

# Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und ihre praktische Bedeutung im internationalen Vergleich

Janneke Plantenga  
Ivy Koopmans

Aufgrund der steigenden Arbeitsmarkteteiligung von Frauen ist die Kombination von Beruf und Familie zu einem wichtigen politischen Anliegen geworden. Der Abbau von geschlechtsspezifischer Spezialisierung im Bereich der Sorge- und Erwerbsarbeit erfordert vielfältigere Arbeitszeitmuster und spezielle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie Kinderbetreuungseinrichtungen und Erziehungsurlaubsregelungen. Inzwischen verfügen fast alle europäischen Länder über spezielle Regelungen für berufstätige Eltern. In diesem Artikel wird der aktuelle Status von Freistellungsregelungen für Sorgearbeit in fünf EU-Mitgliedstaaten untersucht. Dabei liegt der Schwerpunkt auf ihrer Bedeutung aus Sicht des Arbeitsmarktes. Im Zentrum stehen empirische Fragen, wie die Zahl derjenigen, die die Freistellungsregelung in Anspruch nehmen, die Dauer der Freistellungsphasen und ihr Volumen im Verhältnis zum gesamten Arbeitsvolumen.

## 1 Einleitung

Eine Untersuchung der praktischen Bedeutung existierender Freistellungsregelungen für Sorgearbeit stellt besondere Anforderungen. Die Erhebung empirischer Daten ist schwierig, und es ist auch nicht immer einfach, diese Daten zu interpretieren. Darüber hinaus dienen Urlaubsregelungen unterschiedlichen Zielen, wie der Betreuung von Kindern in den ersten Lebensmonaten, der Pflege schwer kranker Angehöriger oder der Weiterbildung. In den meisten Ländern äußern sich diese unterschiedlichen Ziele durch unterschiedliche Urlaubsregelungen, aber in einigen Fällen sind die Grenzen scheinbar eher fließend. Der Elternurlaub bietet z.B. die Möglichkeit, sich bei der Geburt eines Kindes oder später, wenn es heranwächst, von der Arbeit freustellen zu lassen. Der Pflege- oder Betreuungsurlaub kann je nachdem zur Verlängerung des Elternurlaubs genutzt werden oder aber der Pflege eines kranken Kindes oder Angehörigen vorbehalten sein. In einigen Fällen ist dieser Urlaub im Rahmen einer speziellen gesetzlichen Regelung vorgesehen, in anderen ist er Teil eines umfassenderen Programms zur Förderung von Berufspausen, das eine Unterbrechung der Berufstätigkeit aus verschiedensten Gründen ermöglicht. Da nur wenige empirische Daten vorliegen, die nationalen Regelungen häufig kompliziert und die

Grenzen fließend sind, wird ein internationaler Vergleich erheblich erschwert. Letztendlich konnten wir Daten für fünf Länder zusammentragen, nämlich für Deutschland, Dänemark, die Niederlande, Belgien und Schweden. Im Mittelpunkt steht der Urlaub, der genommen wird, um Betreuungs- und Pflegeaufgaben nachzukommen. Das heißt, wir werden uns auf Elternsowie Pflege- und Betreuungsurlaubsregelungen konzentrieren. Daher sollte der vorliegende Artikel als ein erster Überblick über die Bedeutung von Pflege- und Betreuungsurlaubsregelungen aus Sicht der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet werden.

## 2 Elternurlaubsregelungen in fünf EU-Mitgliedstaaten

Im Juni 1996 trat die Europäische Richtlinie über Elternurlaub (96/34/EG) in Kraft. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, gesetzliche Bestimmungen zum Elternurlaub zu erlassen und so Eltern die Möglichkeit zu bieten, sich für die Dauer von drei Monaten ausschließlich um ihre Kinder zu kümmern. Im Prinzip bezieht sich dies auf einen individuellen, nicht übertragbaren Anspruch. Ob und in welcher Höhe während der Freistellung Leistungen gezahlt werden, bleibt der Entscheidung der Mitgliedstaaten überlassen. Die Richtlinie stellt die Einhaltung einer

gewissen Mindestnorm sicher. Zusätzlich verfügen die einzelnen Mitgliedstaaten jedoch über eine Reihe von nationalen Bestimmungen, was Unterschiede bezüglich der gesetzlichen Ansprüche, der gewährten finanziellen Leistungen, der Freistellungsdauer und der Flexibilität zur Folge hat. *Tabelle 1* gibt einen Überblick über die fünf in die Untersuchung einbezogenen Länder.

### 2.1 ANSPRÜCHE: FAMILIEN- ODER INDIVIDUELLER ANSPRUCH

Der Elternurlaub kann auf die Familie oder den Einzelnen ausgerichtet sein. Wenn der Anspruch auf Elternurlaub je Familie gewährt wird, können die Eltern untereinander vereinbaren, wer in Elternurlaub geht. Haben beide Elternteile einen individuellen Urlaubsanspruch, können sie diesen jeweils unabhängig voneinander geltend machen. In diesem Fall ist der Urlaub nicht übertragbar; mit anderen Worten kann ein Elternteil die ihm zustehenden Urlaubstage nicht an den anderen weitergeben (Bru-

Prof. Dr. Janneke Plantenga, *Wirtschaftsinstitut der Universität Utrecht, Niederlande*  
e-mail: J.Plantenga@econ.uu.nl  
Dr. Ivy Koopmans, *Wirtschaftsinstitut der Universität Utrecht, Niederlande*  
e-mail: I.Koopmans@econ.uu.nl

Übersetzung: Andrea Tonk, Köln

**Tabelle 1: Gesetzlicher Elternurlaub (Stand: 1.1.2001 bzw. wie angegeben)**

	Anspruch	Geldleistungen	Höchstdauer	Teilzeit	Blöcke	Alter des Kindes
Belgien <sup>1)</sup>	Individuell	536,65 € monatlich (Stand: 1.2.2002)	3 Monate	ja	nein	0–4 Jahre
Dänemark	je Familie	Berechnung erfolgt auf Basis des Stundenlohns des Arbeitnehmers, maximal 395 € wöchentlich (Stand: 1.4.2001)	10 Wochen <sup>a)</sup>	ja	nein	Anlässlich der Geburt
Deutschland <sup>2)</sup>	je Familie	307 € monatlich (Stand: 1.1.2002) <sup>b)</sup>	36 Monate <sup>c)</sup>	ja	ja	0–3 Jahre <sup>d)</sup>
Niederlande <sup>3)</sup>	Individuell	Keine	13 Wochen <sup>e)</sup>	ja	nein <sup>f)</sup>	0–8 Jahre
Schweden <sup>4)</sup>	Mischsystem	Während der ersten 390 Tage: 80 % des anrechnungsfähigen Einkommens bis zum 7,5-fachen des Grundbetrags (Höhe des Grundbetrags in 2002: 37.900 SEK = 3981,40 €) Während der letzten 90 Tage: Pauschalsatz in Höhe von SEK 60 (6,30 €) pro Tag	480 Tage <sup>g)</sup>	ja	ja	0–9 Jahre

**Anmerkungen:**

- a) Darüber hinaus stehen zwei weitere Wochen ausschließlich für den Vater zur Verfügung. Außerdem hat jeder Elternteil Anspruch auf einen 13-wöchigen Kinderbetreuungsurlaub, der als Vollzeiturlaub genommen werden kann; siehe Abschnitt 3.
- b) In den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes können Kinderkosten von den Familien nur geltend gemacht werden, wenn das Jahresfamilieneinkommen die obere Einkommensgrenze nicht überschreitet. Für nicht dauernd getrennt lebende verheiratete Paare mit einem Kind liegt die Jahresgrenze bei DM 100.000 (€ 51.129), für allein Erziehende bei DM 75.000 (€ 38.347). Zugrunde gelegt wird das Nettoeinkommen nach Steuern und Abzügen. Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes verringert sich die jährliche Einkommensgrenze für verheiratete Paare auf DM 32.200 (€ 16.464), für allein Erziehende auf DM 26.400 (€ 13.498). Diese Einkommensgrenzen erhöhen sich um DM 4.800 (€ 2.454) je weiteres Kind des Anspruchsberechtigten. Seit dem 1.1.2001 ist eine Budgetierung möglich; Eltern, die nur ein Jahr Erziehungsurlaub nehmen, erhalten ein Erziehungsgeld von bis zu 900 DM (460 €). Die Regelung gilt für alle seit dem 1.1.2001 geborenen Kinder.
- c) Die Dauer der Elternzeit und die Dauer des Erziehungsgeldes sind nicht deckungsgleich. Der Urlaubsanspruch beträgt drei Jahre, das Erziehungsgeld wird aber maximal für die Dauer von zwei Jahren gezahlt.
- d) Für seit dem 1.1.2001 geborene Kinder 0-8 Jahre.
- e) Der Urlaubsanspruch berechnet sich in Stunden und entspricht dem Dreizehnfachen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Grundsätzlich sieht die Standardregelung einen sechsmonatigen Anspruch auf Teilzeiturlaub vor, was einem Vollzeiturlaub von 13 Wochen entspricht. Seit dem 1.7.1997 kann der Urlaub, das Einverständnis des Arbeitgebers vorausgesetzt, wahlweise auch als Vollzeiturlaub genommen oder auf einen mehr als sechsmonatigen Zeitraum verteilt werden.
- f) Seit dem 1.12.2001 kann der Elternurlaub in bis zu drei Blöcke aufgeteilt werden, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber dem zustimmt.
- g) Seit dem 1.1.2002 wird mit der Geburt eines Kindes ein Elternurlaubsanspruch von 480 Tagen begründet. Somit wurde dieser Urlaubsanspruch um einen weiteren Monat verlängert. Seither sind zwei Monate (statt zuvor ein Monat) ausschließlich dem Vater bzw. der Mutter vorbehalten. Diese Änderungen gelten für alle am oder nach dem 1.1.2002 geborenen Kinder.

1) Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Online: <http://www.rva.fgov.be/>  
 2) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001  
 3) General Work and Care Act (Algemene wet arbeid en zorg (AWAZ)) in: Staatsblad 2001  
 4) Social Departementet, 2001 Fact sheet. Swedish family policy. Online: <http://www.social.regeringen.se/> und Informationen des sozialen Reichsversicherungssystems (Riksförsäkringsverket)  
**Quelle:** Bruning/Plantenga 1999; Moss/Deven 1999 (Aktualisierung durch die Autoren); European Union, Mutual Information System on Social Protection in the EU member States and the EEA (MISSOC)

ning/Plantenga 1999). In den meisten europäischen Ländern existiert ein nicht übertragbarer, individueller Anspruch auf Elternurlaub. In Deutschland wird der Urlaubsanspruch noch immer je Familie gewährt. Schweden verfügt über ein Mischsystem aus individuellem und Familienanspruch. Mit Ausnahme der zwei sogenannten „Mama- bzw. Papamomente“ (individueller Anspruch) kann der Urlaubsanspruch des einen Elternteils auf den anderen übertragen werden (Familienanspruch). Die Situation in Dänemark ist relativ komplex, wobei die Grenzen zwischen Elternurlaub und Kinderbetreuungsurlaub verschwimmen. Der Anspruch auf Elternurlaub im eigentlichen Sinne beträgt zehn Wochen. Allerdings besteht darüber hinaus ein individueller Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von 13 Wochen (Tabelle 2).

**2.2 GELDLLEISTUNGEN**

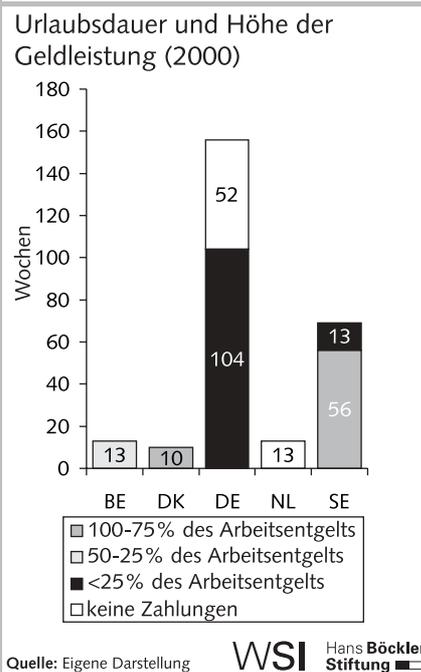
Auch die Frage, ob der Elternurlaub bezahlt oder unbezahlt ist, ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt. In Belgien, Dänemark, Deutschland und Schweden handelt es sich um einen bezahlten Urlaub. Die Systeme reichen von Pauschalleistungen bis hin zu einkommensbezogenen Leistungen. Das Geldleistungssystem ist eine wichtige Variable, mit der sich die Inanspruchnahme der Elternurlaubsysteme bzw. Unterschiede in der Inanspruchnahme

erklären lassen. Im Prinzip sind Systeme, die anteilige Leistungen gewähren, in dieser Hinsicht großzügiger als Pauschalleistungssysteme, während jene Systeme, die keine Geldleistungen vorsehen, das Schlusslicht bilden. In der Praxis aber wird im Rahmen eines einkommensabhängigen Systems u.U. ein relativ geringer Prozentsatz des zuletzt bezogenen Arbeitsentgelts gewährt, sodass die zu zahlende Geldleistung eher gering ausfällt. Um die Unterschiede bezüglich der Geldleistungen sinnvoll vergleichen zu können, haben wir die Pauschalleistungen als Prozentsatz der weiblichen Bruttoentgelte von 1998 (Eurostat, New Cronos Database) angegeben, weil es vor allem Frauen sind, die die Urlaubsregelungen in Anspruch nehmen. *Abbildung 1* zeigt, dass die Geldleistungen in Belgien und Deutschland gering, in Dänemark und Schweden dagegen relativ hoch ausfallen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass in den meisten Ländern eine Leistungshöchstgrenze gilt, die hier nicht berücksichtigt wurde. In den Niederlanden werden während des Elternurlaubs keine Geldleistungen gewährt. Allerdings können die gesetzlichen Elternurlaubsbestimmungen vom Arbeitgeber ergänzt werden (entweder individuell oder durch Tarifvereinbarungen). Dies betrifft insbesondere viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die Leistungen erhalten, die über das gesetzlich festgelegte Minimum hinausgehen.

**2.3 URLAUBSDAUER**

Bezüglich der Dauer des Elternurlaubs lassen sich große Schwankungen zwischen einem Minimum von 10 Wochen in Dänemark (siehe aber auch *Tabelle 2* bezüglich des zusätzlichen Kinderbetreuungsurlaubs von 13 bis 26 Wochen) und einem Maximum von drei Jahren in Deutschland fest-

**Abb. 1: Individuelle gesetzliche Elternurlaubsansprüche**



stellen (Abbildung 1). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass in Deutschland bei einer langen Freistellungsmöglichkeit ein geringes Erziehungsgeld gewährt wird. Schweden bildet eine Ausnahme. Hier hat jede Familie Anspruch auf 480 Tage bezahlten Elternurlaub und daneben sieht das Elternurlaubsgesetz für beide Elternteile einen zusätzlichen, individuellen Urlaubsanspruch vor, der in den ersten 18 Lebensmonaten des Kindes geltend gemacht werden kann. Dieser Urlaub ist allerdings unbezahlt. Dies bedeutet, dass Eltern die Möglichkeit haben, zunächst einen unbezahlten Urlaub zu nehmen und erst im Anschluss daran die Geldleistung geltend zu machen, sodass letztendlich im Höchstfall insgesamt 990 Tage in Anspruch genommen werden können (Näsman 1999).

In einigen Ländern wurden Maßnahmen eingeführt, um auch Väter zur Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu motivieren. Dort verlängert sich der Anspruch auf Elternurlaub, wenn dieser vom Vater genommen wird. In Dänemark z.B. wurde der zehnwöchige Elternurlaub um zwei Wochen verlängert; diese können ausschließlich vom Vater genutzt werden. In anderen Ländern werden Quoten festgesetzt; ein Teil des Elternurlaubs kann nur vom Vater in Anspruch genommen werden. In Schweden z.B. sind zwei Monate ausschließlich dem Vater vorbehalten, sie können nicht auf die Mutter übertragen werden.

## 2.4 FLEXIBILITÄT

In einigen Ländern ist das Elternurlaubs-system flexibler als in anderen. In diesen Ländern ist es möglich, den Urlaub als Teilzeiturlaub oder in einem oder mehreren „Blöcken“ zu nehmen. Die Teilzeitvariante ist inzwischen sehr verbreitet, die Möglichkeit, den Urlaub in mehrere Blöcke aufzuteilen, ist aber immer noch selten. Letzteres ist in Deutschland, den Niederlanden und Schweden möglich. Der Zeitpunkt, bis zu dem der Elternurlaubsanspruch geltend gemacht werden muss, wird durch das Alter des Kindes bestimmt. In den meisten Ländern muss der Urlaub vor dem fünften Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. In Dänemark, Schweden und den Niederlanden sowie neuerdings auch in Deutschland ist die Zeitspanne allerdings größer; der Elternurlaub kann genommen werden, bis das Kind acht bzw. neun Jahre alt ist.

# 3

## Pflege- und Betreuungsurlaubsregelungen

Neben den Elternurlaubsregelungen wurden in den verschiedenen Ländern auch andere Freistellungsregelungen eingeführt, um strukturellen oder kurzfristigen Engpässen im Zusammenhang mit Pflege- oder Betreuungsaufgaben abzuwehren. Tabelle 2 enthält alle diesbezüglichen Einzelheiten. Wiederum weichen die Regelungen in zahlreichen Aspekten, einschließlich Organisation, Ansprüche, Urlaubsdauer und Geldleistungen, voneinander ab.

### 3.1 ORGANISATION

Deutschland und Schweden verfügen über eine ausdrückliche Pflegeurlaubsregelung. In Dänemark und Belgien gibt es ein eher allgemeines System für Berufspausen, das oft zum Zwecke der Kinderbetreuung in Anspruch genommen wird. Das dänische Programm zur Förderung von Berufspausen wurde 1994 im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik eingeführt. Dieses Programm bietet die Möglichkeit, für eine Reihe von Zielen Urlaub zu nehmen: Kinderbetreuung (Betreuungsurlaub), Bildung (Bildungsurlaub) oder Verwirklichung selbst definierter Ziele (Sabbaturlaub). In der Praxis dient der Betreuungsurlaub der Verlängerung des nur zehnwöchigen Elternurlaubs. Das belgische System ist relativ kompliziert, da für verschiedene Sektoren verschiedene Vorschriften existieren. Darüber hinaus wird zwischen zwei Kategorien unterschieden: Die „normale Regelung“ bietet die Möglichkeit einer Berufspause zur Übernahme von Pflege- und Betreuungsaufgaben zwecks Weiterbildung oder um sonstige persönliche Ziele zu verwirklichen. In diesem Fall muss der beurlaubte Arbeitnehmer durch einen Arbeitslosen ersetzt werden. Die Forderung nach Einstellung einer Ersatzkraft gilt nicht für die „spezielle Regelung“, die einen Elternurlaub, einen Urlaub zur Pflege eines schwer kranken Angehörigen oder einen Urlaub zur Pflege eines sterbenden Angehörigen (Palliativpflege) vorsieht.

Die Niederlande verfügen sowohl über eine spezifische Regelung als auch über ein System für Berufspausen. Das System für Berufspausen ist nicht gleichbedeutend mit einem gesetzlichen Anspruch auf eine Un-

terbrechung der Berufstätigkeit; Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen die notwendigen Vereinbarungen selbst treffen. In einigen Fällen ist für Arbeitnehmer, die eine berufliche Pause einlegen wollen, eine finanzielle Unterstützung vorgesehen. Eine wichtige Voraussetzung für den Bezug dieser Leistung ist, dass der freigestellte Arbeitnehmer durch einen Arbeitslosengeldempfänger oder einen beruflichen Wiedereinsteiger ersetzt wird. Die Forderung nach Einstellung einer Ersatzkraft entfällt jedoch, wenn die Freistellung in Anspruch genommen wird, um ein schwer krankes Kind zu pflegen.

### 3.2 ANSPRÜCHE

In Deutschland besteht ein Anspruch auf Pflegeurlaub nur für den Fall, dass ein Kind erkrankt. In den Niederlanden kann die Freistellung auch in Anspruch genommen werden, um einen kranken Partner oder Elternteil zu pflegen. In Schweden existieren zwei Regelungen; die eine sieht Freistellung für die Pflege eines kranken Kindes vor, die andere eine für die Pflege eines kranken Angehörigen. Das dänische System für Berufspausen untergliedert sich in unterschiedliche Freistellungsarten; der Betreuungsurlaub kann für die Pflege eines kranken Kindes in Anspruch genommen werden, aber auch, um die normale Betreuung eines Kindes unter acht Jahren zu übernehmen. In den Niederlanden ist eine berufliche Pause zwecks Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben oder zwecks Weiterbildung möglich, während die berufliche Tätigkeit in Belgien aus beliebigen Gründen unterbrochen werden kann.

### 3.3 FREISTELLUNGSDAUER

Die für den Pflege- bzw. Betreuungsurlaub vorgesehene Dauer variiert erheblich. In Deutschland und den Niederlanden ist die Freistellung zur Pflege eines kranken Kindes auf lediglich 10 Tage pro Kind und Jahr beschränkt. Dagegen können in Schweden maximal 120 Tage pro Kind und Jahr in Anspruch genommen werden, während der Urlaub zur Pflege kranker Angehöriger auf 60 Tage beschränkt ist. Auch die im Rahmen der Systeme für Berufspausen vorgesehene Urlaubsdauer variiert. In Dänemark ist der Kinderbetreuungsurlaub für Kinder unter acht Jahren auf 13 Wochen beschränkt. Bis zur Vollendung des ersten

**Tabelle 2: Verschiedene Formen der bezahlten Freistellung für Pflege- bzw. Betreuung (Stand 1.1.2001 bzw. wie angegeben)**

	Gesetzliche Rechte	Ansprüche	Höchstdauer	Geldleistungen
Belgien	System für Berufspausen <sup>1)</sup>	Berufliche Pausen sind aus beliebigen Gründen möglich	Mindestens drei, längstens 12 Monate	323,78 € monatlich (Stand: 1.02.2002)
	System für Berufspausen zur Pflege eines schwer kranken Angehörigen	Pflege eines schwer kranken Angehörigen zweiten Grades	Höchstens fünfmaliger Anspruch Mindestens einen, längstens 12 Monate je Kranken	536,65 € monatlich (Stand: 1.2.2002)
Dänemark	System für Berufspausen (Betreuungsurlaub)	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 8 Jahren	13 Wochen Bei Kindern unter einem Jahr 26 Wochen	60 % des Arbeitslosengeldes
Deutschland	Pflegeurlaub	Pflege eines kranken Kindes unter 12 Jahren	Längstens 10 Tage Für allein Erziehende längstens 20 Tage	70 % des Bruttoeinkommens
Niederlande	System für Berufspausen	Pflege, Betreuung oder Weiterbildung	Mindestens zwei, längstens sechs Monate.	490,54 € (Stand: 1.1.2002)
	System für Berufspausen	Pflege eines an einer lebensbedrohlichen Krankheit leidenden Kindes	Höchstens dreimaliger Anspruch	490,54 € (Stand: 1.1.2002)
	Freistellung für Pflege <sup>2)</sup>	Pflege eines kranken, im Haushalt lebenden Kindes, Elternteils oder Partners	Mindestens zwei, längstens sechs Monate. Höchstens dreimaliger Anspruch Längstens 10 Tage	70 % des Bruttoeinkommens
Schweden	Freistellung für Pflege kranker Kinder (kurzfristiger Elternurlaub)	Pflege eines kranken Kindes unter 13 Jahren	120 Tage je Kind und Jahr	80 % des anrechnungsfähigen Einkommens
	Freistellung für die Pflege naher Angehöriger	Pflege eines kranken Angehörigen	60 Tage je Pflegebedürftigen	80 % des anrechnungsfähigen Einkommens

1) Zum 1.1.2002 wurde das System für Berufspausen im privaten Sektor durch ein als „Zeitkredit“ bezeichnetes System ersetzt.

2) Diese Freistellung wurde erst kürzlich (im Dezember 2001) eingeführt. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf Pflegeurlaub ablehnen, wenn dem wichtige Geschäftsinteressen entgegenstehen.

3) Diese Freistellung kann auch in Anspruch genommen werden, wenn die Person erkrankt ist, von der das Kind normalerweise betreut wird, oder das Kind einen Arzt aufsuchen muss.

Quelle: European Union, Mutual Information System on Social Protection in the EU member States and the EEA (MISSOC); Moss/Deven 1999; Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (<http://www.rva.fgov.be/>); General Work and Care Act (Algemene wet arbeid en zorg (AWAZ) in: Staatsblad, 2001; Bundesministerium für Gesundheit 1997; Riksförsäkringsverket, 2000

WSI Hans Böckler Stiftung

Lebensjahres des Kindes besteht ein Anspruch von 26 Wochen. Das Einverständnis des Arbeitgebers vorausgesetzt, kann dieser Zeitraum jedoch auf bis zu 52 Wochen je Elternteil verlängert werden. In Belgien beträgt die Freistellungsdauer mindestens drei Monate und höchstens ein Jahr, in den Niederlanden mindestens zwei und höchstens sechs Monate. Die Freistellung kann vom Arbeitnehmer mehrfach in Anspruch genommen werden: in den Niederlanden bis zu dreimal, in Belgien bis zu fünfmal. Die Dauer der Freistellung zur Pflege eines schwer kranken Angehörigen ist auf mindestens einen und längstens zwölf Monate je Kranken beschränkt.

### 3.4 GELDLEISTUNGEN

In den meisten Ländern hängt die Höhe der Geldleistung vom zuletzt bezogenen Arbeitsentgelt ab. In Schweden wird eine verhältnismäßig großzügige Leistung gewährt, die sich auf 80 % des anrechnungsfähigen Einkommens beläuft. In Deutschland und den Niederlanden fällt sie mit 70 % des Bruttoeinkommens etwas geringer aus. In Dänemark erhalten für Betreuung Freigestellte 60 % des Arbeitslosengeldes. Im Rahmen des belgischen bzw. niederländischen Systems für Berufspausen erhalten die freigestellten Arbeitnehmer eine relativ geringe Pauschalleistung. Dies bedeutet, dass während einer Freistellung, die aufgrund einer spezifischen Urlaubs-

regelung gewährt wird, bessere Leistungen gezahlt werden als während einer solchen, die im Rahmen von Programmen für Berufspausen vorgesehen ist.

## 4 Urlaubsregelungen in der Praxis

Die in den Tabellen 1 und 2 aufgelisteten formellen Vorschriften geben wenig Aufschluss über die praktische Bedeutung von Freistellungsregelungen. Hierzu sind ergänzende Informationen, z.B. über die Anzahl derjenigen, die die Freistellung in Anspruch nehmen, die Freistellungsdauer und die Verteilung zwischen Männern und Frauen erforderlich. In der Praxis erweist sich das Zusammentragen dieser Informationen allerdings als nicht einfach. Zunächst gibt es einen enormen Mangel an zuverlässigen, vergleichbaren Daten. Zweitens sind die vorliegenden Daten aufgrund der großen Vielfalt der nationalen Regelungen nur schwer vergleichbar. Ein drittes Problem ergibt sich durch unterschiedliche Statistiken. Einige Länder liefern Daten über die Gesamtzahl derjenigen, die in einem bestimmten Jahr eine Freistellung in Anspruch nehmen, bei anderen ist es die durchschnittliche Zahl. Gesamtzahlen und durchschnittliche Zahlen können jedoch stark voneinander abweichen, wenn die

Dauer der in Anspruch genommenen Freistellung den Zeitraum von einem Jahr erheblich unter- bzw. überschreitet. Dies lässt sich anhand eines einfachen Beispiels veranschaulichen: Wenn bei einer Belegschaft von insgesamt 100 Beschäftigten in einem bestimmten Jahr 12 Beschäftigte für einen Monat freigestellt werden, beläuft sich die Gesamtzahl derjenigen, die in dem betreffenden Jahr eine Freistellung in Anspruch nehmen, auf 12 Personen. Durchschnittlich ist es aber nur eine Person (Bruning/Plantenga 1999). Eine vierte Schwierigkeit ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass in einer Reihe von Ländern (z.B. in den Niederlanden und in Dänemark) Ansprüche bestehen können, die im Rahmen von Tarifverträgen vereinbart werden und von den gesetzlichen Regelungen abweichen. Derartige, über die Mindestanforderungen hinausgehende Vereinbarungen haben einen deutlichen Einfluss auf die Beliebtheit von Freistellungsregelungen, so dass die empirischen Daten über Arbeitnehmer, die ihren Urlaubsanspruch geltend machen, nicht mehr hundertprozentig auf die nationalen Vorschriften abgestimmt sind.

Trotz dieser Schwierigkeiten wurden für die fünf in diese Untersuchung einbezogenen Länder nationale Daten über die Anzahl der Personen zusammengetragen, die eine Freistellung in Anspruch nehmen. Zunächst werden diese Daten für jedes Land einzeln dargestellt. Anschließend

**Tabelle 3: Anzahl der Berufsunterbrecher im Jahresdurchschnitt (2001) in Belgien**

	Gesamt	Männer	Frauen
	Normales und spezielles System für Berufspausen		
Anzahl der Berufsunterbrecher	97.294	15.019	82.275
Davon Frauen zwischen 25 und 40 Jahren			42.629
	Spezielles System für Berufspausen		
Elternurlaub	8.071	432	7.639
Freistellung zur Pflege eines sterbenden Angehörigen	135	22	113
Freistellung zur Pflege eines schwer kranken Angehörigen	1.333	222	1.111

Quelle: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening 1999; Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening 2000

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 4: Inanspruchnahme von Elternurlaub und Betreuungsurlaub in Dänemark**

	Gesamt	Männer	Frauen
Elternurlaub	k.A.	k.A.	k.A.
Kinderbetreuungsurlaub (1999)	53.446 (Gesamtzahl)	4.194 (Gesamtzahl)	49.252 (Gesamtzahl)
	20.269 (Jahresdurchschnitt)	1.410 (Jahresdurchschnitt)	18.860 (Jahresdurchschnitt)

Quelle: Danmark Statistik 2001

WSI Hans Böckler Stiftung

folgt mit *Tabelle 8* ein internationaler Vergleich.

#### 4.1 BELGIEN

In Belgien wurde Mitte der 80er Jahre mit der Entwicklung eines Systems für Berufspausen begonnen. Die Politiker strebten zwei Ziele an. Zunächst sollten Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, mehr Lebenszeit in Pflege, Betreuung, Freizeit und Bildung zu investieren, ohne ihr grundlegendes Recht auf sozialen Schutz zu verlieren. Zum Zweiten sollten die wirtschaftliche Rezession und die steigenden Arbeitslosenzahlen bekämpft werden (Moss/Deven 1999). Um dieses Arbeitsmarktziel zu erreichen, forderte die belgische Regierung, jeden Arbeitnehmer, der seine Berufstätigkeit unterbricht, durch einen Arbeitslosen zu ersetzen. Diese Forderung nach Einstellung einer Ersatzkraft gilt nur im Rahmen des allgemeinen Systems für Berufspausen, nicht aber im Rahmen des speziellen Systems. Zum 1. Januar 2002 wurde das System für Berufspausen im privaten Sektor allerdings durch ein Zeitskreditsystem ersetzt.

*Tabelle 3* enthält Informationen über die Inanspruchnahme sowohl des normalen als auch des speziellen Systems für Berufspausen. Demnach werden diese Regelungen von fast 100.000 Personen genutzt. Die Angaben beziehen sich auf Jahresdurchschnittswerte, d.h. es wird die durch-

schnittliche Urlaubsdauer berücksichtigt. Ferner zeigt *Tabelle 3*, dass es sich bei der Mehrheit derjenigen, die ihren Urlaubsanspruch geltend machen, um Frauen handelt (85 %). Erschwert wird die Interpretation dieser Daten durch die Tatsache, dass die Gründe für die Inanspruchnahme der Freistellung in den Statistiken nicht aufgeführt werden. Es ist nicht klar, ob die beruflichen Pausen zur Übernahme von Pflege- und Betreuungsaufgaben, für Weiterbildungszwecke oder zur Erreichung sonstiger, persönlicherer Ziele genutzt werden. Ein Anhaltspunkt für den Umfang, in dem die Freistellung für Pflege im Rahmen des Systems für Berufspausen genutzt wird, ist die Zahl der Frauen aus der Altersgruppe der 25- bis 40-Jährigen, die diese Regelung in Anspruch nehmen. Im Jahr 2000 waren 52 % der Frauen, die freigestellt wurden, zwischen 25 und 40 Jahre alt; dagegen hatten 56 % der Männer, die in dieser Zeit freigestellt wurden, ihr 50. Lebensjahr bereits vollendet.

*Tabelle 3* zeigt auch, dass nur wenige eine Freistellung in Anspruch nehmen, der im Rahmen des speziellen Systems für Berufspausen vorgesehen ist: Etwa 8.000 gehen in Elternurlaub, 135 werden zur Pflege eines sterbenden Angehörigen freigestellt und 1.333 zur Pflege eines schwer kranken Angehörigen. Auch hier sind es wieder in der Mehrzahl Frauen, die die Freistellungsmöglichkeiten nutzen.

#### 4.2 DÄNEMARK

Im Rahmen der dänischen Freistellungs-systeme spielen Arbeitsmarktüberlegungen eine wichtige Rolle. Diese Systeme wurden 1994 zum Abbau der Arbeitslosigkeit eingeführt. Arbeitnehmer erhalten eine staatliche Unterstützung, wenn sie in Urlaub gehen, um sich weiterzubilden (Bildungsurlaub), sich um ihre Kinder zu kümmern (Kinderbetreuungsurlaub) oder selbst definierte Ziele zu verwirklichen (Sabbaturlaub) und ihre Stelle vorübergehend mit einem Arbeitslosen besetzt wird, der andernfalls weiterhin arbeitslos geblieben wäre. Der Anspruch auf Bildungs- und Kinderbetreuungsurlaub gilt sowohl für abhängig Beschäftigte als auch für Arbeitslose. Das Schlüsselkonzept der Urlaubssysteme lautet *Job-Rotation* (Compston/Madsen 2001). Anfänglich wurde während des Kinderbetreuungsurlaubs eine Leistung in Höhe von 80 % des Höchstsatzes des Arbeitslosengeldes gezahlt. Zum 1. April 1997 wurde die Leistung auf 60 % gekürzt.

Seit Einführung der Freistellungssysteme ist die Zahl derjenigen, die sie in Anspruch nehmen, beträchtlich gestiegen. Der Hauptgrund für diesen Zuwachs war die Aufhebung der Forderung nach Einstellung einer Ersatzkraft (Compston/Madsen 2001). Aus *Tabelle 4* wird deutlich, dass 1999 durchschnittlich 20.269 Personen in Kinderbetreuungsurlaub gingen. Es sind hauptsächlich Frauen, die diese Form der Freistellung in Anspruch nehmen, bei den Vätern sind es nur 7 %.

Leider war es nicht möglich, gesonderte Informationen über den Elternurlaub zu erhalten. Dänemark stellt lediglich Daten bereit, die sich auf den Mutterschafts-, den Vaterschafts- und den Elternurlaub insgesamt beziehen.

#### 4.3 DEUTSCHLAND

In Deutschland ist das Prinzip, dass die Betreuung und Pflege von Kindern Aufgabe der Familie ist, bislang stark verankert. Die häusliche Betreuung soll Vorrang vor der institutionellen Betreuung haben. Daher werden die Erziehungsurlaubsregelungen durch äußerst eingeschränkte Kinderbetreuungsangebote ergänzt (Maier/Schwarz 1998). Die Elternzeitregelungen bieten für Eltern (Mütter) einen Anreiz, in den ersten drei Jahren zu Hause zu bleiben und sich um ihre Kinder zu kümmern. Die

finanziellen Leistungen während der Elternzeit sind jedoch eher gering. Für die ersten beiden Jahre besteht ein Anspruch auf Erziehungsgeld, das sich lediglich (in Abhängigkeit vom Einkommen) auf bis zu 600 DM (307 €) monatlich beläuft. Nur bei Beschränkung des Erziehungsurlaubs auf ein Jahr (Budgetierung) kann seit 2001 ein Erziehungsgeld von bis zu 900 DM (460 €) bezogen werden. Im dritten Jahr werden keine Geldleistungen gewährt. Neben der Elternzeit können für die häusliche Pflege eines kranken Kindes bis zu zehn Urlaubstage genommen werden, für die Krankengeld gezahlt wird.

Tabelle 5 enthält Informationen über die Bezieher von Erziehungsgeld und von Krankengeld für die Pflege eines Kindes. Leider liegen für Deutschland keine Daten über die Länge der von den Eltern in Anspruch genommenen Freistellungen vor.

Die Zahlen verdeutlichen die geschlechtsspezifische Struktur der Elternzeitregelungen. Charakteristisch ist, dass die Elternzeit vor allem von Müttern in Anspruch genommen wird. 1999 waren 97 % aller Erziehungsgeldbezieher Frauen und nur 2 % Männer (0,85 % Eltern im Wechsel). Dieser wesentliche, zwischen Männern und Frauen bestehende Unterschied in der Inanspruchnahme der Elternzeit hängt mit dem verhältnismäßig niedrigen Erziehungsgeld zusammen. Es wird nicht als ein Ersatz für den Einkommensverlust betrachtet, sondern als eine Anerkennung für die von den Eltern in der Kindererziehung geleistete Arbeit (Erler 1999). Im Vergleich zur Elternzeit ist der Anteil der Männer, die zur Pflege eines kranken Kindes freie Tage nehmen, mit 13 % höher. Insgesamt werden etwa drei Millionen bezahlte Pflegeurlaubstage genommen, was einem Durchschnitt von 3,1 Tagen pro Person entspricht.

#### 4.4 NIEDERLANDE

Die Niederlande verfügen erst seit kurzem über die Möglichkeit, sich für Pflegeaufgaben freistellen zu lassen. Das eng an das belgische Vorbild angelehnte System für Berufspausen wurde 1998 eingeführt. Im Dezember 2001 trat das „Allgemeine Gesetz über Erwerbs- und Sorgearbeit“ (Algemene wet arbeid en zorg, AWAZ) in Kraft, mit dem die geltenden Gesetze im Hinblick auf die Freistellungsregelungen angepasst und erweitert wurden. Als wichtigstes neues Element ist die Einführung einer Rege-

**Tabelle 5: Inanspruchnahme von Elternzeit und Freistellung bei Krankheit des Kindes in Deutschland**

	Gesamt	Männer	Frauen	Tage	Männer	Frauen
Bezieher von Erziehungsgeld (1999) <sup>1)</sup>	715.287	13.144	696.051	n.a.	n.a.	n.a.
Bezieher von Krankengeld für die Pflege eines Kindes (1997)	940.597	127.481	813.116	2.934.712	407.791	2.526.921

1) Die Gesamtzahlen berücksichtigen auch 6.092 Paare (0,85 %), die die Elternzeit im Wechsel nehmen.  
 Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1999; Bundesministerium für Gesundheit 1997

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 6: Inanspruchnahme von Elternurlaub und Berufspausen in den Niederlanden**

	Gesamt	Männer	Frauen
Inanspruchnahme des Elternurlaubs (Jahresdurchschnitt 1997)	23.000	7000	16.000
System für Berufspausen (2000)	128	n.a.	n.a.
Berufspause zwecks Pflege oder wegen Elternschaft (2000)	28	n.a.	n.a.

Quelle: Landelijk Instituut voor Sociale Verzekeringen 2001

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 7: Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegeurlaub in Schweden (2000)**

	Anzahl der Personen	% Frauen	% Männer	Anzahl der Tage	% Frauen	% Männer
Elternurlaub	442.000	62,3	37,7	35.661.000	87,6	12,4
Freistellung für die Pflege kranker Kinder	655.000	59,8	40,2	4.403.000	65,6	34,4
Freistellung für die Pflege kranker Angehöriger	8.378	70,1	29,9	83.486 <sup>1)</sup>	70,1	29,9

1) Teilbezahlte Tage wurden in Vollzeitäquivalente umgerechnet.  
 Quelle: Riksförsäkringsverket 2001

WSI Hans Böckler Stiftung

lung zu nennen, die einen zehntägigen Pflegeurlaub vorsieht und eng an das deutsche Vorbild angelehnt ist. Durch das neue Gesetz wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Tabelle 6 zeigt, dass die Inanspruchnahme des Elternurlaubs und des Systems für Berufspausen – im Jahresdurchschnitt gerechnet – eher gering ist. 1997 waren durchschnittlich nur 23.000 Männer und Frauen freigestellt. Diese niedrige Zahl lässt sich zum Teil mit der relativ kurzen Dauer des Elternurlaubs in den Niederlanden erklären.

Auch die durchschnittliche Zahl derjenigen, die eine Berufspause einlegen, ist sehr gering. Es war davon ausgegangen worden, dass nach einer gewissen Zeit durchschnittlich etwa 56.000 Arbeitnehmer diese Möglichkeit nutzen würden. Stattdessen waren es 1999 lediglich 205, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, und im Jahr 2000 ging die Zahl sogar auf 128 zurück. In über 50 % der Fälle wurde das System für Berufspausen genutzt, um einen sterbenden Angehörigen zu pflegen. Dies lässt sich dadurch er-

klären, dass in diesen Fällen die Forderung nach Einstellung einer Ersatzkraft gelockert wird (LISV 2001). Lediglich in etwa 20 % der Fälle wurde das System für Berufspausen zur Pflege und Betreuung von Kindern genutzt. Untersuchungen zeigen, dass die geringe Inanspruchnahme des Systems für Berufspausen auf die kurze Urlaubsdauer, die geringen Geldleistungen und die Forderung nach Einstellung einer Ersatzkraft zurückzuführen ist (Van der Aa u.a. 2000).

#### 4.5 SCHWEDEN

Schweden führte als eines der ersten Länder (im Jahr 1974) einen bezahlten Elternurlaub für Frauen und Männer ein. Ausdrückliche Ziele waren die Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Alltag, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Förderung der Entwicklung von Kindern. Um diese Ziele zu erreichen, wurde ein großzügiges System aus Freistellungsregelungen eingeführt.

In Tabelle 7 wird die Inanspruchnahme dieser Regelungen sowohl nach der Anzahl

der Personen, die in (bezahlte) Freistellung gingen, als auch nach der entsprechenden Anzahl der Tage dargestellt. Demnach machten 440.000 Personen ihren Anspruch auf Elternurlaub geltend, wobei diese Regelung von Frauen häufiger genutzt wurde als von Männern. Insgesamt wurden laut den Berechnungen über 35 Millionen Freistellungstage genommen. 655.000 Personen nahmen die Freistellung zur Pflege eines kranken Kindes in Anspruch. Die durchschnittliche Dauer dieser Freistellung ist jedoch sehr viel geringer als die des Elternurlaubs; die Anzahl der Pflegetage beläuft sich laut den Berechnungen auf 4,4 Millionen. Durchschnittlich nimmt jeder Elternteil sieben Tage für Pflege (Riksförsäkringsverket 2001).

Die Freistellung zur Pflege kranker Angehöriger wurde 1989 eingeführt. In den ersten Jahren nahmen lediglich etwa 2.000 Personen diese Freistellung in Anspruch, was hauptsächlich darin begründet lag, dass diese Regelung kaum bekannt war. Bis zum Jahr 2000 stieg die Inanspruchnahme auf 8.400 Personen; insgesamt entsprach dies etwa 84.000 Urlaubstagen. Somit dauert diese Freistellung durchschnittlich 10 Tage (Riksförsäkringsverket 2001).

#### 4.6 DIE INANSPRUCHNAHME VON FREISTELLUNGSREGELUNGEN IM VERGLEICH

In *Tabelle 8* werden die wichtigsten Ergebnisse bezüglich der Inanspruchnahme des Elternurlaubs und des Pflege- oder Betreuungsurlaubs in den fünf Ländern zusammengefasst. Ein Vergleich wird jedoch erschwert, weil zum Teil Gesamt-, zum Teil durchschnittliche Zahlen genannt werden und die Daten über diejenigen, die ihren Freistellungsanspruch geltend machten (Gesamt- oder Durchschnittszahlen) zum gesamten Arbeitskräftepotenzial in Relation gesetzt werden müssen. Um sinnvoll vergleichen zu können, haben wir uns entschlossen, die Gesamtzahl der Personen, die Regelungen in Anspruch genommen hatten, durch Korrekturen bezüglich der Dauer in Jahresdurchschnittswerte umzurechnen. Dann setzten wir den geschätzten jährlichen Durchschnitt an Pflege- oder Betreuungsurlaub – das so genannte Pflege- bzw. Betreuungsurlaubsvolumen – in Bezug zum Vollzeitarbeitsvolumen, um den Einfluss der Urlaubsregelungen auf den Arbeitsmarkt beurteilen zu können. Dieser (nach Vollzeitarbeitsjahren berechnete) Indikator zeigt den Anteil der Er-

werbstätigen, die sich im Elternurlaub bzw. in Freistellung für Pflege- oder Betreuungsaufgaben befinden. Aus *Tabelle 8* wird ersichtlich, dass der Einfluss der Freistellungsregelungen auf den Arbeitsmarkt in Schweden am höchsten ist, während er in Deutschland und Belgien etwas geringer ausfällt. Die Angaben für Belgien beziehen sich auf das allgemeine System für Berufspausen. Wenn wir davon ausgehen, dass dort alle Frauen zwischen 25 und 40 Jahren, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, diese Pause in erster Linie zur Kindererziehung und Versorgung des Haushaltes nutzen, entspricht das Volumen hier 1,1 % des Arbeitsvolumens. In den Niederlanden wirken sich die Urlaubsregelungen insgesamt noch immer mit weniger als 1 % aus, während die Situation in Dänemark aufgrund fehlender Daten unklar ist. Es ist aber wahrscheinlich, dass sich dort das Gesamtvolumen auf etwa 2,5 % bis 3 % des Arbeitsvolumens beläuft.

## 5 Fazit

Ein erstes, auf obigen Informationen basierendes Fazit lautet, dass alle fünf Länder zahlreiche verschiedene Arten von Freistellungsregelungen ausgearbeitet haben, die es Frauen und Männern ermöglichen, sich von der Arbeit freustellen zu lassen, um sich um ihre Kinder (und Angehörigen) zu kümmern. Häufig sind die Regelungen jedoch komplex und verwirrend, und es existieren erhebliche Unterschiede bezüglich der Ansprüche, der Freistellungsdauer, der Geldleistungen und der Flexibilität. Ein zweites wichtiges Fazit lautet, dass nur wenig systematisches Wissen über die praktische Bedeutung der Freistellungsregelungen vorhanden ist. Häufig fehlen statistische Informationen über die Anzahl der Personen, die ihren Urlaubsanspruch geltend machen, oder über die Urlaubsdauer. Da die Verfügbarkeit von vergleichbaren Statistiken ein wesentliches und notwendiges Instrument zur Beurteilung und Überwachung sowohl der Theorie als auch der Praxis ist, müssen unsere Kenntnisse über den empirischen Einfluss auf die Freistellungsregelungen unvollständig sein.

Dennoch scheint es, ausgehend von den in diesem Artikel vorgestellten Daten wahrscheinlich, dass die Freistellungsregelungen in Schweden den größten Einfluss

**Tabelle 8: Die quantitative Bedeutung des Elternurlaubs und des Pflege- bzw. Betreuungsurlaubs in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Schweden**

	Gesamtzahl der Nutzer	Durchschnittliche Freistellungsdauer	Pflege- und Betreuungsvolumen in Jahren	In % des Gesamtarbeitsvolumens	Von Frauen genommener Anteil in %
<b>Belgien<sup>1)</sup></b>					
Allgemeines System für Berufspausen	n.a.	40 % ≤ 12 Monate	97.294	2,5	84,6
<i>Davon Frauen zwischen 25 und 40 Jahren</i>			42.269	1,1	
Spezielles System für Berufspausen: Elternurlaub	n.a.	72 % ≤ 3 Monate	8071	0,2	94,6
Spezielles System für Berufspausen: Pflegeurlaub	n.a.	60 % ≤ 3 Monate	1333	0,03	83,3
<b>Dänemark</b>					
Elternurlaub	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Kinderbetreuungsurlaub	53.446	–	20.269	0,8	93
<b>Deutschland</b>					
Elternzeit	715.287	n.a.	715.287 <sup>2)</sup>	2,2	97,3
Pflegeurlaub	940.597	3,12 Tage	13.043	0,04	86,1
<b>Niederlande</b>					
Elternurlaub	n.a.	n.a.	23.000	0,4	69,6
System für Berufspausen – Pflegeurlaub	n.a.	n.a.	28	–	n.a.
<b>Schweden</b>					
Elternurlaub	442.000	80,7 Tage je Elternteil	158.493	4,4	87,6
Pflegeurlaub – kranke Kinder	655.000	6,7 Tage je Elternteil	19.568	0,5	65,6
Pflegeurlaub – nahe Angehörige	8.378	9,9 Tage	371	0,01	70,1

1) Der Urlaub zur Pflege eines sterbenden Angehörigen ist nicht berücksichtigt.

2) Es wird von einer durchschnittlichen Freistellungsdauer von einem Jahr ausgegangen.

Quelle: Eurostat Labour force survey 1999 Tabelle 3–7 (Spalte 4)

auf den Arbeitsmarkt haben und Deutschland, Belgien und eventuell Dänemark kurz danach folgen. In den Niederlanden nehmen die Regelungen keinen wichtigen Platz ein; hier soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erster Linie durch Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Diese empirischen Unterschiede lassen sich durch Unterschiede in den politischen Zielen begründen. Während Schweden die Geschlechtergleichheit in den Mittelpunkt gestellt und sich aus diesem Grund für eine umfassende staatliche Unterstützung entschieden hat, wird in Deutschland weiterhin eine sehr viel traditionellere Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gefördert. Auf der anderen Seite wurde die Freistellungsmöglichkeit in Belgien und Däne-

mark als Reaktion auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt eingeführt. Um zu untersuchen, ob die Regelungen in der Praxis tatsächlich den angestrebten politischen Zielen dienen, wäre eine weitere Untersuchung notwendig.

Trotz aller Unterschiede bleibt ein gemeinsames Element bestehen. Die überwältigende Mehrheit derjenigen, die diese Freistellungsregelungen in Anspruch nehmen, sind nach wie vor Frauen. Väter beteiligen sich eher nicht. Dies führt uns zu einem dritten und letzten Fazit, nämlich dass der Chancengleichheitseffekt von Freistellungsregelungen nicht überschätzt werden darf. Durch die Tatsache, dass Freistellungsregelungen eine Distanz zum Arbeitsmarkt und stattdessen Zeit für andere

Aufgaben schaffen, werden im Zusammenhang mit diesen Regelungen schnell traditionelle Rollen wahrgenommen, wenn es um Sorgearbeit und die Einteilung von Zeit geht. Gleichzeitig sind Freistellungsregelungen ein wichtiges Element einer jeden Politik, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt. Auch wenn die Inanspruchnahme von Freistellungsregelungen geschlechtsspezifisch erfolgt, sollte dies nicht als ein Argument gegen Freistellungspolitik als solcher eingesetzt werden, sondern zum Nachdenken über die konkrete Ausgestaltung von Regelungen anregen. Dies wiederum zeigt, wie wichtig eine eingehende Beobachtung der existierenden Regelungen ist.

## LITERATUR

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (1999): Statistik der Empfängerinnen und Empfänger von Erziehungsgeld 1999, Berlin

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2001): Erziehungsgeld, Elternzeit. Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab dem Geburtsjahrgang 2001, Berlin

**Bundesministerium für Gesundheit** (1997): Statistik der gesetzlichen Krankenversicherung 1997, Berlin.

**Bruning, G./J. Plantenga** (1999): Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries, in: *Journal of European Social Policy* 3, pp. 195–209.

**Compston, H./P.K. Madsen** (2001): Conceptual Innovation and Public Policy: Unemployment and Paid Leave Schemes in Denmark, in: *Journal of European Social Policy* 2, pp. 117–132.

**Danmarks Statistik**: Statistical Yearbook 2001. Online: <http://www.dst.dk/>

**Erler, W.** (1999): Work-Family Reconciliation in Germany: Trends in Public and Corporate Policies, in: Dulk, L. den/J. van Doorne-Huiskes/J.J. Schippers (Hrsg.), *Work-Family Arrangements in Europe*, Amsterdam 1999

**Eurostat**: New Cronos Database, Daten auf Anfrage

**Eurostat**: Labour Force survey 1999, Daten auf Anfrage.

**General Work and Care Act** (Algemene wet arbeid en zorg (AWAZ)), in: *Staatsblad*. 567, 29.11.2001

**Landelijk Instituut voor Sociale Verzekeringen (LISV)** (2001): Loopbaanonderbreking 2000 (Finlo) Amsterdam. Online: <http://www.lisv.nl/>

**Maier, F./B. Schwarz** (1998): Care in Germany – Provisions for the Employed. Report for the EU-Network Gender and Employment.

**MISSOC**: Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the European Economic Area, Social Protection in the Member States of the Community and the European Economic Area. Situation on 1st January 2000 and Evolution. Online: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc2000/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2000/index_en.htm)

**Moss, P./F. Deven** (1999): Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe, Brussel: NIDI/CBGS Publication 35

**Näsman, E.** (1999): Sweden and the Reconciliation of Work and Family Life, in: Dulk, L. den/ J. van Doorne-Huiskes/J.J. Schippers (eds) *Work-Family Arrangements in Europe*, Amsterdam

**Riksförsäkringsverket** (2000): Social Insurance in Figures.

Online: <http://www.rfv.se/>

**Riksförsäkringsverket** (2001): Statistics. Online: <http://www.rfv.se/>

**Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening** (1999): De loopbaanonderbreking 1985–1998. Actualisatie. Online: <http://www.rva.fgov.be/>

**Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening** (2000): Jaarverslag 2000. Online: <http://www.rva.fgov.be/>

**Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening**, (2001): Studies. Werknemers die een periode van loopbaanonderbreking achter de rug hebben. Online: <http://www.rva.fgov.be/>

**Social Departementet** (2001): Fact Sheet. Swedish Family Policy. Online: <http://www.social.regeringen.se/>

**Van der Aa, R./J. Gravesteyn, T. Hu/M. Pepping** (2000): Vrij baan voor zorg en educatie. Eerste evaluatie van de wet financiering loopbaanonderbreking. Eindrapport, Den Haag