

Lic. iur. Märten Geiger
Juristischer Mitarbeiter
Stabsstelle EWR
Europark
Austrasse 79
9490 Vaduz

Schaan, den 13.10.09

Stellungnahme zur EU-Richtlinie von 2009 zur Durchführung der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/94/EG

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nimmt die infra die Einladung zu einer Stellungnahme zur neuen EU-Richtlinie zum Elternurlaub an. Ein wirksamer Elternurlaub ist für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und für eine realistische Vereinbarung von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung.

Die Überarbeitung der Elternurlaub-Richtlinie ist deshalb grundsätzlich **zu begrüßen**, bringt sie doch einige wichtige Verbesserungen für die Arbeitnehmenden:

So stellt die Richtlinie klar, dass das Recht auf Elternurlaub für **alle** Arbeitnehmenden gilt - unabhängig davon, ob sie Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sind oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen (§1). Das ist besonders für Frauen wichtig, die sehr viel häufiger als Männer Teilzeit oder befristet arbeiten.

Der Schutz vor Kündigung **und** jeder Form der Benachteiligung erhöht die Chancen der Inanspruchnahme des Elternurlaubs (§2).

Für das Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Möglichkeit, nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub – zumindest für eine gewisse Dauer - eine Anpassung des Beschäftigungsgrades zu beantragen (§6), von grosser Bedeutung. Dies eröffnet jungen Eltern den nötigen Spielraum für individuelle Lösungen.

Bei der Umsetzung der Richtlinie gilt es jedoch zu beachten, dass die Arbeitgeber die Anträge der Arbeitnehmenden nicht nur „prüfen und beantworten“, sondern wirklich in die Pflicht genommen werden, um einer Lösung Hand zu bieten, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden gebührend Rechnung trägt.

Förderung der Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile

Im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist die Regelung in §2 Absatz 2, die vorschreibt, dass mindestens einer der vorgesehenen vier Monate Elternurlaub nicht übertragbar ist, ganz entscheidend. Damit kann der Elternurlaub nur vollständig beansprucht werden, wenn auch der Vater mindestens einen Monat bezieht. Dies trägt zum einen dazu bei, dass Elternurlaub für Frauen **wie** Männer zur Berufskarriere gehört, was letztlich die Chancengleichheit und Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt fördert. Zum anderen fördert diese Bestimmung die Aufteilung von Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern und erleichtert es den Vätern, ihre Vaterrolle von Geburt des Kindes an Ernst zu nehmen.

Zentral ist in diesem Zusammenhang auch die in den Erwägungen Punkt 12 formulierte Erkenntnis, dass Massnahmen, die Männer ermutigen sollen, in gleichem Masse familiäre Pflichten zu übernehmen, innerhalb des EWR nicht die gewünschten Ergebnisse brachten und es darum angezeigt ist, **wirkzamere** Massnahmen zur Förderung einer ausgewogeneren Aufteilung der familiären Pflichten zu ergreifen. Dies gilt in Liechtenstein sowohl für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch die Väter, als auch allgemein. Bei uns hat der Elternurlaub nämlich aufgrund seiner minimalen Ausgestaltung und seiner geringen Akzeptanz bei den Arbeitgebenden bisher **weder** für Mütter **noch** für Väter nennenswerte Wirksamkeit entfaltet.

Unzureichende Vorgaben der Richtlinie

Mit Blick auf die Zielsetzung **wirksamerer** Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erachtet die infra denn auch einige der vorgesehenen Neuerungen der EU-Richtlinie als unzureichend:

So zum einen die Verlängerung des Elternurlaubs von drei auf **vier Monate** (§2); eine Dauer von sechs Monaten ist unseres Erachtens das absolute Minimum.

Zum anderen die fehlende Bezahlung des Elternurlaubs. Die Richtlinie anerkennt zwar, dass die Vergütung ein massgeblicher Faktor für die Inanspruchnahme des Elternurlaubes ist, legt aber **keine Verpflichtung zur Vergütung** fest (§5 Absatz 5). Die Möglichkeit, Elternurlaub zu beanspruchen, steht und fällt jedoch mit der Bezahlung - vor allem bei niedrigen Einkommen. Die konkrete Situation in Liechtenstein zeigt dies überdeutlich. Ein unbezahlter Elternurlaub ist unwirksam! Um den Elternurlaub von einer Alibiübung in ein wirksames Instrument der Familienförderung umzuwandeln, ist deshalb die Einführung eines **bezahlten** Elternurlaubs unerlässlich. Dass die Finanzierung kein unüberwindbares Problem darstellt, zeigen andere EU/EWR- Länder.

Wir ersuchen Sie um Prüfung der Anregungen und Bemerkungen und hoffen, dass diese in die internen Umsetzungsmassnahmen einfliessen.

Mit freundlichen Grüssen

Claudia Heeb, Geschäftsführerin der infra