



Petitionsausschuss

21.11.2024

MITTEILUNG AN DIE MITGLIEDER

Betrifft: Petition Nr. 0349/2024, eingereicht von I. S., portugiesischer Staatsangehörigkeit, zur Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs für Bedienstete der EU-Organe

1. Zusammenfassung der Petition

Die Petentin macht geltend, dass sich das Europäische Parlament und die EU-Organe zwar für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Gleichstellung der Geschlechter ausgesprochen haben, Vätern jedoch nur zehn Tage Vaterschaftsurlaub gewähren, was ihren eigenen Zielvorstellungen widerspreche. Dadurch würden die Bemühungen um eine gleichmäßige Verteilung der Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen untergraben. Die Petentin beklagt, dass der zeitlich begrenzte Vaterschaftsurlaub Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteilige, insbesondere wenn es um im Ausland lebende Familien geht. Darüber hinaus stellt sie fest, dass die Sonderurlaubsregelung eine Dienstbefreiung von 20 Wochen für EU-Bedienstete vorsehe, die ein Neugeborenes adoptieren. Dies gelte auch für Väter, deren Partnerinnen/Ehefrauen nicht bei den Organen beschäftigt sind. Für ihre eigenen leiblichen Kinder hingegen hätten Väter weiterhin nur Anspruch auf eine Dienstbefreiung von zehn Tagen. Der Petentin zufolge werde aufgrund dieser Diskrepanz deutlich, dass die Vaterschaftsurlaubstage in den EU-Organen erhöht werden müssten, um Fairness zu fördern und Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

2. Zulässigkeit

Für zulässig erklärt am 14. Juni 2024. Die Kommission wurde um Auskunft ersucht (Artikel 233 Absatz 5 der Geschäftsordnung bzw. ehemaliger Artikel 227 Absatz 5 der Geschäftsordnung).

3. Antwort der Kommission, eingegangen am 21. November 2024

Die Petition

Die Petentin macht geltend, dass sich das Europäische Parlament und die EU-Organe zwar für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Gleichstellung der Geschlechter ausgesprochen haben, Vätern jedoch nur zehn Tage Vaterschaftsurlaub gewähren, was ihren eigenen Zielvorstellungen widerspreche. Dadurch würden die Bemühungen um eine gleichmäßige Verteilung der Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen untergraben. Die Petentin beklagt, dass der zeitlich begrenzte Vaterschaftsurlaub Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteilige, insbesondere wenn es um im Ausland lebende Familien geht. Darüber hinaus stellt sie fest, dass die Sonderurlaubsregelung eine Dienstbefreiung von 20 Wochen für EU-Bedienstete vorsehe, die ein Neugeborenes adoptieren. Dies gelte auch für Väter, deren Partnerinnen/Ehefrauen nicht bei den Organen beschäftigt sind. Für ihre eigenen leiblichen Kinder hingegen hätten Väter weiterhin nur Anspruch auf eine Dienstbefreiung von zehn Tagen. Der Petentin zufolge werde aufgrund dieser Diskrepanz deutlich, dass die Vaterschaftsurlaubstage in den EU-Organen erhöht werden müssten, um Fairness zu fördern und Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

Anmerkungen der Kommission

Artikel 6 Anhang V des Statuts sieht verschiedene Arten von Dienstbefreiungen vor, darunter eine Dienstbefreiung von zehn Tagen bei der Geburt eines Kindes und eine von 20 Wochen bei der Adoption eines Kindes. Die im Statut vorgesehene Dienstbefreiung bei der Geburt oder Adoption eines Kindes beruht auf dem Grundsatz, dass ein Kind über einen längeren Zeitraum hinweg durchgehend von einem Elternteil betreut werden sollte.

Daher ist im Statut festgelegt, dass die zwanzigwöchige Dienstbefreiung bei der Adoption eines Kindes zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird. Ist der Ehegatte zudem nicht bei einem EU-Organ beschäftigt und wird ihm eine vergleichbare Dienstbefreiung gewährt, so wird die Dienstbefreiung des Beamten entsprechend gekürzt. Wenn also zwei Bedienstete gemeinsam ein Kind adoptieren, wird die Dienstbefreiung von insgesamt 20 Wochen unter ihnen aufgeteilt. Geht der Ehegatte jedoch keiner bezahlten Tätigkeit nach oder ist er weniger als halbezeitlich erwerbstätig, wird dem Beamten lediglich eine Dienstbefreiung von zehn Arbeitstagen anstelle von 20 Wochen gewährt. Bei der Kommission gelten diese Bedingungen auch für die Dienstbefreiung bei der Ankunft eines Neugeborenen im Haushalt. Die entsprechende Dienstbefreiung ist im Beschluss C(2013)9051 der Kommission vom 16. Dezember 2013 über die Urlaubsregelung, geändert durch den Beschluss C(2020)1559 vom 16. März 2020, festgelegt.

Der Grundsatz, wonach ein Elternteil das Kind über einen längeren Zeitraum hinweg betreuen sollte, bleibt auch dann gewahrt, wenn eine Bedienstete ein Kind zur Welt bringt und der andere Elternteil ebenfalls Bediensteter ist. Die Mutter erhält 20 Wochen Mutterschaftsurlaub, von denen gemäß Artikel 58 des Statuts mindestens 14 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen sind. In diesem Fall erfüllt der Mutterschaftsurlaub jedoch einen doppelten Zweck: Zum einen dient er der Erholung nach der Geburt und zum anderen dem Aufbau einer Bindung zum Kind. Bedienstete haben bei der Adoption eines Kindes also die Möglichkeit, die Dienstbefreiung nach ihren Vorstellungen aufzuteilen. Bei der Geburt eines leiblichen Kindes ist eine solche Aufteilung unter den Elternteilen jedoch nicht möglich. Die Mutter hat zur angemessenen Erholung Anspruch darauf, den Mutterschaftsurlaub voll auszuschöpfen. Aus diesem Grund sieht das Statut vor, dass dem anderen Elternteil bei der Geburt eines Kindes eine zehntägige Dienstbefreiung gewährt wird. Diese ist in der Regel während des Mutterschaftsurlaubs zu nehmen und dient unter anderem der besseren Erholung der Mutter.

Dies entspricht den zehn Tagen Vaterschaftsurlaub, die die Mitgliedstaaten gemäß der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben¹ gewähren müssen.

In Anhang V Artikel 6 sowie in Artikel 57 des Statuts ist zwar festgelegt, wie viele Tage Dienstbefreiung in bestimmten Fällen gewährt werden, jedoch wird den Organen gleichzeitig ein Ermessensspielraum eingeräumt, um zusätzliche Dienstbefreiungen einzuführen, wenn sie dies für angemessen halten.

Fazit

Im Statut wird der Grundsatz gewahrt, dass ein Elternteil über einen längeren Zeitraum hinweg durchgehend anwesend ist, wenn ein Kind in die Familie aufgenommen wird. Dieser Anspruch wird auch deshalb der Mutter eingeräumt, weil dringend empfohlen wird, dass sie zur Erholung von der Geburt den ganzen Mutterschaftsurlaub nimmt. Für den anderen Elternteil sieht das Statut bei Geburt eines Kindes daher lediglich eine Dienstbefreiung von zehn Tagen vor. Nach Artikel 57 des Statuts sowie Anhang V Artikel 6 des Statuts wird den EU-Organen jedoch ein gewisser Ermessensspielraum eingeräumt, um zusätzliche Dienstbefreiungen einzuführen, wenn sie dies für angemessen halten.

¹ Siehe Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>).