den durch die Richtlinie 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992³ gegebenen Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft zu ergänzen, wurde es mit der Zeit als eigenständiges Ziel der EU-Sozialpolitik anerkannt. Diese Trennung zwischen dem Thema der Vereinbarkeit und dem Thema des Schutzes von

* Maria do Rosário Palma Ramalho ist Professorin an der Fakultät für Recht an der Universität Lissabon und derzeit auch die nationale Expertin für Portugal im Europäischen Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern.

¹ Siehe insbesondere: A. Masselot, E. Caracciolo di Torella u. S. Burri, Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. The application of EU and national law in practice in 33 European countries (Der Kampf gegen Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft. Die Anwendung der EU-Gesetzgebung und nationaler Gesetze in der Praxis von 33 europäischen Ländern)*, Europäische Kommission 2012, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/parenthood_final_en.pdf; Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries (Rechtsansätze bei einigen Aspekten der Vereinbarkeit von beruflichem privatem und Familienleben in dreißig europäischen Ländern)*, Europäische Kommission 2008, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/reconciliationfinal28aug2008_en.pdf; und E. Caracciolo di Torella u. A. Masselot 'Work and Family Life Balance in EU Law and Policy 40 Years on: Still Balancing, Still struggling' („Ausgleich von Beruf und Familie nach 40 Jahren EU-Gesetzgebung und EU-Politik: Immer noch nach Ausgleich suchend, immer noch kämpfend“), in: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2/2013, S. 6-15, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/reviews/eglr_2013_2_final_web_en.pdf. Letzter Zugriff auf alle Webseiten am 23. Juni 2014.

² Richtlinie des Rates 96/34/EC vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und der ETUC am 19. Juni 1996 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 145, S. 4-9.

³ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 348 vom 28. November 1992, S. 1-8.

Schwangerschaft und Mutterschaft macht es umso wichtiger, die Beziehung zwischen den Rechtsvorschriften im Hinblick auf Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub und andere damit verbundenen Maßnahmen anzusprechen. Dieser Bericht versucht festzustellen, wie die Beziehung zwischen diesen Themen auf nationaler Ebene strukturiert und entwickelt ist.

Auf der anderen Seite ist jedoch seit den Anfängen der Entwicklung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf EU-Ebene eine Verbindung zwischen diesem Thema und Fragen der Geschlechtergleichstellung erkannt worden.⁴ Diese Verbindung gründet auf der Tatsache, dass Familienverantwortlichkeiten überwiegend von Frauen wahrgenommen werden und daher oftmals eine Quelle von diskriminierenden Praktiken gegenüber Frauen in anderen Bereichen, einschließlich im beruflichen Leben, darstellen.⁵ Diese Verbindung erklärt die Bedeutung von Maßnahmen, die nicht nur darauf abzielen, die Vereinbarkeit mit dem beruflichen Leben *per se* zu erleichtern, sondern insbesondere von Maßnahmen, die einen ausgewogeneren Anteil an Familienverantwortlichkeiten zwischen arbeitenden Eltern fördern sollen. Maßnahmen, die auf Väter gerichtet sind, wie der Elternurlaub und das mit dem Elternurlaub verbundene Prinzip der Nichtübertragbarkeit, gehen in diese Richtung. Daher und unter Berücksichtigung der Zeit, die seit der Annahme der ersten Richtlinie über Elternurlaub vergangen ist, muss in diesem Bericht auch der Frage nachgegangen werden, wie sich diese Verbindung zwischen Bestimmungen zur Vereinbarkeit und der Geschlechtergleichstellung auf nationaler Ebene praktisch entwickelt hat.

III. Diese Zusammenfassung besteht aus drei Teilen. Im ersten Teil wird ein kurzer Überblick über den EU-Gesetzeskontext im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einschließlich des Primär- und Sekundärrechts, des unverbindlichen Rechts (*soft law*) und des Fallrechts des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) gegeben. Im zweiten Teil werden die signifikanteren Ergebnisse im Hinblick auf diese Thematik in nationalen Gesetzgebungen vorgestellt, basierend auf Antworten in dem Fragebogen (als Anhang zu diesem Bericht), der von 33 nationalen Expertinnen und Experten des Gender-Networks übermittelt wurde. Schließlich werden einige allgemeine Schlussfolgerungen gezogen, die sich ausdrücklich mit den beiden oben genannten Fragen befassen.

Der Bericht deckt 28 EU-Mitgliedstaaten, drei assoziierte Länder (Island, Liechtenstein und Norwegen) und zwei Kandidaten-Länder (die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien sowie die Türkei) ab. Nationale Berichte erfolgen nach der Zusammenfassung in Teil II dieses Berichts.

2. Der Gesetzeskontext im Rahmen des Rechts der Europäischen Union

Das Thema der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben ist im EU-Recht im Primär- und Sekundärrecht, einschließlich nicht bindender Rechtsakte, und durch die Rechtsprechung des EuGH entwickelt worden.

2.1. Primär- und Sekundärrecht

I. Auf der Ebene des Primärrechts werden das Recht auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die mit diesem Recht verbundenen spezifischen Schutzmaßnahmen von der Charta der Grundrechte der EU (GRCh) anerkannt. Artikel 33(2) besagt: „Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.“ Diese Bestimmung kann bei der weiteren Entwicklung der Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie

⁴ In diesem Sinne, siehe beispielsweise die Erwägung 4 und die Erwägung 8 der Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner, die als Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 angenommen wurde.

⁵ Zu weiteren Entwicklungen über die Verbindung zwischen den Fragen zur Vereinbarkeit und dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung, siehe M. R. Palma Ramalho „Reconciling Family and Professional Life and the Gender Equality Principle in Employment“ (Familie und Beruf vereinbaren und das Prinzip der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz), in: Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht 2/2009, S. 7-14, Europäische Kommission 2009, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/eglr_2009-2_en.pdf, letzter Zugriff am 25. Juni 2014.

und Beruf herangezogen werden, vor allem seit dem Lissabon-Vertrag und im Hinblick auf die der Charta in Artikel 6 Nr. 1 des EU-Vertrages (EUV) zuerkannten bindenden Wirkung.

In Anbetracht der oben aufgezeigten engen Verbindung zwischen dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung, können darüber hinaus Artikel 23 der GRCh und Artikel 2 und Artikel 3 Nr. 3 Paragraph 2 des EUV sowie Artikel 8-10-153 Nr. 1 i) des AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union), wie durch den Lissabon-Vertrag angenommen, die sich alle auf das Prinzip der Geschlechtergleichstellung beziehen, auch in Bezug auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herangezogen werden. Insbesondere steht auch der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Artikel 157 AEUV) auf dem Spiel, wann immer diskriminierende Entgeltpraktiken eine Folge der Ausübung von Rechten in Bezug auf Mutterschaft, Vaterschaft oder Elternschaft sind. Im Allgemeinen muss jedoch das Verbot von sowohl unmittelbarer als auch mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Hinblick auf Beschäftigung, Beförderung und Berufsbildung in Bezug auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden.⁶

II. Auf der Ebene des Sekundärrechts werden das Recht auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die mit diesem Recht verbundenen Schutzmaßnahmen vorwiegend durch zwei Richtlinien gewährt.

Die erste ist die Schwangerschafts-Richtlinie 92/85/EWG (derzeit in Überarbeitung), die für den Zeitraum des Beginns der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs relevant ist (Artikel 1 Nr. 1). Diese Richtlinie, die auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen abzielt, sieht auch spezifische Arten von Urlaub für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen vor, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem frühen Zeitpunkt ermöglichen soll. Da diese Richtlinie jedoch formal auf den Bestimmungen der Verträge in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (in diesem Fall Gesundheit und Sicherheit bezogen auf Schwangerschaft, Mutterschaft und Stillen) basiert, ist sie dem Grundsatz nach nur auf Frauen anwendbar,⁷ so dass die damit ermöglichte Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendigerweise auf Frauen begrenzt ist.

Die zweite Richtlinie, die den Fragen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewidmet war, war die Richtlinie 96/34/EG, die der von den Europäischen Sozialpartnern am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung Rechtskraft verlieh. Diese Richtlinie legte Mindestanforderungen fest, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern (Paragraph 1 Nummer 1), indem das Recht auf einen Elternurlaub von mindestens drei Monaten festgeschrieben wurde (Paragraph 2 Nummer 1), das dem Grundsatz nach nicht übertragbar (Paragraph 2 Absatz 2), aber von den einzelstaatlichen Gesetzgebungen zu regeln war (Paragraph 2 Nummer 3). Die Richtlinie gewährte auch das Recht auf Schutz gegen Entlassungen während des Elternurlaubs oder aufgrund eines Antrags auf Elternurlaub (Paragraph 4), das Recht, im Anschluss an den Elternurlaub an den früheren oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren (Paragraph 5), das Recht, die von dem(r) Arbeitnehmer(in) erworbenen Rechte während des Elternurlaubs aufrecht zu erhalten (Paragraph 6) und das Recht, im Fall höherer Gewalt wegen familiärer Gründe der Arbeit fernzubleiben (Paragraph 3). Anders als die Schwangerschafts-Richtlinie legte die Elternurlaubs-Richtlinie auf Männer und Frauen anzuwendende Vereinbarkeitsmaßnahmen fest und erkannte ausdrücklich die Verbindung zwischen den Praktiken der Vereinbarkeit und dem Grundsatz der Geschlechtergleichheit an (Erwägungen 4 und 8 und Paragraph 2 Nummer 2).

Die Richtlinie 96/34/EG wurde durch die Elternurlaubs-Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 ersetzt, im Anschluss an eine Konsultation der europäischen Sozialpartner 2006 und 2007 über Wege, die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben und insbesondere die bestehende Gesetzgebung zu Mutterschafts- und Elternurlaub weiter zu verbessern, und über die Möglichkeit, neue Arten von familienbezogenem Urlaub wie Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und Urlaub zur

⁶ Zur spezifischen Verbindung zwischen gleichem Entgelt für Männer und Frauen und den Verfahren, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, siehe Erwägung 11 der Richtlinie 2006/54 EG vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

⁷ Trotz dieser Tatsache hat der EuGH bereits anerkannt, dass der Schutz von Elternrechten auch auf die Förderung der Beziehung zwischen einem Vater und seinem Kind gerichtet ist – Rechtssache C-104/09 *Roca Álvarez vs. Sesa Start España ETT-SA* [2010] ECR I-8661.

Pflege von Familienangehörigen einzuführen (Präambel 4). Die Richtlinie 2010/18 setzt die überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die am 18. Juni 2009 von BUSINESSEUROPE, UEAPME und ETUC geschlossen wurde und die als Anhang der Richtlinie beigelegt ist und bis zum 8. März 2012 hätte umgesetzt werden sollen (Artikel 3(1) und 4), rechtlich in Kraft.

III. Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer(innen), die einen Arbeitsvertrag haben, einschließlich Teilzeitbeschäftigten, befristet Beschäftigten und Personen, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind (Paragraph 1). Sie sieht vor, dass Mitgliedstaaten allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein dem Grundsatz nach nicht übertragbares Recht auf unbezahlten Elternurlaub bis zu vier Monaten gewähren, der in Anspruch genommen werden kann, bis das Kind ein Alter von acht Jahren erreicht hat, obwohl das genaue Alter von den Mitgliedstaaten festzulegen ist (Paragraph 2).

Die zwei bedeutendsten Änderungen, die durch die Ergänzungen 2010 zur Rahmenvereinbarung eingeführt wurden, sind die Ausweitung des Mindestzeitraums, den Eltern als Elternurlaub nehmen können (von drei auf vier Monate), und vor allem die Tatsache, dass, um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile zu fördern, mindestens ein Monat nicht übertragbar sein soll. Allerdings bleiben die Anwendungsmodalitäten für den nicht übertragbaren Zeitraum den Mitgliedstaaten überlassen (Paragraph 3). Die Elternurlaubs-Richtlinie sieht weiterhin den Schutz vor Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen des Antrags auf oder der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und schreibt vor, dass Arbeitnehmer(innen) das Recht haben, im Anschluss an den Elternurlaub an den früheren oder, falls das nicht möglich ist, an einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz entsprechend ihrem Beschäftigungsvertrag oder ihrem Beschäftigungsverhältnis zurückzukehren (Paragraph 5). Arbeitnehmer(innen) haben auch das Recht, Änderungen ihrer Arbeitszeiten für eine bestimmte Dauer zu beantragen. Unter Berücksichtigung solcher Anträge müssen die Arbeitgeber die Bedürfnisse der Arbeitnehmer(innen) und die des Unternehmens gegeneinander abwägen (Paragraph 6). Die Richtlinie sieht ebenfalls ein Recht vor, im Fall von höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe von der Arbeit fernzubleiben (Paragraph 7). Schließlich gewährt die Richtlinie diese Rechte auch im Fall von Adoption, und besondere Bedürfnisse von Adoptiveltern sollten, falls erforderlich, durch besondere Maßnahmen auf nationaler Ebene angegangen werden (Paragraph 4).

Zusätzlich zu besonderen Rechten in Zusammenhang mit Elternurlaub, könnte die Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung aufgrund der Beziehung zwischen den beiden oben genannten Themen ebenfalls angewendet werden. Erfordernisse aufgrund von Arbeitszeiten, Mobilität oder Flexibilität könnten beispielsweise zu indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang mit Elternurlaub oder einer anderen Art von Freistellung führen. In diesem Sinne können die Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung herangezogen werden; insbesondere ist die Neufassung der Richtlinie 2006/54, vor allem im Hinblick auf Artikel 21(2), relevant, die ausdrücklich das Thema der Geschlechtergleichstellung mit Fragen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in Bezug auf flexible Arbeitszeitregelungen verbindet.

2.2. Nicht bindendes Recht (Soft Law) und „sanfte“ Politiken der Europäischen Union im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbindung zwischen Praktiken der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Geschlechtergleichstellung wurde auch durch die Entschließung des Rates Nr. 9303/00 vom 19. Juni 2000⁸ im Hinblick auf die Förderung von ausgewogener Beteiligung von Männern und Frauen an beruflichen und familiären Tätigkeiten herausgestellt. Diese Entschließung stellte fest, dass eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern sowohl am Arbeitsmarkt als auch am Familienleben ein wesentlicher Aspekt der gesellschaftlichen Entwicklung ist und dass Mutterschafts- und Vaterschaftsrechte sowie die Rechte von Kindern gegenwärtige soziale Werte darstellen, die es von der Gesellschaft, den Mitgliedstaaten und der Europäischen Union zu schützen gelte.

⁸ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C218 vom 31. Juli 2000.

Diese Verpflichtung wurde bei verschiedenen anderen Gelegenheiten erneuert, so in den Schlussfolgerungen des Ratsvorsitzes vom 23./24. März 2006,⁹ in denen die Notwendigkeit anerkannt wurde, Arbeits- und Privatleben besser in Einklang zu bringen und gegen Geschlechterstereotypen im Arbeitsmarkt zu kämpfen. Eine ähnliche Erklärung wurde 2008 mit dem Work-Life-Balance-Maßnahmenpaket abgegeben, das eine Mitteilung der Europäischen Kommission¹⁰ zu diesem Thema enthält und die Grundlagen für einen Vorschlag zum Vaterschaftsurlaub schafft, um in die überarbeitete Schwangerschafts-Richtlinie integriert zu werden. Obwohl dieser Vorschlag aufgrund der gegenwärtigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten in ganz Europa im Nachgang fallen gelassen wurde,¹¹ zeigen diese Entwicklungen, dass das Thema der Vereinbarkeit und insbesondere die Notwendigkeit, eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwischen Männern und Frauen zu fördern, ein wichtiges Thema auf EU-Ebene ist.

2.3. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes

Die Elternurlaubs-Richtlinie wurde vom EuGH überwiegend im Hinblick auf folgende Bereiche interpretiert: die Verlängerung von Elternurlaub im Fall von Mehrlingsgeburten; die Beziehung zwischen Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub im Hinblick auf eine frühere Rückkehr aus dem Elternurlaub, wenn die sich im Mutterschaftsurlaub befindende Mutter wieder schwanger wird; die Berechnung von Abfindungen wegen Entlassung während Teilzeitelternurlaubs; das Recht auf Jahresurlaub im Verhältnis zu Teilzeitelternurlaub; Leihmutterschaft und Elternrechte; das Recht, nach Ende der Freistellung auf den gleichen Arbeitsplatz zurückzukehren; und mögliche Diskriminierung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wegen der Inanspruchnahme von Elternurlaub in Fällen von Entlassung aus sachlichen Gründen.

In der Rechtssache *Zoi Chatzi* wurde das Gericht gefragt, ob die Richtlinie 96/34/EG, ausgelegt in Verbindung mit Artikel 24 der GRCh, als eine Rechtsbegründung für Elternurlaub für jedes Kind, neben dem Recht der Eltern auf Freistellung im Fall einer Zwillingsgeburt, angesehen werden kann.¹² Der Gerichtshof war der Ansicht, dass die Richtlinie dem Kind kein persönliches Recht auf Elternurlaub zuspreche und dass die Bestimmungen der Richtlinie nicht besagten, dass die Geburt von Zwillingen ein Recht auf eine Anzahl von Elternurlaubszeiten entsprechend der Anzahl der geborenen Kinder festschreibe. Der Gerichtshof stellte klar, dass die Richtlinie gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung den nationalen Gesetzgebern die Verpflichtung auferlegt, ein System zum Elternurlaub zu errichten, mit dem, abhängig von der Situation in dem betroffenen Mitgliedstaat, den Eltern von Zwillingen eine Behandlung gewährleistet wird, die ihre besonderen Bedürfnisse angemessen und in Übereinstimmung mit EU-Recht berücksichtigt.

Im Hinblick auf eine frühere Rückkehr aus dem Elternurlaub und anschließendem Mutterschaftsurlaub in der Rechtssache *Kiiski*¹³ befand der Gerichtshof, dass einer Arbeitnehmerin, der Elternurlaub gewährt worden war und die dann feststellte, dass sie schwanger war und während ihres Elternurlaubs gebären würde, gestattet werden sollte, ihren Elternurlaub früher zu beenden und zu ihrem Arbeitsplatz zurückzukehren, damit ihr der bezahlte Mutterschaftsurlaub zugutekomme. In der gleich gelagerten Rechtssache *Busch*¹⁴ untersuchte der Gerichtshof den Fall einer Krankenschwester, die vor Ende ihres Elternurlaubs an den Arbeitsplatz zurückkehren wollte. Um das zu tun, informierte sie ihren Arbeitgeber, dass sie erneut schwanger sei. Obwohl ihre neue

⁹ Schlussfolgerungen des Ratsvorsitzes vom 23./24. März 2006, 77751/1/06 REV 1.

¹⁰ Mitteilung der Kommission zu „Eine bessere Work-Life-Balance: Stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“, KOM(2008) 635.

¹¹ Kommission verbessert die Work-Life Balance für Millionen mit längerem und besserem Mutterschaftsurlaub, Brüssel, 3. Oktober 2008, IP/08/1450, abrufbar unter: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=/08/1450&format=HTML&aged>, (seit dem 10. Juni 2012), letzter Zugriff am 25. Juni 2014. Siehe auch Konsultationsdokument SEC (2006) 1245 und SEC (2008) 571, wie bereits dargelegt in der Mitteilung der Kommission „Eine bessere Work-Life Balance: Stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“, KOM(2008) 635 und Europäische Kommission, Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit „Opinion on New Forms of Leave (Paternity Leave, Adoption Leave and Filial Leave“ (Stellungnahme zu Neuen Formen von Freistellung (Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und Pflegeurlaub), 2008.

¹² Rechtsfall C-149/10 *Zoi Chatzi vs Ypourgos Oikonomikon* [2010] ECR I-8489.

¹³ Rechtsfall C-116/06 *Sari Kiiski vs Tampereen Kaupunki* [2007] ECR I-7643.

¹⁴ Rechtsfall C-320/01 *Wiebke Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* [2003] ECR I-2041.

Schwangerschaft sie wahrscheinlich an der Ausübung aller ihrer normalen Pflichten hindern würde, befand der Gerichtshof, dass es dem Arbeitgeber nicht gestattet sei, sie von einer früheren Rückkehr zum Arbeitsplatz abzuhalten. Mutterschaftsurlaub wurde auch in den verbundenen Rechtssachen *Työtuomioistuin Liitto* erörtert.¹⁵ Hier entschied der Gerichtshof, dass die Richtlinie 96/34/EG dahin auszulegen ist, dass sie einer Bestimmung des nationalen Rechts entgegensteht, nach der einer schwangeren Arbeitnehmerin, die einen Zeitraum von unbezahlt Elternteilurlaub (im Sinne dieser Richtlinie) unterbricht, um Mutterschaftsurlaub mit sofortiger Wirkung zu nehmen (im Sinne der Richtlinie 92/85/EG), die Beibehaltung der Vergütung nicht zugutekommt. Diese Vergütung bezieht sich auf das, zu dem sie berechtigt gewesen wäre, hätte sie die Arbeit für den erforderlichen Mindestzeitraum vor Antritt des Mutterschaftsurlaubes wieder aufgenommen.

In der Rechtssache *Meerts*¹⁶ wie in der Rechtssache *Rogier*¹⁷ erörterte der Gerichtshof die Frage, wie die Abfindung bei der Entlassung einer Arbeitnehmerin in Teilzeitelternurlaub zu berechnen sei, und entschied, dass, in Anbetracht der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin vor dem Elternurlaub auf Vollzeitbasis beschäftigt war, die Berechnung der Abfindung auf Basis des Vollzeitgehalts vorzunehmen sei.

Im Hinblick auf das Recht auf Jahresurlaub im Verhältnis zu Teilzeitelternurlaub bestätigte der Gerichtshof in der Rechtssache *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vs Land Tirol*, dass der *pro-rata*-Grundsatz angewendet werden sollte, wenn der Jahresurlaub im Hinblick auf Elternurlaub bei Berücksichtigung des Teilzeitmodells berechnet wird, aber dass das Recht auf Jahresurlaub, das vor dem Elternurlaub auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung erworben wurde, beachtet werden sollte.¹⁸

Im Hinblick auf Leihmutterschaft – ein Thema, das auch in den Untersuchungsbereich dieses Berichts fällt – hat der Gerichtshof erst kürzlich ein Urteil zum Recht auf Mutterschaftsurlaub der auftraggebenden Mutter, der im Rahmen einer Vereinbarung über Leihmutterschaft ein Kind geboren wurde, gefällt.¹⁹ In dieser Rechtssache wurde der Gerichtshof gefragt, ob die auftraggebende Mutter, der im Rahmen eines Leihmutterschaftsvertrags ein Kind geboren wurde, das Recht auf Mutterschaftsurlaub gemäß EU-Recht, insbesondere der Richtlinie 92/85/EG, habe, da es in der nationalen Gesetzgebung (in dieser Rechtssache das Vereinigte Königreich) keine spezifischen Regelungen für Mutterschaftsurlaub von auftraggebenden Müttern gäbe. Der Gerichtshof entschied, dass die Richtlinie 92/85/EG dahin auszulegen ist, dass Mitgliedstaaten *nicht* verpflichtet sind, einer Arbeitnehmerin, die als auftraggebende Mutter durch einen Leihmutterschaftsvertrag ein Baby erhalten hat, Mutterschaftsurlaub gemäß Artikel 8 dieser Richtlinie zu gewähren. Dieses wird die Auslegung sogar bei Umständen sein, wenn die auftraggebende Mutter das Baby nach der Geburt stillt. Artikel 14 der Richtlinie 2006/54/EG in Verbindung mit Artikel 2(1)(a) und (b) und Artikel (2)(c) der Richtlinie 92/85/EG sind dahingehend auszulegen, dass die Weigerung eines Arbeitgebers, einer auftraggebenden Mutter, die ein Baby durch einen Leihmutterschaftsvertrag erhalten hat, Mutterschaftsurlaub zu gewähren, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Obwohl diese Rechtssache direkt auf Mutterschaftsurlaub und nicht auf Elternurlaub bezogen ist, ist es wichtig, diese Rechtssache zu berücksichtigen, da Fragen in Bezug auf Leihmutterschaft und Elternrechte entstehen könnten.

Der Gerichtshof hat auch über das Recht, nach Ende des Elternurlaubs auf denselben Arbeitsplatz zurückzukehren, und über eine mögliche Diskriminierung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin in einer Rechtssache, die die Entlassung aus sachlichen Gründen wegen der

¹⁵ Verbundene Rechtsfälle C-512/11 und C-513/11 vom 13. Februar 2014 (*Työtuomioistuin Liitto*) – Vorabentscheidungsersuchen (Finnland) Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry vs Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11) und Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry vs Teknologiateollisuus ry und Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11), http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dc297e9848e9a45e836b250ef79d.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMbNn0?doclang=EN&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=147841&occ=first&dir=&cid=259246.

¹⁶ Rechtssache C-116/08, *Christel Meerts v Proost NV* [2009] ECR I-10063.

¹⁷ Rechtsfall C-588/12 vom 27. Februar 2014 – Vorabentscheidungsersuchen (Belgien) *Lyreco Belgium NV vs Sophie Rogiers*, <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62012CJ0588&lang1=en&type=TEXT&ancre=>.

¹⁸ Rechtssache C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vs Land Tirol* [2010] ECR I-3527.

¹⁹ Rechtssache C-167/12 vom 18. März 2014 – Vorabentscheidungsersuchen (Vereinigtes Königreich) C.D. vs S.T., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:194:0009:0010:EN:PDF>.

Inanspruchnahme von Elternurlaub betraf, entschieden. In der Rechtssache *Riežniece*²⁰ untersuchte der Gerichtshof eine Situation, in der ein(e) Arbeitnehmer(in), der(die) Elternurlaub genommen hat, in seiner bzw. ihrer Abwesenheit auf Grundlage von Bewertungsprinzipien und -kriterien, die ihn bzw. sie in eine ungünstigere Position, verglichen mit jenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die keinen Elternurlaub genommen hatten, versetzten, beurteilt wird. Das geschah gezielt im Zusammenhang mit dem Abbau von Beamtenstellen aufgrund nationaler wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Der Gerichtshof entschied, dass es dem nationalen Gericht obliegt sicherzustellen, dass die Beurteilung alle Arbeitnehmer(innen), die wahrscheinlich vom Stellenabbau betroffen werden, umfasst; dass die Beurteilung auf Kriterien beruht, die absolut identisch mit jenen sind, die für Arbeitnehmer(innen) im aktiven Dienst gelten; und dass die Umsetzung jener Kriterien nicht die physische Anwesenheit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Elternurlaub erfordert.

3. Zusammenfassung der Ergebnisse²¹

3.1. Kontext

I. Elternurlaub ist eine von mehreren Arten von Freistellungen und anderen Maßnahmen, die dazu bestimmt sind, die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu vereinfachen. Ein allgemeines Bild der nationalen Gesetzgebung, die auf den Schutz von Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft abzielt, ist wichtig, um die Perspektive der Mitgliedstaaten zu dieser besonderen Freistellung zu verstehen und um nachzuvollziehen, wie die verschiedenen Zeiträume der Freistellungen und andere Vereinbarkeitsmaßnahmen kombiniert sind.

Nationale Berichte zeigen, dass alle Mitgliedsländer zum jetzigen Zeitpunkt recht komplexe Systeme entwickelt haben, um Schwangerschaft und Mutterschaft zu schützen und um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern. Alle Länder sehen verschiedene Arten von Freistellungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor, die Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern-, Adoptions-, Erziehungs- und andere Arten von Pflegeurlaub einschließen können. Das Recht, aus Familiengründen von der Arbeit fernzubleiben und auf besondere Arbeitszeitregelungen, wie Teilzeitarbeit, ist ebenfalls festgelegt.²²

II. Die Kombination dieser Arten von Urlauben und sogar die Bestimmung jedes einzelnen Urlaubs unterscheiden sich jedoch substantiell von einer Rechtsprechung zur anderen, was es sehr schwierig macht, ein klares Bild zu diesem Thema zu erhalten.

In einigen Ländern ist die Unterscheidung zwischen den Arten von Freistellung (Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub, Erziehungszeit und andere Pflegeurlaube) eindeutig festgeschrieben und alle diese Arten von Urlaub werden gesondert behandelt. Allerdings sind in anderen Ländern nur einige dieser Arten von Freistellungen eingerichtet worden. In einer dritten Gruppe von Ländern wird *Elternurlaub* als ein umfassender Urlaub dargestellt, der die meisten der anderen Freistellungen und in einigen Fällen sogar den Mutterschutzurlaub einschließt (dieses ist beispielsweise der Fall in **Norwegen**), und somit wird dem Elternurlaub auf nationaler Ebene ein breiterer Bereich eingeräumt als auf EU-Ebene. In anderen Ländern bildet der *Mutterschutzurlaub* die allgemeine Vorlage für die Arten von Freistellungen, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben (einschließlich

²⁰ Rechtssache C-7/12 (*Riežniece*) vom 20. Juni 2013 – Vorabentscheidungsersuchen (Lettland), *Nadežda Riežniece* vs *Latvijas Republikas Zemkopības ministrija* (Landwirtschaftsministerium), *Lauku atbalsta dienests* (Dienst für die Unterstützung des ländlichen Raums), <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62012CJ0007&lang1=en&type=TX&ancre>.

²¹ Im Hinblick auf diesen Teil der Zusammenfassung sollten die Länderreferenzen als Beispiele betrachtet werden. Weitere Informationen sind in den nationalen Berichten und Tabellen erhältlich.

²² Weitere Informationen, siehe: Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. Burri u. H. Aune *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work (Geschlechterdiskriminierung in Beziehung zu Teilzeitarbeit und befristeter Arbeit): The application of EU and national law in practice in 33 European countries (Die Anwendung von EU-Recht und nationalem Recht in der Praxis von 33 europäischen Ländern)*, Europäische Kommission 2013, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_fixed_final_en.pdf, letzter Zugriff am 25. Juni 2014.

Elternurlaub, beispielsweise in der **Slowakei**) zu erleichtern, obwohl die Übertragung von Mutterschaftsrechten auf den Vater auch möglich ist.

Es sollte auch erwähnt werden, dass die Bestimmung der Arten von Freistellung zwischen den Ländern erheblich variiert und oftmals mit dem Verständnis des EU-Rechts in Bezug auf die entsprechenden Freistellungen nicht übereinstimmt. Dies ist beispielsweise in der Slowakei der Fall. Allerdings schließt dieser Mutterschaftsurlaub den EU-Begriff des Elternurlaubs ein, da er über das Konzept und die Dauer des von der Richtlinie 92/85 vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaubs hinausgeht, da dieser Urlaub direkt mit der Schwangerschaft und der Geburt des Kindes verbunden ist. Im Gegensatz dazu besteht das Grundkonzept in **Norwegen** im „Elternurlaub“, der den Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85 einschließt. In **Portugal** werden mehrere aufeinanderfolgende Arten von Freistellungen in Bezug auf Geburt und Pflege von Kleinkindern „Elternurlaub“ (einschließlich Mutterschaftsurlaub) genannt, aber einige andere Arten von Freistellungen, die auch der Kinderbetreuung dienen und mit dem Elternurlaub im Sinne der Richtlinie übereinstimmen, haben eine andere Bezeichnung. Anders in der **Türkei**, wo die eigentliche Konzeption von „Elternurlaub“ nicht vorhanden zu sein scheint, aber mehrere Arten von Freistellungen zum Zweck der Pflege und Betreuung unter den Begriffen „Mutterschaftsurlaub“ und „Urlaub mit einer Entschuldigung“ eingeführt worden sind.

Diese Vielfalt von Konzepten zwischen Ländern und manchmal sogar in dem entsprechenden Land selbst – was einige Expertinnen und Experten veranlasste, das Rechtssystem ihres Landes als komplex oder verwirrend einzustufen (die Meinung des(r) nationalen Experten(in) aus **Belgien** und **Griechenland**) – erleichtert nicht eine allgemeine Analyse der nationalen Entwicklungen in diesem Bereich, ganz zu schweigen von der spezifischen Rolle von Elternurlaub im Kontext von anderen „Urlauben“ und Arbeitszeitvereinbarungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben.

Insbesondere im Hinblick auf die Beziehung zwischen Mutterschafts- und Elternurlaub ist die Situation in den verschiedenen Ländern nicht die gleiche. In den meisten Ländern folgt der Elternurlaub unmittelbar auf den Mutterschaftsurlaub, aber in einigen Ländern kann zumindest ein Teil des Elternurlaubs auf später verschoben werden, bis das Kind ein gewisses Alter erreicht hat. Gemäß dieser aufeinanderfolgenden Inanspruchnahme der zwei Arten von Urlaub, kann die Dauer des jeweils einen von der Dauer des anderen Urlaubs abhängen, aber Probleme mit der Einhaltung der Richtlinie 92/85 wurden von den Expertinnen und Experten nicht angezeigt.

Hinzu kommt, dass es selbst in Ländern, in denen die Unterscheidung zwischen Mutterschafts- und Elternurlaub klarer zu sein scheint, nicht nur eine Art, sondern mehrere Arten von Elternurlaub geben kann, entsprechend dem Alter des Kindes, der Anzahl der Kinder oder den besonderen Bedürfnissen von behinderten Kindern oder Kindern, die ernsthaft krank sind. Diese Freistellungen können nacheinander in Anspruch genommen werden, und an einem gewissen Punkt wird die Abgrenzung zwischen Elternurlaub und anderen Freistellungen zum Zweck der Kinderbetreuung oder eines anderen Pflegebedarfs unklar.

Im Hinblick auf die Formen von Freistellungen, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen, muss auch der Vaterschaftsurlaub berücksichtigt werden, da viele Länder einen besonderen Urlaub für den Vater zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes (in der Regel im ersten Monat nach der Geburt) eingeführt haben, der ein von Mutterschafts- und Elternurlaub gesonderter Urlaub ist.

Im Hinblick auf Adoptionsurlaub haben schließlich einige Länder einen spezifischen Adoptionsurlaub eingeführt, während andere den Adoptionsurlaub als eine Form des Mutterschaftsurlaubs oder als eine Form des Elternurlaubs ansehen oder einfach die Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub oder zum Elternurlaub mit geringen Anpassungen auf Adoptiv- oder Pflegeeltern anwenden.

Was die Modalitäten der Anwendung von Elternurlaub angeht, ist die Situation von einem Land zum anderen auch sehr verschieden. Während in einigen Ländern der Elternurlaub in Vollzeit das normale Modell ist, obliegt es in anderen Ländern dem(r) Arbeitnehmer(in), zwischen der Inanspruchnahme des Urlaubs auf Vollzeit- oder auf Teilzeitbasis zu wählen, und in einer dritten Kategorie von Ländern ist das normale Modell der Urlaub auf Teilzeitbasis.

In Bezug auf die Individualisierung des Rechts, den Urlaub in Anspruch zu nehmen, haben beinahe alle Länder den Grundsatz der Nichtübertragbarkeit von mindestens einem Teil des

Elternurlaubs eingeführt, aber in einigen diesen Ländern kann der Urlaub nicht gleichzeitig von beiden Eltern genommen werden.

Schließlich scheint die Beziehung zwischen der Gewährung von Elternurlaub und der Bezahlung des Urlaubs oder der damit verbundenen Beihilfe aus der Sozialversicherung sehr wichtig zu sein, da der Elternurlaub in einigen Ländern nicht und in anderen nur für einen gewissen Zeitraum bezahlt wird. Und diese Unterschiede werden von den Expertinnen und Experten als eine Rechtfertigung für die praktische Inanspruchnahme des Urlaubs oder für dessen tatsächliche Dauer identifiziert.

Zusätzlich zu diesen Formen von Urlaub ermöglichen die meisten Länder das Fernbleiben von der Arbeit aus dringenden familiären Gründen, nicht nur in Verbindung mit dem Stillen oder der Betreuung von Kleinkindern, sondern auch in Verbindung mit der Pflege von älteren Kindern oder anderen Verwandten. Viele Länder haben zeitliche Begrenzungen und andere Bedingungen für diese Abwesenheitszeiten festgesetzt, allerdings gemäß unterschiedlichen Kriterien. Hinzu kommt, dass von den meisten Ländern Teilzeit oder reduzierte Arbeitszeit nach Ende des Elternurlaubs aus Gründen der Pflege und Betreuung unter bestimmten Bedingungen und mit gewissen zeitlichen Begrenzungen gewährt wird.

3.2. Umsetzung der Richtlinie 2010/18

I. Im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie 2010/18 haben viele Länder die Richtlinie formal nicht umgesetzt, weil sie der Auffassung waren, dass die nationale Gesetzgebung bereits das EU-Recht einhalte (**Deutschland, Finnland, Island, Lettland, Litauen, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden** und die **Tschechische Republik**). Zusätzlich geben die Expertinnen und Experten für die EWR-Länder **Island, Liechtenstein** und **Norwegen** an, dass das nationale Gesetz mit dem EU-Recht übereinstimme.

In anderen Ländern wurde die formale Umsetzung der Richtlinie sichergestellt (**Bulgarien, Estland, Griechenland, Irland, Liechtenstein, Slowakei, Slowenien, Ungarn** und **Zypern**). In einer dritten Länderkategorie wurde die nationale Gesetzgebung als Angleichung an die Richtlinie kleinen Änderungen zu spezifischen Punkten unterzogen, wie die Mindestdauer des Elternurlaubs (**Belgien, Kroatien, Luxemburg, Malta, Rumänien** und das **Vereinigte Königreich**), das Recht auf die Anpassung der Arbeitsbedingungen nach Rückkehr aus dem Elternurlaub (**Dänemark, Italien, Luxemburg, die Niederlande**), die Klausel der Nichtübertragung beim Elternurlaub (**Frankreich**, aber nur in Bezug auf den öffentlichen Sektor), oder die Bestimmungen zum Urlaub für Kinderbetreuung (**Polen**).

Schließlich wurde die Richtlinie in anderen Ländern als Gelegenheit angesehen, um die nationale Gesetzgebung zu verbessern oder nur formale Änderungen einzuführen, auch wenn eine Umsetzung als nicht notwendig erachtet wurde (**Finnland** und **Norwegen**). Einige Länder zeigten an, dass neue Änderungen in Vorbereitung seien (**Irland**).

II. In Ländern, in denen die formale Umsetzung der Richtlinie stattgefunden hat (entweder in einer allgemeineren Weise oder zu spezifischen Punkten), ist die Durchführung per Gesetz erreicht worden. Allerdings erwähnen einige Expertinnen und Experten, dass die notwendige Aktualisierung von kollektiven Vereinbarungen noch stattfinden muss (z. B. **Slowakei**; und **Belgien**, wo die Sozialpartner kein Interesse zu zeigen scheinen).

Im Hinblick auf die Ausarbeitung und Veröffentlichung von Tabellen, um die Korrelation zwischen der Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen (Präambel 16) zu verdeutlichen, erwähnen nur **die Niederlande, Polen** und **Slowakei** die Vorbereitung und Veröffentlichung solcher Tabellen, während die Expertin der **Tschechischen Republik** berichtet, dass diese Tabellen zwar existieren, aber nicht öffentlich zugänglich seien. In **Griechenland** werden unter jedem Artikel der Rechtsvorschriften zur Umsetzung die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie aufgeführt.

3.3. Ziel und Anwendungsbereich (Paragraph 1)

I. Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung besagt, dass die in der Vereinbarung festgelegten Mindestvorschriften, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden sind, die gemäß den Bestimmungen auf nationaler Ebene einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, einschließlich befristeter Verträge, Teilzeitverträge und Beschäftigungsverhältnisse mit einem Leiharbeitsunternehmen.

II. Laut nationaler Expertinnen und Experten ist die nationale Gesetzgebung zum Elternurlaub im Allgemeinen sowohl für den öffentlichen als auch den privaten Sektor anwendbar, wenn auch nicht immer in der gleichen Weise.

In der Mehrheit der Länder sind die Bestimmungen zum Elternurlaub für beide Sektoren direkt anwendbar, während in einigen wenigen Ländern jeder Sektor formal durch seine eigenen Bestimmungen geregelt wird, wobei diese Bestimmungen ähnlich sind (**Belgien**). Allerdings merken die Expertinnen und Experten in einigen Ländern an, dass die für öffentliche Bedienstete anzuwendenden Bestimmungen vorteilhafter sind als die für den Privatsektor, entweder im Allgemeinen oder im Hinblick auf spezifische Punkte (**Griechenland, Malta, die Niederlande, Spanien** und die **Türkei**). In anderen Ländern gibt es, auch im Privatsektor, Berufsgruppen mit spezifischen Bestimmungen (z. B. Seeleute in **Griechenland**).

III. In allen Ländern umfasst der Anwendungsbereich der Gesetzgebung zum Elternurlaub Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf Arbeitnehmer(innen) in Teilzeit, Arbeitnehmer(innen) mit befristeten Verträgen oder Personen mit einem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen.

Dennoch werden in einigen Ländern auf gewisse Lücken hingewiesen, die diese Kategorien von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor betreffen (**Belgien** und **Griechenland**), während in anderen Ländern die Expertinnen und Experten feststellen, dass der Zugang zum Elternurlaub oder zu den damit verbundenen Leistungen der Sozialversicherung von einer Mindestdauer des Arbeitsvertrages abhängt. Diese Anforderung²³ betrifft meistens befristet Beschäftigte (**Frankreich, Liechtenstein** oder **Malta**). Schließlich haben in **Ungarn** einige befristet Beschäftigte keinen Zugang zum Elternurlaub, weil sie ein „vereinfachtes Beschäftigungsverhältnis“ haben, das einen sehr kurzfristigen Arbeitsvertrag für saisonale Tätigkeiten in der Landwirtschaft und im Tourismus beinhaltet. Schließlich haben in **Ungarn** nicht nur befristet Beschäftigte in einem „vereinfachten Beschäftigungsverhältnis“ (sehr kurzfristige Arbeitsverträge für saisonale Tätigkeiten in Landwirtschaft und Tourismus) keinen Zugang zum Elternurlaub, sondern auch „leitende Angestellte“ (die einen weit größeren Kreis von Angestellten als nur den CEO und dessen Stellvertreter abdecken). Das stuft die Expertin als eine wesentliche Lücke in der nationalen Gesetzgebung ein.

Hingegen stellen einige Expertinnen und Experten fest, dass die nationale Gesetzgebung den Elternschutz auf Selbstständige (zum Beispiel **Island** und **Lettland**) oder auf Auszubildende und besondere Kategorien von Partnern (**Italien**) erweitert hat.

3.4. Elternurlaub (Paragraph 2)

I. Paragraph 2 der Rahmenvereinbarung schreibt ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Betreuung eines leiblichen oder adoptierten Kindes fest, bis dieses ein gewisses Alter erreicht hat, das bis zu acht Jahren gehen kann, aber von der nationalen Gesetzgebung festzulegen ist (Paragraph 2 Absatz 1). Dieser Elternurlaub umfasst eine Mindestdauer von vier Monaten und ist dem Grundsatz nach nicht übertragbar, wobei mindestens ein Monat nicht übertragen werden kann. Allerdings werden die Anwendungsmodalitäten für den nicht übertragbaren Zeitraum auf nationaler Ebene

²³ Solch eine Anforderung befindet sich in Übereinstimmung mit der Richtlinie, wenn das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig gemacht wird (Paragraph 3(b)).

festgelegt, wobei die Elternurlaubsregelungen, die bereits in den Mitgliedstaaten bestehen, berücksichtigt werden (Paragraph 2 Absatz 2).

Die Umsetzung dieser Bestimmung auf nationaler Ebene wirft folgende Probleme auf: die Beziehung zwischen diesem Elternurlaub und anderen familienbezogenen Freistellungen, die auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene eingeführt sind; die Dauer des Elternurlaubs; die Altersbegrenzungen des Kindes bei der Absicht der Eltern, den Elternurlaub zu beantragen; und die Individualisierung des Rechts auf Elternurlaub mit der damit verbundenen Frage, wie die Anforderung an die Nichtübertragbarkeit anzugehen ist.

Die Fragen hinsichtlich der Umsetzung dieser Bestimmung auf nationaler Ebene in Bezug auf Adoption werden gesondert behandelt.

Bevor diese Fragen angesprochen werden, soll ein früherer Punkt erörtert werden. Beim Lesen der nationalen Berichte wird offensichtlich, dass die Bestimmungen auf nationaler Ebene zum Elternurlaub im Sinne des Paragraphen 2 der Richtlinie 2010/18 (z. B. ein vom Mutterschaftsurlaub unterschiedlicher Elternurlaub, der beiden Eltern gewährt wird und für die Betreuung eines Kindes unter acht Jahren konzipiert ist) tatsächlich sehr verschieden sind. Dies ist ein Ergebnis der unterschiedlichen Ansätze der Länder zum Begriff und zur Verlängerung des Elternurlaubs sowie zur Beziehung zwischen Elternurlaub und anderen Freistellungen in Bezug auf Mutterschaft, Vaterschaft und Betreuung bzw. Pflege, wie oben dargestellt.²⁴ Diese unterschiedlichen Ansätze haben als Ergebnis verschiedene Bestimmungen im Hinblick auf die Mindest- und Höchstdauer von Elternurlaub, das Höchstalter des Kindes für die Zwecke des Elternurlaubs und auf andere Aspekte der Bestimmungen in Zusammenhang mit Elternurlaub.

II. Die Festsetzung der Mindestdauer des Elternurlaubs auf vier Monate, wie von der Richtlinie 2010/18 gefordert, scheint kein Problem auf der nationalen Ebene gewesen zu sein.

Tatsächlich mussten nur wenige Länder die Mindestdauer des Elternurlaubs ändern, um vier Monate als Mindestdauer infolge der Richtlinie 2010/18 festzulegen (**Belgien, Griechenland** (Privatsektor), **Irland, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta** und **das Vereinigte Königreich**), da die Mindestdauer des Elternurlaubs in den meisten Ländern bereits mit der in der Richtlinie 2010/18 geforderten Dauer des Elternurlaubs übereinstimmte. In einigen Ländern ist jedoch erwähnenswert, dass die Einhaltung des EU-Rechts durch die nationale Gesetzgebung aus der Tatsache resultiert, dass es mehrere Modalitäten des Elternurlaubs oder Kinderbetreuungsurlaubs gibt, die nacheinander genommen werden können und die, zusammengekommen, die in der Richtlinie festgelegte Mindestdauer des Elternurlaubs weit überschreiten (**Portugal**).

III. Im Hinblick auf die Höchstdauer von Elternurlaub variiert die Situation ebenfalls beträchtlich, insbesondere da in einigen Ländern Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub in gewisser Weise integriert sind; und auch aufgrund der Tatsache, dass die meisten Länder nicht eine Form, sondern mehrere Formen von Elternurlaub und Kinderbetreuungsurlaub, je nach Alter des Kindes, der Anzahl der Kinder oder der besonderen Bedürfnisse von behinderten Kindern oder ernsthaft kranken Kindern haben, wobei alle diese Freistellungen nacheinander genommen werden dürfen. In diesen beiden Fällen kann die von den Expertinnen und Experten aufgezeigte Höchstdauer des Elternurlaubs mit diesem breiteren Begriff des Elternurlaubs in Zusammenhang gebracht werden. Die Höchstdauer des Elternurlaubs kann auch von den Anwendungsmodalitäten (Berechnung auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis) abhängen.

In der ersten Ländergruppe folgt der Elternurlaub sofort dem Mutterschaftsurlaub und kann bis zu einem gewissen Alter des Kindes gehen (zwei oder drei Jahre, oder mehr bei einem behinderten Kind oder einem ernsthaft erkrankten Kind) – diese Gruppe umfasst z. B. **Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Litauen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Spanien** oder **Ungarn** (bis das Kind das Alter von drei Jahren erreicht hat). Daher steht die Dauer des Elternurlaubs in enger Verbindung mit dem Mutterschaftsurlaub und hängt tatsächlich von der Dauer des Mutterschaftsurlaubs ab oder schließt manchmal den Mutterschaftsurlaub ein. In einigen dieser Länder ist die Höchstdauer des Elternurlaubs auch die Summe von mehreren Zeiträumen, der bis zur

²⁴ Abschnitt 3.2

Erreichung einer Höchstdauer (oder einem bestimmten Alter des Kindes) erneuert werden kann (in **Frankreich**, wo der Elternurlaub in aufeinanderfolgenden Zeiträumen von einem Jahr, bis das Kind drei Jahre alt ist, genommen wird; oder in **Portugal**, wo Kinderbetreuungsurlaub in aufeinanderfolgenden Zeiträumen von sechs Monaten, bis das Kind das Alter von zwei Jahren erreicht hat, genommen wird).

In anderen Ländern kann der Elternurlaub auch nach dem Mutterschaftsurlaub genommen werden, wobei die Höchstdauer jedoch auf einen begrenzten Zeitraum festgelegt ist. In einigen dieser Länder überschreitet die Höchstgrenze des Elternurlaubs ein Jahr (480 Tage (mit gesetzlichen Leistungen) in **Schweden** (die Anzahl der Tage kann sogar noch höher sein) und 36 Monate in **Polen**), während in anderen Ländern die maximale Zeit für Elternurlaub weniger als ein Jahr beträgt (zum Beispiel acht Monate in **Kroatien**, zehn Monate in **Italien**, 32 Wochen in **Dänemark**, 26 Wochen in **Finnland** und in den **Niederlanden**, bzw. 260 Tage in **Slowenien**). Ebenfalls bei dieser Ländergruppe korrespondieren diese Begrenzungen mit der Höchstdauer des Elternurlaubs in dem Sinne, dass sie in aufeinanderfolgenden Zeiträumen in Anspruch genommen werden können.

In der dritten Ländergruppe halten sich die zeitlichen Begrenzungen des Elternurlaubs eng an die von der Richtlinie festgelegten vier Monate als Mindestdauer des Elternurlaubs (**Irland**, **Malta** oder das **Vereinigte Königreich** mit jeweils achtzehn Wochen, **Belgien**, **Griechenland** (Privatsektor), **Liechtenstein**, **Luxemburg** und **Malta** mit jeweils vier Monaten), wobei diese Begrenzung allerdings höher ist, wenn der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen wird (zum Beispiel **Belgien**, **Luxemburg** oder **Portugal**) oder im Rahmen von Tarifvereinbarungen erweitert werden kann (zum Beispiel in **Griechenland**).

Im Hinblick auf die Höchstdauer des Elternurlaubs ist schließlich noch erwähnenswert, dass viele Länder längere Zeiträume für Elternurlaub in besonderen Situationen vorsehen, wie die Geburt von mehr als einem Kind (**Griechenland**, **Kroatien** (öffentlicher Sektor) oder **Norwegen**), für das dritte Kind und weitere Kinder (**Kroatien**), für Witwer/n und Alleinerziehende (**Griechenland** und **Zypern**), oder wenn das Kind behindert oder ernsthaft erkrankt ist (**Griechenland**, **Polen**, **Portugal** und **Slowakei**). Was mögliche Unterschiede zwischen der Dauer des Elternurlaubs im privaten und im öffentlichen Sektor betrifft, berichtete nur die Expertin aus **Griechenland**, dass im Privatsektor die Dauer des Elternurlaubs auf vier Monate festgelegt ist, während es im öffentlichen Sektor neun Monate sind, wobei befristet Beschäftigte davon ausgenommen sind.

Als eine signifikante Maßnahme zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte auch angemerkt werden, dass in einigen Ländern die Dauer des Elternurlaubs länger ist, wenn ein gewisser Zeitraum vom Vater des Kindes übernommen wird (beispielsweise ist das der Fall in **Italien**, wo die Dauer des Elternurlaubs zehn Monate beträgt, aber auf elf Monate erhöht werden kann, wenn ein Teil des Elternurlaubs vom Vater in Anspruch genommen wird).

Zusätzlich zur Mindest- und Höchstdauer des Elternurlaubs sollte ein wichtiger Faktor im Hinblick auf die tatsächliche Länge des Elternurlaubs berücksichtigt werden, und zwar die Vergütung des Elternurlaubs bzw. die damit verbundenen Leistungen der Sozialversicherung. Tatsächlich ist die gesetzlich festgelegte Höchstdauer des Elternurlaubs in mehreren Ländern länger als der Zeitraum, für den das Elternteil das Recht hat, die mit dem Elternurlaub verbundenen sozialen Leistungen zu beantragen (dies ist der Fall in **Bulgarien**, wo der Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann, bis das Kind das Alter von acht Jahren erreicht hat, aber Zahlungen nur geleistet werden, bis das Kind das Alter von zwei Jahren erreicht hat; in **Dänemark** haben jedes Elternteil und beide Eltern jeweils das Recht auf 32 Wochen Elternurlaub, aber die Leistungen der Sozialversicherung werden nur für einen Zeitraum von 32 Wochen gezahlt; in der **ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien** können bezahlter Elternurlaub von neun Monaten und unbezahlter Elternurlaub von drei Monaten in Anspruch genommen werden, bis das Kind das Alter von drei Jahren erreicht hat; in **Norwegen** wird die Vergütung von Elternurlaub auf der Basis von 100 % bzw. 80 % des Gehalts berechnet, entsprechend der Wahl des Arbeitnehmers zwischen einem kürzeren oder längeren Zeitraum von Elternurlaub, von 49 bis zu 59 Wochen. Kurz gesagt, immer wenn ein bestimmter Zeitraum von Elternurlaub ein Recht auf Leistungen der Sozialversicherung gewährt, stimmen alle Expertinnen und Experten darin überein, dass der Elternurlaub normalerweise nur während dieses vergüteten Zeitraums in Anspruch genommen wird.

IV. Es ist auch erwähnenswert, dass viele Länder neben dem Elternurlaub das Recht auf Vaterschaftsurlaub als ein spezifisches Recht des Vaters eines neugeborenen Kindes eingeführt haben, der während der ersten Wochen oder Monate der Lebenszeit des Kindes in Anspruch genommen werden soll.

Die Dauer dieses Vaterschaftsurlaubes variiert von zwei Tagen (**Luxemburg, die Niederlande**) bis zu zwei Wochen (**Bulgarien, Dänemark, Norwegen, Polen, Vereinigtes Königreich**) oder zwanzig Tage (**Portugal**, in zwei Zeiträumen von je zehn Tagen). Mindestens in einem Land ist dieser Vaterschaftsurlaub für einen Teil der Zeit verpflichtend, und die nationale Expertin ist der Ansicht, dass dieser von der gesetzlichen Bestimmung vorgeschriebene Zwang als positive Maßnahme zur Förderung der Rolle des Vaters bei der Betreuung von Kleinkindern beabsichtigt ist (**Portugal**).

V. Was das Höchstalter des Kindes in Bezug auf Elternurlaub betrifft, unterscheidet sich die Situation je nach Auffassung der Länder über die Beziehung zwischen Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub.

In den Ländern, in denen Elternurlaub als Freistellung, die sofort dem Mutterschaftsurlaub folgt, aufgefasst wird, ist das Höchstalter des Kindes tendenziell niedriger – zwei, drei, vier oder fünf Jahre (**Bulgarien, Deutschland, Estland, Frankreich, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Norwegen, Österreich, Spanien, Schweden, die Tschechische Republik, Ungarn oder das Vereinigte Königreich**²⁵). In einigen dieser Länder ist es jedoch auch möglich, einen Teil des Elternurlaubs auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, mit höheren Altersbegrenzungen für das Kind, um diesen verschobenen Zeitraum zu genießen (beispielsweise **Österreich, Bulgarien, Dänemark, Deutschland oder Schweden**).

Auf der anderen Seite ist in Ländern, in denen die Verbindung zwischen Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub nicht so eng ist, die Altersbegrenzung des Kindes zum Zweck des Elternurlaubs im Allgemeinen auf acht Jahre festgelegt (**Bulgarien, Dänemark, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Malta, die Niederlande, Slowenien oder Zypern**), sie ist aber in einigen Ländern höher (**Belgien**, mit zwölf Jahren beispielsweise).

Ein interessantes Ergebnis ist, dass mehrere Länder für ein behindertes Kind oder ein Kind mit einer Langzeiterkrankung die Altersgrenze für das Kind, um Elternurlaub oder Kinderbetreuungsurlaub in Anspruch zu nehmen, angehoben haben (**Belgien, Frankreich, Griechenland, Irland, Polen, Portugal, Slowakei, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern**).

VI. Im Hinblick auf die Individualisierung des Rechts auf Elternurlaub, verstehen die meisten Länder Elternurlaub als ein besonderes Recht von jedem Elternteil. Nur in der **ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien** wird das Recht auf Elternurlaub als ein Recht der Mutter aufgefasst (der Vater kann es nur in Anspruch nehmen, wenn die Mutter es nicht tut), während in **Liechtenstein** diese Frage noch nicht entschieden zu sein scheint. Allerdings kann die Anerkennung des persönlichen Rechts auf Elternurlaub für jeden Elternteil, wie die Expertin aus **Griechenland** betont, nur ein formales Recht sein, falls die anzuwendenden Vorschriften für jeden Elternurlaub unterschiedlich sind. Das geschieht im öffentlichen Sektor in **Griechenland**, wo das Recht auf Elternurlaub für beide Eltern anerkannt, aber vollständig übertragbar ist, so dass im Fall, dass einer von beiden den gesamten Zeitraum des Elternurlaubs in Anspruch nimmt, für den anderen Elternteil kein Elternurlaub mehr übrig ist.

Es ist auch wichtig anzumerken, dass die Anerkennung des Rechts auf Elternurlaub für jeden Elternteil und für beide Eltern auf nationaler Ebene nicht immer dasselbe bedeutet. Auf der einen Seite scheint die Gesamtdauer des Elternurlaubs in einigen Ländern jedem Elternteil individuell gewährt zu werden, während in anderen Ländern die Dauer des Elternurlaubs als solche angegeben wird und es den Eltern obliegt, den Zeitraum des Elternurlaubs zwischen sich aufzuteilen. Auf der anderen Seite ermöglichen einige Länder, dass beide Eltern den Elternurlaub oder einen Teil des Elternurlaubs gleichzeitig in Anspruch nehmen (z. B. **Frankreich, Österreich, Spanien** und die **Tschechische Republik**, aber nur in Bezug auf einen Monat des Elternurlaubs), während andere

²⁵ Allerdings wird im Vereinigten Königreich im April 2015 das Höchstalter auf 18 Jahre heraufgesetzt.

Länder den Eltern ermöglichen, wechselnde Zeiträume des Elternurlaubs zu genießen (z. B. **Estland, Italien, Norwegen** und **Polen**).

Ein interessantes Ergebnis ist, dass in einigen Ländern das Recht auf Elternurlaub unter bestimmten Bedingungen auch der Person, die sich effektiv um das Kind kümmert, zuerkannt wird, abgesehen von den Eltern (und anstatt der Eltern). Beispielsweise kann Elternurlaub in **Estland** und **Litauen** von der eigentlichen Person, die sich um das Kind in Abwesenheit der Eltern kümmert, in Anspruch genommen werden, und in **Portugal** gibt es Elternurlaub von 30 Tagen für ein Großelternteil, um sich um das Kind der erwachsenen Tochter, die noch bei ihren Eltern lebt, zu kümmern.

VII. Ein enger Bezug zum Thema der Individualisierung des Rechts auf Elternurlaub besteht in der Möglichkeit, dieses Recht auf den anderen Elternteil zu übertragen. In der überarbeiteten Rahmenvereinbarung wurde der allgemeine Grundsatz der Nichtübertragbarkeit von Elternurlaub durch eine bindende Vorschrift ergänzt, die besagt, dass mindestens ein Monat des Elternurlaubs dem anderen Elternteil nicht übertragen werden kann, um die Geschlechtergleichstellung bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu fördern (Paragraph 2 Nummer 2).

Im Hinblick auf dieses Thema haben einige Länder einen allgemeinen Grundsatz der Übertragbarkeit des Rechts auf Elternurlaub auf den anderen Elternteil aufgestellt, außer für einen bestimmten Zeitraum, der mit der in der Richtlinie angegebenen Regel der Nichtübertragbarkeit von einem Monat übereinstimmen kann (**Bulgarien, Irland, Polen** oder **Rumänien**) oder einem längeren Zeitraum entspricht (z. B. 60 Tage in **Schweden**, sechs Wochen in **Finnland**, zehn Wochen in **Norwegen**, dessen nationale Expertin sich bei diesem Zeitraum des Elternurlaubs ausdrücklich auf die „Frauen-“ und die „Männerquoten“ bezieht).

Im Gegensatz dazu besteht in anderen Ländern der allgemeine Grundsatz der Nichtübertragbarkeit des Rechts auf Elternurlaub (**Belgien, Deutschland, Frankreich, Griechenland** (Privatsektor), **Island, Lettland, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Portugal, Slowakei, Spanien** und **das Vereinigte Königreich**). Allerdings ermöglichen einige dieser Länder die Übertragung für einen Teil des Elternurlaubs (z. B. **Zypern**, das die Übertragung von zwei Wochen gewährt, oder **Italien**, das die Übertragung von drei Monaten gewährt). Nur in **Dänemark, Estland, Griechenland** (öffentlicher Sektor), **der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Liechtenstein, Litauen, Österreich** und **der Tschechischen Republik** ist der gesamte Zeitraum des Elternurlaubs übertragbar,²⁶ während in **Slowenien** das neu angenommene Gesetz einen nicht übertragbaren Zeitraum von einem Monat vorsieht. In **Ungarn** haben beide Elternteile das Anrecht auf Elternurlaub, bis das Kind das Alter von drei Jahren erreicht hat.

VIII. In Sachen Elternurlaub bei Leihmutterschaft berichten fast alle Expertinnen und Experten, dass Leihmutterschaft in ihren Ländern nicht angesprochen wird, während einige von ihnen darauf hinweisen, dass gemäß nationalem Recht diese Praktik illegal ist oder sogar ein kriminelles Vergehen darstellt (**Belgien** (wenn Leihmutterschaft kommerziellen Zwecken dient), **Estland, Frankreich, Liechtenstein, Norwegen** und **Portugal**).

Im Hinblick auf die Folgen einer Geburt durch Leihmutterschaft in Bezug auf Elternurlaub sind einige Expertinnen und Experten der Ansicht, dass gemäß nationalem Recht die Frau, die das Kind geboren hat, in jeder Hinsicht als die Mutter angesehen wird und sie deshalb zu allen auf Mutterschaft bezogenen Freistellungen berechtigt wäre, einschließlich auf Elternurlaub (**Lettland** oder **Portugal**).²⁷ Andere Expertinnen und Experten sind der Auffassung, dass das Recht auf Elternurlaub der Person zugestanden werden könnte, die das Kind behält, falls das Kind als adoptiert angesehen wird. In dem Fall könnte diesen Eltern der Elternurlaub oder Adoptionsurlaub zugestanden werden (**Finnland, Kroatien, die Niederlande, Slowakei, Schweden** oder **das Vereinigte Königreich**). Im Privatsektor in **Griechenland** sind Eltern, die ein Kind durch Leihmutterschaft erhalten, zum gleichen Elternurlaub berechtigt wie leibliche Eltern.

²⁶ Das heißt, dass es in diesen Ländern keine spezifische Verpflichtung gibt, einen Monat nicht übertragbar zu machen.

²⁷ Zu dieser Frage, siehe hierzu allerdings das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-167/12 vom 18. März 2014 in Bezug auf das Recht auf Mutterschaftsurlaub für die auftraggebende Mutter im Fall von Leihmutterschaft, wie oben in Abschnitt 2.3. dieser Zusammenfassung genannt.

Trotz fehlender Regulierung in den meisten Ländern scheint es zu dieser Frage eine gewisse öffentliche Diskussion und eine Rechtsprechung zu geben (**Österreich** und **Norwegen**). Die Expertin aus Norwegen beschreibt eine Situation, in der Leihmutterschaft im Ausland stattfand und der norwegischen auftraggebenden Mutter zwei Jahre lang nicht gestattet war, das Kind nach Norwegen zu bringen. Bei anderen Fällen ging es um Paare, wobei ein „Elternteil“ mit dem Kind biologisch verwandt war. Die Expertin gab an, dass in diesen Situationen nur der biologische Elternteil bezahlten Elternurlaub erhält, während der nicht-biologische Elternteil das Kind zunächst adoptieren muss und dann Rechte auf Elternurlaub zugestanden werden könnten.

3.5. Modalitäten für die Anwendung (Paragraph 3)

I. Gemäß Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung können die Mitgliedstaaten die Anwendungsmodalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs in Bezug auf die Art des Elternurlaubs (Vollzeit- oder Teilzeiturlaub oder in Form von Zeitguthaben) und die Zugangsbedingungen zum Elternurlaub regeln (einschließlich der Mindestdauer des Arbeitsvertrages und der Mitteilungsfrist über den beabsichtigten Elternurlaub). Für die Mitgliedstaaten ist es auch möglich, Vorschriften zu erlassen, die dem Recht der Arbeitnehmer(innen) auf Elternurlaub und den Interessen und Bedürfnissen des Arbeitgebers, die eine Verweigerung oder eine Verschiebung des Elternurlaubs rechtfertigen könnten, entgegenkommen sollen, sowie besondere Vorkehrungen für die Bedürfnisse kleiner Unternehmen und besondere Bestimmungen für die besonderen Bedürfnisse von Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeiterkrankung zu treffen. Die meisten Mitgliedstaaten machen von diesen Bestimmungen großen Gebrauch.

II. Was die Anwendungsmodalitäten von Elternurlaub betrifft (abgesehen von **Ungarn**, dessen Expertin berichtet, dass dieses Thema vom Gesetz nicht angesprochen wird), scheinen sich alle Länder mit dem Thema zu befassen, wenn auch aus verschiedenen Blickwinkeln.

In einigen Ländern wird der Elternurlaub als Vollzeiturlaub ausgelegt (**Estland, Irland, Italien, Lettland** (aber nicht immer), **Litauen, Luxemburg, Norwegen, Österreich, Rumänien, Slowakei, das Vereinigte Königreich** oder **Zypern**). Dennoch sind in einigen dieser Länder auch Teilzeitvereinbarungen oder kombinierte Systeme zugelassen, abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers (**Irland, Luxemburg, Schweden, das Vereinigte Königreich** oder **Zypern**). Eine interessante Regelung in Bezug auf Elternurlaub ist auch die Möglichkeit, Teilzeitelternurlaub über Tarifvereinbarungen festzulegen (**Italien** oder **Malta**).

In anderen Ländern obliegt es dem(r) Arbeitnehmer(in), zwischen Vollzeit- oder Teilzeiturlaub zu wählen (**Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland** – aber nicht für alle Arbeitnehmergruppen – **Spanien** – aber nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers oder wenn diese Regelung als ein Recht mittels Tarifvereinbarung festgelegt wurde). Einige Expertinnen und Experten weisen auch darauf hin, dass die ursprüngliche Vereinbarung während der Laufzeit des Elternurlaubs geändert werden kann (zum Beispiel in **Belgien**). In anderen Ländern hängen die Modalitäten des Elternurlaubs von der entsprechenden Art des Elternurlaubs ab und spiegeln auch die Dauer des Elternurlaubs wider (z. B. dauert in **Portugal** der Elternurlaub, der nach dem Mutterschaftsurlaub genommen wird, drei Monate, wenn Vollzeiturlaub in Anspruch genommen wird, kann aber auf einer Teilzeitbasis bis zu einem Jahr dauern, wobei der Kinderbetreuungsurlaub, der diesem ersten Elternurlaub folgen kann, nur auf Vollzeitbasis in Anspruch genommen werden kann). Schließlich ist der Teilzeitelternurlaub in **den Niederlanden** ein Recht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, während die Vollzeitalternative der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Darüber hinaus ist es in vielen Ländern möglich, den Elternurlaub entsprechend der Entscheidung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in mehrere Zeiträume aufzuteilen (zum Beispiel **Deutschland, Finnland, Griechenland, Island** oder **Österreich**).

Im Gegensatz dazu hat der Elternteil in einigen wenigen Ländern zwar das Recht auf Elternurlaub, aber die Anwendungsmodalitäten des Elternurlaubs müssen immer zwischen Arbeitnehmer(in) und Arbeitgeber(in) vereinbart werden (**Liechtenstein** oder **Malta**). Hingegen wurde hinsichtlich dieses Themas in **Slowenien** eine interessante Bestimmung angenommen, wie von der nationalen Expertin berichtet: Falls die Parteien keine Vereinbarung über die Modalitäten des Elternurlaubs erreichen, wird der Streit von einer öffentlichen Behörde entschieden.

III. Was die Festlegung bestimmter Anforderungen für den Zugang zu Elternurlaub betrifft, sind zwei Anforderungen zu beachten: Mitteilungsfristen vor der Inanspruchnahme des Elternurlaubs; und die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als eine Bedingung für den Zugang zum Elternurlaub.

Die große Mehrheit der Länder hat eine Mitteilungsfrist von unterschiedlicher Länge als formale Bedingung für die Aufnahme von Elternurlaub oder anderem auf Kinderbetreuung bezogenen Urlaub festgesetzt (von zehn Tagen in Ländern wie **Bulgarien** bis zu drei Monaten für den öffentlichen Sektor in **Malta** oder **Liechtenstein** und vier Monate in **Österreich**). **Griechenland, Lettland, Rumänien, Slowakei** und **die Tschechische Republik** scheinen die Ausnahme zu sein, da die Expertinnen und Experten angeben, dass keine Mitteilungsfrist gefordert wird.

In einigen Ländern differiert die Mitteilungsfrist entsprechend der gewünschten Dauer des Elternurlaubs (beispielsweise setzen **Finnland** und **Norwegen** kürzere Mitteilungsfristen für kürzere Zeiträume von Elternurlaub fest), entsprechend dem betreffenden Wirtschaftssektor (beispielsweise ist die Mitteilungsfrist im öffentlichen Sektor in **Frankreich** und **Malta** länger als im privaten Sektor, während es in **Belgien** zwar eine Mitteilungsfrist für den privaten Sektor, aber nicht für den öffentlichen Sektor gibt) oder entsprechend der Dauer des Arbeitsvertrages (**Liechtenstein**). In anderen Ländern legt das Gesetz keine Mitteilungsfristen fest, aber solche Fristen können in Tarifvereinbarungen festgelegt werden (wie im Fall von einigen Arten des Elternurlaubs in **Spanien**).

Schließlich können in der dritten Ländergruppe Tarifvereinbarungen auch eine andere Mitteilungsfrist als die gesetzlich festgelegte Frist festsetzen (**Italien** oder das **Vereinigte Königreich**).

In Bezug auf die Betriebszugehörigkeit ist die Situation in den Ländern unterschiedlich.

Einige Länder fordern keine bestimmte Dauer der Beschäftigung oder früherer Beschäftigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als wesentliche Voraussetzung für die Aufnahme von Elternurlaub (z. B. **Belgien** (öffentlicher Sektor), **Bulgarien, Deutschland, Griechenland** (öffentlicher Sektor), **Lettland, Litauen, Österreich, Spanien, Schweden** oder **Ungarn**).

Im Gegensatz dazu wird Elternurlaub in einigen Ländern nur unter der Bedingung einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers gewährt, die auf sechs Monate (zum Beispiel die **ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Norwegen, Polen** und **Zypern**) oder, wie in den meisten Fällen, auf ein Jahr festgelegt sein kann festgelegt sein kann (z. B. **Belgien** (privater Sektor), **Frankreich, Griechenland** (privater Sektor), **Irland, Liechtenstein, Luxemburg** (für bezahlten Elternurlaub), **die Niederlande** oder **das Vereinigte Königreich**). In dieser Situation, so merken die Expertinnen und Experten an, kann im Fall von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen die Summe der Verträge berücksichtigt werden, um den Zweck der Anforderung nach Betriebszugehörigkeit zu erfüllen. In einigen Ländern kann die Dauer des erforderlichen Arbeitsvertrages, um Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, durch Tarifvereinbarungen reduziert werden (**Malta**). In **Griechenland** wird auch ein Jahr der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber zwischen Elternurlauben für aufeinander folgende Geburten gefordert (privater Sektor).

In der dritten Ländergruppe ist die Situation leicht unterschiedlich. Obwohl das Recht auf Elternurlaub nicht von der Bedingung der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers abhängt, hängt der Zugang zu Leistungen der Sozialversicherung in Bezug auf Elternurlaub von der Zeitdauer ab, in der Beiträge an das Sozialversicherungssystem geleistet worden sind (z. B. **Dänemark, Finnland, Island, Kroatien, Portugal** oder **Rumänien**). Wenn diese Bedingung nicht erfüllt wird, ist der(die) Arbeitnehmer(in) zwar berechtigt, den Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, aber nicht die damit verbundenen sozialen Leistungen (dieses trifft jedoch nicht auf **Rumänien** zu).

IV. Eine weitere Frage in Bezug auf Elternurlaub ist, wie das Recht und die Modalitäten des Elternurlaubs mit den Interessen und Bedürfnissen der/des Arbeitgeber(s), die eine Verweigerung oder Verschiebung des Elternurlaubs rechtfertigen könnten, sowie mit den besonderen Bedürfnissen kleiner Unternehmen in dieser Hinsicht in Einklang zu bringen sind.

Der erste Weg, beide Interessen aneinander anzupassen, ist die Festlegung, dass sich der(die) Arbeitnehmer(in) und der/die Arbeitgeber(in) über die Modalität des Elternurlaubs einigen. Wie oben

gesagt, machen Länder wie **Irland, Luxemburg** oder **das Vereinigte Königreich** von der Möglichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers Gebrauch, Teilzeitelternurlaub zu verweigern, falls eine Vereinbarung über die Anwendung dieser Modalität von Elternurlaub nicht erzielt wird.

Andere Länder gestatten dem/der Arbeitgeber(in), die Inanspruchnahme des geforderten Elternurlaubs für einen bestimmten Zeitraum aufgrund von dringenden betrieblichen Gründen zu verschieben (**Belgien**, aber nur im Privatsektor, und auch **Irland, Island, Liechtenstein, die Niederlande, das Vereinigte Königreich** oder **Zypern**). In dieser Ländergruppe gestatten einige Länder die Verschiebung von Elternurlaub nur in besonderen Berufsgruppen (wie bei Seeleuten in **Griechenland** oder Feuerwehrleuten in **Italien**), während andere Länder die Verweigerung von Elternurlaub gestatten, wenn beide Eltern für denselben Arbeitgeber tätig sind und den Elternurlaub gleichzeitig in Anspruch nehmen wollen (**Portugal**).

In anderen Ländern ist die Möglichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, den Elternurlaub zu verweigern, nicht im Gesetz aufgeführt (**Finnland, Frankreich, Norwegen, Österreich, Polen, Rumänien, Slowakei** oder **Spanien**), womit die Schlussfolgerung erlaubt ist, dass das Recht auf Inanspruchnahme des Elternurlaubs immer über den geschäftlichen Interessen der Arbeitgeber steht.

Im Hinblick auf kleine Unternehmen wurden von den Expertinnen und Experten keine besonderen Vereinbarungen zu diesem Thema festgestellt.

V. Schließlich ergibt sich ein sehr interessantes Bild aus den Informationen der Expertinnen und Experten über die besonderen Regelungen oder Ausnahmeregelungen zur Aufnahme des Elternurlaubs und den Anwendungsmodalitäten für Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer ernsthaften bzw. Langzeiterkrankung auf nationaler Ebene. In dieser Hinsicht berichteten nur wenige Expertinnen und Experten, dass es gemäß nationalem Recht keine besonderen Bestimmungen für diese Situationen gäbe (**Bulgarien, Litauen, Luxemburg, Malta** und **die Niederlande**).

Im Gegensatz dazu widmen die meisten Länder diesem Thema Aufmerksamkeit und legen besondere Bestimmungen fest, um die Betreuung und Pflege dieser Kinder zu erleichtern. Diese Bestimmungen können Folgendes beinhalten: die Festsetzung einer höheren Altersgrenze für das Kind, damit der Elternteil den Elternurlaub in Anspruch nehmen kann (**Belgien, Finnland, Griechenland** (Seeleute), **Kroatien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Zypern**), einen verlängerten Elternurlaub und/oder eine Bestimmung für einen spezifischen und deutlich längeren Kinderbetreuungsurlaub nach dem Elternurlaub, zum Zweck der Betreuung dieser Kinder (**Deutschland, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal** oder **das Vereinigte Königreich**), leichteren Zugang zu Teilzeitelternurlaub (**Kroatien**) oder zu Teilzeitvereinbarungen nach Rückkehr aus dem Elternurlaub (**Lettland, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Österreich** oder **Portugal**) oder besondere, auf den Elternurlaub bezogene Leistungen der Sozialversicherung im Fall von Kindern mit einer Behinderung oder einer Langzeiterkrankung (**Finnland** und **Island**).

Dieser Überblick erlaubt die Schlussfolgerung, dass es die meisten Mitgliedstaaten als wichtig erachten, den Schutz der Elternrechte zu stärken, wenn die Interessen eines Kindes oder von Kindern mit einer Behinderung oder ernsthaften bzw. Langzeiterkrankung betroffen sind. Diese Orientierung bedarf in Zukunft sicher einer genaueren Betrachtung durch das EU-Recht, wobei auch die mögliche Interaktion zwischen diesem besonderen Thema des erweiterten Schutzes für die Eltern dieser Kinder und Themen möglicher Geschlechterdiskriminierung (insbesondere wenn die wachsende Verantwortung für diese Kinder überwiegend den Müttern zufällt), kombiniert mit Diskriminierung aufgrund von Behinderung, berücksichtigt werden sollte.²⁸

²⁸ Zu diesem Thema, siehe Rechtssache C-303/06 *S. Coleman vs Attridge Law und Steve Law* [2008] ECR I-05603, in der der EuGH entschieden hat, dass das Verbot von Diskriminierung aufgrund von Behinderung nicht nur auf behinderte Arbeitnehmer(innen) zu erweitern sei, sondern auch auf die Arbeitnehmer(innen), die von anderen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern aufgrund der Behinderung ihres Kindes anders behandelt werden.

3.6. Adoption (Paragraph 4)

I. Paragraph 2 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung schreibt ein Recht auf Elternurlaub auch in Bezug auf adoptierte Kinder fest, während in Paragraph 4 steht, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, die Notwendigkeit von besonderen Maßnahmen für Adoptiveltern zu überprüfen.

Fast alle Länder scheinen Adoptiv- oder Pflegeeltern das Recht auf Elternurlaub aufgrund der Adoption in Übereinstimmung mit der Richtlinie zu gewähren. Die mögliche Ausnahme ist die **Türkei**, deren Expertin berichtet, dass dieses Recht nur im öffentlichen Sektor durch eine gesetzliche Bestimmung gewährt wird, während im privaten Sektor dieses Recht von Tarifvereinbarungen abhängt.

Trotz der allgemeinen Anerkennung eines Rechts auf Elternurlaub aufgrund von Adoption durch die Mitgliedstaaten gibt es verschiedene Ansätze, wie der Elternurlaub zu gewähren ist. In einigen Ländern ist der Adoptionsurlaub eine gesonderte Art von Elternurlaub, anders als der Mutterschaftsurlaub und der Vaterschaftsurlaub und vorbehaltlich besonderer Bestimmungen (**Estland, Frankreich, Liechtenstein, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, das Vereinigte Königreich oder Zypern**). Trotzdem berichten die meisten Expertinnen und Experten, dass die Eltern nach diesem spezifischen Adoptionsurlaub andere Betreuungs-/Pflegeurlaube, einschließlich Elternurlaub, nutzen können. Das stützt die Schlussfolgerung, dass, wenn Adoptionsurlaub eine gesonderte Kategorie von Elternurlaub ist, dieser als eine Art von Begrüßungsurlaub aufgefasst wird, der Adoptiveltern gewährt wird, vergleichbar mit Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, und nicht als einziger Elternurlaub für die Betreuung/Pflege des Kindes, zu dem sie berechtigt sind.

Im Gegensatz dazu gibt es in anderen Ländern keinen eigenständigen Adoptionsurlaub, aber in dieser Kategorie kann die Situation von Land zu Land leicht verschieden sein. In einigen Ländern sind die Bestimmungen hinsichtlich des Elternurlaubs direkt anwendbar im Fall von Adoption, manchmal mit geringen Anpassungen (**Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Island, Italien, Malta, Slowakei, Spanien, Schweden oder Ungarn**). In anderen Ländern sind die Bestimmungen hinsichtlich des Mutterschaftsurlaubs im Fall von Adoption anwendbar (**Belgien, Irland, Kroatien und die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien**), aber im Hinblick auf diese Länder berichten die Expertinnen und Experten, dass nach der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs im Fall von Adoption der entsprechende Elternteil Elternurlaub in Anspruch nehmen kann. Schließlich sind in der dritten Ländergruppe im Fall von Adoption entweder die Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub oder die Bestimmungen zum Elternurlaub, entsprechend dem Alter des adoptierten Kindes, anwendbar (zum Beispiel gelten in der **Tschechischen Republik** die Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub für Säuglinge oder sehr kleine Kinder, während die Adoption älterer Kinder unter die Bestimmungen zum Elternurlaub fallen).

II. Ob es sich nun beim Adoptionsurlaub um einen gesonderten Urlaub oder um eine Art von Mutterschafts- oder Elternurlaub handelt, die wesentlichen Anpassungen in Bezug auf den Adoptionsurlaub betreffen das Höchstalter des Kindes, die Dauer des Adoptionsurlaubs (oder die Dauer des Mutterschafts- bzw. Elternurlaubs, falls für Adoptivkinder anwendbar), die Vergütung oder die Leistungen der Sozialversicherung in Bezug auf den Adoptionsurlaub und die Festlegung von besonderen Rechten, die mit diesem Adoptionsurlaub oder dem Adoptionsverfahren verbunden sind.

Im Hinblick auf die Dauer des Adoptionsurlaubs kann dieser mit der Dauer von Mutterschafts- und/oder Elternurlaub übereinstimmen. Dieses erfolgt nicht nur in den Ländern, in denen Bestimmungen zu diesen Freistellungen auch für Adoptivkinder gelten, sondern auch in Ländern, in denen es einen gesonderten Adoptionsurlaub gibt (zum Beispiel ist in **Portugal** der Adoptionsurlaub eine gesonderte Art von Freistellung, aber seine Dauer entspricht der Dauer des Mutterschaftsurlaubs). In anderen Ländern ist die Dauer des Adoptionsurlaubs auf andere Weise festgelegt.

In einigen Ländern variiert die Höchstdauer des Adoptionsurlaubs entsprechend verschiedener Kriterien: dem Alter des adoptierten Kindes (in **Belgien** ist der Adoptionsurlaub für kleine Kinder länger, und in **Frankreich** dauert der Adoptionsurlaub über ein Jahr, aber nach diesem Zeitraum ist es möglich, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, bis das Kind das Alter von drei Jahren erreicht hat); die Anzahl der adoptierten Kinder (in **Luxemburg** wird die Dauer des Adoptionsurlaubs von acht auf

zwölf Wochen bei der Adoption von mehr als einem Kind unter sechs Jahren verlängert). In anderen Ländern gibt es eine festgelegte Dauer, die von der Dauer des Mutterschafts- oder Elternurlaubs unabhängig ist (zum Beispiel **Kroatien, die Niederlande** oder **Österreich**).

Im Hinblick auf die Länder, in denen der Adoptionsurlaub eine gesonderte Art von Freistellung ist, scheint es wichtig in Betracht zu ziehen, dass im Anschluss an diesen Adoptionsurlaub im Allgemeinen andere Arten des Kinderbetreuungsurlaubs, einschließlich des Elternurlaubs, in Anspruch genommen werden können, falls sich das adoptierte Kind noch unter der für diese Freistellungen festgelegten Altersgrenze befindet.

In den meisten Ländern stimmt das Höchstalter des Kindes, um den Adoptionsurlaub anzutreten, mit den Altersgrenzen für Elternurlaub überein, in anderen Ländern hingegen sind diese Grenzen unterschiedlich. Zum Beispiel beträgt auf **Zypern** die Altersgrenze für die Adoption des Kindes zwölf Jahre, während die Altersgrenze für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs acht Jahre beträgt, in **Liechtenstein** ist die Altersgrenze des Kindes für Adoptionsurlaub fünf Jahre und für Elternurlaub für ein leibliches Kind drei Jahre, und in **Norwegen** und **Portugal** ist die Altersgrenze für Adoption fünfzehn Jahre, wobei Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann, bis das Kind das Alter von sechs Jahren erreicht hat (für den ersten Elternurlaub) oder zwölf Jahre (für weitere Kinderbetreuungsurlaube). In **Griechenland** beträgt die Altersgrenze sowohl für Eltern- als auch für Adoptionsurlaub sechs Jahre. Wenn die Adoption jedoch nach dieser Altersgrenze stattfindet, beträgt die Altersgrenze für Adoptionsurlaub acht Jahre.

Was die Vergütung während des Adoptionsurlaubs betrifft, kann es auch spezifische Bestimmungen geben, wie die Festlegung von mit dem Adoptionsurlaub verbundenen Leistungen der Sozialversicherung, die nicht immer mit der Höchstdauer des Adoptionsurlaubs übereinstimmen. In diesem Zusammenhang berichtet die Expertin aus **Griechenland**, dass im öffentlichen Sektor der Mutter ein bezahlter Adoptionsurlaub von drei Monaten bei Adoption gewährt wird. Aber die griechischen Gerichte haben diese Rechtsvorschrift in einem weiten Sinne ausgelegt, um der Mutter auch den neun Monate dauernden bezahlten Elternurlaub, der seine Anwendung im öffentlichen Sektor findet, zu gewähren; es gibt keine ausdrückliche Bestimmung zum Elternurlaub für den Adoptivvater im öffentlichen Sektor. Auch auf **Zypern** scheint die Vergütung des Adoptionsurlaubs nur der Mutter gewährt zu werden. Und was die Leistungen der Sozialversicherung betrifft, gibt es zum Beispiel in **Schweden** eine Sonderleistung der Sozialversicherung im Fall einer internationalen Adoption.

Andere Expertinnen und Experten berichten über besondere Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Adoptionsverfahren eingebunden sind. In diesem Sinne weist die Expertin aus **Dänemark** auf das Recht hin, von der Arbeit fernzubleiben, um im Fall einer internationalen Adoption ins Ausland zu reisen, und die Expertin aus **Portugal** berichtet über eine Rechtsvorschrift, die das Fernbleiben von der Arbeit gestattet, um Verwaltungsverfahren beizuwohnen, die mit der Adoption zusammenhängen.

3.7. Arbeitsrechte und Nichtdiskriminierung (Paragraph 5)

I. Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung schützt Arbeitnehmer(innen) gegen Entlassung oder Benachteiligung aufgrund einer Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub. Dieser Paragraph gewährt dem(r) Arbeitnehmer(in) auch das Recht, im Anschluss an den Elternurlaub an ihren bzw. seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zu erhalten; fordert, während der Dauer des Elternurlaubs die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erworbenen Rechte zu schützen sowie die Kontinuität der Deckung durch die Sozialversicherung vorzusehen. Gemäß diesem Paragraphen obliegt es den Mitgliedstaaten, den Status des Arbeitsvertrags und die mögliche Vergütung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch die Sozialversicherung während des Elternurlaubs zu bestimmen.

Auf nationaler Ebene scheinen die EU-Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer(innen) gegen Entlassungen und diskriminierende Behandlung aufgrund von Elternurlaub umgesetzt worden zu sein. Es ist keine Überraschung, dass die hauptsächlichsten Unterschiede zwischen den Ländern die Bezahlung während der Dauer des Elternurlaubs betreffen.

II. Im Hinblick auf den Schutz gegen Entlassungen teilen alle Expertinnen und Experten mit, dass die Entlassung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers während des Elternurlaubs – und in einigen Ländern auch im Zeitraum unmittelbar nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub (zum Beispiel **Griechenland, Kroatien und Österreich**) – gemäß nationalem Recht verboten bzw. ungesetzlich ist, wobei dem(r) Arbeitnehmer(in) ein Recht auf Wiedereinsetzung und/oder Entschädigung zugesprochen wird und dem(r) Arbeitgeber(in) Geldbußen auferlegt werden. Nur die Expertin aus **Ungarn** weist darauf hin, dass im Fall, dass beide Eltern den Elternurlaub in Anspruch nehmen, nur die Mutter gegen Entlassung geschützt ist und der Schutz gegen Entlassung im Anschluss an die Rückkehr aus dem Elternurlaub nur Müttern und Alleinerziehenden gewährt wird, bis das Kind das Alter von drei Jahren erreicht hat. In dieser Hinsicht ist die Expertin der Auffassung, dass hier das nationale Recht nicht in Übereinstimmung mit dem EU-Recht ist.

In den meisten Ländern verhindert die Tatsache, dass sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Elternurlaub befindet, nicht alle Formen der Beendigung des Arbeitsvertrags. In diesem Sinne berichten die meisten Expertinnen und Experten, dass eine Entlassung aus sachlichen Gründen, die mit dem Betriebsablauf oder der Beendigung eines befristeten Vertrages am Ende der vereinbarten Vertragszeit zusammenhängen, erlaubt ist. Da die Entlassung während des Elternurlaubs als ungesetzlich angenommen wird, obliegt es jedoch in einigen wenigen Ländern (zum Beispiel **Finnland und Portugal**) dem(r) Arbeitgeber(in) nachzuweisen, dass die Beendigung des Vertrags auf sachlichen Gründen beruht und nichts mit der Tatsache zu tun hat, dass sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Elternurlaub befindet.

Auch werden in den meisten Ländern die Entlassung und andere Benachteiligungen einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers aufgrund einer Beantragung oder der Inanspruchnahme von Elternurlaub als Diskriminierung angesehen, womit die Verbindung zwischen Vereinbarkeitspraktiken und Gleichstellungsbestimmungen gut hergestellt ist. Deshalb greifen in diesen Situationen die Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegen Diskriminierung, die zum Beispiel die Umkehr der Beweislast, im Fall von Entlassung höhere Entschädigungen (**Belgien**) oder die Eingabe bei einer Verwaltungsbehörde oder einem Gericht zur Klärung des Grundes für die Entlassung (**Deutschland oder Portugal**) rechtfertigen.

Die möglichen Ausnahmen bei der Anerkennung der Verbindung zwischen Vereinbarkeitspraktiken im Hinblick auf Elternurlaub und Diskriminierungsbestimmungen sind **Lettland und Litauen**, deren Experte und deren Expertin berichten, dass nationales Recht keine explizite Verbindung zwischen der Entlassung während des Elternurlaubs und dem Nichtdiskriminierungsprinzip herstellt. Die Expertin aus **Österreich** erkennt auch, dass es keine klare Verbindung zwischen Sachverhalten des Elternurlaubs und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung gibt, was Fragen im Hinblick auf die Einhaltung des nationalen Rechts mit EU-Bestimmungen aufwerfen kann.

III. In den meisten Ländern haben Arbeitnehmer(innen) das Recht, im Anschluss an den Elternurlaub an den früheren oder, falls das nicht möglich ist, an einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz entsprechend ihrem Beschäftigungsvertrag oder ihrem Beschäftigungsverhältnis zurückzukehren. Nur der Experte aus **Belgien** berichtet, dass solches Recht im Privatsektor nicht ausdrücklich vorgesehen ist, sondern nur im öffentlichen Sektor, und die Expertinnen und Experten aus **Deutschland, Litauen und Ungarn** geben an, dass das Gesetz solches Recht nicht ausdrücklich enthält. Was **die Niederlande** betrifft, so berichtet die Expertin, dass ein besonderes Recht auf die Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz in der niederländischen Gesetzgebung nicht ausdrücklich vorgesehen ist (und diese Situation war die Ausgangslage für ein Vertragsverletzungsverfahren gegen **die Niederlande** durch die Europäische Kommission), aber die Expertin zieht in Betracht, dass solch ein Recht die Folge des im nationalen Gesetz verankerten allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und anwendbar auf Arbeitnehmer(innen) im Elternurlaub ist. Schließlich gibt die Expertin aus dem **Vereinigten Königreich** an, dass der Schutz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Anschluss an den Elternurlaub in Bezug auf den ersten Elternurlaub größer ist, als in Bezug auf zusätzliche Freistellungen für Pflegezwecke.

Was erworbene Rechte oder Rechte, die im Laufe der Zeit von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt des Beginns des Elternurlaubs erworben wurden, betrifft, berichten

die meisten Expertinnen und Experten, dass dieses Recht oder diese Rechte so aufrecht erhalten werden, wie sie bis zum Ende des Elternurlaubs bestanden oder während des Elternurlaubs vielleicht erworben wurden. Dies wird im Allgemeinen als eine Folge des Arbeitsvertrags angegeben, der als in einem Status der „Aussetzung“ (dies ist die Situation in fast allen Ländern) oder als vollständig aktiv während des Elternurlaubs angesehen wird (wie in **Belgien**, aber nur im öffentlichen Sektor).

Trotz dieser allgemeinen Beschreibung berichten einige Expertinnen und Experten über besondere Änderungen zu erworbenen Rechten während der Aussetzung des Arbeitsvertrags. Beispielsweise gibt die Expertin aus **Frankreich** an, dass die Betriebszugehörigkeit nur auf Halbzzeitbasis während des Elternurlaubs angerechnet wird und die Expertin aus **Deutschland** berichtet, dass mehrere Rechte eingeschränkt werden, wie das Recht auf Jahresurlaub und das Recht auf Weihnachtsgeld im öffentlichen Sektor.

Im Hinblick auf das Anrecht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Deckung durch die Sozialversicherung, einschließlich der Gesundheitsversorgung, berichten die Expertinnen und Experten, dass dieses Anrecht während der Dauer des Elternurlaubs nicht beeinträchtigt ist. Im Privatsektor in **Griechenland** bleibt die Deckung der Sozialversicherung bestehen, vorausgesetzt, die Arbeitnehmer(innen) zahlen sowohl ihren Beitrag zur Sozialversicherung als auch den der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers.

IV. Wie oben gesagt, bestehen die hauptsächlichen Unterschiede zwischen den Ländern in der Bezahlung während der Dauer des Elternurlaubs.

In fast allen Ländern wird Elternurlaub nicht von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber vergütet. In einigen wenigen Ländern kann eine solche Zahlung im Arbeitsvertrag festgelegt werden oder, was häufiger der Fall ist, durch Tarifverhandlungen, entweder als eine Ergänzungszahlung zur Beihilfe der Sozialversicherung (**Frankreich** oder **Schweden**) oder als direkte Zahlung von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber. In letzterem Fall erhält die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber allerdings eine vollständige oder teilweise Erstattung von der Sozialversicherung (**Dänemark** und **Norwegen**).

In vielen Ländern gibt Elternurlaub ein Recht auf Beihilfe durch die Sozialversicherung, aber die Situation variiert beträchtlich auf nationaler Ebene im Hinblick auf die Höhe der Beihilfe und wie sie festgelegt wird, auf die Zugangsbedingungen zur Beihilfe und die zeitlichen Begrenzungen für die Zahlung. Auch berichten die Expertinnen und Experten in einigen Ländern, dass das Recht auf Zahlung und auf Deckung durch die Sozialversicherung während des Elternurlaubs nur im öffentlichen Sektor existiert (**Griechenland**). In den **Niederlanden** wird Elternurlaub dem Grundsatz nach vom Arbeitgeber nicht vergütet, aber Tarifvereinbarungen können Bestimmungen enthalten, die Arbeitnehmer(innen) zur Vergütung während des Elternurlaubs berechtigen. Es ist üblicher, aber kein Standard, das (volle) Gehalt im öffentlichen Sektor zu behalten.

In Bezug auf die Höhe der Zuwendung entspricht sie in einigen Ländern einem festgelegten Betrag (**Belgien, Luxemburg** oder **Slowakei**), während sie in anderen Ländern einem bestimmten Prozentsatz des Arbeitnehmergehalts entspricht. In letzterem Fall ist der Prozentsatz des Gehalts, der zum Zweck der Berechnung der Vergütung für den Elternurlaub berücksichtigt wird, sehr unterschiedlich: während in einigen Ländern die Basis für die Berechnung der Beihilfe bis zu 100 % des Gehalts gehen kann (zum Beispiel in **Schweden** 80 % in den ersten 390 Tagen des Elternurlaubs bis zu einer „Obergrenze“ des Leistungssystems (jetzt 48.800 EUR; 444.000 SEK), und von 65 bis 100 % des Gehalts in **Deutschland** für einen Elternurlaub bis zu vierzehn Monaten, oder 70 % des Gehalts für zwölf Monate in **Lettland** – was sich tatsächlich auf 101 % des Gehalts beläuft, verglichen mit Gehältern nach Steuern in **Lettland**), ist in anderen Ländern der Grundbetrag zur Berechnung der Beihilfe viel geringer (zum Beispiel **Portugal**, wo der Elternurlaub auf einer Basis von 25 % des Gehalts bezahlt wird, oder **Italien**, wo die Berechnungsbasis 30 % des Gehalts beträgt). In anderen Ländern wird der Elternurlaub im öffentlichen Sektor für einen längeren Zeitraum als im privaten Sektor bezahlt (**Malta**) oder er wird nur im öffentlichen Sektor bezahlt (**Griechenland**).

Es ist auch ziemlich üblich, die Höhe der Beihilfe zu einem späteren Zeitpunkt des Elternurlaubs oder im Fall von längeren Zeiträumen des Elternurlaubs zu senken (**Kroatien, Lettland, Litauen, Norwegen, Österreich, Rumänien, Schweden** oder die **Tschechische Republik**, wo die Wahl

besteht, in welcher Reihenfolge die Tage mit auf das Einkommen bezogener Bezahlung oder die Tage auf Basis-/Mindestbezahlung in Anspruch genommen werden) oder die Beihilfe nur für einen Teil des Elternurlaubs zu zahlen (**Italien** oder die **ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien**, wo die Expertin die Existenz eines „unbezahlten Elternurlaubs“ erwähnt, der dem „bezahlten Elternurlaub“ folgen kann). Auch in Ländern, in denen es aufeinanderfolgende Formen von Elternurlaub oder einen kurzen Elternurlaub (im Sinne des EU-Rechts) gibt, dem weitere Kinderbetreuungsurlaube folgen können, ist es üblich, dass nur der eigentliche oder der kurze Elternurlaub von der Sozialversicherung bezahlt wird, während andere Kinderbetreuungsurlaube nicht bezahlt werden (**Portugal**). Schließlich ist das Recht auf Beihilfe in mehreren Ländern auf die eine oder andere Weise vom Recht der Inanspruchnahme des Elternurlaubs unabhängig, in dem Sinne, dass der Elternurlaub für einen längeren Zeitraum als die Beihilfe gewährt wird, sodass es Zeiträume des Elternurlaubs gibt, die nicht bezahlt werden und die Eltern das berücksichtigen müssen, wenn sie entscheiden, den Elternurlaub in Anspruch zu nehmen (**Dänemark**), oder jeder Elternteil hat das individuelle Recht auf den Elternurlaub, aber die Beihilfe der Sozialversicherung wird nur einem Elternteil bezahlt (**Ungarn**).

Schließlich gibt es in mehreren Ländern keine gesetzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber oder von der Sozialversicherung, für den Elternurlaub zu zahlen (**Griechenland, Irland, Liechtenstein, und die Niederlande** in Bezug auf den Privatsektor, **Spanien, das Vereinigte Königreich und Zypern**), obwohl einige Expertinnen und Experten feststellen, dass eine Bezahlung durch einen Tarifvertrag geregelt (**die Niederlande**) oder zwischen zwei Parteien (**Griechenland**) im Arbeitsvertrag (**Vereinigtes Königreich**) vereinbart werden kann.

Im Hinblick auf die Bedingungen des Zugangs zur Gewährung der Beihilfe kann das Recht auf Beihilfe in einigen Ländern von der Betriebszugehörigkeitsdauer oder, was häufiger der Fall ist, von einer Mindestdauer der Beiträge zum Sozialversicherungssystem (z. B. **Litauen, Luxemburg, Rumänien und Slowakei**) oder von der Höhe des Familieneinkommens abhängen (**Polen** im Fall von Kinderbetreuungsurlaub im Anschluss an bezahlten Elternurlaub). Einige Expertinnen und Experten berichten auch, dass die Beihilfe für Elternurlaub für ein Kind mit Behinderung oder einer ernsthaften Erkrankung höher sein kann (**Italien**).

Bei einer Gesamtbetrachtung der Länder ist die Schlussfolgerung möglich, dass die Länder aus Nordeuropa dahin tendieren, die Beihilfe der Sozialversicherung für Elternurlaub für längere Zeiträume und auf einer höheren Basis zu gewähren. Im Gegensatz dazu ist die mit dem Elternurlaub verbundene Beihilfe in Ländern aus Südeuropa (aber auch in einigen anderen Ländern wie **Belgien, die Niederlande** oder **das Vereinigte Königreich**) niedrig und wird für einen kurzen Zeitraum gewährt oder der Elternurlaub ist unbezahlt.

Wie wir weiter unten sehen werden, betrachten die Expertinnen und Experten die Vergütung des Elternurlaubs, entweder durch die Arbeitgeber oder durch das Sozialversicherungssystem als einen entscheidenden Faktor für die praktische Inanspruchnahme des Elternurlaubs.

3.8. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (Paragraph 6)

I. Paragraph 6 der Rahmenvereinbarung begründet das Recht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, bei Rückkehr aus dem Elternurlaub um eine besondere Arbeitszeitvereinbarung oder andere Veränderungen in der Arbeitsorganisation für einen festgesetzten Zeitraum nachzusuchen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familien zu ermöglichen, wobei aber auch die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt werden (Nummer 1). Nummer 2 dieses Paragraphen fordert Arbeitgeber und Arbeitnehmer(innen) auf, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben und geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerinnen im Anschluss an den Elternurlaub zu ergreifen.

II. Was das Recht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers betrifft, Änderungen der Arbeitszeiten und/oder der Beschäftigungsform für einen festgelegten Zeitraum nach Rückkehr aus dem Elternurlaub zu verlangen, scheinen die meisten Länder besondere Arbeitszeitvereinbarungen vorzusehen, die die Arbeitnehmer(innen) beantragen können. Nur die Expertinnen und Experten aus **Frankreich, Griechenland, Italien, Litauen, Rumänien und Spanien** berichten, dass dieses Thema auf nationaler Ebene nicht angesprochen wird, aber mittels einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) geregelt werden kann, wobei in den Tarifverhandlungen dieses

Thema auch behandelt wird (**Italien**). Einige Expertinnen und Experten merken an, dass nationales Recht angepasst werden muss, um dieser Bestimmung der Richtlinie 2010/18 zu entsprechen (**Dänemark und die Niederlande**).

In vielen Ländern werden weniger Arbeitsstunden pro Tag, flexible Arbeitszeitvereinbarungen und Teilzeitarbeit zum Zweck der Pflege mit variablen Zeitbegrenzungen gesetzlich gewährt. Auch gewährt das Gesetz in einigen Ländern die Reduzierung der Arbeitszeit für spezifischere Zwecke wie das Stillen (wie in **Portugal, Rumänien, Ungarn** oder auf **Zypern**) oder nimmt Arbeitnehmer(innen) von der Verpflichtung zu Überstunden oder Nachtarbeit aus, bis das Kind ein bestimmtes Alter erreicht hat (**ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Portugal und die Tschechische Republik**). In einigen dieser Länder scheinen sich die Interessen der Arbeitnehmer(innen) gegen die Interessen der Arbeitgeber(innen) durchzusetzen, da die Möglichkeit, die von den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern verlangten Änderungen zurückzuweisen, nicht erwähnt wird.

In anderen Ländern hingegen hängt die Anforderung nach Anpassungen am Arbeitsplatz im Anschluss an den Elternurlaub von einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ab. Solch eine Vereinbarung ist entweder in allen Fällen erforderlich (**Bulgarien, Estland, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Slowakei, das Vereinigte Königreich** oder **Irland**, dessen Expertin inländisches Recht kritisiert, weil die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Verweigerung der Anforderung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht rechtfertigen muss) oder in besonderen Situationen, beispielsweise im Hinblick auf kleine Unternehmen, oder in Fällen, die von der Dauer der geforderten Änderungen abhängen. In einigen Ländern hängt die Anpassung von Arbeitszeitvereinbarungen von der Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in kleinen Unternehmen ab: zum Beispiel wird in **Österreich** das Recht auf eine Teilzeitarbeit nur in Unternehmen mit mehr als zwanzig Beschäftigten und nur für Arbeitnehmer(innen) mit einer Betriebszugehörigkeit von drei oder mehr Jahren gewährt und in allen anderen Fällen müssen die Regelungen aus einer Vereinbarung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber hervorgehen; in gleichem Sinne wird in **Deutschland** das Recht auf verkürzte Arbeitszeit nur in Unternehmen mit mehr als fünfzehn Beschäftigten gewährt; auch in **den Niederlanden** unterliegen kleine Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten nicht diesen Verpflichtungen. In anderen Ländern unterliegen Teilzeitregelungen, die für einen längeren Zeitraum dauern sollen, dem Einverständnis des Arbeitgebers (**Finnland**). Ein etwas anderes System liegt im **Vereinigten Königreich** vor, wo die Änderung von Arbeitszeitvereinbarungen, einschließlich dem Wechsel zu einer Teilzeitarbeit, zwischen den Parteien vereinbart werden muss, dem Grundsatz nach aber dauerhaft vereinbart wird.

Dennoch kann in mehreren Ländern, in denen die Anforderung auf veränderte Arbeitszeiten oder Änderung des Arbeitsvertrages von Vollzeit auf Teilzeit gesetzlich verankert ist, die Anforderung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zurückgewiesen werden (**Deutschland, Finnland, die Niederlande, Norwegen und Portugal**), aber in einigen dieser Länder kann diese Ablehnung gerichtlich angefochten werden (**Norwegen**) oder wird von einer für Gleichstellungsfragen zuständigen Behörde geprüft (**Portugal**).

Schließlich wird in einigen Ländern das Recht auf die Änderung der Arbeitszeitvereinbarung im Anschluss an den Elternurlaub nur im Fall eines Kindes mit einer ernsthaften Krankheit oder Behinderung gewährt, während andere Länder den Eltern mit solchen Kindern mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit oder längere Zeiträume von verkürzter Arbeitszeit oder Teilzeitarbeit zugestehen (**Portugal**).

III. Im Hinblick auf die Mechanismen zur Förderung/Sicherstellung, dass Arbeitnehmer(innen) und Arbeitgeber(innen) während des Elternurlaubs Kontakt halten und Vereinbarungen für angemessene Wiedereingliederungsmaßnahmen treffen, berichtet die große Mehrheit der Expertinnen und Experten, dass es keine gesetzliche Verpflichtung für die Parteien gibt, während des Elternurlaubs in Kontakt zu bleiben. Entweder ist dieses Thema auf nationaler Ebene nicht reguliert (**Belgien, Dänemark, Irland, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Luxemburg, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Norwegen, Polen, Rumänien, Schweden und Zypern**) oder es gibt lediglich nicht-bindende Bestimmungen zum Recht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im Elternurlaub, Informationen bezüglich des Unternehmens zu erhalten oder zum Recht, mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben (**Deutschland, Griechenland** aber nur in Bezug auf Seeleute, **Malta und Österreich**).

Insbesondere im Hinblick auf die Rückkehr aus dem Elternurlaub ist in mehreren Ländern das Recht auf besondere berufliche Fortbildung zur Erleichterung der Wiedereingliederung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in das Unternehmen verankert (**Frankreich, Portugal oder Spanien**). In gleichem Sinne berichtet die Expertin aus **Italien**, dass oftmals berufliche Fortbildungen zu diesem Zweck durch Tarifabkommen festgelegt werden, auch wenn dieses spezifische Thema durch das Gesetz nicht angesprochen wird, und die Expertin aus dem **Vereinigten Königreich** weist darauf hin, dass als eine Maßnahme, die Rückkehr zur vollen beruflichen Tätigkeit zu erleichtern, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gestattet werden kann, während des Elternurlaubs für wenige Tage zu arbeiten.

3.9. Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt (Paragraph 7)

I. Paragraph 7 der Rahmenvereinbarung setzt das Recht auf Freistellung von der Arbeit im Fall von *höherer Gewalt* wegen dringender familiärer Gründe (Paragraph 1 Nummer 1), wobei es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, die spezifischen Bedingungen für die Inanspruchnahme dieses Rechts und die zeitlichen Begrenzungen festzulegen (Paragraph 7 Nummer 2).

Nationale Berichte zeigen, dass das Recht auf Freistellung von der Arbeit im Allgemeinen zwar anerkannt wird, die Mitgliedstaaten jedoch großen Gebrauch von der im Paragraph 7 Nummer 2, genannten Bestimmung machen, indem die Bedingungen und zeitlichen Begrenzungen bei der Umsetzung dieses Rechts festgelegt werden.

II. Die meisten Länder sehen das Recht vor, im Fall von *höherer Gewalt* wegen Pflegebedarf von der Arbeit fernzubleiben.

Die Situationen der „Pflege“, die für den Zweck dieses Rechts berücksichtigt wurde, umfassen in den meisten Ländern Krankheit, Unfall oder Krankenhausaufenthalt des Kindes, aber in anderen Ländern umfassen diese Situationen auch die Freistellung des Vaters von der Arbeit, um der Mutter bei der Entbindung beizustehen (beispielsweise in der **Tschechischen Republik**; und dieses ist besonders für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in **Deutschland** geregelt), was, wie oben erwähnt, von anderen Ländern als Vaterschaftsurlaub eingestuft wird. In vielen Ländern bedeuten dringende familiäre Gründe nicht nur die Betreuung bzw. Pflege von Kleinkindern, sondern auch die Pflege von älteren Kindern oder anderen Verwandten. Schließlich werden in diesem Zusammenhang von einigen Expertinnen und Experten auch kurzzeitige und sogar langfristige Freistellungen zum Zweck der dringenden Pflege von Kindern oder anderen Verwandten, zusätzlich zum Elternurlaub, genannt (zum Beispiel in **Griechenland** und **den Niederlanden**).

Ein interessanter Punkt, der bei den nationalen Berichten in den Vordergrund rückt, ist, dass fast alle Länder den Begriff von „höherer Gewalt“ bei dem Recht auf Freistellung von der Arbeit in einer restriktiven Weise interpretieren. In diesem Sinne muss die Dringlichkeit der Situation und die absolute Notwendigkeit der Abwesenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nachgewiesen werden, während einige Expertinnen und Experten aufzeigen, dass gemäß nationaler Gesetzgebung das Fernbleiben von der Arbeit „außergewöhnlichen Umständen“ oder einer „Notsituation“ entsprechen muss (**Lettland** und das **Vereinigte Königreich**).

III. Die Mitgliedstaaten legen auch strikte Bedingungen und Vorschriften hinsichtlich der Ausübung des Rechts auf das Fernbleiben von der Arbeit fest. In vielen Ländern erfordert das Fernbleiben von der Arbeit eine Mitteilungsfrist, außer in dringenden und unerwarteten Situationen, und die Rechtfertigung für das Fernbleiben von der Arbeit muss dem Arbeitgeber vorgelegt werden (**Irland, Liechtenstein, Luxemburg, Portugal oder Zypern**).

Im Hinblick auf zeitliche Begrenzungen legen nahezu alle Länder jährliche Zeitbegrenzungen für dieses Fernbleiben von der Arbeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fest (**Belgien, Bulgarien** (außer bei der Pflege für ein krankes Kind), **Estland, Griechenland, Irland, Luxemburg, Malta, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Österreich, Slowenien, Spanien oder Zypern**). Diese zeitlichen Begrenzungen variieren erheblich, aber die Zeiträume fallen tendenziell länger aus, wenn es sich um ein kleines Kind oder ein Kind mit einer Behinderung oder einer Langzeiterkrankung handelt (**Deutschland, Estland, Italien, Norwegen oder Portugal**), als wenn ältere Kinder oder andere Verwandte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers betroffen sind. In

einigen Ländern haben Alleinerziehende längere Fristen, aus Gründen *höherer Gewalt* wegen Pflegebedarf von der Arbeit fernzubleiben (**Norwegen**). In anderen Ländern wird das Fernbleiben von der Arbeit zwar gewährt, aber später vom Jahresurlaub abgezogen (**Malta**).

Schließlich gibt es bei den nationalen Gesetzgebungen erhebliche Abweichungen im Hinblick auf die Bezahlung oder Abgeltungen bei einem Fernbleiben von der Arbeit. Im Regelfall wird das Fernbleiben von der Arbeit aus Pflegegründen von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber nicht vergütet, mit der möglichen Ausnahme im öffentlichen Sektor (zum Beispiel **Griechenland**). In einigen Ländern wird diese fehlende Vergütung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber jedoch durch Beihilfen der Sozialversicherung ausgeglichen. Allerdings variiert diese Beihilfe unter den Ländern im Hinblick auf die konkreten Beträge und ihre Berechnung, die Zugangsbedingungen und die Zahlungsdauer, da die Anerkennung des Rechts auf das Fernbleiben von der Arbeit nicht notwendigerweise mit dem Recht auf der damit verbundenen Beihilfe und/oder ihrer Verlängerung übereinstimmt.

3.10. Schlussbestimmungen (Paragraph 8)

I. Im Hinblick auf die Einhaltung des nationalen Rechts der in der Richtlinie 2010/18 aufgeführten Mindestanforderungen, scheint nach Beurteilung der Expertinnen und Experten die große Mehrheit der Länder mit der Richtlinie im Einklang zu stehen.

Mangelnde Einhaltung oder ungünstigere nationale Vorschriften im Vergleich zur Richtlinie werden von den Expertinnen und Experten nur in Bezug auf einzelne Punkte angezeigt, wie der Anwendungsbereich der Vorschriften (**Griechenland** im Hinblick auf die Benachteiligung von fest Angestellten im öffentlichen Sektor; und **Ungarn** im Hinblick auf die sehr kurzfristigen Arbeitsverträge und auf die „leitenden Angestellten“), der Mangel der Individualisierung des Rechts auf Elternurlaub (**Griechenland** im öffentlichen Sektor), die vage Trennung zwischen Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub, die im Gegensatz zur Eigenständigkeit beider Urlaube gemäß EU-Recht stehen könnte (**Norwegen**), das Höchstalter des Kindes, das niedriger als acht Jahre ist, für die Anwendung des Rechts auf Elternurlaub (**Griechenland, Polen und Portugal**), die Gewährung des Elternurlaubs nur auf Vollzeitbasis (**Lettland** und das **Vereinigte Königreich**), die fehlende klare Verbindung zwischen den mit dem Elternrecht und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung verbundenen Rechten (**Litauen** oder **Österreich**), die Gewährung von während des Elternurlaubs erworbenen Rechten (**Belgien** in Bezug auf den Privatsektor), der Anwendungsbereich der Vorschriften im Hinblick auf den Schutz gegen Entlassung während des Elternurlaubs (**Ungarn**), die Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen Arbeitnehmer(innen) und Unternehmen während des Elternurlaubs (**Belgien**), das Recht, Änderungen bei der Arbeitszeitvereinbarung nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub zu verlangen (**Spanien**), oder die Tatsache, dass diese Änderungen dauerhaft gewährt werden (das **Vereinigte Königreich**), oder die übermäßige Härte von nationalen Vorschriften hinsichtlich des Fernbleibens von der Arbeit aus Gründen *höherer Gewalt* (**Spanien**).

Zusätzlich zur formalen Einhaltung der Richtlinie durch nationales Recht erwähnen einige Expertinnen und Experten, dass die inländische Gesetzgebung im Hinblick auf Elternurlaub als solchem oder kombiniert mit anderen familienbezogenen Freistellungen unübersichtlich ist (**Belgien, Griechenland, Polen** oder **Portugal**).

II. Viele Expertinnen und Experten weisen auch auf mehrere Themen hin, bei denen die nationale Gesetzgebung vorteilhafter ist als die EU-Bestimmungen.

Die von den Expertinnen und Experten genannten vorteilhafteren Bestimmungen auf nationaler Ebene beziehen sich auf drei Punkte: die Dauer des Elternurlaubs, die in vielen Ländern die gemäß der Richtlinie erforderliche Mindestdauer von vier Monaten überschreitet, entweder direkt oder in Kombination mit anderen Kinderbetreuungsurlauben im Anschluss an den Elternurlaub (zum Beispiel **Dänemark, Deutschland Finnland, Frankreich, Griechenland** (öffentlicher Sektor), **Italien, Luxemburg, Norwegen, Polen, Portugal, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn** oder **Zypern**); die Verlängerung des Zeitraums der Nichtübertragbarkeit von Elternurlaub über den einen, von der Richtlinie vorgeschriebenen Monat hinaus oder die gesamte Nichtübertragbarkeit des Elternurlaubs (**Deutschland, Italien, Kroatien, Luxemburg, Spanien** oder **Zypern**); und auch die Vergütung des Elternurlaubs, die das EU-Recht nicht auferlegt, aber auf

nationaler Ebene üblich ist, vorwiegend durch die sozialen Sicherungssysteme und trotz der vielen Variationen, die erfasst wurden (**Deutschland, Finnland, Griechenland** (im öffentlichen Sektor), **Luxemburg, Norwegen und Ungarn**).

Einige Expertinnen und Experten vermerken, dass eine vorteilhaftere Behandlung auf nationaler Ebene oftmals durch Tarifvereinbarungen festgelegt wird (**Griechenland** (im privaten Sektor) und **die Niederlande**).

3.11. Sanktionen (Artikel 2)

I. Artikel 2 der Richtlinie 2010/18 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen für Verletzungen der in der Richtlinie festgelegten Bestimmungen vorsehen müssen.

Die Verletzung der Rechte bezüglich des Elternurlaubs auf nationaler Ebene führt zu mehreren Sanktionen, die unter den Mitgliedstaaten nicht sehr verschieden sind. Den Expertinnen und Experten zufolge können diese Sanktionen das Recht auf Schadensersatz beinhalten und im Fall von Entlassung in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme oder der Beantragung von Elternurlaub oder mit der Ausübung entsprechender Rechte das Recht auf Wiedereinstellung und/oder Entschädigung für Entlassung als Folge der Qualifizierung solch einer Entlassung als ungesetzliche Entlassung. In **Griechenland** allerdings erfolgt die Sanktion nach dem Grundsatz *restitution in integrum* (Wiedereinsetzung in den vorigen Stand); die Benachteiligung gilt als niemals stattgefunden, der(die) Arbeitnehmer(in) behält seinen(ihren) Status und ist zu ununterbrochener Vergütung berechtigt.

Die Verbindung zwischen Elternurlaub und dem Grundsatz der Geschlechtergleichstellung ist auch wichtig für die Zielsetzung von Sanktionen. In diesem Sinne gibt der Experte aus **Finnland** zum Beispiel an, dass Schadensersatz für die Verletzung von Rechten in Bezug auf Elternurlaub keine Obergrenzen hat, was ebenso für Entschädigungen bei Entlassungen gilt, die höher sind, da diese Entlassungen als diskriminierend qualifiziert werden (**Frankreich, Polen oder Portugal**). In gleichem Sinne entsprechen die auf die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber anzuwendenden Bußgelder denjenigen, die bei diskriminierenden Praktiken vorgeschrieben sind.

Die Verletzung der Bestimmungen bezüglich des Elternurlaubs kann auch zur Verhängung von Bußgeldern führen und in Ländern wie **Belgien** wird die Ablehnung des Elternurlaubs als Straftat betrachtet. Eine interessante Sanktion in **Italien**, die von der Expertin angegeben wird, ist die Möglichkeit, dass ein Unternehmen öffentliche Finanzhilfen oder andere öffentliche Beihilfen wegen diskriminierender Praktiken in Zusammenhang mit Elternurlaub verliert.

II. Was die Art der auf nationaler Ebene festgelegten Sanktionen betrifft, sind die meisten Expertinnen und Experten der Ansicht, dass die Sanktionen im Allgemeinen abschreckend und verhältnismäßig sind. Dennoch wird in einigen Ländern die Höhe der Bußgelder niedrig angesetzt (die **ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien** oder **Rumänien**). Andere Expertinnen und Experten heben hervor, dass das Problem nicht so sehr in den Sanktionen *per se* liegt, sondern in der Furcht der Arbeitnehmer(innen), infolge der Verletzung ihrer Rechte juristisch vorzugehen (dies ist die Meinung der Expertinnen aus **Griechenland** und **den Niederlanden**).

3.12. Fallrecht

Im Hinblick auf das Fallrecht ist die Situation auf nationaler Ebene wie folgt.

In den meisten Ländern gibt es kein Fallrecht im Hinblick auf Elternurlaub oder die Anzahl der Gerichtsverfahren ist unbedeutend (**Bulgarien, Italien, Luxemburg, Malta, Portugal, Slowakei, Slowenien oder Zypern**).

In Ländern, in denen Fallrecht in diesem Bereich existiert, beziehen sich die häufigeren Probleme, die vor Gericht gebracht wurden, auf folgende Themen: die Höhe des Schadensersatzes für die ungesetzliche Entlassung während des Elternurlaubs, wenn der Elternurlaub in der Modalität von Teilzeiturlaub genommen wird (Rechtssache, die von dem Experten aus **Belgien**²⁹ berichtet wurde);

²⁹ Arbeitsberufungsgericht in Brüssel, Urteil in der Rechtssache vom 9. November 2012, Allgemeine rol no. 2011/AB/648, nicht berichtet, abrufbar auf Niederländisch unter www.juridat.be, wie vom Experten ausgeführt.

die Art und Weise, die Bezahlung während des Elternurlaubs zu berechnen und insbesondere, ob Sonderzahlungen, höhere Zahlungen für bestimmte Ferien und Bonusrechte während der Dauer des Elternurlaubs berücksichtigt werden sollten (Rechtsfälle, über die von dem Experten aus **Finnland**³⁰ berichtet wurde); Leihmutterschaft und Elternurlaub (eine Rechtssache, über die von der Expertin aus **Österreich**³¹ berichtet wird); die Gewährung von Elternurlaub an Gruppen, denen er nicht zusteht, und seine Dauer im Fall von Mehrlingsgeburten (Rechtssachen, über die die Expertinnen aus **Griechenland**³² und aus **Polen** berichten); das Recht auf „notfallbedingten Urlaub“ in mehreren Rechtssachen, über die die Expertin aus dem **Vereinigten Königreich**³³ berichtet, wo der Begriff „unerwartete“ Familienbedürfnisse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, womit der Elternurlaub gerechtfertigt wurde, diskutiert wurde sowie die Verlängerung des Elternurlaubs, um sich um ein kranken Kind zu kümmern, was das Gericht als notwendig befand, um mit einer unmittelbaren Krise umzugehen. In **Irland** gab es auch eine Reihe von Rechtssachen in Bezug auf *höhere Gewalt*.

Die Expertin aus **Österreich** berichtet auch, als jüngste Entwicklung in diesem Bereich, dass das Oberste Bundesgericht dem EuGH Fragen vorgelegt hat, die die Berechnung eines Entgeltelements in Bezug auf die Kindesunterstützung in Fällen von Teilzeitarbeit und Elternteilzeiturlaub betreffen, gestützt auf Paragraph 2 Nr. 4 der Teilzeit-Richtlinie 97/81/EG.³⁴

In Ländern, in denen es Fallrecht gibt, geben die Expertinnen an, dass nationales Fallrecht mit den Entwicklungen des EuGH in diesem Bereich übereinstimmt (**Dänemark, Deutschland, Frankreich, Lettland, die Niederlande, Norwegen, Schweden und die Tschechische Republik**).

Dennoch merken sie an, dass bei einigen Ländern das nationale Fallrecht gegen EU-Bestimmungen verstoße. Die Expertin aus **Rumänien** berichtet über Entscheidungen des nationalen Gerichtshofes, die im Hinblick auf den Diskriminierungsbegriff beim Elternurlaub, der sehr strikt ausgelegt wird, gegen EU-Recht verstoßen könnten.³⁵ Der Experte aus **Finnland** berichtet über den *Kiiski-Fall*, der die Verweigerung von Mutterschaftsurlaub unmittelbar nach Rückkehr der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aus dem Elternurlaub betrifft, was vom EuGH später als Diskriminierung betrachtet wurde,³⁶ wie oben erwähnt.³⁷

Im Gegensatz dazu wird die positive Rolle von nationalen Gerichten in einigen Ländern bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anerkannt. Für **Spanien** beispielsweise hebt die

³⁰ Arbeitsgericht, Rechtssache TT 1998 34 vom 9. November 2012, Entscheidung des Arbeitsgerichts in der Rechtssache TT 2203 86, wie vom Experten berichtet.

³¹ 2012 hat der Verfassungsgerichtshof von Österreich ein Urteil erlassen, das den räumlichen Geltungsbereich des absoluten Verbots von Leihmutterschaft begrenzt. In dieser Rechtssache befand das Gericht, dass Kinder, die von Leihmüttern für österreichische biologische Eltern in einem Land, in dem Leihmutterschaft legal ist, geboren werden, als legale Kinder der biologischen Eltern von österreichischen Behörden anerkannt werden müssen. Obwohl diese Rechtssache nur Staatsangehörigkeitsrechte behandelt, wie die Expertin anmerkt, wird die Berechtigung der Eltern auf familienbezogenen Urlaub berücksichtigt werden müssen, sobald diese Rechte anerkannt sind. *Verfassungsgerichtshof, VfGH*, 11. Oktober 2012, B 99/12 ua, https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Vfgh/JFR_09878989_12B00099_01/JFR_01.pdf (wie von der Expertin angegeben), aufgerufen am 25. Juni 2014.

³² CS Urteile 3590 und 3591/2012 (Nr. 4.1. oben: Richter) und das Verwaltungsgericht in Zweiter Instanz (Administrative Court of Appeal, ACA) von Thessaloniki, die das Vorabentscheidungsersuchen beim EuGH in der Rechtssache *Chatzi* stellten; sie gaben dem Elternrecht auf zusätzliche Freistellungen im Fall von Mehrlingsgeburten statt und bezogen sich dabei auch auf die Grundrechtscharta der EU und internationale Konventionen. Das ACA-Urteil (ACA 1842/2010) entschied auf der Grundlage des EuGH-Urteils in der Rechtssache *Chatzi* in der bestmöglichen Weise im Hinblick auf die Situation in Griechenland, so die Meinung der Expertin.

³³ Entscheidung in der Rechtssache *Qua vs John Ford Morrison Solicitors* [2003] ICR 482), Entscheidung in der Rechtssache *Rodway vs New Southern Railways Ltd* [2005] ICR 1165, Entscheidung in der Rechtssache *Royal Bank of Scotland vs Harrison* [2009] ICR 116).

³⁴ Rechtssache C-476/12, Österreichischer Gewerkschaftsbund vs. Verband österreichischer Banken und Bankiers; Schlussantrag des Generalanwalts Sharpston vom 13. Februar 2014: <http://tinyurl.com/obmkdbn>, wie von der Expertin angezeigt. In dieser Rechtssache befand das Gericht, dass Kinder, die von Leihmüttern für österreichische biologische Eltern in einem Land, in dem Leihmutterschaft legal ist, geboren werden, als legale Kinder der biologischen Eltern von österreichischen Behörden anerkannt werden müssen. Obwohl diese Rechtssache nur Staatsangehörigkeitsrechte behandelt, wie die Expertin anmerkt, wird die Berechtigung der Eltern auf familienbezogenen Urlaub berücksichtigt werden müssen, sobald diese Rechte anerkannt sind.

³⁵ Berufungsgericht von Bukarest, Urteil Nr. 4585 vom 24. Juli 2012 und Berufungsgericht von Bukarest, Urteile Nr. 3918 vom 9. Dezember 2013 und Nr. 1712 vom 27. Mai 2013, wie von der Expertin angegeben.

³⁶ Rechtssache 116/06.

³⁷ Abschnitt 2.3.

Expertin die Rolle des spanischen Verfassungsgerichts in diesem Bereich hervor, welches das Recht auf eine ausgewogene Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben als ein Grundrecht im Licht der spanischen Verfassung erklärt hat.³⁸ Und die Expertin aus **Griechenland** betont den wichtigen Beitrag nationaler Gerichte zur Interpretation nationaler Vorschriften in diesem Bereich in Übereinstimmung mit EU-Recht und gibt Beispiele von Fällen, in denen der Gerichtshof für die Gewährung von Elternurlaub an Kategorien von Arbeitnehmer(innen), die ihn nicht erhalten, oder für längere Zeiträume von Elternurlaub im Fall von Mehrlingsgeburten (wie oben erwähnt) entschieden oder eine Kürzung von Elternurlaub für nicht anwendbar erklärt hat.

3.13. Praxis und andere wichtige Themen

I. Zusätzlich zu Entwicklungen in der Rechtsetzung im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie 2010/18 und auf das Fallrecht sind einige Informationen zur praktischen Nutzung des Elternurlaubs und zu anderen familienbezogenen Urlauben auf nationaler Ebene wesentlich, um ein umfassendes Bild über dieses Thema und über die hauptsächlichen Herausforderungen oder Probleme, die in diesem Bereich noch bestehen, zu erhalten.

Die Expertinnen und Experten wurden befragt, ob familienbezogene Urlaube in der Praxis tatsächlich genutzt werden, falls und ob sie von beiden Eltern oder häufiger von den Müttern in Anspruch genommen werden, ob es auf nationaler Ebene positive Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogeneren Anteils von Familienverantwortlichkeiten zwischen beiden Eltern in Bezug auf diese Formen von Urlauben gibt und ob noch wesentliche Lücken auf nationaler Ebene bestehen.

II. Was die praktische Nutzung von Elternurlaub und anderen familienbezogenen Urlauben betrifft, berichten die meisten Expertinnen und Experten, dass in ihren entsprechenden Ländern der Urlaub tatsächlich in Anspruch genommen wird, obwohl die Zahlen zwischen den Ländern erheblich variieren. Nur wenige Expertinnen und Experten berichten, dass Elternurlaub in der Praxis selten in Anspruch genommen wird (**Griechenland**, in Bezug auf den privaten Sektor **Polen**, in Bezug auf unbezahlten Kinderbetreuungsurlaub und **Portugal**), und andere Expertinnen und Experten berichten, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub traditionell niedrig, aber im Wachsen begriffen ist (zum Beispiel **Belgien**). Im Hinblick auf die Länder, in denen gemeldet wird, dass der Elternurlaub in Anspruch genommen wird, ist es wichtig zu bedenken, dass in einigen dieser Länder der Elternurlaub im Mutterschaftsurlaub integriert ist, somit im Sinne des EU-Rechts nicht als eigenständiger Urlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub betrachtet wird (**Norwegen**). Daher ist es schwierig, Schlussfolgerungen im Hinblick auf die praktische Inanspruchnahme des Elternurlaubs in einem strikten Sinn zu ziehen.

Eine sich aus den nationalen Berichten ergebende signifikante Schlussfolgerung in Bezug auf die Nutzung des Elternurlaubs ist, dass die tatsächliche Inanspruchnahme des Elternurlaubs maßgeblich von der damit verbundenen Vergütung abhängt. In der Tat merken die Expertinnen und Experten an, dass in ihren entsprechenden Ländern Elternurlaub in der Praxis nicht in Anspruch genommen wird, weil er weder von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber bezahlt noch durch das soziale Sicherungssystem ausgeglichen wird (oder mit einem Pauschalbetrag abgegolten wird). Das Gleiche gilt für die Länder, in denen der Elternurlaub im öffentlichen Sektor, aber nicht im privaten Sektor bezahlt wird, wie in **Griechenland**: Der Expertin zufolge ist das der Grund, warum der Elternurlaub nur im öffentlichen Sektor und selten im privaten Sektor in Anspruch genommen wird. Zu guter Letzt berichten die Expertinnen und Experten, dass sogar in den Ländern, in denen der Elternurlaub mit dem Recht auf eine signifikante Beihilfe von der Sozialversicherung verbunden ist (durchschnittlich in einer Höhe von 60 bis 100 % des Gehalts) und in denen die Höchstdauer der Beihilfe kürzer ist als die Höchstdauer des Elternurlaubs selber (was die häufigste Situation ist), die Eltern tendenziell die Dauer des Elternurlaubs an die Dauer der Beihilfe anpassen (**Dänemark, Finnland** oder **Norwegen**).

Die meisten Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass die Bezahlung des Elternurlaubs durch die Sozialversicherung ein entscheidender Faktor für die praktische Inanspruchnahme ist

³⁸ Urteil Nr. 26/2011 des Verfassungsgerichts vom 14. März 2014, abrufbar unter: http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Igualdad_de_Genero/Legislacion_y_jurisprudencia/Jurisprudencia_espanola/Conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar/STC_26_2011_14_03_2011, (angegeben von der Expertin), letzter Zugriff am 25. Juni 2014.

(**Deutschland, Griechenland, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Malta, Portugal, das Vereinigte Königreich und Zypern**).

III. Was die Frage der Teilung von Elternurlaub und anderen familienbezogenen Urlauben zwischen den Eltern betrifft, stimmen alle nationalen Berichte einer Schlussfolgerung zu: Elternurlaub und andere familienbezogene Urlaube werden immer noch überwiegend von der Mutter in Anspruch genommen. Tatsächlich zeigen die von den Expertinnen und Experten auf Basis nationaler Statistikdaten vorgelegten Zahlen klar, dass die Teilung der Urlaube zwischen den Eltern noch immer sehr unausgewogen ist, obwohl die Zahlen in Ländern wie **Finnland, Norwegen** oder **Schweden** etwas geringer ausfallen als in anderen Ländern.³⁹

Einige Gründe werden für diese Situation angegeben. Einerseits ist sicher die traditionelle Sichtweise auf die sozialen Rollen von Männern und Frauen (Männer, die sich mehr dem Beruf widmen und Frauen, die mehr der Familien zugetan sind) verantwortlich für diese Situation. Viele Expertinnen und Experten erinnern daran, dass das Modell des männlichen Brotverdieners immer noch vorherrscht, wobei die Expertin für **die Niederlande** ausdrücklich hervorhebt, dass Elternurlaub als ein „Frauenurlaub“, zumal als Vollzeiturlaub, betrachtet wird, und die Expertinnen aus **Österreich** oder **Ungarn** anmerken, dass es einen sozialen Druck auf Mütter gebe, zu Hause zu bleiben und sich um die kleinen Kinder zu kümmern. Die Expertin aus **Österreich** fügt hinzu, dass dieser Druck nicht ohne Konsequenzen in der Zukunft sei, da sich einige Mütter letztlich entscheiden könnten, nach dem Elternurlaub oder nach langfristigen Pflegeurlaube nicht mehr in die Arbeit zurückzukehren.⁴⁰

Andererseits wird auch der geschlechtsspezifische Lohnunterschied für dieses unausgewogene Bild verantwortlich gemacht, besonders in Ländern, in denen der Elternurlaub nicht oder mit einem Pauschalbetrag bezahlt wird. Einige Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass aufgrund der Tatsache, dass Frauen weniger als Männer verdienen, der Einkommensverlust in Zusammenhang mit dem Elternurlaub geringer ausfällt, wenn die Mutter den Elternurlaub in Anspruch nimmt, als wenn sich der Vater dafür entscheidet (**Italien, Kroatien, Polen** oder **das Vereinigte Königreich**), während andere Expertinnen und Experten der Meinung sind, dass die Bezahlung des Elternurlaubs wichtig zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sei (**Liechtenstein**).

Einige Expertinnen und Experten sind auch der Auffassung, dass die Kombination von Geschlechterstereotypen in Bezug auf Betreuung bzw. Pflege und der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und einer familienfreundlichen Umgebung in Unternehmen für den unausgewogenen Anteil zwischen Müttern und Vätern bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub verantwortlich zu machen ist.

Schließlich werden von einigen Expertinnen und Experten der Bildungsgrad und der Standort der Familie als Einflussfaktoren auf den Anteil an Elternurlaub angegeben: wie von der Expertin aus **Schweden** und dem Experten aus **Finnland** aufgezeigt, ist eine ausgewogenere Verteilung bei den verschiedenen Formen von familienbezogenen Urlauben häufiger für Paare mit höheren Bildungsabschlüssen und auch für Paare, die in einer Stadt leben, als für jene, die auf dem Land leben. Die Expertin aus **Schweden** gibt an, dass sich die im öffentlichen Sektor arbeitenden Paare den Elternurlaub tendenziell häufiger teilen als die Paare, die im privaten Sektor arbeiten.

Ein interessantes Ergebnis mit offenkundigen Auswirkungen auf die Teilung des Elternurlaubs zwischen Eltern stammt aus den Beobachtungen der Expertinnen und Experten im Hinblick auf Vaterschaftsurlaub oder den nicht übertragbaren Zeitraum des Elternurlaubs. Trotz der Auffassung, der Elternurlaub sei im Ganzen eher eine Angelegenheit von Frauen, wie oben beschrieben, werden, wenn es einen eigenständig bezahlten Vaterschaftsurlaub oder einen für den Vater reservierten Zeitraum des Elternurlaubs gibt, diese Freistellungen oder Zeiträume von Urlauben tatsächlich von Vätern genutzt (diese Situation wird aus Ländern wie **Deutschland** in Zusammenhang mit

³⁹ Beispielsweise liegt in Schweden der Anteil für die Mütter, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, bei 75,5 % gegenüber 24,4 % bei den Vätern, während in Norwegen der Elternurlaub in Bezug auf den Teil, der auf den anderen Elternteil nicht übertragbar ist, zu 82 % von den Müttern in Anspruch genommen wird. Ein sehr unterschiedliches Bild stellt sich in anderen Ländern dar, wie beispielsweise in der Tschechischen Republik, wo der von Müttern in Anspruch genommene Elternurlaub 98 % der Gesamtheit ausmacht, oder wie in Estland, wo nur 6 % der Väter den Elternurlaub nutzen, oder Kroatien (2,5 %) oder Malta (1 %).

⁴⁰ In diesem Sinne vermerkt die Expertin aus Österreich, dass nur 38 % der Frauen nach dem Ende des Elternurlaubs in die Arbeit zurückkehren und nur 63 %, nachdem das Kind das Alter von drei Jahren erreicht hat.

Elternurlaub berichtet, aus **Finnland** in Zusammenhang mit Vaterschaftsurlaub und den „Vätermonaten“ des Elternurlaubs aus **Norwegen** im Hinblick auf die „Männerquote“ bei Elternurlaub und aus **Portugal** im Hinblick auf Vaterschaftsurlaub). Diese Ergebnisse zeigen die Bedeutung von Vorschriften zur Förderung der Individualisierung des Rechts auf Elternurlaub und von positiven Maßnahmen zur Förderung der Rolle von Vätern mit entsprechender finanzieller Unterstützung.

Schließlich erwähnen einige Expertinnen und Experten, dass Väter offener gegenüber Teilzeiternurlaub und anderen Teilzeitsystemen oder Telearbeit aus Betreuungs- bzw. Pflegegründen zu sein scheinen als gegenüber Vollzeiternurlaub (**Frankreich** und **Malta**).

IV. Die Expertinnen und Experten stellen nicht viele Lücken in der nationalen Gesetzgebung fest, abgesehen von den bereits beschriebenen, aber sie identifizieren eine Reihe von positiven Maßnahmen, die eine ausgewogenere Beteiligung von Männern und Frauen bei den Pflegeverantwortlichkeiten fördern könnten, wie zum Beispiel folgende Maßnahmen: der Vatermonat beim Elternurlaub und eine Zuschlagsperiode (d. h. ein verlängerter Zeitraum von Elternurlaub) nur für Väter zum Zweck der Pflege (**Finnland**); ein erweitertes „Quotensystem“ (d. h. die Festsetzung von längeren Zeiträumen von nicht übertragbarem Elternurlaub) für jeden Elternteil in Elternurlaub (**Norwegen**); die höhere Bezahlung für Elternurlaub für einen bestimmten Zeitraum, wenn der andere Elternteil den Elternurlaub in Anspruch nimmt (**Deutschland**); oder die Bezahlung von Leistungen der Sozialversicherung, wenn der Elternurlaub unbezahlt ist (**Griechenland**); und die Erweiterung von Tagespflegeeinrichtungen für Kinder, entweder vom Staat oder den Kommunen finanziell unterstützt (**Schweden**).

Allerdings stimmen fast alle Expertinnen und Experten darin überein, dass das Hauptproblem im Hinblick auf die praktische Inanspruchnahme des Elternurlaubs in dessen Bezahlung liegt, und in diesem Zusammenhang sind einige Expertinnen und Experten skeptisch über die Möglichkeiten eines wirklichen Fortschritts in der Zukunft, wenn die gegenwärtige wirtschaftliche Situation in Europa und in ihren eigenen Ländern (z. B. die Expertinnen aus **Griechenland** und **Italien**) berücksichtigt wird, während andere darauf hinweisen, dass die jüngsten gesetzlichen Änderungen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise bereits das Niveau des Schutzes in Bezug auf Vereinbarkeitspraktiken gesenkt haben (das ist die Meinung der Expertin aus **Spanien**).

4. Schlussfolgerungen

I. Die Zusammenfassung der Ergebnisse auf nationaler Ebene, wie oben dargestellt, stützt einige allgemeine Schlussfolgerungen zusätzlich zu den spezifischen Schlussfolgerungen, die zu den verschiedenen, oben stehenden Themen gezogen wurden. Diese Schlussfolgerungen beziehen sich auf die Richtlinie 2010/18 und im breiteren Sinne auf die Beziehung zwischen Elternurlaub und anderen Freistellungen und Vereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von beruflichem, privatem und familiärem Leben, einschließlich des Mutterschaftsurlaubs, sowie auf die Beziehung zwischen dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem der Geschlechtergleichstellung, und auch im Hinblick auf die hauptsächlichen Schwächen, die in diesem Bereich noch bestehen.

II. Die Umsetzung der Elternurlaubs-Richtlinie 2010/18 auf nationaler Ebene scheint keine größeren Probleme verursacht zu haben, da die Länder die in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen bereits erfüllten oder im Begriff waren sie zu erfüllen, ausgenommen im Hinblick auf einige unwesentliche Punkte.

Im Gegensatz dazu zeigen die Berichte, dass Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf nationaler Ebene oftmals über die Mindestanforderungen des EU-Gesetzes für mehrere Themen hinausgehen: Dauer des Elternurlaubs, Zahlung oder Ausgleichszahlung, die während des Elternurlaubs bereitgestellt werden; Modalitäten des Elternurlaubs, hauptsächlich während aufeinander folgenden Kinderbetreuungsurlauben; die Individualisierung und der Grundsatz der Nichtübertragbarkeit des Elternurlaubs; das Recht auf Vaterschaftsurlaub; spezifische oder angepasste Bestimmungen für Kinder mit einer Behinderung oder einer ernsthaften Erkrankung; und weitere Vereinbarungen zu Freistellungen und Arbeitszeit zu Pflegezwecken von Angehörigen außer von

Kindern. Einige dieser Systeme sollten bei den zukünftigen Entwicklungen der EU in diesem Bereich näher betrachtet werden.

Auch die Verbindung zwischen Bestimmungen und Praktiken zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung scheint auf nationaler Ebene gut etabliert zu sein und diese Tatsache hat zu positiven Auswirkungen geführt. Einerseits sind die Bestimmungen zur Vereinbarkeit begünstigt durch den *Besitzstand* der Geschlechtergleichstellung insbesondere im Hinblick auf beispielsweise die Benachteiligung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als Ergebnis der Inanspruchnahme oder Beantragung von Elternurlaub, indem solche Behandlung als Diskriminierung eingestuft wird, oder im Hinblick auf Abhilfen und Sanktionen für die Verletzungen von Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Andererseits macht die Sensibilisierung der Länder im Hinblick auf die Verbindung zwischen diesen beiden Themen die Nebeneffekte von Praktiken der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Geschlechtergleichstellung sichtbarer und inspiriert sie, positive Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogeneren Verteilung von Familienverantwortlichkeiten, einschließlich positiver Maßnahmen zur Förderung der Rolle des Vaters in der Familie, zu implementieren.

III. Was die hauptsächlichen Schwächen nationaler Gesetzgebung im Hinblick auf Elternurlaub und andere familienbezogene Urlaube und Vereinbarungen betrifft, erlaubt die oben gegebene Analyse, zwei Hauptprobleme zu identifizieren.

Das erste Problem besteht in der fehlenden Klarheit nationaler Gesetzgebung in einigen Ländern im Hinblick auf die Beziehung zwischen mehreren Arten von Freistellungen, die auf die Vereinbarkeit von beruflichem, privatem und familiärem Leben abzielen. Wie dargestellt, sehen alle Länder verschiedene Arten von Freistellungen vor, die Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern-, Adoptions-, Kinderbetreuungs- und andere Arten von Pflegeurlaub sowie das Recht, aus familiären Gründen von der Arbeit fernzubleiben, und besondere Arbeitszeitvereinbarungen, einschließlich Teilzeitarbeit, einschließen können. Allerdings ist nicht nur die Kombination dieser Freistellungen nicht immer auf nationaler Ebene klar geregelt (mit möglichen negativen Folgen im Hinblick auf die Transparenz des Systems), sondern auch im Vergleich der verschiedenen Länder. Sogar die Bestimmung jeder einzelnen Art von Freistellung differiert erheblich. Die Situation macht es sehr schwierig, die verschiedenen Systeme zu verstehen, und noch schwieriger, den Grad des Schutzes, der von jedem dieser Systeme gewährt wird, zu vergleichen und zu bewerten.

Bei den zukünftigen Entwicklungen des EU-Rechts, sowohl im Hinblick auf Elternurlaub als auch auf Mutterschaftsurlaub, muss die methodologische Frage, wie diese Themen angegangen werden sollen, vorgebracht werden. In der Tat könnte ein integrierter Ansatz des EU-Rechts zu den Themen des Schutzes von Mutterschaft und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (eher als die getrennten Ansätze, die aus der Tatsache resultieren, dass Elternurlaub von den Sozialpartnern angesprochen wird, während der Schwangerschaftsurlaub von der Kommission angesprochen wird) zu transparenteren und unkomplizierteren nationalen Systemen in diesem Bereich beitragen, der zudem auch leichter zu beurteilen wäre.

Das zweite und substanziellere Problem in diesem Bereich ist wirtschaftlicher Art.

Beim Studieren der nationalen Berichte wird es offenbar, dass, mehr noch als das traditionelle Stigma der sozialen Rollen von Männern und Frauen, das die Betreuungs- und Pflegeverantwortlichkeiten überwiegend mit Frauen verbindet, die Bezahlung oder die Ausgleichszahlung für die Elternurlaube und anderer familienbezogenen Urlaube in der Tat der Schlüsselfaktor in der praktischen Anwendung (die gleichmäßigere verteilte Anwendung) der Freistellungen und Arbeitszeitvereinbarungen ist, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Selbst wenn dieses Problem unter den gegenwärtigen ungünstigen wirtschaftlichen Umständen nicht angesprochen werden kann, sollte es in der Zukunft berücksichtigt werden.

WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- Einzelexemplar:

über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);

- mehrere Exemplare/Poster/Karten:

bei den Vertretungen der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/represent_de.htm),

bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union

(http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm),

über den Dienst Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_de.htm)

oder unter der gebührenfreien Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (*).

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

