

Februar 2020

BERICHTE

Marie VALENTOVA
Anissa AMJAHAD
Anne-Sophie GENEVOIS
Kristell LEDUC
Roland MAAS

Zwischenbewertung der Ergebnisse der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016

Vom Ministerium für Familie, Integration und
die Großregion finanziertes Projekt

Zwischenbewertung der Ergebnisse der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016

Vom Ministerium für Familie, Integration und die
Großregion finanziertes Projekt

FEBRUAR 2020

Marie Valentova

Anissa Amjahad

Anne-Sophie Genevois

Kristell Leduc

Roland Maas

INHALTSÜBERSICHT

DANKSAGUNGEN	9
EINLEITUNG.....	11
1. Allgemeine Einführung	13
2. Hintergrund der Studie zum Elternurlaub in Luxemburg	15
2.1 Geschichte des Elternurlaubs in Luxemburg	15
2.2 Ermittlung des Umfangs, in dem Elternurlaub von den Elternteilen genommen wird.....	18
2.2.1 Absolute Zahlen bzw. Bruttozahlen.....	18
2.2.2 Genauere Angaben zu den im vorliegenden Bericht verwendeten Messmethoden	20
2.2.3 Die Daten	22
MODUL I: Analysen der Entwicklung bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub	24
EINLEITUNG.....	26
1. Methodik.....	28
1.1 Daten der IGSS	28
1.2 Der Elternurlaub ein Jahr nach der Geburt des Kindes als Vergleichsbasis.....	28
1.3 Abgrenzung der Untersuchungspopulation	30
2. Entwicklung der Nutzung von Elternurlaub	31
2.1 Grundgesamtheit	31
2.2 Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote beim Elternurlaub.....	33
2.2.1 Jährliche Entwicklung der Nutzungsquote beim Elternurlaub.....	33
2.2.2 Entwicklung der Nutzungsquote beim Elternurlaub nach der Art des Elternurlaubs	39
2.2.3 Entwicklung der Nutzungsquote nach den Merkmalen der Elternteile	51
3. Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub	57
3.1 Grundgesamtheit	58
3.2 Ergebnisse der Analyse der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub	59
3.2.1 Jährliche Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub.....	59
3.2.2 Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Art des Elternurlaubs	65
3.2.3 Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen der Eltern	76

3.2.4 Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen des Arbeitgebers	88
4. Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage.....	99
4.1 Grundgesamtheit	100
4.2 Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage.....	101
4.2.1 Jährliche Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage.....	102
4.2.2 Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage nach der Zahl der Kinder im Haushalt	102
4.2.3 Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage nach dem monatlichen Erwerbseinkommen des Haushalts.....	104
4.3 Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage im Hinblick auf die Anspruchsberechtigung für Elternurlaub	107
FAZIT	110
Allgemeine Entwicklung der Quote der Nutzung und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub	110
Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen der Elternteile	111
Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen der Arbeitgeber	112
Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage.....	113
QUELLENANGABEN	114
ANHÄNGE	115
MODUL II: Geburt eines Kindes nach der Reform des Elternurlaubs: kurzfristige Auswirkung auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter	125
EINLEITUNG.....	127
1. Methodik.....	128
1.1 Allgemeine Grundsätze.....	128
1.2 Grundgesamtheit	128
1.3 Statistisches Modell	129
2. Ergebnisse	136
2.1 Deskriptive Analyse der Grundgesamtheit	136
2.2 Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter.....	136
2.2.1 Väter und Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg	137
2.2.2 Väter und Mütter, die nicht in Luxemburg ansässigen sind	147

Fazit	154
Anhänge.....	157
MODUL III: Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt: Analyse der Situation vor und nach Dezember 2016	168
EINLEITUNG.....	170
1. Methodik.....	172
1.1 Allgemeine Grundsätze.....	172
1.2 Statistisches Modell	172
1.3 Grundgesamtheit	184
2. Ergebnisse	186
2.1 Gesamteffekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt.....	186
2.2 Effekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt für verschiedene Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern	188
2.2.1 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder	189
2.2.2 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Stundenlohn	189
2.2.3 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Beschäftigungsstatus.....	190
2.2.4 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Größe des Arbeitgebers	191
2.2.5 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers	192
FAZIT	193
ANHÄNGE	195
MODUL IV: Deskriptive Analyse des Verhaltens der Elternteile auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub.....	197
EINLEITUNG.....	199
1. Methodik.....	201
1.1 Grundgesamtheit	201
1.2 Beobachtete Variablen.....	201
1.3 Zeitpunkte der Beobachtung	202
1.4 Analysemodell	203
2. Analyseergebnisse zu den Müttern.....	206

2.1 Mo: die Beschäftigungssituation der Mütter vor der Geburt des Kindes	206
2.2 M ₁ : die Beschäftigungssituation der Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. dem Elternurlaub	207
2.3 M ₂ : die Beschäftigungssituation der Mütter im Februar 2018	211
FAZIT	216
Situation vor der Geburt des Kindes	216
Situation nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs bzw. dem Ende des Elternurlaubs	216
Situation im Februar 2018 (12 bis 15 Monate nach der Geburt des Kindes).....	217
QUELLENANGABEN	218
MODUL V: Qualitative Befragung der Arbeitgeber zum Elternurlaub und zur Reform des Elternurlaubs von 2016	220
EINLEITUNG	222
1. Methodik der Befragung	223
1.1 Qualitative Methodik	223
1.2 Untersuchungsfeld	223
1.3 Auswahl der Interviews	224
1.3.1 Vorstellung der im Rahmen der Befragung in den Blick genommenen Wirtschaftszweige und Größen der Arbeitgeber	224
1.3.2 Erstellung einer Liste von zu kontaktierenden Unternehmen	226
1.4 Beschreibung des Untersuchungsdesigns	228
1.4.1 Die Art der Interviews	228
1.4.2 Der für die Interviews benötigte Leitfaden	229
1.4.3 Kontaktperson	230
1.4.4 Ablauf: von der Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber bis zum Interview.....	230
1.4.5. Die Testphase	230
1.4.6 Die Transkription der Interviews.....	231
2. Ergebnisse der Felduntersuchung und Analysemethodik	232
2.1 Antworten auf die Interviewanfragen: Kontaktaufnahme und Erfolgsquote.....	232
2.2 Analysemethodik	233
2.3 Kontextuelle Einordnung der Analyseergebnisse	234
3. Ergebnisse der Analyse der Interviews	236
3.1 Sichtweise der Arbeitgeber auf den Elternurlaub und die Reform von 2016.....	236
3.1.1 Allgemeine Sichtweise auf den Elternurlaub	236

3.1.2 Die Sichtweise auf den Elternurlaub vor der Reform.....	241
3.1.3 Sichtweise auf die Reform des Elternurlaubs.....	242
3.2 Die Handhabung des Elternurlaubs	245
3.2.1 Die Handhabung der Anträge auf Elternurlaub	246
3.2.2 Die Handhabung der Arbeitsunterbrechungen im Zusammenhang mit dem Elternurlaub	253
3.2.3 Die Handhabung der Rückkehr ins Unternehmen nach dem Elternurlaub	258
3.3 Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub.....	262
3.3.1 Die allgemeinen Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub (vor und nach der Reform)	262
3.3.2 Die Herausforderungen und Hindernisse, die speziell mit der Reform zusammenhängen	278
3.4 Vorschläge der Arbeitgeber für eine Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs.....	280
3.4.1 Keine Vorschläge	281
3.4.2 Ein größerer Handlungsspielraum beim Elternurlaub.....	281
3.4.3 Erleichterung der Weiterbildung im Rahmen des Elternurlaubs	283
3.4.4 Finanzielle Unterstützung für die kleinen Unternehmen im Fall eines Elternurlaubs	283
3.4.5 Angebot einer Unterstützung für die Person, die das Unternehmen nach einer Elternurlaubsvertretung verlassen muss	284
3.4.6 Berechtigung zu einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub bzw. Teilzeitelternurlaub für jemanden mit mehreren Arbeitsverträgen	284
FAZIT	285
Sichtweise der Arbeitgeber auf den Elternurlaub und die Reform von 2016.....	285
Allgemeine Sichtweise auf den Elternurlaub	285
Die Sichtweise auf den Elternurlaub vor der Reform.....	286
Sichtweise auf die Reform des Elternurlaubs.....	286
Die Handhabung des Elternurlaubs	286
Art und Weise der Handhabung der Anträge auf Elternurlaub	286
Handhabung der Arbeitsunterbrechungen	287
Handhabung der Rückkehr ins Unternehmen	287
Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub	288
Im Hinblick auf die Form des Elternurlaubs.....	288
Im Hinblick auf das Profil der Beschäftigten.....	288

Im Hinblick auf die Funktion/den Arbeitsplatz	288
Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens	288
Im Hinblick auf die Rückkehr der Beschäftigten ins Unternehmen	289
Im Hinblick auf die Reform.....	289
Vorschläge der Arbeitgeber für eine Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs	289
ANHANG	291
GESAMTFAZIT	297
Modul I: Analysen der Entwicklung bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub.....	300
Modul II: Geburt eines Kindes nach der Reform des Elternurlaubs: kurzfristige Auswirkung auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter	302
Modul III: Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt: Analyse der Situation vor und nach Dezember 2016.....	303
Modul IV: Deskriptive Analyse des Verhaltens der Elternteile auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub.....	304
Modul V: Qualitative Befragung der Arbeitgeber zum Elternurlaub und zur Reform des Elternurlaubs von 2016	305
Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub	306
Die Vorschläge der Arbeitgeber.....	307

DANKSAGUNGEN

Zu Beginn dieses Berichts möchte das Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) den Institutionen und Personen danken, die zur erfolgreichen Durchführung des Projekts und zur Erstellung dieses Berichts beigetragen haben.

Zunächst dankt das LISER dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion, von dem es den Auftrag für diese Studie erhalten hat.

Ein besonderer Dank gilt der Inspection Générale de la Sécurité Sociale (Aufsichtsbehörde für die soziale Sicherheit – IGSS) für die Bereitstellung ihrer für die Analysen im Rahmen des Projekts notwendigen Verwaltungsdaten sowie für den Zugang zu ihrem gesicherten Portal. Die Nutzung dieses Portals hat insbesondere eine der neuen Datenschutz-Grundverordnung entsprechende Verarbeitung der Daten ermöglicht.

Ebenfalls danken möchte das LISER Herrn VALLADO von der Caisse pour l’Avenir des Enfants (Zukunftskasse – CAE), der während des gesamten Projekts zur Verfügung stand und wertvolle Hinweise und Überprüfungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen und der verschiedenen Formen der Inanspruchnahme von Elternurlaub beigesteuert hat.

Ein weiterer Dank gilt dem Statistikamt STATEC für die Bereitstellung des Verzeichnisses der luxemburgischen Unternehmen, das benötigt wurde, um die Stichprobenauswahl von Unternehmen für die im Rahmen von Modul V durchgeführte qualitative Befragung vorzunehmen.

Ebenfalls ausdrücklich zu danken ist den rund 20 Arbeitgebern, die sich die Zeit zur Teilnahme an der qualitativen Befragung genommen und über ihre Erfahrungen mit dem Elternurlaub berichtet haben. Wir sind ihnen sehr dankbar für ihre umfangreiche und freundliche Mitwirkung, die einen großen Anteil an der erfolgreichen Durchführung dieses Projekts hatte.

Schließlich dankt das LISER allen Kolleginnen und Kollegen des „Data Centre“ sowie Frau Guadarrama, Herrn di Blasi und Herrn Plavsic für ihren methodischen und technischen Beitrag zum Projekt im Rahmen der qualitativen Befragung sowie Frau Boussein und Frau Depireux für ihre Ratschläge und ihr aufmerksames Korrekturlesen.

EINLEITUNG

1. Allgemeine Einführung

Der Elternurlaub wurde in Luxemburg im Jahr 1999 eingeführt¹. Die damalige Politik ergab sich aus der Richtlinie 96/34/EG des Rates zum Elternurlaub und hatte folgende Ziele: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit durch Vertretungen für Arbeitnehmer im Elternurlaub. Nach dem Inkrafttreten dieser neuen Politik hatte jeder Elternteil, der seit mindestens 12 Monaten mit einer Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt war, ein Recht auf Elternurlaub. Mit der Geburt oder der Adoption eines Kindes entstand der Anspruch auf zwei Elternurlaube: einen für jeden Elternteil des Kindes. Ein Elternurlaub musste direkt nach dem Mutterschaftsurlaub, der andere bis zum 5. Geburtstag des Kindes genommen werden. Es standen zwei Modelle zur Verfügung: sechs Monate Vollzeitelternurlaub oder zwölf Monate Teilzeitelternurlaub. Mit dem Elternurlaub war der Anspruch auf ein pauschales Elterngeld verbunden.

Trotz mehrerer Änderungen des Gesetzes über den Elternurlaub (insbesondere im Jahr 2006) blieben die Grundprinzipien des Elternurlaubs über mehr als ein Jahrzehnt identisch bis dann am 11. Oktober 2016 in der Abgeordnetenversammlung die Reform des Elternurlaubs verabschiedet wurde. Die im Dezember 2016 in Kraft getretene Reform basiert auf drei Ansatzpunkten:

- einer Erleichterung der Anspruchsvoraussetzungen, und zwar insbesondere durch die Verringerung der Zahl der Wochenarbeitsstunden, die erforderlich sind, um Anspruch auf Elternurlaub zu haben;
- einer Flexibilisierung der den Eltern angebotenen Zeiträume und Formen des Elternurlaubs mit einer Erweiterung der Zahl der Formen von zwei auf sechs;
- einem stärkeren Anreiz für die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch ein Elterngeld, das nicht mehr in Form eines Pauschalbetrags gezahlt, sondern abhängig vom Einkommen des jeweiligen Elternteils festgelegt wird.

Im Zuge der parlamentarischen Beratungen brachte die Abgeordnetenversammlung einen Entschließungsantrag ein. Dieser nimmt Bezug auf Artikel 19 des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen. In diesem Artikel war eine „Bewertung der Folgen der Bestimmungen insbesondere betreffend die Wirkung des Elternurlaubs auf dem Arbeitsmarkt sowie seine Auswirkungen auf die Chancengleichheit und das Kindesinteresse“ vorgesehen. Der besagte Entschließungsantrag fordert die Regierung auf, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um „nach drei Jahren eine Bilanz zum neuen System des Elternurlaubs zu ziehen und die verschiedenen Modelle zu bewerten, die den Eltern angeboten werden“.

Das vorliegende Projekt geht auf dieses Anliegen ein, indem eine Analyse der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und nach dessen Reform im Jahr 2016 vorgelegt wird. Allerdings ist es nicht möglich, zum Zeitpunkt des Antrags auf Daten zurückzugreifen, mit

¹ Abgeordnetenversammlung, Gesetzesentwurf zur Reform des Elternurlaubs, S. 7.

denen die Inanspruchnahme von Elternurlaub über einen längeren Zeitraum beobachtet werden kann. Um auf den Entschließungsantrag der Abgeordnetenkommission innerhalb einer angemessenen Zeit zu reagieren, wurde daher beschlossen, zunächst die ersten Geburten von Kindern in den Blick zu nehmen, aus denen sich ein Anspruch auf den „neuen“ Elternurlaub ergibt und aus denen sich erste Feststellungen zu den kurzfristigen Ergebnissen der Reform des Elternurlaubs ableiten lassen.

Ganz allgemein soll diese Studie durch die Beantwortung folgender Fragen auf den Entschließungsantrag der Abgeordnetenkommission eingehen:

- Wie haben sich die Nutzung, die Inanspruchnahme und die Formen des Elternurlaubs im Laufe der Zeit verändert?
- Hat sich der Umfang der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter und die Väter unmittelbar nach der Einführung der Reform 2016 erhöht?
- Welche Unterschiede bei der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub lassen sich vor und nach der Reform zwischen den verschiedenen Gruppen von Elternteilen feststellen, wenn Differenzierungen nach der Zahl der Kinder der jeweiligen Elternteile, der Löhne, des Beschäftigungsstatus und der Art des Arbeitgebers vorgenommen werden?
- Wie verhalten sich die Elternteile nach ihrem Elternurlaub auf dem Arbeitsmarkt?
- Auf welche Hindernisse und Schwierigkeiten sind die Arbeitgeber vor und nach der Reform des Elternurlaubs gestoßen?

Um Antworten auf diese Fragen zu geben, wurde die vorliegende Studie in fünf Analysemodule unterteilt:

- **Modul I** liefert für die Geburten zwischen 2003 und Februar 2017 eine deskriptive Analyse der Entwicklungstendenzen bei der Quote der Nutzung und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt sowie der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage.
- **Modul II** konzentriert sich darauf, die Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Geburtskohorten direkt vor und direkt nach der Reform zu ermitteln (d. h. zu bewerten, welche kurzfristigen Auswirkungen es hat, ein Kind nach oder vor der Reform des Elternurlaubs bekommen zu haben).
- **Modul III** dient einer Bewertung der Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 5 Jahren nach der Geburt vor und nach der Reform.
- **Modul IV** liefert eine deskriptive Analyse des Verhaltens der Mütter auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub.
- **Modul V** schließlich konzentriert sich auf eine qualitative Analyse der Sichtweise der Arbeitgeber auf die Reform des Elternurlaubs.

2. Hintergrund der Studie zum Elternurlaub in Luxemburg

2.1 Geschichte des Elternurlaubs in Luxemburg

Der Elternurlaub wurde in Luxemburg im Jahr 1999 eingeführt. Die damalige Politik ergab sich aus der Richtlinie 96/34/EG des Rates zum Elternurlaub und hatte folgende Ziele: die Gesundheit des Kindes, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit durch Vertretungen für Arbeitnehmer im Elternurlaub.

Dieses neue Recht wurde den Eltern nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes gemäß den im Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen festgelegten Bedingungen eingeräumt². Die wichtigsten Anspruchsvoraussetzungen waren damals:

- dass das Kind jünger als fünf Jahre ist und im Haushalt des antragstellenden Elternteils aufgezogen wird;
- dass sich der antragstellende Elternteil während des Elternurlaubs hauptsächlich um die Erziehung des Kindes kümmert;
- dass der antragstellende Elternteil in Luxemburg oder in einem der Länder ansässig ist, die in den Anwendungsbereich der Gemeinschaftsverordnungen fallen;
- dass der antragstellende Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt bzw. der Adoption des Kindes Selbstständiger oder Arbeitnehmer im Großherzogtum Luxemburg ist, und zwar ununterbrochen seit einem Jahr vor Beginn des Elternurlaubs;
- dass der als Arbeitnehmer Elternurlaub beantragende Elternteil einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag hat, der eine Monatsarbeitszeit vorsieht, die mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit bei seinem Arbeitgeber entspricht;
- dass der antragstellende Elternteil einen Arbeitsvertrag hat, der die Dauer des Elternurlaubs abdeckt, und er sich nicht in der Probezeit für einen unbefristeten Arbeitsvertrag befindet.

Nach dem Inkrafttreten dieser neuen Politik konnte jeder Elternteil, der die Anspruchsvoraussetzungen erfüllte, Vollzeitelternurlaub für 6 Monate oder Teilzeitelternurlaub für 12 Monate nehmen. Mit der Geburt oder der Adoption eines Kindes entstand der Anspruch auf zwei Elternurlaube: einen für jeden Elternteil des Kindes. Ein Elternurlaub musste direkt nach dem Mutterschaftsurlaub (erster Elternurlaub), der andere bis zum 5. Geburtstag des Kindes (zweiter Elternurlaub) genommen werden. Die Eltern hatten jedoch nicht das Recht, ihren Elternurlaub gleichzeitig zu nehmen³.

Mit dem Elternurlaub war der Anspruch auf ein pauschales Elterngeld in Höhe von 1533,59 Euro für einen Vollzeitelternurlaub und von 766,73 Euro für einen Teilzeitelternurlaub

² Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1999/02/12/n3/jo>

³ Die Eltern hatten allerdings das Recht, gleichzeitig Teilzeitelternurlaub zu nehmen, sofern die Zeiten des Elternurlaubs nicht zusammenfielen.

verbunden. Dieser Pauschalbetrag war bis 2006⁴ an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten gebunden (indexiert) und lag zuletzt bei 1778,31 Euro für den Vollzeitelternurlaub und bei 889,15 Euro für den Teilzeitelternurlaub⁵.

Nach und nach war der Gesetzestext von 1999 allerdings bereits durch einige Ergänzungen und leichte Anpassungen geändert worden⁶. Zu diesen Anpassungen gehören einige Änderungen, die 2006 an den Anspruchsvoraussetzungen vorgenommen wurden: Ab diesem Zeitpunkt verloren die Arbeitnehmer durch Unterbrechungen, die in dem Zeitraum von 12 Monaten vor dem Elternurlaub nicht länger als insgesamt sieben Arbeitstage betragen, nicht das Recht auf Elternurlaub. Desgleichen behielten die Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres vor dem Elternurlaub den Arbeitgeber wechselten, das Recht auf Elternurlaub, wenn der neue Arbeitgeber diesen bewilligte.

Trotz mehrerer Änderungen des Gesetzes über den Elternurlaub blieben die Grundprinzipien des Elternurlaubs jedoch über mehr als ein Jahrzehnt identisch bis dann am 11. Oktober 2016 in der Abgeordnetenkommission die Reform des Elternurlaubs verabschiedet wurde. Der Gesetzesentwurf für die Reform des Elternurlaubs nennt fünf Ziele, die mit der Reform der Politik verfolgt werden: „die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, eine stabile Beziehung zwischen Kind und Eltern aufbauen, besser auf die Bedürfnisse der Eltern eingehen, den Anteil der den Elternurlaub nutzenden Väter erhöhen, um die Chancengleichheit zu fördern, und allgemein die Anzahl der Elternurlaub in Anspruch nehmenden Personen erhöhen“⁷. Diese Ziele wollte die Regierung dann durch eine Reform des Gesetzes von 1999 in drei zentralen Punkten erreichen.

→ Erleichterung der Anspruchsvoraussetzungen für den Elternurlaub:

- Der Elternurlaub kann nach der Geburt des Kindes bis zum 6. Geburtstag und bei einer Adoption bis zum 12. Geburtstag genommen werden (gegenüber der früheren Altersgrenze des 5. Geburtstags).
- Elternteile, die mehrere Arbeitsverträge bei verschiedenen Arbeitgebern haben, können nun Elternurlaub in Anspruch nehmen, wenn ihre Wochenarbeitszeit insgesamt mindestens 10 Stunden beträgt (gegenüber mindestens 20 Stunden pro Woche nach der früheren Regelung).
- Die Voraussetzung, dass das Kind und der antragstellende Elternteil in einem gemeinsamen Haushalt leben, ist dahingehend gelockert worden, dass es nicht mehr erforderlich ist, dass das Kind ab seiner Geburt oder für eine bestimmte Zeit vor dem Beginn des Elternurlaubs mit dem Elternteil zusammenlebt.

→ Zusätzliche Möglichkeiten für den Elternurlaub

⁴ Gesetz vom 27. Juni 2006 zur Anpassung einiger Anwendungsmodalitäten für die gleitende Lohn- und Besoldungsskala. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2006/06/27/n1/jo>

⁵ Arbeitnehmerkammer, Pressekonferenz der Arbeitnehmerkammer vom 29. September 2014, Mitteilung zum Elternurlaub, S. 5.

⁶ Für eine ausführliche Beschreibung der Änderungen am Gesetz vom 12. Februar 1999 siehe die Publikation der Arbeitnehmerkammer „Der Elternurlaub: Stand am 1. Januar 2017“, Arbeitsrecht, Luxemburg, 2017.

⁷ Abgeordnetenkommission, Gesetzesentwurf zur Reform des Elternurlaubs, S. 7.

Die Reform führt zu einer Flexibilisierung und einer höheren Zahl der Zeiträume und Formen des Elternurlaubs, zwischen denen die Eltern wählen können (die Anzahl der möglichen Formen steigt von 2 auf 6).

- Vollzeitelternurlaub von 6 oder 4 Monaten: Der Elternteil im Elternurlaub unterbricht seine Berufstätigkeit vollständig.
- Teilzeitelternurlaub von 12 oder 8 Monaten: Der Elternteil im Elternurlaub reduziert seine Berufstätigkeit um 50 %.
- Nicht zusammenhängender Elternurlaub: während eines Zeitraums von 20 Monaten 8 Std./Woche oder 4 Zeiträume von jeweils einem Monat. Das entspricht einer Reduzierung der Berufstätigkeit des Elternteils im Elternurlaub um 20 % pro Woche bzw. einer vollständigen Unterbrechung der Berufstätigkeit während der besagten vier Zeiträume.

Das Angebot ist allerdings entsprechend der Zahl der Arbeitsverträge des Arbeitnehmers und der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden begrenzt (*siehe Tabelle 1*).

Tabelle 1: Unterschiede bei der Wahl des Elternurlaubs je nach der Tätigkeit des anspruchsberechtigten Elternteils

Tätigkeiten des Elternteils vor dem Elternurlaub	Vollzeit 6 Monate	Vollzeit 4 Monate	Teilzeit 8 Monate	Teilzeit 12 Monate	Nicht zusammenhängender Elternurlaub 8 Std./Woche	Nicht zusammenhängender Elternurlaub 4 x 1 Monat
1 Vollzeitarbeitsvertrag	X	X	X	X	X	X
1 Arbeitsvertrag zwischen Teilzeit und Vollzeit	X	X	X	X		
1 Arbeitsvertrag zwischen 10 und 20 Wochenstunden	X	X				
Mehr als 1 Arbeitsvertrag und mindestens 10 Std./Woche	X	X				
1 Ausbildungsvertrag	X	X				

→ Einkommensabhängiges Elterngeld

Nach der Reform gibt es kein pauschales Elterngeld mehr, sondern ein Ersatzeinkommen, das sich nach dem Einkommen des anspruchsberechtigten Elternteils richtet. Dieses Ersatzeinkommen variiert entsprechend den geleisteten Arbeitsstunden des anspruchsberechtigten Elternteils vor dem Beginn des Elternurlaubs, dem Einkommen des Elternteils und der gewählten Form des Elternurlaubs (*siehe Tabelle 2*).

Tabelle 2: Unter- und Obergrenzen des Ersatzeinkommens je nach Art des Elternurlaubs und der vom anspruchsberechtigten Elternteil geleisteten Arbeitsstunden

Art des Elternurlaubs	Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden		
		Untergrenze	Obergrenze
Vollzeitelternurlaub	40	2 071,10	3 451,83
	30	1 553,33	2 588,87
	20	1 035,55	1 725,92
	10	517,77	862,96

Teilzeiterternurlaub	40	1 035,55	1 725,92
	30	776,66	1 294,44
	20	517,77	862,96
Nicht zusammenhängender Elternurlaub	40	414,22	690,37

Quelle: Caisse pour l'Avenir des Enfants (Zukunftskasse – CAE)⁸

2.2 Ermittlung des Umfangs, in dem Elternurlaub von den Elternteilen genommen wird

Für eine kurzfristige Bewertung der Reform des Elternurlaubs bedarf es Indikatoren, mit denen sich die stattfindenden Veränderungen erfassen lassen. In diesem Teil stellen wir das Spektrum der verfügbaren Indikatoren sowie diejenigen Indikatoren vor, die wir im gesamten Bericht verwenden werden.

2.2.1 Absolute Zahlen bzw. Bruttozahlen

Es gibt mehrere Arten zu ermitteln, in welchem Maße die Bevölkerung ein bestimmtes Recht nutzt. Eine der verbreitetsten Messmethoden besteht darin, die Personen zu zählen, die das in Rede stehende Recht in Anspruch nehmen.

a) Zahl der Personen, die Elternurlaub nehmen

Das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion veröffentlicht jedes Jahr die Zahl der Elternteile, die in einem bestimmten Zeitraum Elternurlaub nehmen⁹. In Tabelle 3 ist die Zahl der Personen, die Elternurlaub (erster Elternurlaub und zweiter Elternurlaub) genommen haben, nach Jahren und gesondert nach Männern und Frauen angegeben.

Tabelle 3: Entwicklung der Zahl der Personen, die pro Jahr Elternurlaub genommen haben (1999-2018)

⁸ <https://cae.public.lu/de/conge-parental/informations-generales/montants.html>

⁹ Ministerium für Familie, Integration und die Großregion – Tätigkeitsbericht, S.190-192.

<https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-famille-integration-grande-region/2018-rapport-activites/Rapport-d-activite-2018-Version-definitive-le-28-fevrier-2019.pdf>

	Femmes 1er congé	Hommes 1er congé	Femmes 2e congé	Hommes 2e congé
1999	1323	60	20	30
2000	1707	79	69	156
2001	1886	75	96	240
2002	1951	104	122	394
2003	2143	91	158	521
2004	2155	107	170	541
2005	2325	96	186	611
2006	2389	105	199	644
2007	2285	111	181	591
2008	2526	124	248	697
2009	2681	106	241	788
2010	2921	110	231	866
2011	2711	119	242	849
2012	2879	116	204	826
2013	2859	141	169	908
2014	3006	122	200	928
2015	3268	149	221	957
2016	3320	187	237	976
2017	4058	327	519	3347
2018	4287	402	588	4319

	Frauen 1. Elternurlaub	Männer 1. Elternurlaub	Frauen 2. Elternurlaub	Männer 2. Elternurlaub
--	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

Quelle: Ministerium für Familie, Integration und die Großregion – Tätigkeitsbericht, S.190-192

Diese absoluten Zahlen ermöglichen es, schnell Jahresstatistiken zu erhalten und Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. So ist festzustellen, dass zwischen 1999 und 2018 die Zahl der Mütter, die Elternurlaub nehmen, von 1 343 auf 4 875 gestiegen ist, während bei den Vätern ein Anstieg von 90 auf 4 721 zu verzeichnen ist. Infolge der Reform von 2016 kam es zwischen 2016 und 2017 zu einem starken Anstieg der Zahlen, insbesondere bei den Männern (ein Plus von 28,8 % bei den Frauen und von 215,91 % bei den Männern). Ferner ist zu erkennen, dass 2018 die Zahl der Männer und der Frauen, die Elternurlaub genommen haben, beinahe gleich hoch war (4 875 Frauen und 4 721 Männer), wohingegen der Elternurlaub in den Jahren zuvor hauptsächlich Sache der Frauen gewesen war.

Diese Erkenntnisse liefern jedoch wie alle absoluten Zahlen nur partielle Informationen zu den vorhandenen Tendenzen und lassen sich zudem nur schwer im zeitlichen Verlauf vergleichen. Angesichts dessen, dass die Zahl der Geburten von Jahr zu Jahr bzw. von Land zu Land unterschiedlich sein kann, lässt sich aus diesen Bruttozahlen nur bis zu einem gewissen Grad ein Vergleich zwischen zwei zeit- und ortsabhängigen Situationen ablesen.

b) Quote der Nutzung von Elternurlaub

Eine zweite Messmethode, die gemeinhin verwendet wird, besteht darin, die Nutzungsquote zu ermitteln. Die Quote der Nutzung von Elternurlaub ergibt sich aus dem Quotienten aus der Zahl der Personen, die Elternurlaub nehmen, und der Zahl der Eltern von Kindern, die im Beobachtungszeitraum geboren wurden. Für die Berechnung dieser Nutzungsquote werden die Zahl der in einem bestimmten Zeitraum geborenen Kinder und die Zahl der in einem speziellen Zeitraum für diese Kinder bewilligten Elternurlaube benötigt.

Als relatives Maß, das den Anteil der Eltern angibt, die Elternurlaub nehmen, ermöglicht es die Nutzungsquote, sowohl zu ermitteln, inwieweit der Elternurlaub der Allgemeinheit (den Eltern) zugutekommt, als auch Vergleiche im Hinblick auf Zeiträume und Gebiete vorzunehmen.

c) Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub

Der dritte mögliche Indikator schließlich ist die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub. Diese Messmethode wird häufig in internationalen Berichten genannt¹⁰. In den Blick genommen wird hier der Quotient aus der Zahl der Personen, die Elternurlaub nehmen, und der Zahl der anspruchsberechtigten Eltern von Kindern, die im Bezugszeitraum geboren wurden. Bei den Anspruchsberechtigten handelt es sich um diejenigen Personen, die alle gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen für einen Elternurlaub erfüllen und die daher das Recht auf Elternurlaub haben.

Wie die Nutzungsquote ist auch die Quote der Inanspruchnahme ein relatives Maß, das es ermöglicht, Vergleiche im Hinblick auf Zeiträume und Gebiete vorzunehmen.

Doch im Gegensatz zur Nutzungsquote, bei der alle Eltern unabhängig davon, ob sie anspruchsberechtigt sind oder nicht, berücksichtigt werden, kann mit der Quote der Inanspruchnahme darauf aufmerksam gemacht werden, dass einige Eltern aufgrund der Anspruchsvoraussetzungen keinen Zugang zu dieser politischen Maßnahme haben. Somit kann anhand der Unterschiede zwischen der Nutzungsquote und der Quote der Inanspruchnahme aufgezeigt werden, ob eine politische Maßnahme mehr oder weniger inklusiv ist.

Im Allgemeinen sind weniger Untersuchungen zu finden, in denen die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub angegeben wird, da für die Berechnung dieser Quote ermittelt werden können muss, ob ein Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat, was es wiederum notwendig macht, über ein umfangreiches Spektrum an Daten zu verfügen. Eine der Grenzen dieses Indikators besteht im Übrigen darin, dass nicht alle zu erfüllenden Voraussetzungen anhand von Daten überprüft werden können. Daher handelt es sich um eine Messmethode, die davon abhängig ist, welche Daten zur Verfügung stehen.

2.2.2 Genauere Angaben zu den im vorliegenden Bericht verwendeten Messmethoden

Im vorliegenden Bericht werden wir die Quote der Nutzung und die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub verwenden, da sie es ermöglichen, Vergleiche im Zeitverlauf vorzunehmen. Bevor die Ergebnisse der Analysen für Luxemburg untersucht werden, erläutern wir in diesem Teil kurz, wie diese Quoten berechnet wurden.

a) Differenzierung nach Geschlechtern

Mütter und Väter zeigen im Zusammenhang mit dem Elternurlaub im Allgemeinen nicht dasselbe Verhalten, sie gehen nicht vom selben Ausgangspunkt aus und reagieren nicht

¹⁰ Moss, 2010, Plantenga/Remery, 2005, Anxo et al., 2007, ILO, 2011b.

unbedingt auf dieselbe Weise auf familienpolitische Maßnahmen. Daher ist es wichtig, zwischen den beiden Grundgesamtheiten¹¹ zu differenzieren, um für beide die jeweils zu beobachtenden Tendenzen festzustellen. Aus diesem Grund werden die Nutzungsquote und die Quote der Inanspruchnahme im vorliegenden Bericht für Mütter und Väter getrennt voneinander berechnet.

b) Der Geburtsmonat und das Geburtsjahr als Bezugsgröße

Im Gegensatz zu den absoluten Zahlen, an denen sich die Zahl der Personen, die im Laufe eines bestimmten Jahres Elternurlaub nehmen, ablesen lässt und bei denen der Zeitpunkt der Geburt der Kinder, für die dieser Elternurlaub genommen wird, nicht berücksichtigt wird, dient bei der Nutzungsquote und bei der Quote der Inanspruchnahme der Zeitpunkt der Geburt der Kinder als Bezugsbasis. So war es möglich, die Inanspruchnahme von Elternurlaub für Kinder zu untersuchen, die in einem bestimmten Jahr oder in einem bestimmten Monat eines bestimmten Jahres geboren wurden (Beispiel: im November 2005 geborene Kinder).

Um zu einer in zeitlicher Hinsicht stabilen Vergleichsgrundlage zu gelangen, verwenden wir bei unseren Berechnungen im Nenner der Quotienten auf folgende Weise die Gesamtzahl der in einem bestimmten Zeitraum geborenen Kinder:

<p>Taux d'utilisation pour les enfants nés en 2005</p> $= \frac{\text{Nombre de mères /pères d'enfants nés en 2005 ayant pris un congé parental}}{\text{Nombre de mères /pères d'enfants nés en 2005}}$
<p>Taux de recours pour les enfants nés en 2005</p> $= \frac{\text{Nombre de mères /pères d'enfants nés en 2005 ayant pris un congé parental}}{\text{Nombre de mères /pères éligibles d'enfants nés en 2005}}$

<p>Nutzungsquote für die 2005 geborenen Kinder</p> $\frac{\text{Zahl der Mütter/Väter von 2005 geborenen Kindern, die Elternurlaub genommen haben}}{\text{Zahl der Mütter/Väter von 2005 geborenen Kindern}}$
<p>Quote der Inanspruchnahme für die 2005 geborenen Kinder</p>

¹¹ Han et al. (2007)

Zahl der Mütter/Väter von 2005 geborenen Kindern, die Elternurlaub genommen haben
Zahl der anspruchsberechtigten Mütter/Väter von 2005 geborenen Kindern

Die Berechnungsmethode für die Nutzungsquote bzw. die Quote der Inanspruchnahme impliziert, dass die gegebenen Informationen (bestimmter Monat und bestimmtes Jahr) so zu interpretieren sind, dass sie sich bei der jeweiligen Quote auf die in einem bestimmten Monat eines bestimmten Jahres geborenen Kinder beziehen. Hiervon zu unterscheiden ist eine Interpretation auf Basis der in einem bestimmten Monat eines bestimmten Jahres genommenen Elternurlaube.

2.2.3 Die Daten

Die Module I, II, III und IV sowie ein Teil von Modul V der vorliegenden Studie werden sich auf Verwaltungsdaten der Inspection Générale de la Sécurité Sociale (Aufsichtsbehörde für die soziale Sicherheit – IGSS) stützen.

a) Beschreibung der quantitativen Daten

Um die notwendigen Analysen für jedes in dieser Studie enthaltene Modul durchzuführen, hat die IGSS dem LISER Daten zur Verfügung gestellt, die Informationen zu den zwischen 2003 und 2018 geborenen Kindern und zu deren Eltern liefern. Die von der IGSS bereitgestellten Daten umfassen:

- soziodemografische Daten (wie z. B. Geschlecht, Alter und Wohnort) zu den Kindern und ihren in Luxemburg ansässigen bzw. nicht in Luxemburg ansässigen Eltern, anhand derer sich für jedes Analysemodul bestimmte Untersuchungspopulationen auswählen lassen;
- Daten zum Berufsleben und zu den Merkmalen der Beschäftigungsverhältnisse der in Luxemburg ansässigen bzw. nicht in Luxemburg ansässigen Eltern, anhand derer geklärt werden kann, inwieweit die Eltern die Anspruchsvoraussetzungen für den Elternurlaub erfüllen, und die es ermöglichen, unterschiedliche Gruppen von Elternteilen entsprechend ihrer wirtschaftlichen Situation zu untersuchen;
- Daten zu den Merkmalen der privaten Arbeitgeber der in Luxemburg ansässigen bzw. nicht in Luxemburg ansässigen Eltern, die es ermöglichen, die Inanspruchnahme von Elternurlaub anhand der Merkmale des Arbeitgebers zu untersuchen;
- Daten zu bestimmten Sozialleistungen in Luxemburg, die von den in Luxemburg ansässigen bzw. nicht in Luxemburg ansässigen Eltern bezogen werden; anhand dieser Daten lassen sich Erkenntnisse zur Inanspruchnahme von Elternurlaub und zu den Merkmalen des von den Eltern gewählten Elternurlaubs gewinnen.

b) Daten zu den Grenzgängern¹²

Die Nutzungsquote und die Quote der Inanspruchnahme werden für die in Luxemburg ansässigen Personen und die in den Nachbarländern ansässigen Personen stets getrennt voneinander berechnet. Beide Quoten werden auch nicht in ein und derselben Grafik dargestellt: Grund hierfür ist, dass es den Daten zu den Grenzgängern an Vollständigkeit mangelt.

De facto besteht ein asymmetrisches Verhältnis zwischen den Daten, die zu den in Luxemburg ansässigen Personen verfügbar sind, und den Daten, die zu den in einem der Nachbarländer ansässigen Personen vorliegen. Im ersten Fall gibt es umfassende Daten zu den Müttern und Vätern, sodass wir hier über Informationen zu allen Eltern und Kindern verfügen. Im zweiten Fall liegen uns zwar Informationen zu den Vätern bzw. den Müttern vor, die in einem Nachbarland ansässig sind und in Luxemburg arbeiten, jedoch nur unvollständige Informationen zu ihren jeweiligen Partnern, wenn diese nicht in Luxemburg arbeiten. Das hat zur Folge, dass die im vorliegenden Bericht berechneten Quoten zwischen den Wohnsitzländern der Elternteile nicht verglichen werden können, da die Daten, auf denen sie basieren, nicht in allen Punkten identisch sind.

c) Spezifische Daten für Modul V

Um die verschiedenen Unternehmen für die Befragung auszuwählen, haben wir in einem ersten Schritt auf die von der IGSS bereitgestellten Verwaltungsdaten und in einem zweiten Schritt auf die Daten aus dem vom STATEC veröffentlichten Verzeichnis der luxemburgischen Unternehmen zurückgegriffen.

Für die qualitative Analyse hat das LISER Daten im Rahmen von „Experteninterviews“ mit einer ausgewählten Gruppe von Arbeitgebern gesammelt.

¹² Im gesamten vorliegenden Bericht sprechen wir auch von „nicht [in Luxemburg] ansässigen“ Personen; diese Formulierung wird in dieser Studie synonym zum Begriff „Grenzgänger“ verwendet, sodass beide Begriffe austauschbar sind.

**MODUL I: Analysen der Entwicklung bei der
Inanspruchnahme
von Elternurlaub**

EINLEITUNG

Abgesehen von den jedes Jahr vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion veröffentlichten Daten in Form von absoluten Zahlen waren Informationen zum Umfang der Nutzung bzw. Inanspruchnahme von Elternurlaub in Luxemburg sowie zu dessen Entwicklung lange Zeit kaum bzw. gar nicht vorhanden. Grund hierfür war, dass es keine Daten gab, die es ermöglichen hätten, die Quoten der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu berechnen. In den Jahren nach der Einführung des Elternurlaubs in Luxemburg haben die verschiedenen Studien indes andere Arten von Daten sowie andere Messmethoden verwendet, um den Umfang der Nutzung bzw. der Inanspruchnahme von Elternurlaub in Luxemburg zu ermitteln: auf der Grundlage qualitativer Daten in einem Bericht von KPMG aus dem Jahr 2002¹³ oder unter Verwendung einer Frage im Rahmen einer quantitativen Befragung zu der Absicht (nicht zum tatsächlichen Verhalten), 2007 Elternurlaub zu nehmen¹⁴.

Noch heute liegen wenige Statistiken zu den Quoten der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub in Luxemburg vor. Eine Veröffentlichung der Regierung zeigt, dass im Zeitraum zwischen 1999 und 2001 30 % der potenziellen Anspruchsberechtigten Elternurlaub genommen haben (5,3 % der Väter und 54,4 % der Mütter)¹⁵. Eine erste Bewertung des Elternurlaubs in Luxemburg¹⁶, die 2013 mit Blick auf die Eltern von Einzelkindern durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass im Zeitraum 1999-2007 durchschnittlich 46,3 % der anspruchsberechtigten Mütter und 10,6 % der anspruchsberechtigten Väter Elternurlaub genommen haben.

Dieser kurze Überblick über die in Luxemburg existierenden Daten zeigt, dass es notwendig ist, über mehr Informationen zur Entwicklung der Quoten der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub in Luxemburg zu verfügen. Die dem LISER von der Aufsichtsbehörde für die soziale Sicherheit (IGSS) bereitgestellten Daten ermöglichen dies zum ersten Mal.

Das Hauptziel des ersten Moduls besteht darin zu analysieren, wie sich der Umfang, in dem Elternurlaub von den Elternteilen genommen wird, im Laufe der Zeit entwickelt hat. Die Beschreibung dieser Entwicklungen wird eine Grundgesamtheit von Kindern abdecken, die zwischen Januar 2003 und Februar 2017 geboren wurden, und sich im Hinblick auf das Verhalten bei der Nutzung bzw. der Inanspruchnahme von Elternurlaub auf einen Beobachtungszeitraum von April 2003 bis Februar 2018 erstrecken. Ganz speziell werden wir versuchen, die besonderen Entwicklungen herauszuarbeiten, zu denen es nach der Reform des Elternurlaubs im Dezember 2016 gekommen ist. Um die entsprechenden Entwicklungen

¹³ KPMG, 2002, Etude d'évaluation de l'impact du Congé parental au Grand-Duché de Luxembourg – Vorstellung der Ergebnisse, 28. November 2002. ([Link](#))

¹⁴ Bousselin, 2007.

¹⁵ Les chiffres-clés du congé parental, de 1999 à 2001, Veröffentlichung auf [gouvernement.lu](#).

¹⁶ Valentova, M., Bia, M., Le congé parental chez les parents d'enfant unique. Analyse du recours au congé parental par les mères et les pères d'enfant unique. Bericht im Auftrag des Ministeriums für Familie und Integration, LISER, Luxemburg, 2013.

im Laufe der Zeit zu beschreiben, wird der Elternurlaub unter dem Gesichtspunkt von zwei Quoten analysiert: der Quote der Nutzung von Elternurlaub und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub.

Um die Analyse der Nutzung bzw. der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe der Zeit in einem stärker kontextuell geprägten Rahmen zu verorten, wird mit diesem ersten Modul ein zusätzliches Ziel verfolgt. Analysiert werden soll, wie sich die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage entwickelt hat, bei der es sich um eine andere politische Maßnahme handelt, die bis Mai 2015 in Wechselwirkung zum Elternurlaub stand.

Angesichts der zahlreichen vorstehend genannten Ziele dieses ersten Moduls ist es in vier Teile untergliedert. Der erste Teil widmet sich den Daten und der Methodik, die für die Analyse der Entwicklung beim Elternurlaub in Luxemburg zugrunde gelegt werden. Im zweiten Teil wird analysiert, wie sich die Quote der Nutzung von Elternurlaub durch die Elternteile entwickelt hat. Im Zentrum des dritten Teils steht die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die anspruchsberechtigten Elternteile. Die Analysen in den Teilen 2 und 3 werden jeweils zunächst allgemein beschrieben, bevor dann mehr ins Detail gegangen wird, indem folgende Aspekte in den Blick genommen werden: die Differenzierung zwischen dem ersten und dem zweiten Elternurlaub, die Form des Elternurlaubs, die Familienkonstellation oder auch bestimmte Merkmale des Hauptarbeitgebers der Elternteile. Nach der Untersuchung der Entwicklungen bei der Nutzungsquote und der Quote der Inanspruchnahme wird schließlich im vierten Teil die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage analysiert.

1. Methodik

1.1 Daten der IGSS

Die von der IGSS zur Verfügung gestellten Datenbanken umfassen Daten zu den Kindern und ihren Eltern. Monatliche Daten zur Beschäftigung der Elternteile (Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse, der beruflichen Karrieren und der Arbeitgeber) stehen erst ab Januar 2002 zur Verfügung. Monatliche Daten zur Beschäftigung und zu den von den Elternteilen erhaltenen Sozialleistungen (wie etwa dem Elternurlaub) liegen bis Februar 2018 vor. Für die Zeit danach stehen uns keine Informationen mehr zur beruflichen Karriere und zu den von den Elternteilen erhaltenen Sozialleistungen zur Verfügung. Diese Einschränkungen bei den Daten waren maßgeblich für die Wahl des Beobachtungszeitraums.

1.2 Der Elternurlaub ein Jahr nach der Geburt des Kindes als Vergleichsbasis

Im Rahmen dieser Zwischenbewertung der Ergebnisse der Reform des Elternurlaubs war ein Vergleichspunkt erforderlich, um eine Analyse für mehrere Jahre durchführen zu können. Da die Reform Ende des Jahres 2016 erfolgte, ist es gegenwärtig noch nicht möglich, das Verhalten der Eltern, die vor Kurzem ein Kind bekommen haben, über einen längeren Zeitraum zu beobachten. Angesichts der eingeschränkten Datenlage und mit dem Ziel, über einen im Zeitverlauf ähnlichen Vergleichspunkt zu verfügen, werden wir das Verhalten der Elternteile in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes betrachten. Folglich wird für jedes Geburtsjahr das Verhalten der Eltern von Kindern, die in einem bestimmten Jahr geboren wurden, ein Jahr lang nach der Geburt ihres Kindes beobachtet. Dementsprechend sieht der Nenner für die Nutzungsquote und für die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub wie im nachstehenden Beispiel aus:

<u>Nutzungsquote für die 2005 geborenen Kinder</u>
$\frac{\text{Zahl der Mütter (bzw.Väter) von 2005 geborenen Kindern, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes einen Elternurlaub genommen haben}}{\text{Zahl der Mütter (bzw.Väter) von 2005 geborenen Kindern}}$
<u>Quote der Inanspruchnahme für die 2005 geborenen Kinder</u>
$\frac{\text{Zahl der Mütter (bzw.Väter) von 2005 geborenen Kindern, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes einen Elternurlaub genommen haben}}{\text{Zahl der anspruchsberechtigten Mütter (bzw.Väter) von 2005 geborenen Kindern}}$

Da das Verhalten der Elternteile im Hinblick auf den Elternurlaub nur bis zum Zeitpunkt ein Jahr nach der Geburt ihres Kindes berücksichtigt wird, handelt es sich bei den Analysen im Rahmen von Modul I um kurzfristige Ergebnisse, anhand derer sich das Verhalten der Elternteile nur teilweise beschreiben lässt. Da die Eltern vor der Reform bis zum 5. Geburtstag und nach der Reform bis zum 6. Geburtstag des Kindes Anspruch auf Elternurlaub hatten bzw. haben¹⁷, lässt sich aus der Beobachtung des Verhaltens im ersten Jahr kein vollständiges Bild vom Umfang des Elternurlaubs unter den Vätern und den Müttern gewinnen.

Diese Einschränkung ist bei den Vätern besonders augenfällig, da diese im Allgemeinen eher den zweiten Elternurlaub nehmen als die Mütter und den Elternurlaub folglich später in Anspruch nehmen als Letztere.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Von den Müttern, deren Kinder zwischen Januar 2003 und November 2011 geboren wurden¹⁸ und die Elternurlaub genommen haben, wurde dieser in der ganz überwiegenden Mehrheit der Fälle in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen. Konkret nehmen mehr als 9 von 10 Müttern Elternurlaub¹⁹, unabhängig davon ob sie in Luxemburg (93 %), Belgien (95 %), Frankreich (97 %) oder Deutschland (98 %) ansässig sind.

Hingegen haben die Väter, deren Kinder zwischen Januar 2003 und November 2011 geboren wurden und die Elternurlaub genommen haben, diesen in weniger als der Hälfte der Fälle in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen. Das ist der Fall bei 32 % der in Luxemburg ansässigen Väter, bei 42 % der Grenzgänger aus Belgien, bei 50 % der Grenzgänger aus Frankreich und bei 43 % der Grenzgänger aus Deutschland. Wir werden im Laufe dieses Berichts jedoch sehen, dass in den wenigen Monaten der Beobachtung nach der Reform im Jahr 2016 der Anteil der Väter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen haben, bereits deutlich gestiegen ist.

Angesichts dieser Größenordnungen wirkt sich die Bezugsbasis von 12 Monaten nach der Geburt bei der Analyse des Verhaltens der Mütter nur in sehr geringem Maße einschränkend aus. Stärker einschränkend ist sie jedoch für die Analyse des Verhaltens der Väter beim Elternurlaub. Möglicherweise wird bei der kurzfristigen Analyse der Umfang des Elternurlaubs bei den Vätern unterbewertet.

Trotz dieser Einschränkung bleibt diese Messmethode angesichts der begrenzten Daten, die uns zur Verfügung stehen, die beste gemeinsame Grundlage, um die Entwicklung im Laufe der Zeit unter Einbeziehung der Monate nach der Reform des Elternurlaubs zu vergleichen. Im Übrigen wird sich das dritte Modul der vorliegenden Studie auf die Untersuchung des Verhaltens der Väter konzentrieren und es somit ermöglichen, diese Analyse für die Väter zu ergänzen.

¹⁷ 12 Jahre bei Adoptionen.

¹⁸ Kinder, für die sich das Verhalten der Elternteile bis fünf Jahre nach der Geburt verfolgen lässt und die vor der Reform im Dezember 2016 fünf Jahre alt geworden sind.

¹⁹ Quelle: Register der IGSS.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass mit dem Ziel, die besagte Einschränkung soweit wie möglich zu verringern, jeder Elternurlaub berücksichtigt wurde, der innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt begonnen hat, unabhängig davon, ob er in diesem Zeitraum vollständig beendet wurde oder nicht. Das bedeutet, dass ein Elternurlaub, der beginnt, wenn das Kind 11 Monate alt ist, und 6 Monate später endet (also zu einem Zeitpunkt, an dem das Kind älter als 12 Monate ist), in die Berechnung der Nutzungsquote und der Quote der Inanspruchnahme einbezogen wird.

1.3 Abgrenzung der Untersuchungspopulation

Um die Qualität der Analyseergebnisse zu gewährleisten und um die Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse der Eltern ein Jahr vor der Geburt des Kindes berücksichtigen zu können, werden die Analysen im Rahmen von Modul I zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt beginnen, nämlich mit den ab Januar 2003 geborenen Kindern.

Daten zu den Sozialleistungen liegen nur bis Februar 2018 vor. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die für einen Vergleich im Zeitverlauf verwendete Methodik voraussetzt, dass sich das Verhalten der Elternteile während eines Zeitraums von 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes beobachten lässt. Daher kann das Verhalten der Elternteile in einer solchen Konstellation nur für Kinder betrachtet werden, die spätestens im Februar 2017 geboren wurden.

Die Untersuchungspopulation, die mit Blick auf die Entwicklung der Nutzungsquote betrachtet werden soll, wird alle zwischen Januar 2003 und Februar 2017 geborenen Kinder umfassen. Aufgrund einiger Einschränkungen, die mit bestimmten Variablen zusammenhängen, mit denen sich die Anspruchsberechtigung für den Elternurlaub ermitteln lässt, wird die Untersuchungspopulation, die mit Blick auf die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme betrachtet werden soll, aus allen zwischen Januar 2005 und Februar 2017 geborenen Kindern bestehen.

Die Analyse der Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage in den ersten 12 Monaten nach der Geburt eines Kindes bezieht sich auf alle zwischen Januar 2005 und Mai 2015 geborenen Kinder (Hinweis: Die Erziehungszulage wurde zum 1. Juni 2015 abgeschafft²⁰).

²⁰ Die Anträge, die vor dem 1. Juni 2015 bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen eingegangen sind, wurden von dieser berücksichtigt.

2. Entwicklung der Nutzung von Elternurlaub

2.1 Grundgesamtheit

Die Analyse der Entwicklung der Nutzungsquote beim Elternurlaub, der in den ersten 12 Monaten nach der Geburt eines Kindes genommen wird, bezieht alle Kinder ein, die zwischen Januar 2003 und Februar 2017 geboren wurden. Die Analyse wird für die Mütter und die Väter dieser Kinder gesondert vorgenommen. In den von der IGSS zur Verfügung gestellten Datenbanken sind für die besagten Geburtsdaten 227 547 Kinder erfasst, für die Informationen zu ihrer Mutter vorliegen, und 235 702 Kinder, für die Informationen zu ihrem Vater vorliegen. Die Mütter bzw. Väter dieser Kinder können in Luxemburg, Belgien, Frankreich oder Deutschland ansässig sein. Die Verteilung der Kinder nach dem Wohnsitzland ihres Vaters bzw. ihrer Mutter ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 1: Verteilung der Kinder nach dem Wohnsitzland ihres Vaters bzw. ihrer Mutter

		Zahl der Kinder	Prozentsatz
Wohnsitzland der Mutter zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes	Luxemburg	100 511	44,2 %
	Frankreich	68.768	30,2 %
	Belgien	33.640	14,8 %
	Deutschland	24.628	10,8 %
	Gesamt	227.547	100 %
Wohnsitzland des Vaters zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes	Luxemburg	100 625	42,7 %
	Frankreich	71.245	30,2 %
	Belgien	37.481	15,9 %
	Deutschland	26.351	11,2 %
	Gesamt	235.702	100 %

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Bei den Analysen der Nutzungsquote werden alle diese Kinder gesondert nach Müttern und Vätern sowie nach dem Wohnsitzland des jeweiligen Elternteils betrachtet. Hier ist jedoch auf eine Einschränkung bezüglich der Einbeziehung aller Kinder in die Analyse hinzuweisen. Bei der Nutzungsquote handelt es sich um eine Messmethode, die einen Hinweis darauf liefern soll, in welchem Umfang der Elternurlaub von allen Elternteilen insgesamt genutzt wird, ohne dabei irgendeine Anspruchsvoraussetzung für den Elternurlaub zu berücksichtigen. Folglich soll die Nutzungsquote Auskunft über den Anteil der Elternurlaub nehmenden Elternteile an

allen Eltern geben. Diesbezüglich ist jedoch der besondere Gesamtkontext in Luxemburg zu bedenken, der stark von der Struktur des Arbeitsmarktes dieses Landes geprägt ist (Grenzgänger/-innen und in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer/-innen). Die Mütter und die Väter der in den vorstehenden Tabellen zahlenmäßig erfassten Kinder haben zum Zeitpunkt der Geburt des jeweiligen Kindes nicht unbedingt ein Beschäftigungsverhältnis in Luxemburg. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn:

- zwar nur ein Elternteil des in Rede stehenden Kindes in Luxemburg gearbeitet hat oder arbeitet, sich jedoch Informationen zum anderen Elternteil dieses Kindes im Register der IGSS finden, weil es sich bei ihm um den Ehe-/Lebenspartner bzw. die Ehe-/Lebenspartnerin der in Luxemburg arbeitenden Person handelt (Grenzgänger/-in oder Einwanderer/Einwanderin);
- das betrachtete Kind zwar geboren wurde, bevor der Elternteil in Luxemburg gearbeitet hat, sich aber dennoch in der Datenbank befindet, da es sich um ein Kinder eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin handelt, für den/die wir über Informationen zu allen seinen/ihren Kindern verfügen, unabhängig davon, ob diese geboren wurden, bevor der Elternteil in Luxemburg gearbeitet hat oder nicht.

In solchen Fällen gilt für die Berechnung der Nutzungsquote eine erhebliche Einschränkung, da sie Elternteile berücksichtigt, für die mit der Geburt eines Kindes kein Anspruch auf Elternurlaub in Luxemburg entstehen dürfte, sondern stattdessen eventuell im Wohnsitzland des Elternteils. So kann beispielsweise eine Mutter, die in Belgien wohnt und arbeitet und deren Ehepartner Grenzgänger ist, in Belgien und nicht in Luxemburg die Sozialleistung eines Elternurlaubs in Anspruch nehmen. Zu dieser Mutter liefert uns die Datenbank soziodemografische Daten, aber wir verfügen über keine Informationen zu den Sozialleistungen, die diese Mutter außerhalb Luxemburgs erhält. Indem diese Mutter in die Berechnung der Nutzungsquote beim Elternurlaub für Kinder eines in einem Nachbarland ansässigen Elternteils einfließt, ist die Nutzungsquote unterbewertet, da in ihr nicht erfasst ist, dass dieser Elternteil außerhalb Luxemburgs Elternurlaub genommen haben kann. Die andere Methode, die darin besteht, nur diejenigen Elternteile auszuwählen, für die mit der Geburt eines Kindes ein Anspruch auf Elternurlaub entstehen kann, ist indes nicht praktikabel, da die Nutzungsquote auf diese Weise für die Grenzgänger/-innen deutlich überbewertet würde. Denn bei einer solchen Auswahl würde die Berechnung der Nutzungsquote im Wesentlichen auf Personen mit einer Berufstätigkeit basieren, die eine zentrale Anspruchsvoraussetzung für Elternurlaub darstellt. Doch die Nutzungsquote unterscheidet sich von der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub ja gerade hauptsächlich dadurch, dass bei ihr die Anspruchsvoraussetzungen nicht berücksichtigt werden.

Angesichts der Einschränkungen jeder Option wird die Nutzungsquote für die gesamte Grundgesamtheit der Mütter und Väter von Kindern berechnet. Die Ergebnisse werden gesondert zuerst für die Mütter und dann für die Väter angegeben, und zwar jeweils nach Wohnsitzland zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes: zunächst für Luxemburg und anschließend für die Nachbarländer. Im letztgenannten Fall können die angegebenen

Nutzungsquoten unterbewertet sein, sodass sie als untere Grenze der tatsächlichen Nutzungsquote zu interpretieren sind.

2.2 Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote beim Elternurlaub

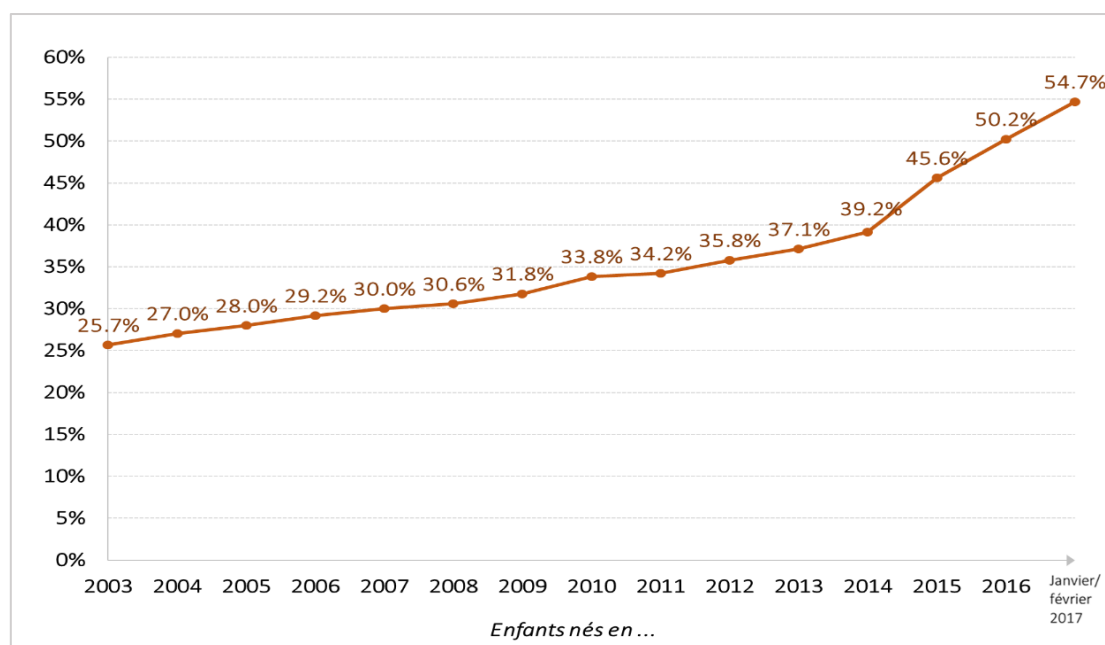
2.2.1 Jährliche Entwicklung der Nutzungsquote beim Elternurlaub

a) Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg

In allen Ländern, in denen ein Elternurlaub gesetzlich vorgesehen ist, sind es hauptsächlich die Mütter, die dieses Recht nutzen.

Bei den in Luxemburg ansässigen Müttern ist die Quote der Nutzung von Elternurlaub durch die Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes im Laufe der Zeit konstant gestiegen. Die nachstehende Grafik 1 zeigt, dass circa ein Viertel der Mütter, deren Kinder 2003 geboren wurden, in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Elternurlaub genommen haben. Der Anstieg dieser Quote blieb mehr als ein Geburtsjahrzehnt lang stabil. Bis zum Geburtsjahrgang 2014 ist für alle Geburtsjahre in Folge (ausgenommen 2011) ein Zuwachs in der Größenordnung von einem bis zwei Prozentpunkten zu verzeichnen. Folglich ist der Anteil der Mütter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Elternurlaub genommen haben, ohne eine grundlegende Reform des Elternurlaubs in Luxemburg von Jahr zu Jahr gestiegen.

Grafik 1: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes



... geborene Kinder

Januar/Februar 2017

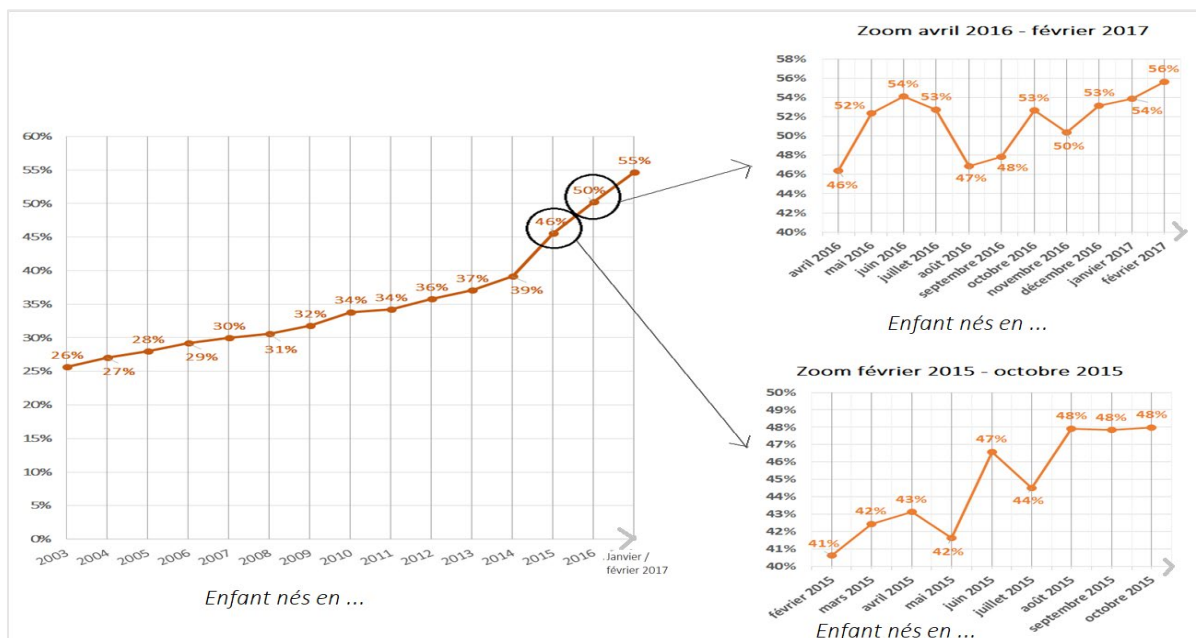
Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern der im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder haben 55 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub genommen.

Eine wichtige Zäsur ist dann bei den Geburten im Jahr 2015 zu erkennen. Ab diesem Geburtsjahr steigt die Nutzungsquote stärker als zuvor. Die aufeinanderfolgenden Zuwachsraten belaufen sich auf 6,4 Prozentpunkte für die Mütter von 2015 geborenen Kindern, auf 4,6 Prozentpunkte für die Mütter von 2016 geborenen Kinder und auf 4,4 Prozentpunkte für die Mütter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern, was Steigerungen zwischen 8 und 16 % pro Jahr entspricht. Während für die 2003 geborenen Kinder eine von vier Müttern Elternurlaub nutzte, ist dies für die 2015, 2016 und im Januar/Februar 2017 geborenen Kinder bei etwa jeder zweiten Mutter der Fall: 46 % der Mütter von 2015 geborenen Kindern, 50 % der Mütter von 2016 geborenen Kindern und 55 % der Mütter der im Januar/Februar 2017 geborenen Mütter.

Diese seit den Geburten im Jahr 2015 stärker ausfallenden Steigerungen müssen genauer analysiert werden, um zu klären, ob es eventuell einen Zusammenhang mit den Reformen der familienpolitischen Maßnahmen in Luxemburg gibt. In der nachstehenden Grafik 2 werden diese Entwicklungen noch genauer in den Blick genommen, indem im Einzelnen die Nutzungsquoten für die Mütter von Kindern betrachtet werden, die in bestimmten Geburtsmonaten zur Welt gekommen sind.

Grafik 2: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes + Detailansicht für Februar – Oktober 2015 und April 2016 – Februar 2017



Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

... geborene Kinder	Januar/Februar 2017	Detailansicht für April 2016 – Februar 2017
		April 2016
		Mai 2016
		Juni 2016
		Juli 2016
		August 2016
		September 2016

	Oktober 2016 November 2016 Dezember 2016 Januar 2017 Februar 2017 <i>... geborene Kinder</i>
	Detailansicht für Februar 2015 – Oktober 2015 Februar 2015 März 2015 April 2015 Mai 2015 Juni 2015 Juli 2015 August 2015 September 2015 Oktober 2015 <i>... geborene Kinder</i>

An dieser Grafik ist abzulesen, dass die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes bei den Müttern steigt, deren Kinder nach Juni 2015 geboren wurden. Zu diesem Zeitpunkt wurde die Erziehungszulage abgeschafft. Die aus der Grafik 2 hervorgehenden Ergebnisse scheinen darauf hinzuweisen, dass der Anteil der Mütter, die den Elternurlaub nutzen, nach der Abschaffung der Erziehungszulage gestiegen ist.

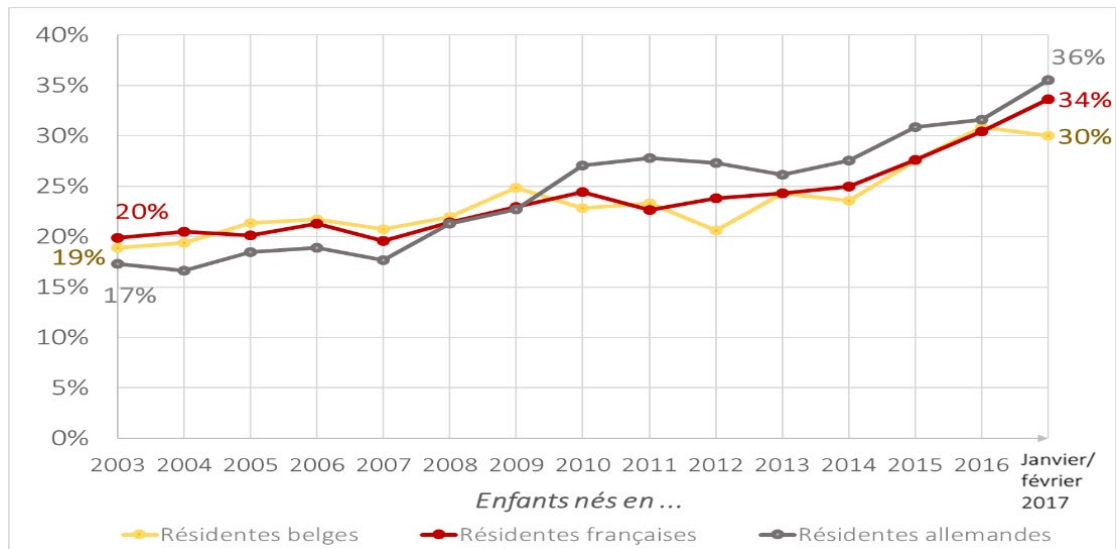
Diesbezüglich ist ferner zu bedenken, dass dieser Anstieg der Nutzungsquote bei den Müttern von 2015 geborenen Kindern nicht mit der Reform des Elternurlaubs in Verbindung gebracht werden kann, die erst im Dezember 2016 in Kraft getreten ist. Tatsächlich verhält es sich so, dass für die Ende 2015 geborenen Kinder kein „neuer“ Elternurlaub festzustellen ist²¹. Obwohl die Nutzungsquote bereits bei den Müttern von 2015 geborenen Kindern gestiegen ist, setzt sich dieser Anstieg auch bei den Müttern von Kindern fort, die 2016 und im Januar und Februar 2017 geboren wurden. Die Entwicklungen, die sich für die Mütter von 2016 geborenen Kindern beobachten lassen, sind vermutlich unter anderem mit der Abschaffung der Erziehungszulage und der neuen Politik beim Elternurlaub zu erklären.

b) Mütter mit Wohnsitz in einem Nachbarland

Wie bereits erwähnt, müssen die Daten zu den in einem Nachbarland ansässigen Elternteilen mit Vorsicht interpretiert werden, da die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes unterbewertet sein kann.

Grafik 3: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub durch die Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland (FR, BE, DE) des Elternteils

²¹ Die Daten der IGSS ermöglichen es, zwischen einem Elternurlaub, der gemäß der früheren Regelung genommen wurde, und einem Elternurlaub gemäß der neuen gesetzlichen Regelung zu unterscheiden.



... geborene Kinder

Januar/Februar 2017

In Belgien ansässige Mütter	In Frankreich ansässige Mütter	In Deutschland ansässige Mütter
-----------------------------	--------------------------------	---------------------------------

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Belgien ansässig sind, haben 30 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub genommen (bei den Müttern, die in Frankreich bzw. Deutschland ansässig sind, liegt die Quote bei 34 % bzw. 36 %).

Grafik 3 zeigt, dass die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes bei den Müttern, deren Kinder 2003 geboren wurden und die in einem Nachbarland ansässig sind, bei rund 20 % liegt (20 % in Frankreich, 19 % in Belgien, 17 % in Deutschland). Diese Quote steigt zwar im Laufe der Geburtsjahre, allerdings nicht so konstant wie bei den in Luxemburg ansässigen Müttern. Für die nachfolgenden Geburtsjahrgänge (2015 und folgende) ist ein – wenn auch nicht ganz so ausgeprägter – Anstieg der Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes zu verzeichnen. So liegt die Nutzungsquote bei den in Frankreich ansässigen Müttern von im Januar und Februar 2017, also nach der Reform geborenen Kindern bei 34 %, bei den in Belgien ansässigen Müttern bei 30 % und bei den in Deutschland ansässigen Müttern bei 36 % (gegenüber 55 % bei den in Luxemburg ansässigen Müttern).

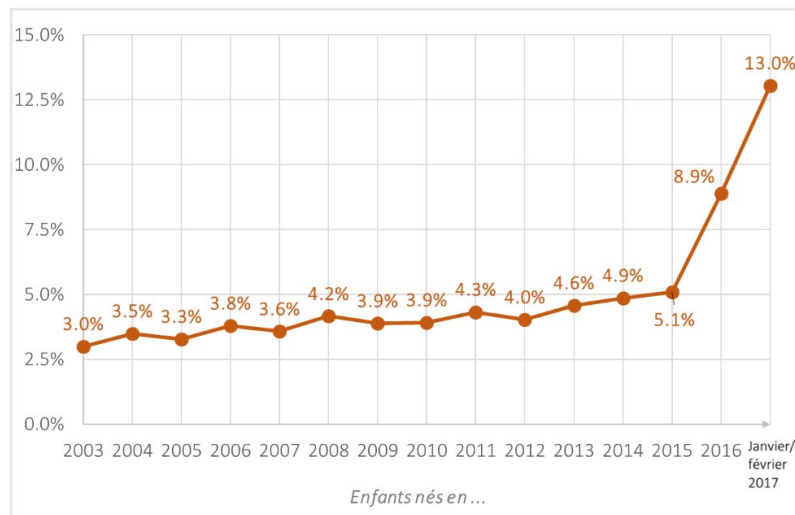
c) Väter mit Wohnsitz in Luxemburg

Schauen wir uns nun die Entwicklung der Nutzungsquote bei den zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes in Luxemburg ansässigen Vätern an.

In Grafik 4 ist zu erkennen, dass die Nutzungsquote bei den Vätern deutlich niedriger liegt als bei den Müttern. Während bei den Müttern von 2003 geborenen Kindern die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes bei rund 25 % liegt, beträgt diese Quote bei den Vätern von 2003 geborenen Kindern nur 3 %. Weniger als 5 % der Väter von 2003 geborenen Kindern haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Elternurlaub genommen. Damit spielt der Elternurlaub bei den Vätern nur eine marginale Rolle. Die Unterschiede bei der Höhe der Nutzungsquote zwischen den Vätern

und den Müttern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes verstärken sich während des gesamten Beobachtungszeitraums. Luxemburg stellt somit keine Ausnahme im Vergleich mit den anderen Ländern dar, in denen der Elternurlaub von den Vätern ebenfalls deutlich weniger genutzt wird als von den Müttern.

Grafik 4: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes



... geborene Kinder

Januar/Februar 2017

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Vätern der im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder haben 13 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub genommen.

Schaut man sich die Entwicklung im Laufe der Geburtsjahre an, ist festzustellen, dass sich die Entwicklung der Nutzungsquote bei den Vätern in mehrerlei Hinsicht von der bei den Müttern unterscheidet.

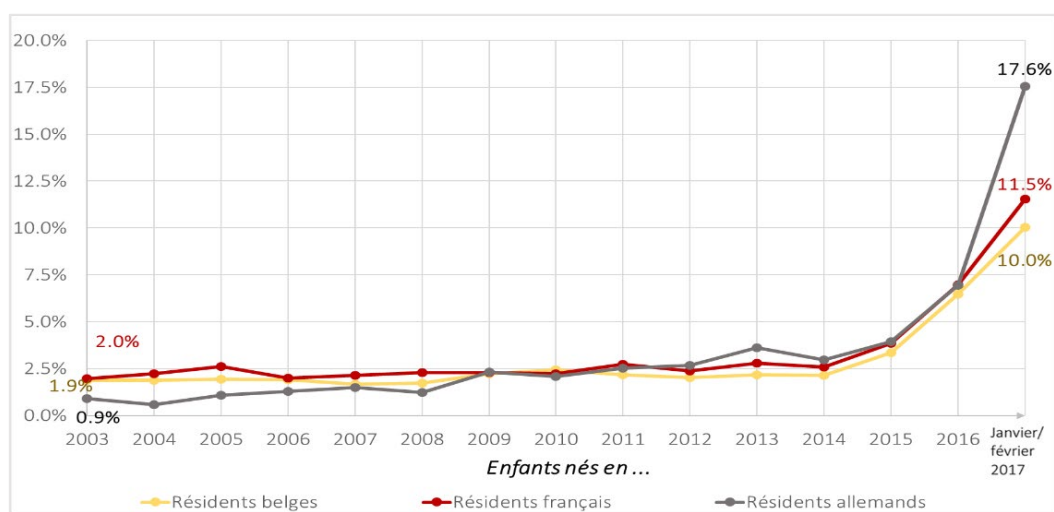
- Zunächst einmal ist festzuhalten, dass es bei den Vätern ein Geburtsjahrzehnt lang eine sehr langsame bzw. gar keine Entwicklung der Nutzungsquote gegeben hat. Vor den Geburten im Jahr 2016 fallen die Anstiege der Nutzungsquote, falls überhaupt vorhanden, von einem Geburtsjahr zum nächsten nie höher als 0,5 Prozentpunkte aus.
- Zum Zweiten lässt sich beobachten, dass es bei den Vätern ab den Geburten im Jahr 2016 zu einem deutlichen Anstieg der Quote kommt und nicht wie bei den Müttern schon im Geburtsjahr 2015. So liegt die Nutzungsquote bei den Vätern von 2016 geborenen Kindern bei 8,9 % und bei den Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern bei 13 %. Um zu erklären, warum der Anstieg bei den Vätern später eintritt als bei den Müttern, lässt sich die Annahme formulieren, dass die Väter weniger stark von der Abschaffung der Erziehungszulage betroffen waren als die Mütter.
- Zum Dritten fällt der ab den Geburten im Jahr 2016 festgestellte Anstieg bei den Vätern stärker aus als bei den Müttern. So ist bei den Vätern von 2016 geborenen Kindern ein Anstieg der Nutzungsquote in einer Größenordnung von 75 % (verglichen mit 2015) und bei den Vätern von in den ersten beiden Monaten 2017 geborenen Kindern um 47 % (verglichen mit 2016) zu verzeichnen. Zur Erinnerung: Der für diese Geburtszeiträume festgestellte Anstieg bei den Müttern lag bei etwa 10 %.

Diese drei Unterschiede zwischen der Entwicklung der Kurve der Nutzungsquote bei den Vätern und den Müttern lassen auf unterschiedliche Gegebenheiten bei diesen beiden Gruppen schließen. Zunächst einmal ist festzustellen, dass der Ausgangspunkt bei den Vätern deutlicher niedriger liegt als bei den Müttern. Ferner verhält es sich so, dass die Entwicklung der Nutzungsquote bei den Vätern im Laufe der Jahre keinen „natürlichen“ Anstieg aufweist und erst nach einer weitreichenden Änderung der Politik ein Anstieg zu verzeichnen ist, während die Nutzungsquote bei den Frauen auch ohne wesentliche Änderung der Politik beim Elternurlaub steigt. Das bedeutet mit anderen Worten, dass am Kurvenverlauf in der vorstehenden Grafik abzulesen ist, dass die Quote ohne eine Reform des Elternurlaubs in den Folgejahren wahrscheinlich nicht gestiegen wäre.

d) Väter mit Wohnsitz in einem Nachbarland

Obwohl sich die Nutzungsquote aus den vorstehend genannten Gründen nicht nach dem Wohnsitzland des Vaters vergleichen lässt, ist es dennoch möglich, ihre Entwicklung im Zeitverlauf zu vergleichen. Hierbei ist festzustellen, dass die Entwicklung der Nutzungsquote im Laufe der Jahre für die in Luxemburg und die in einem Nachbarland ansässigen Väter relativ ähnlich ist (*siehe Grafik 5*).

Grafik 5: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland (FR, BE, DE) des Elternteils im Elternurlaub



... geborene Kinder		Januar/Februar 2017
In Belgien ansässige Väter	In Frankreich ansässige Väter	In Deutschland ansässige Väter

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Belgien ansässig sind, haben 10 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub genommen (bei den Vätern, die in Frankreich bzw. Deutschland ansässig sind, liegt die Quote bei 11,5 % bzw. 17,6 %).

Bei der Nutzungsquote, die während eines Geburtsjahrzehnts bis zu den Geburten in den Jahren 2016 und 2017 sehr stabil war und dabei unter den Vätern, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt den Elternurlaub genutzt haben, bei rund 2,5 % lag (*siehe Grafik 5*),

ist für die Geburten im Jahr 2016 und im Januar und Februar 2017 ein erheblicher Anstieg zu verzeichnen. So lag die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt bei den Vätern von 2016 geborenen Kindern bei 6,5 % (Belgien), 6,9 % (Deutschland) und 7,0 % (Frankreich) und bei den Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern bei 10,0 % (Belgien), 17,6 % (Deutschland) und 11,5 % (Frankreich). Die Steigerungsrate bei diesen Nutzungsquoten fällt zwischen den Geburtsjahren 2015 und 2016 höher aus als die bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, mit Ausnahme der in Deutschland ansässigen Väter: Sie betrug bei den in Belgien ansässigen Vätern 93 %, den in Frankreich ansässigen Vätern 81 %, bei den in Deutschland ansässigen Vätern 76 % und bei den in Luxemburg ansässigen Vätern 75 %. Bei der Steigerungsrate der Quote der Nutzung des Elternurlaubs durch die Väter von zwischen 2016 und Januar und Februar 2017 geborenen Kindern stellt sich die Reihenfolge beinahe umgekehrt dar: 47 % bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, 55 % bei den in Belgien ansässigen Vätern, 66 % bei den in Frankreich ansässigen Vätern und 153 % bei den in Deutschland ansässigen Vätern. Festzustellen ist somit, dass der Anstieg der Nutzungsquote bei den in Deutschland ansässigen Vätern besonders stark ausfällt.

2.2.2 Entwicklung der Nutzungsquote beim Elternurlaub nach der Art des Elternurlaubs

Über die allgemeinen Entwicklungen der Nutzungsquote hinaus, bei denen es um den Anteil der Elternteile geht, die Elternurlaub nutzen, kann es auch Veränderungen bei der Art und Weise geben, wie die Väter und Mütter den Elternurlaub nehmen. In diesem Teil werden wir uns mit den Entwicklungen befassen, zu denen es gegebenenfalls im Laufe der Zeit im Hinblick auf die von den Elternteilen gewählte Art des Elternurlaubs gekommen ist. Besondere Beachtung wird dabei den eventuellen Veränderungen geschenkt, zu denen es bislang nach der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 gekommen ist.

a) Entwicklung der Nutzungsquote beim ersten und beim zweiten Elternurlaub

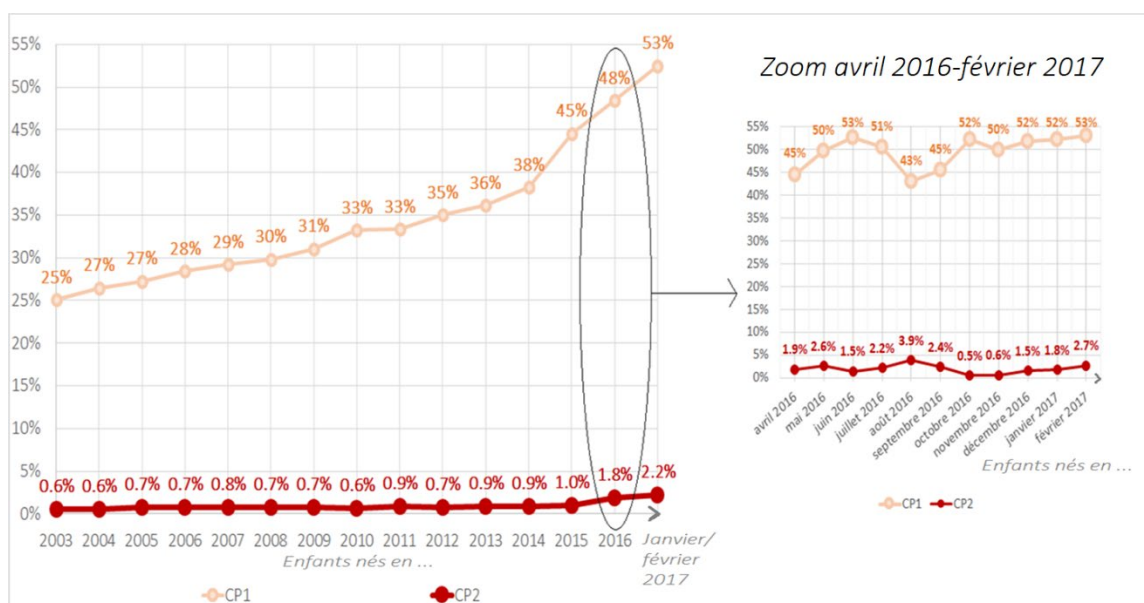
Bei jeder Geburt bzw. Adoption entsteht unmittelbar das Recht auf zwei Elternurlaube (einer für jeden Elternteil). Der erste Elternurlaub (EU1) muss im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommen werden. Der zweite Elternurlaub (EU2) konnte vor der Reform bis zum 5. Geburtstag und kann seit der Reform bis zum 6. Geburtstag genommen werden; bei einer Adoption besteht diese Möglichkeit bis zum 12. Geburtstag des adoptierten Kindes. Die Daten, die zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichts vorlagen, ermöglichen es nur, das Verhalten der Elternteile in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes zu betrachten, was bedeutet, dass sich die Ergebnisse beim EU2 nur auf die 12 ersten Lebensmonate des Kindes beziehen. Die nachstehenden Grafiken zeigen die Entwicklungen des Verhaltens der Elternteile im Hinblick auf ihre Wahl eines EU1 bzw. eines EU2.

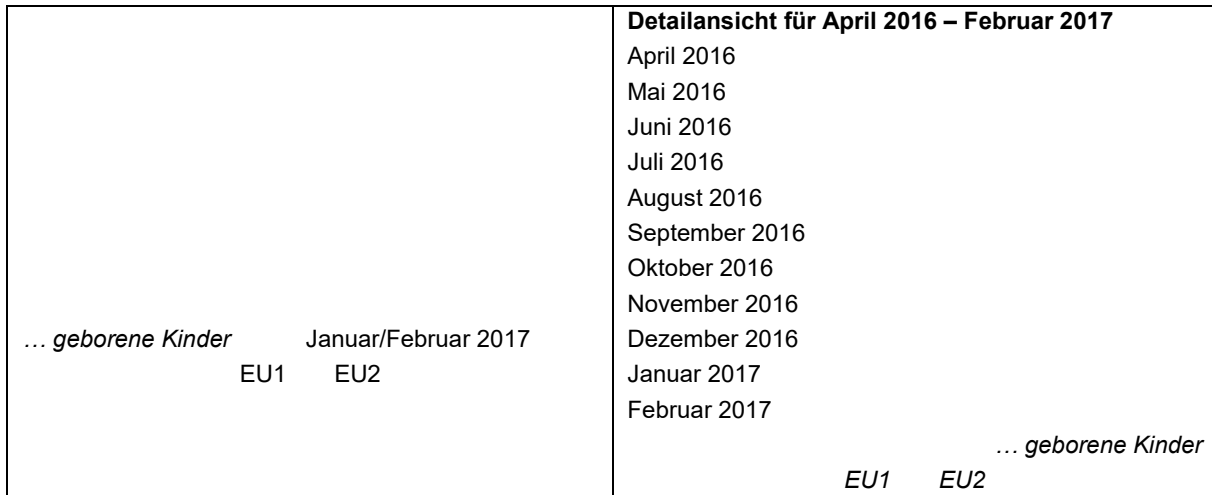
a.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Grafik 6 zeigt die Entwicklung der Nutzungsquote beim 1. und beim 2. Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes in Luxemburg ansässigen Mütter.

Der EU2 wird im gesamten betrachteten Zeitraum nur von einer Minderheit der Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen. Der Anteil der Mütter, die zwischen den Geburtsjahren 2003 und 2015 einen EU2 genommen haben, liegt höchstens bei 1 % aller Mütter. Demgegenüber geht aus dieser Grafik ebenfalls hervor, dass bei der Nutzung des EU1 bei den in Luxemburg ansässigen Müttern ein konstanter Anstieg zu verzeichnen ist, und zwar auch schon vor den familienpolitischen Veränderungen in den Jahren 2015 und 2016. Somit ist der Sachverhalt, dass die Gesamtnutzungsquote bei den Müttern 12 Monate nach der Geburt ihres Kindes während des gesamten betrachteten Zeitraums gestiegen ist, hauptsächlich mit dem Anstieg bei der Nutzung des EU1 während dieses Zeitraums zu erklären. Der ab den Geburten im Jahr 2015 zu erkennende steilere Verlauf der Kurve, die über die Nutzung des EU1 durch die Mütter Auskunft gibt, zeigt die zunehmende Nutzung des EU1 an, wobei dieser Anstieg nach der Abschaffung der Erziehungszulage und der Reform des Elternurlaubs noch einmal stärker ausfällt. Was den EU2 betrifft, so ist hier ab den Geburten im Jahr 2016 ein leichter Anstieg des Anteils der Mütter im EU2 zu erkennen: bis auf 2,2 % bei den Geburten im Januar und Februar 2017. Die Kumulierung dieser beiden Anstiege sorgt automatisch für einen Rückgang der Zahl der Mütter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes keinen Elternurlaub nehmen.

Grafik 6: Gesamtquote der Nutzung des 1. und des 2. Elternurlaubs in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes + Detailansicht für den Zeitraum April 2016 bis Februar 2017





Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

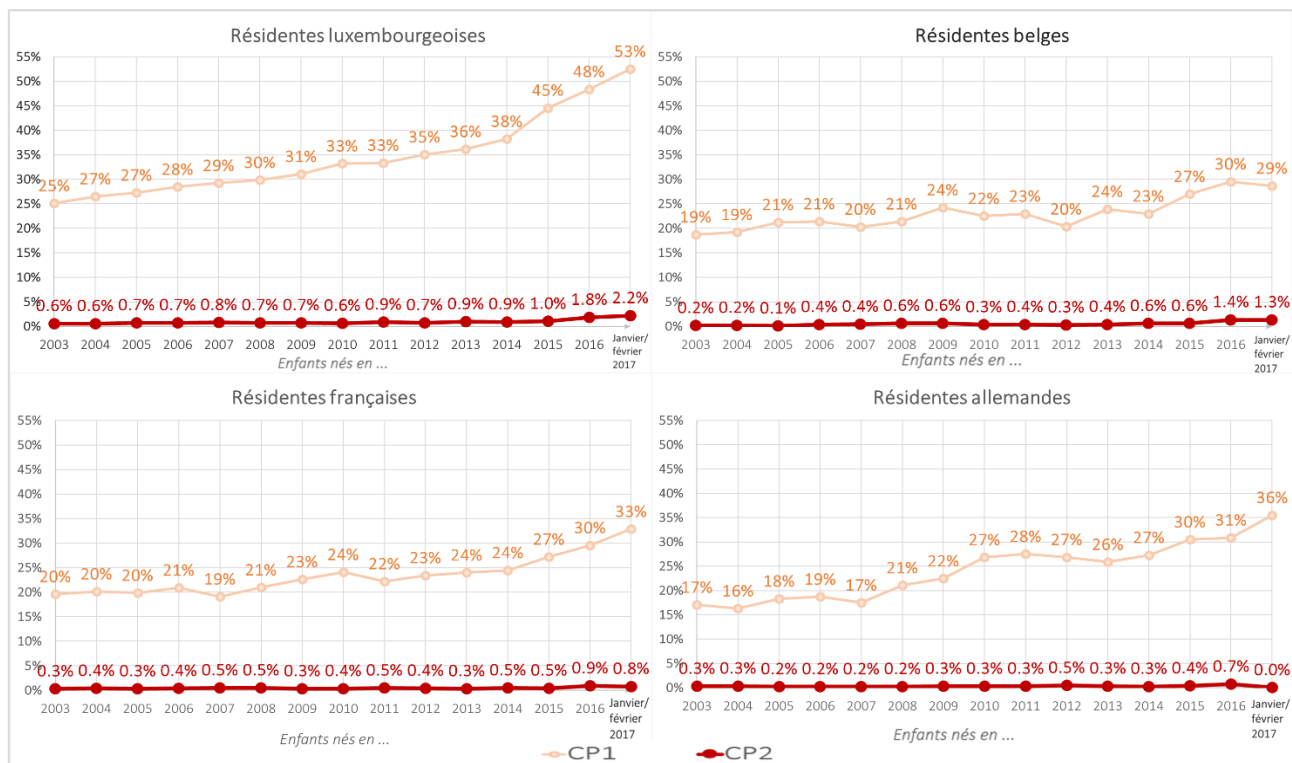
Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes 53 % einen EU1 und 2,2 % einen EU2 genommen (die verbleibenden 45 % haben keinen Elternurlaub genommen).

Grafik 6 gibt ferner Auskunft über die Entwicklungen in den Geburtsmonaten von April 2016 bis Februar 2017. Hier sind für die Mütter von im August und September 2016 geborenen Kindern eine kleine Spitze bei der Nutzung des EU2 und eine rückläufige Entwicklung bei der Nutzung des EU1 zu erkennen. Da zum Zeitpunkt der Geburt dieser Kinder die Reform des Elternurlaubs noch nicht in Kraft war, könnte sich dieser Sachverhalt damit erklären lassen, dass der Elternurlaub etwas später genommen wurde (und infolgedessen eher ein EU2 als ein EU1), um von einem „neuen“, vorteilhafteren Elternurlaub gemäß den neuen gesetzlichen Regelungen zu profitieren.

Die nachstehende Grafik 7 zeigt, dass sich die Tendenzen, die für die in Luxemburg ansässigen Mütter zu beobachten sind, bei den in einem Nachbarland ansässigen Müttern ähnlich darstellen:

- Für alle Geburtsjahrgänge ist eine sehr geringe Nutzung des EU2 in den ersten 12 Monaten nach der Geburt zu erkennen, was auch für die Zeit nach der Reform gilt.
- Unabhängig vom Wohnsitzland der Mütter ist ein konstanter Anstieg der Nutzungsquote beim EU1 zu verzeichnen, wobei dieser Anstieg ab den Geburten im Jahr 2015 noch deutlicher ausfällt als in den Jahren zuvor.

Grafik 7: Gesamtquote der Nutzung des 1. und des 2. Elternurlaubs durch die Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland des Elternteils im Elternurlaub



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
EU1	EU2

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

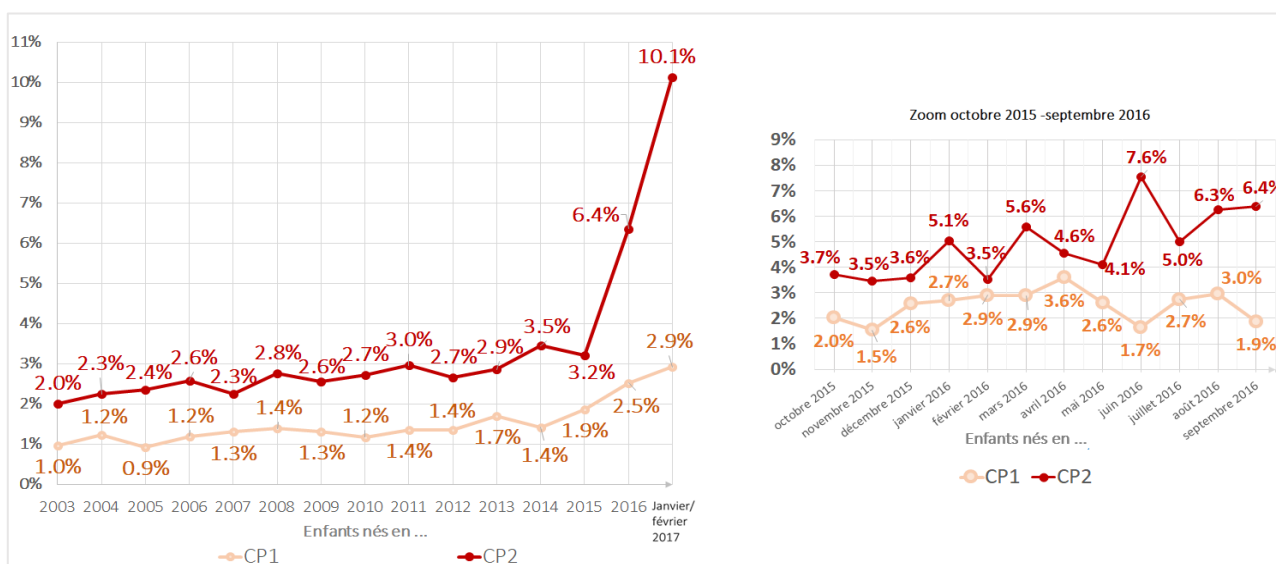
Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 53 % einen EU1 und 2,2 % einen EU2 genommen (die verbleibenden 45 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen).

a.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Die Kurven, an denen sich die Entwicklung bei der Nutzung des EU1 und des EU2 durch die Väter 12 Monate nach der Geburt ihres Kindes ablesen lässt, zeigen anderen Tendenzen als jene, die bei den Müttern festgestellt wurden. Wie bei der Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub sind auch bei der Nutzung des EU1 und des EU2 durch die Väter im ersten betrachteten Geburtsjahrzehnt nur sehr wenige Veränderungen zu beobachten (siehe Grafik 8). Der Anteil der Väter, die den ersten Elternurlaub nutzen, bewegte sich zwischen 1 % für die Geburten im Jahr 2003 und 1,4 % für die Geburten im Jahr 2014. Der Anteil der Väter, die den zweiten Elternurlaub nutzen, liegt in diesem Zeitraum etwas höher, und zwar zwischen 2 % für die Geburten im Jahr 2003 und 3,5 % für die Geburten im Jahr 2014.

Für das Geburtsjahr 2016 und die Monate Januar und Februar 2017 ist dann ein stärkerer Anstieg der beiden Kurven zu erkennen. Während bei den Müttern hauptsächlich eine zunehmende Nutzung des EU1 zu verzeichnen ist, liegt bei den Vätern die umgekehrte Tendenz vor. Auch wenn nach der Reform des Elternurlaubs sowohl beim EU1 als auch beim EU2 ein Anstieg der Nutzung zu beobachten ist, ist doch deutlich zu erkennen, dass der Anstieg beim EU2 (Steigerung um das 3,2-fache) bei den Vätern von 2016 und im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern deutlich stärker ausfällt als beim EU1 (Steigerung um das 1,6-fache). Folglich ist der im ersten Teil für die Väter beobachtete Anstieg der Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub weitgehend auf den Anstieg der Nutzungsquote beim EU2 zurückzuführen.

Grafik 8: Gesamtquote der Nutzung des EU1 und des EU2 in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes + Detailansicht für den Zeitraum Oktober 2015 bis September 2016



... geborene Kinder	Januar/Februar 2017	Detailansicht für Oktober 2015 – September 2016
EU1	EU2	Oktober 2015
		November 2015
		Dezember 2015
		Januar 2016
		Februar 2016
		April 2016
		Mai 2016
		Juni 2016
		Juli 2016
		August 2016
		September 2016
		... geborene Kinder
		EU1 EU2

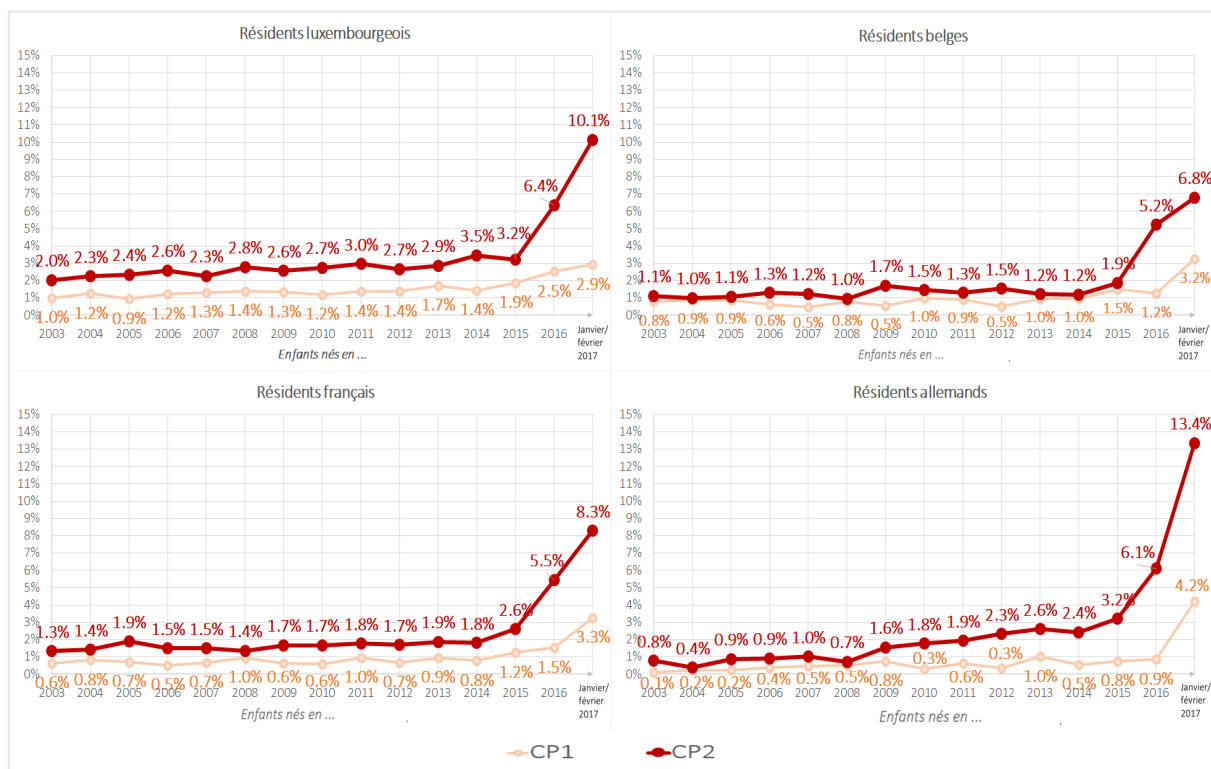
Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 2,9 % einen EU1 und 10,1 % einen EU2 genommen (die verbleibenden 87 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen).

Grafik 8 gibt ferner Auskunft über die Entwicklungen in den Geburtsmonaten von Oktober 2015 bis Februar 2016. Spitzen beim Anstieg sind hauptsächlich bei der Nutzung des EU2 durch die Väter von sehr früh im Jahr 2016 geborenen Kindern zu erkennen (deutlich vor dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs 2016). Da die Väter den zweiten Elternurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes häufiger nutzen als die Mütter, konnten sie bei Geburten mit größerem zeitlichem Abstand zum Dezember 2016 mehr von der Reform des Elternurlaubs profitieren. Bei den in einem der drei Nachbarländer ansässigen Vätern ist eine ähnliche Tendenz wie bei den in Luxemburg ansässigen Vätern zu beobachten (*siehe Grafik 9*).

An den nachstehenden Ergebnissen lässt sich ablesen, dass es im Wesentlichen die Mütter sind, die zu Hause bleiben, um kurze Zeit nach der Entbindung ihr Kind zu betreuen. Allerdings haben die Väter ihr Engagement bei der Betreuung ihrer Kinder (auch wenn diese noch sehr jung sind) deutlich verstärkt, was sich an dem nach der Reform einsetzenden spektakulären Anstieg der Nutzung des Elternurlaubs im ersten Lebensjahr des Kindes ablesen lässt. Dieses Ergebnis kann auf eine Veränderung hin zu einer gleichberechtigteren Aufteilung der Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zwischen den Geschlechtern hindeuten.

Grafik 9: Gesamtquote der Nutzung des EU1 und des EU2 durch die Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland des Elternteils im Elternurlaub



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder	Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder	Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder	Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder	Januar/Februar 2017
EU1		EU2	

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes 2,9 % einen EU1 und 10,1 % einen EU2 genommen (die verbleibenden 87 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen).

a) Entwicklung der Nutzungsquote beim Elternurlaub nach der Form des Elternurlaubs

Je nach ihrer Situation können die Elternteile zwischen verschiedenen Formen von Elternurlaub wählen. Vor der Reform des Elternurlaubs standen zwei Formen zur Auswahl: der 6-monatige Vollzeitelternurlaub und der 12-monatige Teilzeitelternurlaub. Durch die Reform hat sich die Zahl der Möglichkeiten von zwei auf sechs Formen von Elternurlaub erhöht: Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten, Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten sowie zwei Formen eines nicht zusammenhängenden Elternurlaubs: während eines Zeitraums von 20 Monaten 8 Std./Woche oder 4 Zeiträume von 1 Monat.

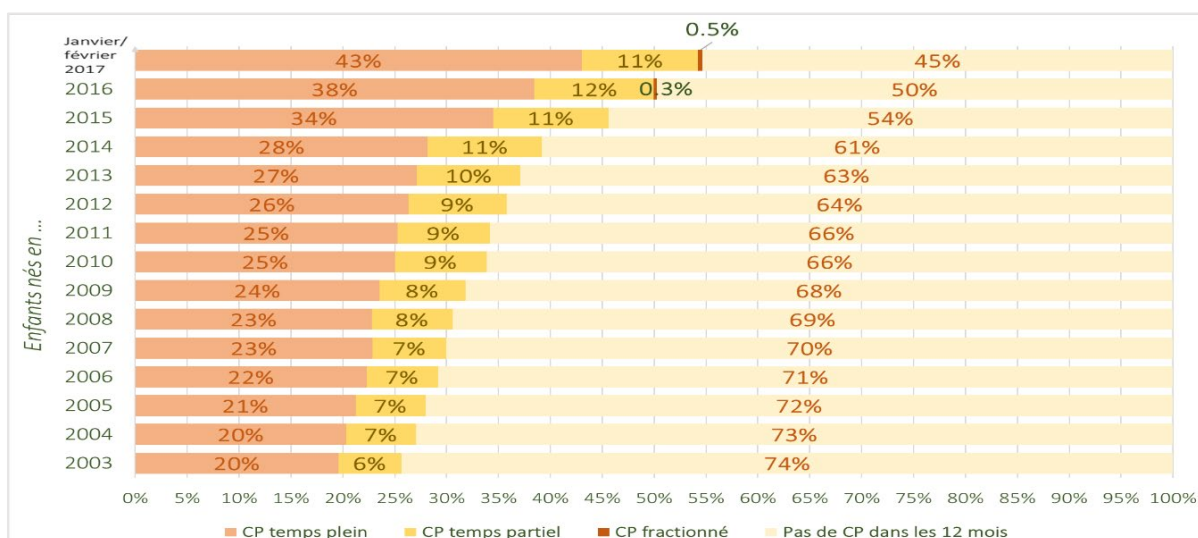
In diesem Abschnitt werden die Entwicklungen beim Verhalten der Elternteile im Zusammenhang mit den verschiedenen Formen von Elternurlaub dargestellt. Im Sinne einer

übersichtlichen Darstellung werden die Elternurlaube in drei Kategorien behandelt: Vollzeitelternurlaub, Teilzeitelternurlaub und nicht zusammenhängender Elternurlaub.

b.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Die Analyse der Entwicklung bei der Nutzung des Elternurlaubs nach der von den Müttern gewählten Form des Elternurlaubs in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes liefert Grafik 10.

Grafik 10: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes und der Art des genommenen Elternurlaubs (Vollzeit/Teilzeit/nicht zusammenhängend)



... geborene Kinder

Januar/Februar 2017

Vollzeit-EU	Teilzeit-EU	Nicht zusammenhängender EU	Kein EU in den ersten 12 Monaten

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

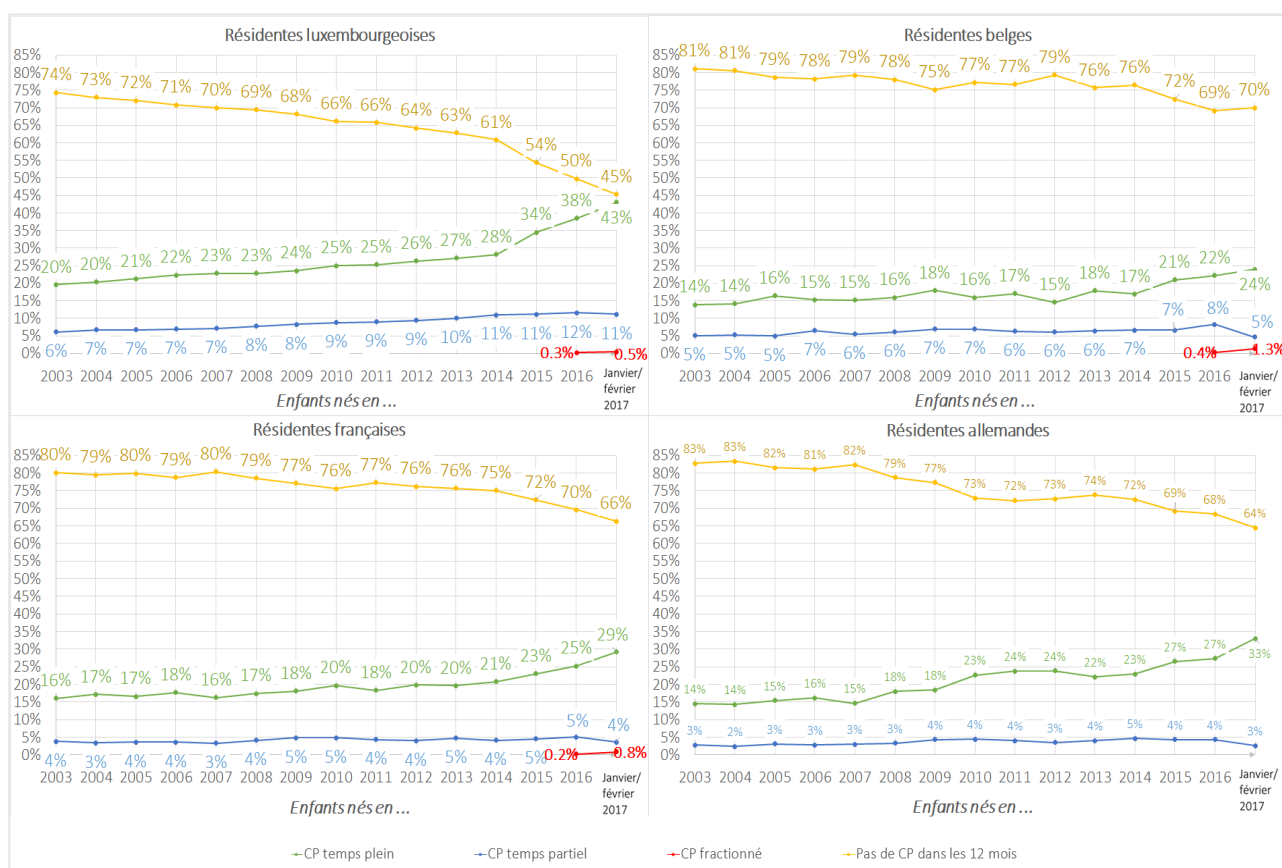
Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 43 % einen Vollzeitelternurlaub, 11 % einen Teilzeitelternurlaub und 0,5 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub genommen; 45 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen.

Bei den in Luxemburg ansässigen Müttern steigen die Nutzung des Vollzeitelternurlaubs und die Nutzung des Teilzeitelternurlaubs in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes vom Geburtsjahr 2003 bis zum Geburtsjahr 2014 in einem relativ ähnlichen Umfang. In diesem gesamten Zeitraum liegt der Anteil der Mütter, die den Vollzeitelternurlaub nutzen, höher als der Anteil der Mütter, die den Teilzeitelternurlaub nutzen. So nutzten zum Beispiel 25 % der Mütter von 2011 geborenen Kindern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes einen Vollzeitelternurlaub, 9 % einen Teilzeitelternurlaub und 66 % keinen Elternurlaub. Ab den Geburten im Jahr 2015 ändert sich die Tendenz: Von da an steigt hauptsächlich die Nutzung des Vollzeitelternurlaubs, allerdings ohne dass sich die Nutzung der anderen Formen

von Elternurlaub rückläufig entwickelt. Die Nutzung des nicht zusammenhängenden Elternurlaubs durch die Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes ist von marginalem Umfang: 0,5 % der Mütter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben sich für diese Art des Elternurlaubs entschieden. Für diese Geburtsmonate hat der Anteil der in Luxemburg ansässigen Mütter, die sich für einen Vollzeitelternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes entschieden haben (43 %), infolge der Reform praktisch das Niveau des Anteils der Mütter erreicht, die keinen Elternurlaub nehmen (45 %).

Grafik 11 zeigt die Entwicklungen bei der Nutzung der verschiedenen Formen von Elternurlaub durch die in den Nachbarländern ansässigen Mütter.

Grafik 11: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Art des genommenen Elternurlaubs (Vollzeit/Teilzeit/nicht zusammenhängend) und dem Wohnsitzland des Elternteils



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Vollzeit-EU	Teilzeit-EU	Nicht zusammenhängender EU	Kein EU in den ersten 12 Monaten

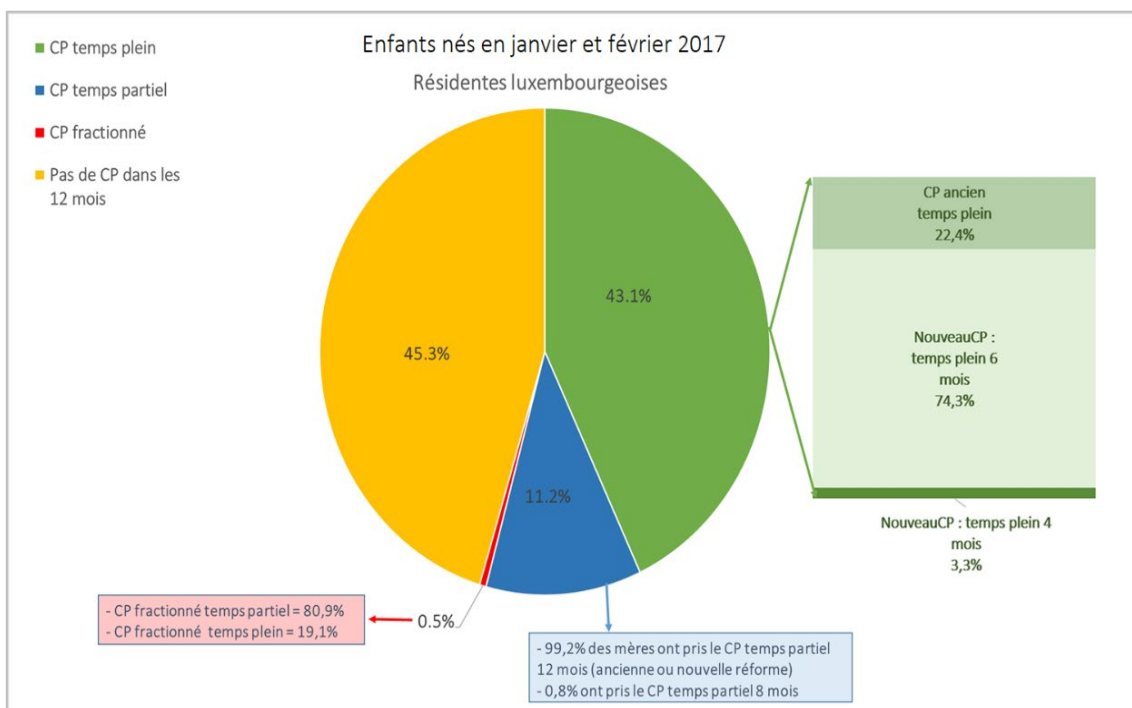
Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 43 % einen Vollzeitelternurlaub, 11 % einen Teilzeitelternurlaub und 0,5 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub genommen; 45 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen.

Auch bei den Grenzgängerinnen ist nach der Reform des Elternurlaubs hauptsächlich bei der Nutzung des Vollzeitelternurlaubs ein Anstieg zu verzeichnen. Allerdings geht im Gegensatz zur Entwicklung bei den in Luxemburg ansässigen Müttern die Nutzung des Teilzeitelternurlaubs bei den in Frankreich, in Belgien und in Deutschland ansässigen Müttern nach der Reform des Elternurlaubs leicht zurück. Die Nutzung des nicht zusammenhängenden Elternurlaubs ist auch bei diesen Müttern von marginalem Umfang.

In den vorstehenden Grafiken (10 und 11) sind alle Formen von Elternurlaub in drei Kategorien zusammengefasst. In einem weiteren Schritt kann es nun interessant sein, die Nutzung des Elternurlaubs durch die Mütter nach allen zur Auswahl stehenden Formen zu untersuchen. Grafik 12 liefert entsprechende Ergebnisse für die Nutzung des Elternurlaubs durch die in Luxemburg ansässigen Mütter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern.

Grafik 12: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen Mütter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern – nach der Art des genommenen Elternurlaubs (frühere und neue Reform)



Im Januar und Februar 2017 geborene Kinder
In Luxemburg ansässige Mütter

Vollzeit-EU
Teilzeit-EU
Nicht zusammenhängender EU
Kein EU in den ersten 12 Monaten

<cadre vert>
Alte Regelung
Vollzeit-EU
22,4 %

Neue Regelung:
6-monatiger Vollzeit-EU
74,3 %

Neue Regelung:
4-monatiger Vollzeit-EU
3,3 %

<cadre bleu>
- 99,2 % der Mütter haben einen Teilzeit-EU in den ersten 12 Monaten nach der Geburt genommen (frühere und neue Reform).
- 0,8 % haben einen Teilzeit-EU in den ersten 8 Monaten nach der Geburt genommen.

<cadre rouge>
Nicht zusammenhängender Teilzeit-EU = 80,9 %
Nicht zusammenhängender Vollzeit-EU = 19,1 %

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern der im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder haben 43,1 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt einen Vollzeitelternurlaub genommen. 22,4 % sind noch in einem Vollzeitelternurlaub nach der früheren Regelung, 74,3 % in einem 6-monatigen Vollzeitelternurlaub nach der neuen Regelung und 3,3 % in einem 4-monatigen Vollzeitelternurlaub nach der neuen Regelung.

Bei allen möglichen Formen von Elternurlaub wird die jeweils kürzeste Dauer nur in sehr marginalem Umfang von den Eltern gewählt. So haben sich von den Müttern, die einen Vollzeitelternurlaub gewählt haben, nur 3,3 % für die Dauer von 4 Monaten entschieden. Bei den Müttern, die sich für einen Teilzeitelternurlaub entschieden haben, fiel die Wahl nur bei 0,8 % auf die Option mit 8 Monaten. Schließlich fiel die Wahl bei 80,9 % der Mütter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub genutzt haben, auf die Teilzeitvariante mit 8 Stunden pro Woche. Ähnliche Ergebnisse sind bei den in einem der Nachbarländer ansässigen Müttern zu verzeichnen.

b.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Die gleiche Analyse der Nutzung der verschiedenen Formen von Elternurlaub wurde auch für die Väter durchgeführt (*siehe Grafik 13*). Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern fällt der Umfang der Nutzung von Vollzeit- und Teilzeitelternurlaub im ersten betrachteten Geburtsjahrzehnt relativ ähnlich aus, wobei jeweils auch die gleichen Tendenzen beim Umfang zu erkennen sind. Nach der Reform des Elternurlaubs steigt der Umfang der Nutzung bei allen Formen, allerdings fällt der Anstieg bei der Nutzung des Vollzeitelternurlaubs durch die Väter etwas stärker aus als bei den anderen Formen. So nutzten von den in Luxemburg ansässigen Vätern von Kindern, die in den ersten Monaten des Jahres 2017 geboren wurden, in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes 6,8 % einen Vollzeitelternurlaub, 4,9 % einen Teilzeitelternurlaub und 1,4 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub. Bei den in einem Nachbarland ansässigen Vätern ist eine ähnliche Tendenz zu verzeichnen (*siehe Grafik 13*).

Grafik 13: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Art des genommenen Elternurlaubs (Vollzeit/Teilzeit/nicht zusammenhängend) und dem Wohnsitzland des Elternteils



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Vollzeit-EU	Teilzeit-EU	Nicht zusammenhängender EU	Kein EU in den ersten 12 Monaten

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt circa 6,8 % einen Vollzeiternurlaub, 4,9 % einen Teilzeiternurlaub und 1,4 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub genommen; 87 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen.

Angesichts aller vorstehend erläuterten Ergebnisse zum Verhalten der Mütter und der Väter ist festzuhalten, dass sich die Eltern, die nach der Reform des Elternurlaubs ein Kind bekommen haben, häufiger für den Vollzeiternurlaub entschieden haben. Das könnte darauf schließen lassen, dass es die Mütter und die Väter vorziehen, sich in dieser Lebensphase des Kindes uneingeschränkt in die Kindererziehung einzubringen. Ferner kann dieses Verhalten

auch als ein Trend dahingehend interpretiert werden, die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern beim Einsatz für die Erziehung der Kinder zu verringern.

2.2.3 Entwicklung der Nutzungsquote nach den Merkmalen der Elternteile

Wir haben bislang die Nutzung des Elternurlaubs durch die Mütter und die Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt differenziert nach erstem und zweitem Elternurlaub sowie nach der jeweils gewählten Form untersucht. Bei diesen ersten Analysen wurden die Mütter und die Väter weitestgehend unterschiedslos in den Blick genommen, abgesehen von dem Unterscheidungsmerkmal Wohnsitzland des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes, um zwischen den in Luxemburg und den in einem der Nachbarländer ansässigen Elternteilen zu differenzieren. In diesem Teil werden wir nun eine neue Unterscheidung einführen, und zwar jene nach einem bestimmten Merkmal der familiären Situation der Elternteile (mit einer gesonderten Betrachtung nach Müttern und Vätern). Bei diesem Merkmal handelt es sich um die Zahl der Kinder, die der Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes bereits hatte:

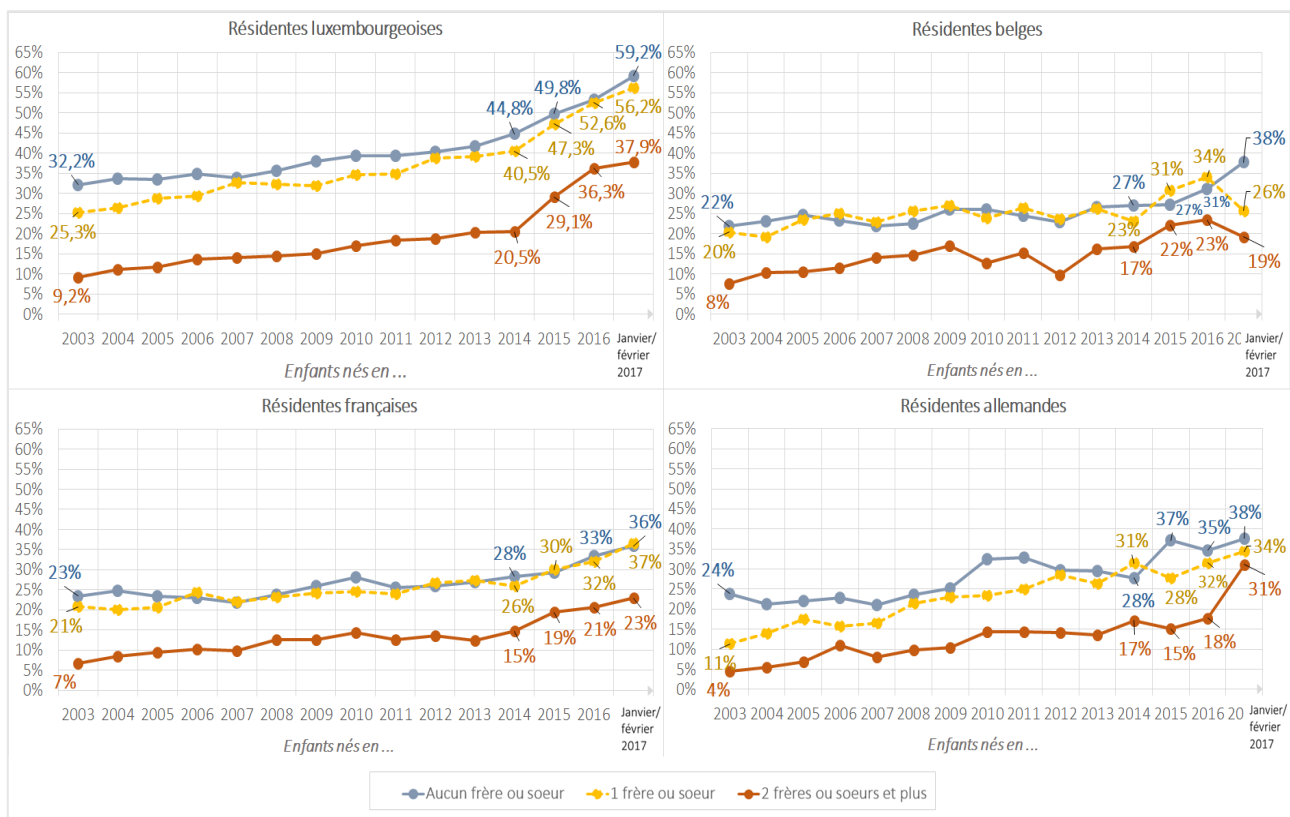
- Die erste Gruppe bilden die Elternteile, für die es ihr erstes Kind ist, was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt kein Geschwister hatte.
- Die zweite Gruppe bilden die Elternteile, für die es ihr zweites Kind ist, was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt ein Geschwister hatte.
- Die dritte Gruppe bilden die Elternteile, für die es mindestens ihr drittes Kind ist, was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt mindestens zwei Geschwister hatte.

Diese Unterscheidung wird es ermöglichen, uns ein genaueres Bild von den Entwicklungen zu machen, zu denen es bei den verschiedenen Gruppen von Elternteilen im Laufe der Jahre gekommen ist. Dabei werden wir insbesondere erkennen können, ob die Tendenzen unmittelbar nach der Reform des Elternurlaubs in verschiedenen Gruppen von Elternteilen identisch sind oder voneinander abweichen.

a) Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Die nachstehende Grafik 14 zeigt, wie sich bei den Müttern die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt entwickelt hat, und zwar aufgeschlüsselt danach, ob es sich um das erste Kind, das zweite Kind oder um mindestens das dritte Kind der Mutter handelt, und nach dem Wohnsitzland.

Grafik 14: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub durch die Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder und dem Wohnsitzland des Elternteils im Elternurlaub



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Kein Geschwister	1 Geschwister	2 oder mehr Geschwister	

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 59 % ihren Elternurlaub bei der Geburt ihres ersten Kindes (das Kind hat kein Geschwister), 56 % bei der Geburt ihres zweiten Kindes (das Kind hat ein Geschwister) und 38 % bei der Geburt ihres mindestens dritten Kindes (das Kind hat mindestens zwei Geschwister) genommen.

Anhand dieser Grafiken lassen sich zwei Feststellungen treffen. Die erste Feststellung lautet, dass in allen Fällen (unabhängig vom Wohnsitzland der Mutter bei der Geburt) die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes bei den Müttern, für die es das erste oder das zweite Kind ist, immer höher liegt als bei den Müttern, die bei der Geburt des Kindes bereits mindestens zwei Kinder haben. Die Nutzungsquote weist während des gesamten betrachteten Zeitraums bei den Müttern, für die es das erste oder das zweite Kind ist, sehr nahe beieinander liegende Werte auf, sodass die beiden Kurven relativ

ähnlich verlaufen, was insbesondere für die in Luxemburg und die in Frankreich ansässigen Mütter gilt. Demgegenüber liegen die Nutzungsquoten bei den Müttern, die bei der Geburt des Kindes bereits mindestens zwei Kinder haben, auf einem deutlich niedrigeren Niveau. So beträgt beispielsweise bei den in Luxemburg ansässigen Müttern die Differenz zwischen der Nutzungsquote bei den Müttern von 2003 geborenen Kindern, für die es das erste Kind ist, und der Quote bei den Müttern, die bereits mindestens zwei Kinder haben, bei 23 Prozentpunkten (32,2 % gegenüber 9,2 %). Folglich nutzen die Mütter, die bereits mindestens zwei Kinder haben, den Elternurlaub im gesamten betrachteten Zeitraum deutlich weniger als die anderen Mütter. Hier ist anzumerken, dass bei dieser Unterscheidung zwischen den Gruppen von Müttern nach der Zahl ihrer Kinder kein Effekt anderer Variablen berücksichtigt wird, die der Nutzungsquote zugrunde liegen. Daher kann zwischen der Zahl der Kinder der Mütter und der Nutzungsquote kein direkter ursächlicher Zusammenhang hergestellt werden. Vermutet werden kann hier indes, dass die Mütter, die bereits mindestens zwei Kinder haben, weniger die Tendenz haben zu arbeiten als die anderen Mütter, sodass sie wohl in geringerem Maße anspruchsberechtigt sein dürften als Letztere. Auf diesen Aspekt werden wir zurückkommen, wenn wir die Entwicklung bei der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub untersuchen.

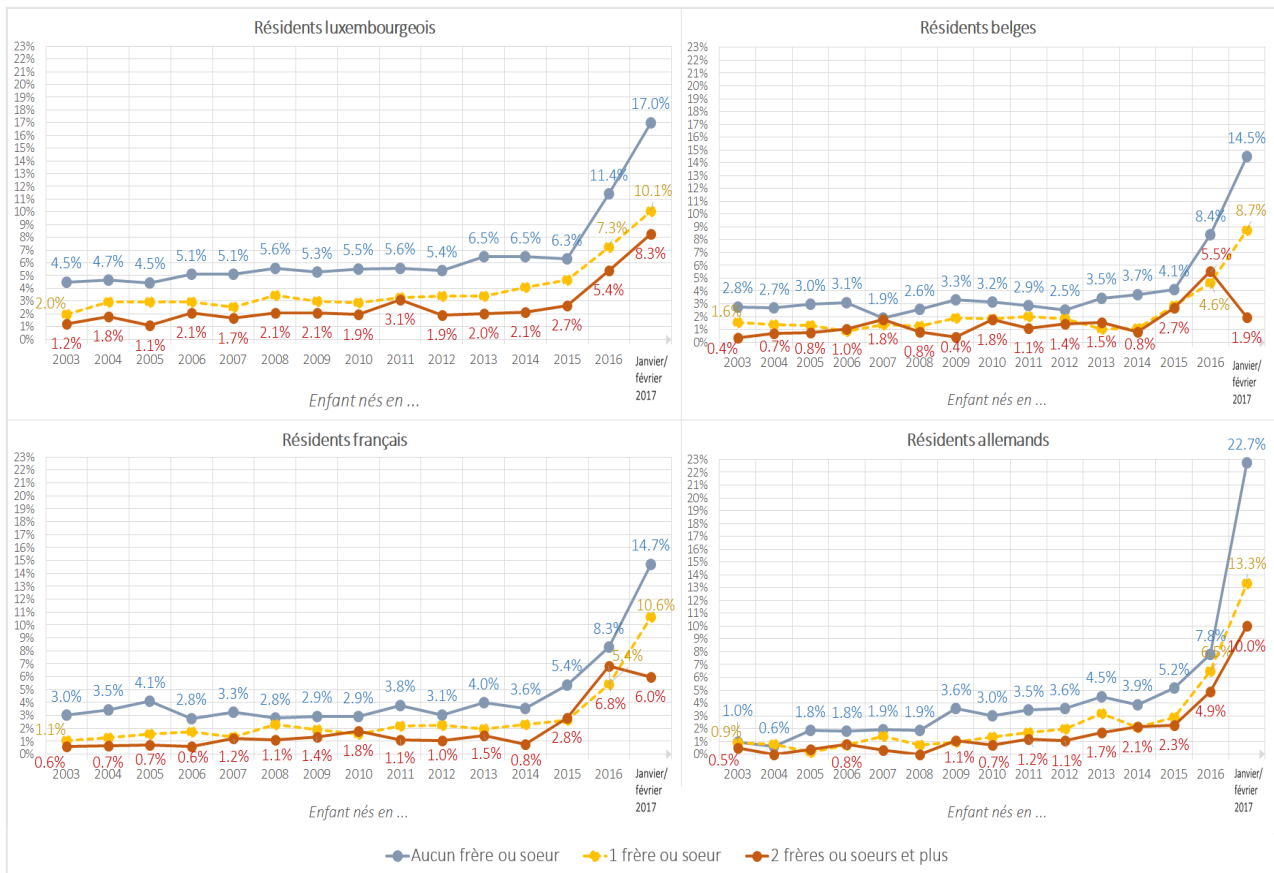
Die zweite Feststellung betrifft die unterschiedlichen Entwicklungen, zu denen es bei den in Luxemburg ansässigen Müttern nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs bei der Nutzungsquote in den ersten 12 Monaten nach der Geburt je nach der Zahl der Kinder der Mütter gekommen ist. So ist für die Mütter von nach 2015 geborenen Kindern festzustellen, dass die Nutzungsquote bei den Müttern mit mindestens zwei Kindern stärker gestiegen ist als bei den anderen Müttern.

b) Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Dieselben Analysen wurden auch für die Väter durchgeführt. Die nachstehende Grafik 15 zeigt, wie sich bei den Vätern die Quote der Nutzung von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt entwickelt hat, und zwar aufgeschlüsselt danach, ob es sich um das erste Kind, das zweite Kind oder um mindestens das dritte Kind des Vaters handelt. Die Situationen werden gesondert danach beschrieben, ob die Väter bei der Geburt des betrachteten Kindes in Luxemburg, in Frankreich, in Belgien oder in Deutschland ansässig sind.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen bei den Müttern sind bei den Nutzungsquoten für die Väter keine großen Unterschiede je nach der Zahl der Kinder zu erkennen. Eine Ähnlichkeit beim Vergleich zwischen Müttern und Vätern besteht hingegen in dem Punkt, dass die höchste Nutzungsquote im gesamten betrachteten Zeitraum bei den Vätern zu verzeichnen ist, für die es sich um das erste Kind handelt, gefolgt von der Nutzungsquote für die Väter, bei denen es das zweite Kind ist, und schließlich der Nutzungsquote für die Väter, für die es mindestens das dritte Kind ist.

Grafik 15: Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder und dem Wohnsitzland des Elternteils im Elternurlaub



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Kein Geschwister	1 Geschwister	2 oder mehr Geschwister	

Quelle: IGSS, 2003 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 17 % ihren Elternurlaub bei der Geburt ihres ersten Kindes (das Kind hat kein Geschwister), 10 % bei der Geburt ihres zweiten Kindes (das Kind hat ein Geschwister) und 8 % bei der Geburt ihres mindestens dritten Kindes (das Kind hat mindestens zwei Geschwister) genommen.

Des Weiteren sind auch nach der Reform des Elternurlaubs bei der Nutzungsquote unterschiedliche Entwicklungen je nach der Zahl der Kinder des Vaters zu erkennen. So steigt bei den Geburten nach 2016 die Nutzungsquote bei den Vätern, für die es das erste Kind ist, stärker als bei den anderen Vätern. Folglich scheint der Effekt der Reform des Elternurlaubs bei diesen Vätern größer zu sein. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass hier kein direkter ursächlicher Zusammenhang hergestellt werden kann und dieser Unterschied mit anderen

zugrundeliegenden Variablen zu erklären ist. So sind die Väter, für die es das erste Kind ist, im Allgemeinen jünger als die anderen Väter, sodass sie einer Generation von Vätern angehören können, die eher dazu neigt, ihre Vaterrolle aktiv auszufüllen als frühere Generationen.

∞ Die wichtigsten Erkenntnisse ∞

Über die Entwicklungen bei den Müttern:

- Die Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub (EU) in den ersten 12 Monaten nach der Geburt eines Kindes ist im Laufe der Zeit konstant gestiegen. Eine wichtige Zäsur ist dann nach dem Wegfall der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs zu erkennen: So stieg die Quote der Nutzung von Elternurlaub durch die in Luxemburg ansässigen Mütter von 39,2 % für die Geburten im Jahr 2014 auf 54,7 % für die Geburten im Januar und Februar 2017. Dieselbe Feststellung lässt sich für die in den Nachbarländern ansässigen Mütter treffen, allerdings jeweils auf einem anderen Niveau und mit anderen Zuwachsraten.
- Die Nutzung des EU1 kommt deutlich häufiger vor als die Nutzung des EU2. Wie die Gesamtquote der Nutzung von Elternurlaub steigt auch die Nutzungsquote beim EU1 in jedem Geburtsjahrgang, wobei nach dem Wegfall der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs eine Beschleunigung des Anstiegs zu verzeichnen ist. Lag die Nutzungsquote beim EU2 im ersten betrachteten Geburtsjahrzehnt unter 1 %, so stieg sie bei den Geburten im Januar und Februar 2017 auf 2 %. Das gleiche Verhalten lässt sich bei den in den Nachbarländern ansässigen Müttern feststellen.
- Die Nutzung von Vollzeitelternurlaub kommt am häufigsten vor, und es handelt sich hierbei zugleich auch um die Form des Elternurlaubs, bei der nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach dem Inkrafttreten der neuen Reform des Elternurlaubs der stärkste Anstieg zu verzeichnen ist. Für die letzten 2017 untersuchten Geburten fallen die Nutzungsquote beim Vollzeitelternurlaub (43 %) und die Quote der Nichtnutzung (45 %) bei den in Luxemburg ansässigen Müttern fast identisch aus. Bei den Grenzgängerinnen liegt die Quote der Nichtnutzung hingegen auch für die letzten 2017 untersuchten Geburten weiterhin über 60 %. Im Übrigen lässt sich feststellen, dass bei allen nach der Reform möglichen Formen von Elternurlaub die jeweils kürzeste Dauer nur in sehr marginalem Umfang gewählt wird.
- Die Nutzungsquote beim Elternurlaub liegt in den Fällen, in denen es sich um mindestens das dritte Kind handelt, deutlich unter der Nutzungsquote in den Fällen, in denen es sich um das erste oder um das zweite Kind handelt. In den beiden letztgenannten Fällen stimmen die Nutzungsquoten im Übrigen während des gesamten betrachteten Zeitraums unabhängig vom Wohnsitzland mehr oder weniger überein. Die stärkste Veränderung beim Verhalten der Mütter nach dem Wegfall der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs ist bei den Müttern zu beobachten, für die es sich mindestens um das dritte Kind handelt.

Über die Entwicklungen bei den Vätern:

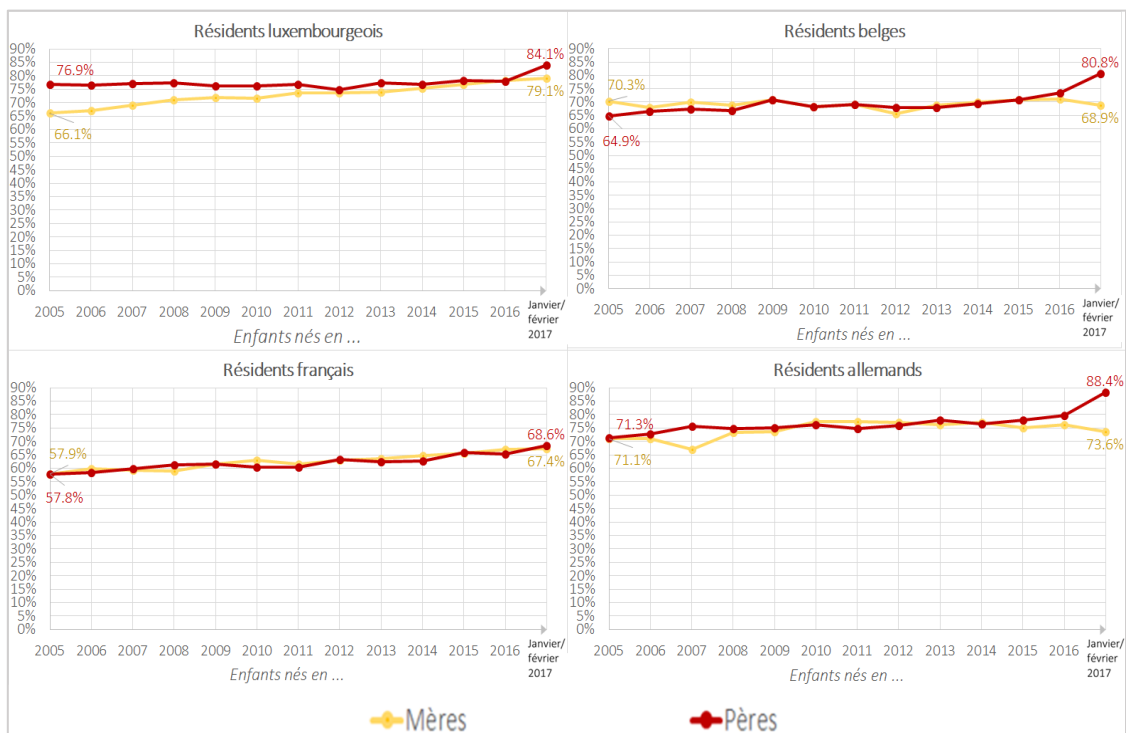
- Unabhängig vom Wohnsitzland fällt die Nutzung von Elternurlaub bei den Vätern deutlich geringer aus als bei den Müttern (3 % der in Luxemburg ansässigen Väter bei den Geburten im Jahr 2003). Einfluss auf das Verhalten der Väter scheint nur die Reform des Elternurlaubs gehabt zu haben (13 % bei den Geburten im Januar und Februar 2017). Dabei fällt der Anstieg bei der Nutzung von Elternurlaub nach der Reform bei den Vätern sogar noch stärker aus als bei den Müttern, und zwar sowohl für die in Luxemburg als auch für die in den Nachbarländern ansässigen Väter.
- Im Gegensatz zu den Müttern nutzen die Väter in allen untersuchten Geburtsjahrgängen häufiger den EU2, und auch der nach den Geburten im Jahr 2015 zu erkennende Anstieg bei der Nutzung des EU2 fällt bei den Vätern stärker aus.
- Die Kurven der Nutzungsquoten für den Vollzeitelternurlaub und den Teilzeitelternurlaub stimmen bis zu den Geburten im Jahr 2015 für alle Gruppen von Vätern (in Luxemburg ansässige Väter und Grenzgänger) überein. Nach der Reform steigt die Nutzungsquote beim Vollzeitelternurlaub dann etwas schneller als beim Teilzeitelternurlaub.
- Unabhängig vom Wohnsitzland sind bei den Vätern, für die es das erste Kind ist, immer etwas höhere Nutzungsquoten zu verzeichnen als bei den anderen Vätern, auch wenn die Unterschiede in diesem Punkt weniger deutlich ausfallen als bei den Müttern. Bei den Vätern, für die es sich um mindestens ihr drittes Kind oder um ihr zweites Kind handelt, fallen die Quoten niedriger aus und liegen im Hinblick auf das Niveau und die Entwicklung sehr eng beieinander. Schließlich ist festzuhalten, dass sich nach der Reform des Elternurlaubs – auch wenn kein direkter ursächlicher Zusammenhang hergestellt werden kann – das Verhalten der Väter, bei denen es sich um das erste Kind handelt, am stärksten verändert hat.

3. Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub

Im Gegensatz zur Nutzungsquote wird bei der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub berücksichtigt, ob die Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen für den Elternurlaub erfüllen. Es handelt sich somit um einen ergänzenden Indikator. Seit der Einführung des Elternurlaubs 1999 wurden einige dieser Anspruchsvoraussetzungen im Jahr 2006 und im Zuge der Reform von 2016 geändert (siehe Anhang 1), um für mehr Flexibilität bei den Zeiträumen des Elternurlaubs zu sorgen und das Elterngeld an das Einkommen des Elternteils zu koppeln, der Elternurlaub nimmt.

Bei den Geburten in den ersten zwei Monaten des Jahres 2017 hatten 79,1 % der in Luxemburg ansässigen Mütter, die hier auch bereits vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben, Anspruch auf Elternurlaub (bzw. 84,1 % der Väter – siehe Grafik 16). Seit 2005 ist die Quote der anspruchsberechtigten Mütter am stärksten gestiegen: für die 2005 geborenen Kinder lag sie bei den Müttern noch bei 66,1 % (bzw. bei 76,9 % für die Väter).

Grafik 16: Quoten der anspruchsberechtigten Mütter und Väter, die bereits vor der Geburt des Kindes in Luxemburg gearbeitet haben – nach dem Geburtsjahr der Kinder



In Luxemburg ansässige Elternteile ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Elternteile ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Elternteile ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Elternteile ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
Mütter	Väter

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: 79,1 % der in Luxemburg ansässigen Mütter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern (84,1 % der Väter), die hier auch bereits vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben, hatten Anspruch auf Elternurlaub.

Unter den in einem Nachbarland ansässigen Elternteilen sind es die deutschen Nachbarn, bei denen für alle Geburtsjahrgänge die höchsten Quoten anspruchsberechtigter Elternteile zu verzeichnen sind. So haben 73,6 % der in Deutschland ansässigen Mütter (bzw. 88,4 % der Väter) von in den ersten zwei Monaten 2017 geborenen Kindern Anspruch auf Elternurlaub. Dagegen fallen bei den im Nachbarland Frankreich ansässigen Elternteilen für alle Geburtsjahrgänge die Quoten der Anspruchsberechtigten am niedrigsten aus: 67,4 % der Mütter (bzw. 68,6 % der Väter) von in den ersten zwei Monaten 2017 geborenen Kindern sind anspruchsberechtigt. Bei den in Belgien ansässigen Elternteilen belaufen sich die Quoten der anspruchsberechtigten Mütter und Väter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern auf 68,9 % bzw. 80,8 %. Bei allen in einem Nachbarland ansässigen Elternteilen liegen die Quoten für alle betrachteten Geburtsjahre zwischen 2005 und 2017 nahe beieinander und weisen einen Anstieg in der gleichen Größenordnung auf. Was die beiden ersten Monate des Jahres 2017 betrifft, so bleiben bei einem Vergleich zwischen den Müttern und den Vätern die Quoten für die französischen Grenzgänger/-innen praktisch identisch, wohingegen sich bei den belgischen und den deutschen Grenzgängern bzw. Grenzgängerinnen eine gewisse Absetzbewegung der Quote für die Väter beobachten lässt.

3.1 Grundgesamtheit

Die Analyse der Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt eines Kindes bezieht alle Kinder ein, die zwischen Januar 2005 und Februar 2017 geboren wurden²². Die Analyse wird für die Mütter und die Väter dieser Kinder gesondert vorgenommen. In den von der IGSS zur Verfügung gestellten Datenbanken sind für die besagten Geburtsdaten 194 963 Kinder erfasst, für die Informationen zu ihrer Mutter vorliegen, und 200 622 Kinder, für die Informationen zu ihrem Vater vorliegen. Bei Betrachtung der für die Elternteile geltenden Anspruchsvoraussetzungen sind es 75 025 zwischen 2005 und 2017 geborene Kinder, deren Mütter Anspruch auf Elternurlaub haben, und 103 900 Kinder, deren Väter Anspruch auf Elternurlaub haben. Wie bei der Nutzungsquote gilt auch hier, dass die Mütter (bzw. Väter) dieser Kinder in Luxemburg, Belgien, Frankreich oder Deutschland ansässig sein können. Die Aufschlüsselung dieser Kinder nach der Anspruchsberechtigung und dem Wohnsitzland ist in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst.

***Tabelle 2:** Aufschlüsselung der Kinder nach der Anspruchsberechtigung der Mutter (bzw. des Vaters) und dem Wohnsitzland zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes*

²² Zur Erinnerung: In Teil 1 zur Methodik wird die Untersuchungspopulation, die mit Blick auf die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub betrachtet werden soll, aufgrund einiger Einschränkungen, die mit bestimmten Variablen zusammenhängen, mit denen sich die Anspruchsberechtigung für den Elternurlaub ermitteln lässt, aus allen zwischen Januar 2005 und Februar 2017 geborenen Kindern bestehen.

	Résident(e)s belges	Résident(e)s françaises	Résident(e)s allemandes	Résident(e)s luxembourgeoises	Ensemble
Nombre d'enfants dont la mère est non-éligible au CP	19 902	41 427	15 594	43 015	119 938
Nombre d'enfants dont la mère est éligible au CP	8 586	17428	5965	43046	75 025
Total du nombre d'enfants nés de 2005 à fév. 2017, quel que soit le statut d'éligibilité de la mère	28 488	58855	21559	86061	194 963
Nombre d'enfants dont le père est non-éligible au CP	16 213	35 077	11 049	34 383	96 722
Nombre d'enfants dont la père est éligible au CP	15 282	25 537	11 623	51 458	103 900
Total du nombre d'enfants nés de 2005 à fév. 2017, quel que soit le statut d'éligibilité du père	31 495	60 614	22 672	85 841	200 622

	In Belgien ansässige Elternteile	In Frankreich ansässige Elternteile	In Deutschland ansässige Elternteile	In Luxemburg ansässige Elternteile	Gesamt
Anzahl der Kinder, deren Mutter keinen Anspruch auf EU hat					
Anzahl der Kinder, deren Mutter Anspruch auf EU hat					
Gesamtzahl der zwischen 2005 und Feb. 2017 geborenen Kinder, unabhängig davon, ob die Mutter anspruchsberechtigt ist oder nicht					
Anzahl der Kinder, deren Vater keinen Anspruch auf EU hat					
Anzahl der Kinder, deren Vater Anspruch auf EU hat					
Gesamtzahl der zwischen 2005 und Feb. 2017 geborenen Kinder, unabhängig davon, ob der Vater anspruchsberechtigt ist oder nicht					

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

3.2 Ergebnisse der Analyse der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub

3.2.1 Jährliche Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub

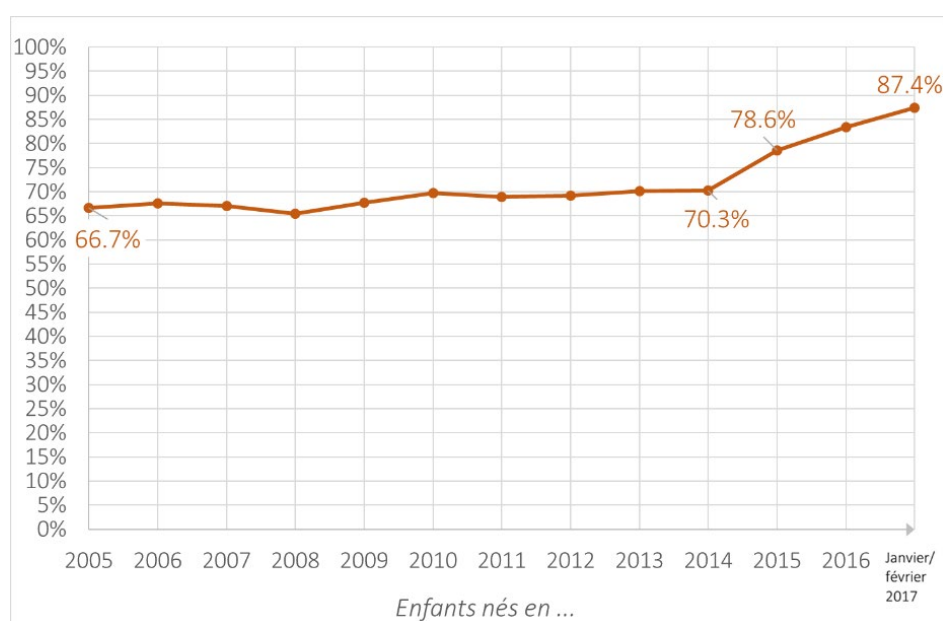
a) Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg

Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Luxemburg ansässigen Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ist im Laufe der Geburtsjahre zwischen 2005 und 2014 fast unverändert geblieben bzw. ganz leicht gestiegen. Im Durchschnitt nehmen circa 7 von 10 Müttern Elternurlaub, um sich in den ersten 12 Monaten nach der Geburt um ihr Kind

zu kümmern: Bei den Müttern von 2005 geborenen Kindern sind es 66,7 %, bei den Müttern von 2014 geborenen Kindern 70,3 %.

Bei den Müttern von 2015 geborenen Kindern steigt die Quote der Inanspruchnahme dann stark an. Verglichen mit der Quote bei den Müttern von 2014 geborenen Kindern beläuft sich dieser Anstieg auf 8,3 Prozentpunkte. Folglich setzt der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub wie bei der Nutzungsquote im Zuge der Abschaffung der Erziehungszulage ab den Geburten im Jahr 2015, also bereits vor der Reform des Elternurlaubs ein.

Grafik 17: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes



... geborene Kinder

Januar/Februar 2017

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben 87,4 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen.

Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter steigt in den folgenden Geburtsjahren weiter und erreicht für die ersten Geburten im Jahr 2017 (Januar und Februar), d. h. direkt nach der Reform des Elternurlaubs, einen Wert von 87,4 %. Damit nehmen nach der Reform des Elternurlaubs knapp 9 von 10 anspruchsberechtigten in Luxemburg ansässigen Müttern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Elternurlaub in Anspruch. Das bedeutet, dass der Elternurlaub nun beinahe alle Mütter betrifft und nur eine sehr kleine Minderheit der Mütter keinen Elternurlaub in Anspruch nimmt.

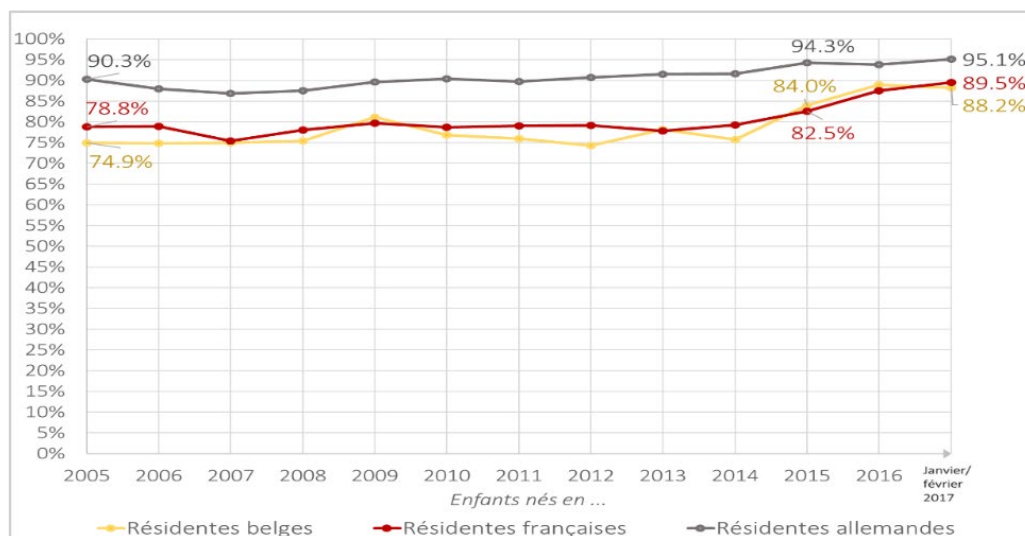
b) Mütter mit Wohnsitz in einem Nachbarland

Bei den zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes in einem der Nachbarländer ansässigen Müttern stellt sich die Entwicklung bei der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den

ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes ein wenig anders dar. So fällt die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in einem Nachbarland ansässigen Mütter von Beginn an sehr hoch aus: Für den Geburtsjahrgang 2005 beträgt sie 74,9 % bei den in Belgien ansässigen Müttern, 78,8 % bei den in Frankreich ansässigen Müttern und 90,3 % bei den in Deutschland ansässigen Müttern.

Im betrachteten Zeitraum steigt die Quote der Inanspruchnahme bei den in den drei Nachbarländern ansässigen Müttern, wobei nach der Reform des Elternurlaubs für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder knapp 9 von 10 in Frankreich und in Belgien ansässige Mütter und mehr als 9 von 10 in Deutschland ansässige Mütter Elternurlaub in Anspruch nehmen. Allerdings erfolgt der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme bei den Grenzgängerinnen (mit Ausnahme der in Belgien ansässigen Mütter) nicht innerhalb derselben Zeit und nicht im selben Umfang wie bei den in Luxemburg ansässigen Müttern. Bei den in Luxemburg und den in Belgien ansässigen Müttern ist der erste Anstieg zwischen den Geburten 2014 und 2015 (nach der Abschaffung der Erziehungszulage) zu verzeichnen: Die Quote der Inanspruchnahme stieg in dieser Zeit um 12 % bzw. 11 %. Bei den in Frankreich und in Deutschland ansässigen Müttern fällt der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme weniger deutlich aus (4 % bzw. 3 %). Im Allgemeinen nutzten die Grenzgängerinnen die Erziehungszulage weniger häufig als die in Luxemburg ansässigen Mütter, sodass folgerichtig die Wirkung ihrer Abschaffung bei Ersteren weniger deutlich ausfällt (wobei die in Belgien ansässigen Mütter in diesem Fall eine Ausnahme darstellen). Der zweite Anstieg erfolgte ab den Geburten im Jahr 2015. Bis zu den Geburten im Februar 2017 stieg die Quote der Inanspruchnahmen von Elternurlaub durch französische Grenzgängerinnen um 8 % (gegenüber 11 % bei den in Luxemburg ansässigen Müttern; bei den belgischen Grenzgängerinnen war ein Anstieg von 5 % zu verzeichnen, wohingegen die Quote der deutschen Grenzgängerinnen lediglich um 0,9 % stieg).

Grafik 18: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland (FR, BE, DE) des Elternteils im Elternurlaub



... geborene Kinder		Januar/Februar 2017
In Belgien ansässige Mütter	In Frankreich ansässige Mütter	In Deutschland ansässige Mütter

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Belgien ansässig sind, haben 88,2 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub genommen (bei den in Frankreich bzw. in Deutschland ansässigen Müttern sind es 89,5 % bzw. 95,1 %).

Der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub fällt bei den in Luxemburg ansässigen Müttern somit deutlich stärker aus. In den letzten Geburtsjahren des Beobachtungszeitraums verringert sich die in den ersten betrachteten Geburtsjahrgängen bestehende Differenz zwischen den in Luxemburg ansässigen und den in den Nachbarländern ansässigen Müttern.

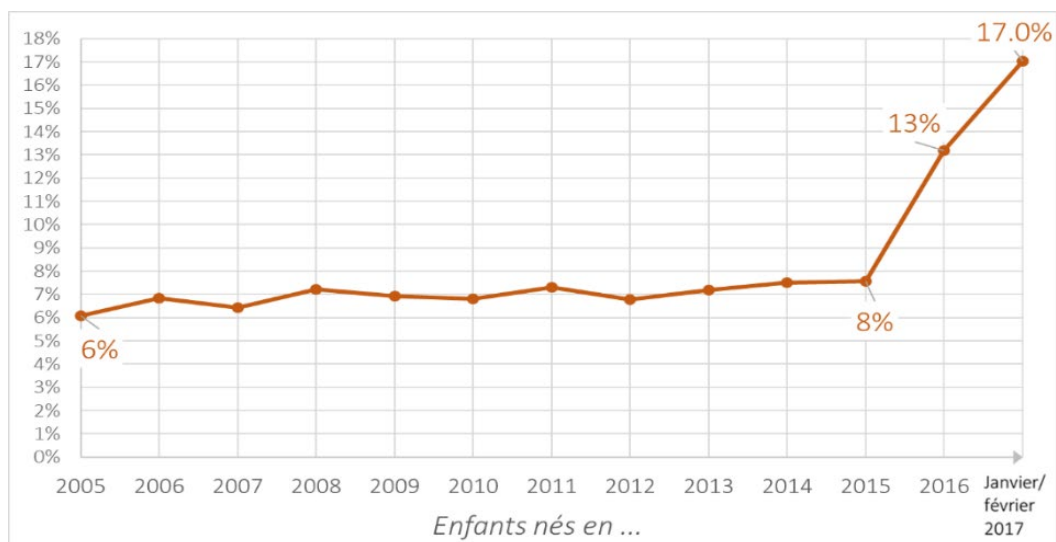
c) Väter mit Wohnsitz in Luxemburg

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Analyse der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes vor allem für die Zeit nach der Reform dahingehend nicht unbedingt repräsentativ für das Verhalten der Väter ist, als sie aufgrund dessen, dass sie häufiger den EU2 nehmen, bis zum 6. Geburtstag Zeit haben, diesen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.

In Grafik 19 ist abzulesen, dass die Quote der Inanspruchnahme bei den Vätern deutlich niedriger liegt als bei den Müttern. Während bei den Müttern von 2005 geborenen Kindern die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes bei rund 67 % liegt, beträgt diese Quote bei den Vätern für die im selben Jahr geborenen Kinder nur 6 %. Wie bei den Müttern verläuft die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe eines Geburtsjahrzehnts auch bei den Vätern

sehr langsam. Zudem bestehen die Unterschiede bei der Höhe der Quote der Inanspruchnahme zwischen den Vätern und den Müttern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes über alle Geburtsjahrgänge zwischen 2005 und 2015 hinweg. Bei den Geburten im Jahr 2015 haben 8 % der Väter Elternurlaub in Anspruch genommen. Betrachtet man alle Geburten von 2005 bis 2015 nahm somit weniger als jeder zehnte Vater Elternurlaub.

Grafik 19: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch in Luxemburg ansässige (anspruchsberechtigte) Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes



... geborene Kinder

Januar/Februar 2017

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern der im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder haben 17,0 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen.

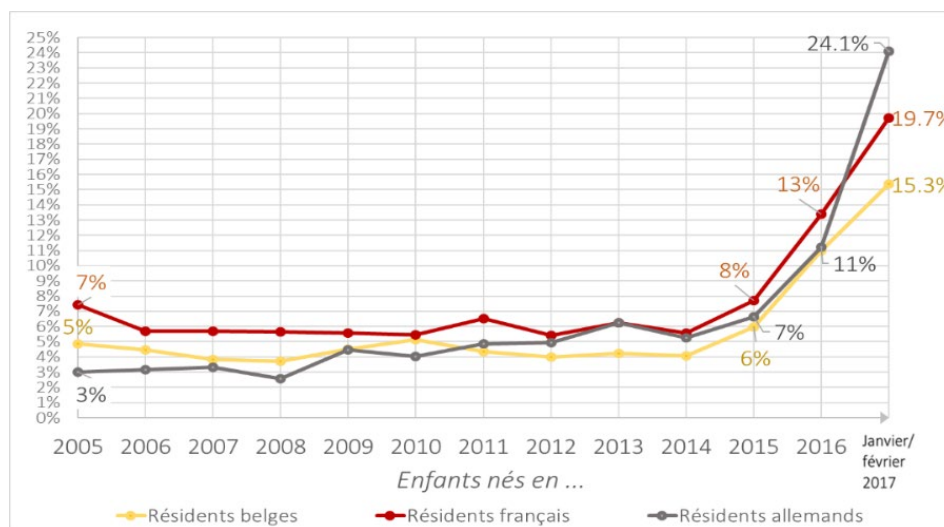
Wie bei der Nutzungsquote ist es auch hier bei den Vätern ab den Geburten im Jahr 2016 zu einem deutlichen Anstieg der Quote gekommen und nicht wie bei den Müttern ab den Geburten im Jahr 2015. So lag die Quote der Inanspruchnahme bei den Vätern von 2016 geborenen Kindern bei 13 % und bei den Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern bei 17 %. Das entspricht einem Anstieg von 125 % seit den Geburten im Jahr 2015 (gegenüber +11 % bei den Müttern). Dass dieser Anstieg bei den Vätern später einsetzt als bei den Müttern, lässt sich wahrscheinlich teilweise damit erklären, dass die Abschaffung der Erziehungszulage weniger Einfluss auf die Väter als auf die Mütter hatte und das Verhalten der Väter vor allem durch die neue Reform des Elternurlaubs verändert wurde.

d) Väter mit Wohnsitz in einem Nachbarland

Die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Grenzgänger fällt, insbesondere bei den in Belgien und in Frankreich ansässigen Vätern, relativ ähnlich wie bei den in Luxemburg ansässigen Vätern aus.

Bei den belgischen und französischen Grenzgängern sind Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen, die für alle Geburtsjahrgänge nahe den Werten für die in Luxemburg ansässigen Väter liegen. Bei den deutschen Grenzgängern ist hingegen festzustellen, dass der Ausgangspunkt hier niedriger lag und am Ende dann ein deutlich höheres Niveau bei der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen ist als bei den in Luxemburg ansässigen Vätern.

Grafik 20: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die (anspruchsberechtigten) Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland (FR, BE, DE) des Elternteils im Elternurlaub



... geborene Kinder			Januar/Februar 2017
In Belgien ansässige Väter	In Frankreich ansässige Väter	In Deutschland ansässige Väter	

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Belgien ansässig sind, haben 15,3 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub genommen (bei den in Frankreich bzw. in Deutschland ansässigen Vätern sind es 19,7 % bzw. 24,1 %).

Somit ist die Quote der Inanspruchnahme bei den belgischen (bzw. französischen) Grenzgängern zwischen den Geburten im Jahr 2005 und im Jahr 2015 von 5 % (bzw. 7 % bei den in Frankreich ansässigen Vätern) auf 6 % (bzw. 8 %) gestiegen. Für dieselben Geburtsjahrgänge hat sich die Quote der Inanspruchnahme durch die in Deutschland ansässigen Väter mehr als verdoppelt: Sie stieg von 3 % bei den Vätern von 2005 geborenen Kindern auf 7 % bei den Vätern, deren Kinder 2015 geboren wurden. Wie bei den in Luxemburg ansässigen Vätern ist die Quote der Inanspruchnahme bei allen Grenzgängern nach der Reform für die 2016 geborenen Kinder stark gestiegen. Während sich dieser Anstieg für die Geburten im Januar und Februar 2017 insgesamt fortsetzt, steigt die Kurve für die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Deutschland ansässigen Väter deutlich stärker auf zuletzt 24,1 % (gegenüber 15,3 % für die belgischen Grenzgänger und 19,7 % für die französischen Grenzgänger).

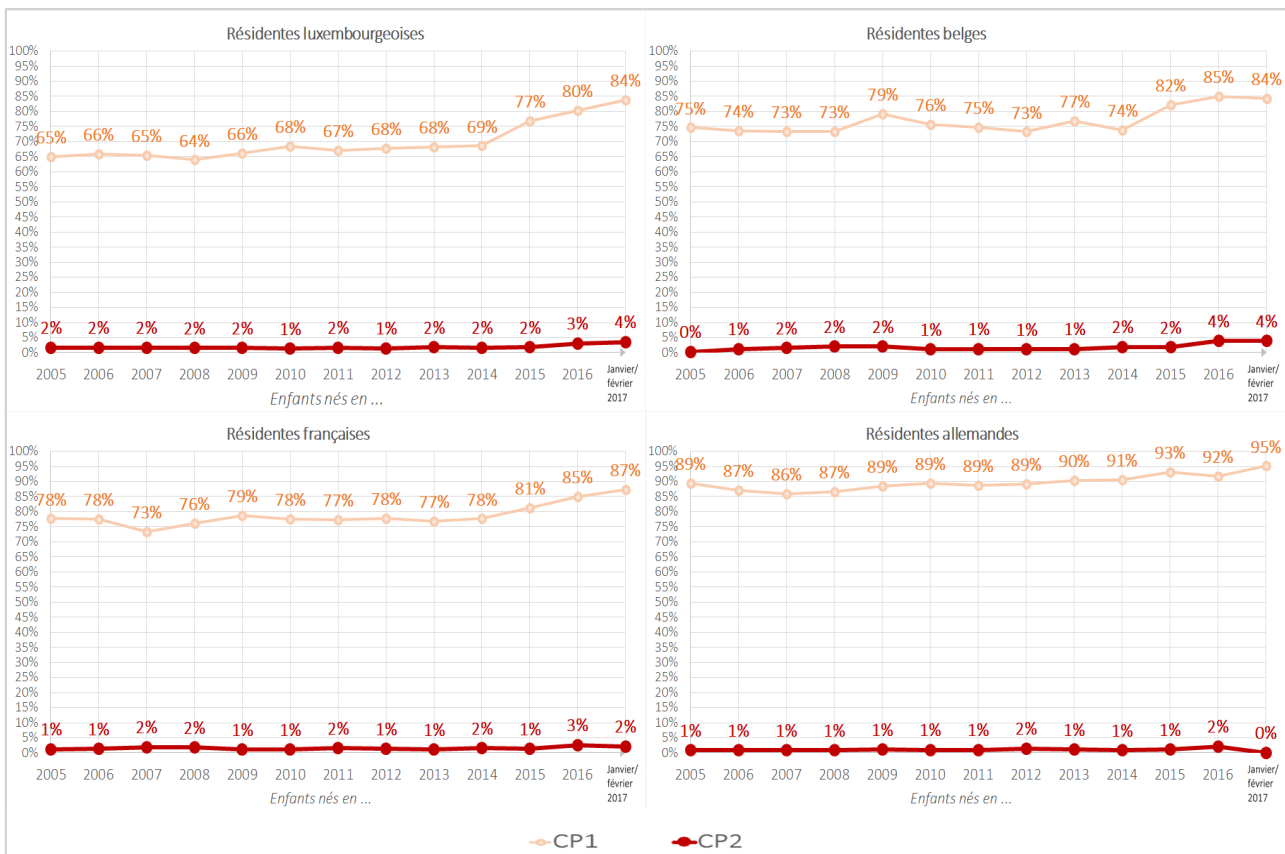
3.2.2 Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Art des Elternurlaubs

a) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme beim ersten und beim zweiten Elternurlaub

a.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Nicht überraschend verhält es sich wie schon bei der Nutzungsquote so, dass der EU2 im gesamten betrachteten Zeitraum der Geburten nur von einer Minderheit der in Luxemburg und in den Nachbarländern ansässigen Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen wird (*siehe Grafik 21*). So liegt der Anteil der Mütter, die in diesem Zeitraum einen EU2 nehmen, unabhängig vom Wohnsitzland bis zu den Geburten im Jahr 2016 bei höchstens 1 bis 2 % aller Mütter (einschließlich jener, die keinen Elternurlaub nehmen). Nach der Reform (d. h. für die Geburten im Jahr 2016 und im Januar und Februar 2017) ist bei den in Luxemburg und in Belgien ansässigen Müttern ein leichter Anstieg des Anteils der Mütter im EU2 um circa 4 % zu erkennen, wohingegen dieser Anteil bei den in Deutschland und Frankreich ansässigen Müttern nahezu unverändert geblieben bzw. leicht zurückgegangen ist.

Grafik 21: Quote der Inanspruchnahme des 1. und des 2. Elternurlaubs durch die (anspruchsberechtigten) Mütter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017

EU1	EU2

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 84 % einen EU1 und 4 % einen EU2 in Anspruch genommen (die verbleibenden 13 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen).

Beim EU1 ist die Inanspruchnahme bei den in Luxemburg ansässigen Müttern zwischen den Geburten im Jahr 2005 und im Jahr 2014 relativ gleichbleibend bzw. steigt in sehr geringem Umfang an. Bei den Müttern von 2014 geborenen Kindern nehmen 69 % den EU1 in Anspruch, gegenüber 65 % bei den Müttern von 2005 geborenen Kindern. Nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs kommt es zu einem Anstieg der Quote der Inanspruchnahme um 15 Prozentpunkte, sodass die Quote bei den Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern bei 84 % liegt.

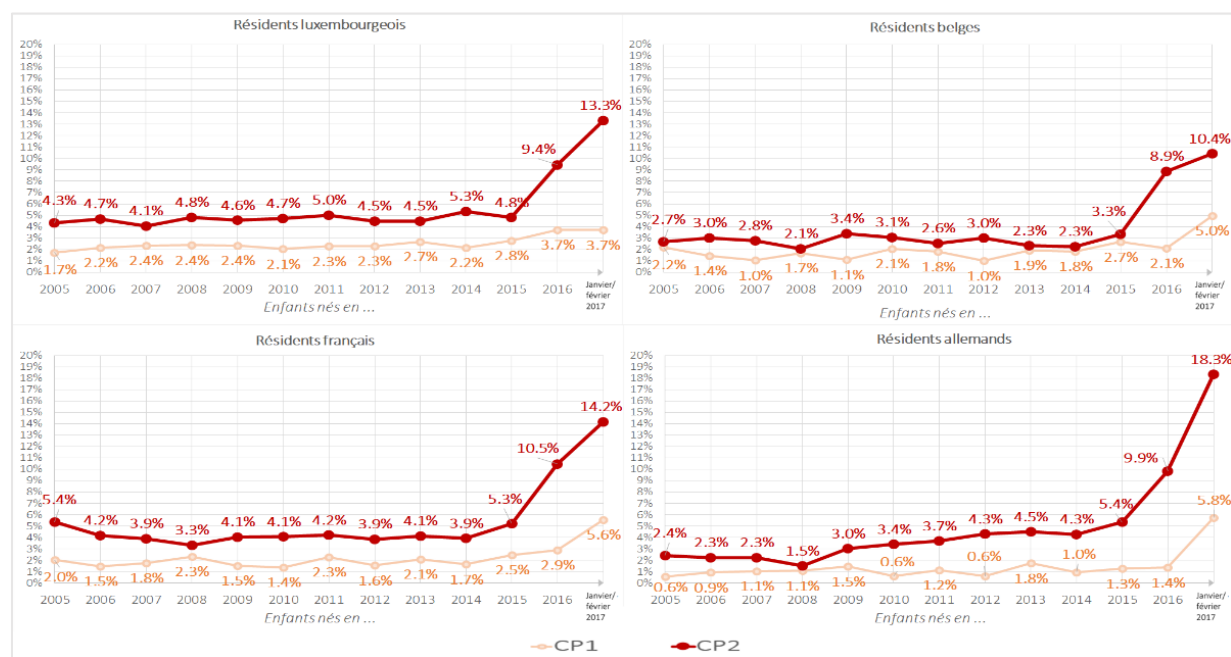
Im Vergleich mit den in Luxemburg ansässigen Müttern nimmt die Kurve für die Quote der Inanspruchnahme des EU1 bei den Grenzgängerinnen praktisch denselben Verlauf (gleichbleibend bis zu den 2014 geborenen Kindern und im weiteren Verlauf dann ein Anstieg), wobei sie ab den Geburten im Jahr 2005 bei den Grenzgängerinnen auf einem insgesamt höheren Niveau liegt: 75 % bei den in Belgien ansässigen Müttern, 78 % bei den in Frankreich ansässigen Müttern und 89 % bei den in Deutschland ansässigen Müttern. Was den Anstieg der Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs betrifft, so ist hier zwar auch bei den Grenzgängerinnen ein Anstieg zu erkennen, dieser fällt jedoch weniger stark aus als bei den in Luxemburg ansässigen Müttern. Da die Quote der Inanspruchnahme des EU1 bei den deutschen Grenzgängerinnen bereits auf einem sehr hohem Niveau lag, erreicht sie nach dem Anstieg ab den Geburten im Jahr 2014 um 5 % für die Geburten im Januar und Februar 2017 schließlich 95 %. Bei den belgischen bzw. französischen Grenzgängerinnen steigt die Quote der Inanspruchnahme des EU1 um 14 bzw. 13 % auf 84 bzw. 87 % bei den Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern.

a.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Die Kurven, an denen sich die Entwicklung der Inanspruchnahme des EU1 und des EU2 durch die Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes ablesen lässt, zeigen andere Tendenzen als jene, die bei den Müttern festgestellt wurden (*siehe Grafik 22*).

Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern kam es bei der Inanspruchnahme des EU1 und des EU2 im ersten Geburtsjahrzehnt (2005-2015) zu sehr geringen Veränderungen: Bei den Vätern von 2005 geborenen Kindern sind es 4,3 % (EU2), bei den Vätern von 2015 geborenen Kindern 4,8 % (EU2). Erst ab den Geburten im Jahr 2016 kommt es zu einem Anstieg der Quoten der Inanspruchnahme, der beim EU2 stärker ausfällt als beim EU1. So hat sich die Quote der Inanspruchnahme des EU2 durch die Väter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern fast verdreifacht (13,3 %), und die Quote beim EU1 ist um das 1,33-fache gestiegen (3,7 %).

Grafik 22: Quote der Inanspruchnahme des 1. und des 2. Elternurlaubs durch die (anspruchsberechtigten) Väter in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wohnsitzland



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
EU1	EU2

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 3,7 % einen EU1 und 13,3 % einen EU2 in Anspruch genommen (die verbleibenden 83 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen).

Für die belgischen und französischen Grenzgänger lassen sich dieselben Entwicklungstendenzen bei der Quote der Inanspruchnahme beobachten: Die Quoten liegen in beiden Fällen im ersten Geburtsjahrzehnt auf einem nahezu gleichbleibenden Niveau (circa 3 % für die belgischen und 5 % für die französischen Grenzgänger) und steigen dann jeweils nach der Reform des Elternurlaubs, wobei die Kurve für die Inanspruchnahme des EU2 einen steileren Verlauf nimmt. Für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder beläuft sich die Quote der Inanspruchnahme des EU2 bei den französischen Grenzgängern auf 14,2 %²³ und bei den belgischen Grenzgängern auf 10,4 %²⁴. Die Quoten der Inanspruchnahme des EU1 ihrerseits liegen bei 5,6 % für die französischen und bei 5 % für die belgischen

²³ Verglichen mit der Quote der Inanspruchnahme für die 2015 geborenen Kinder handelt es sich um einen Anstieg um das 2,7-fache.

²⁴ Verglichen mit der Quote der Inanspruchnahme für die 2015 geborenen Kinder handelt es sich um einen Anstieg um das 3,1-fache.

Grenzgänger²⁵. Was die deutschen Grenzgänger betrifft, so sind die Quoten der Inanspruchnahme des EU1 bei ihnen bis zu den Geburten im Jahr 2016 sehr niedrig (nahe 1 %); im Hinblick auf die Geburten im Januar und Februar 2017 ist dann ein Anstieg um das 4,5-fache auf 5,8 % zu verzeichnen. Die Quote der Inanspruchnahme des EU2 ihrerseits hat sich zwischen den Geburten im Jahr 2005 und im Jahr 2015 mehr als verdoppelt (2,4 % bei den Vätern von 2005 geborenen Kindern gegenüber 5,4 % bei den Vätern von 2015 geborenen Kindern) und erreicht für die Geburten im Januar und Februar 2017 schließlich 18,3 % (was einem Anstieg um das 3,4-fache entspricht).

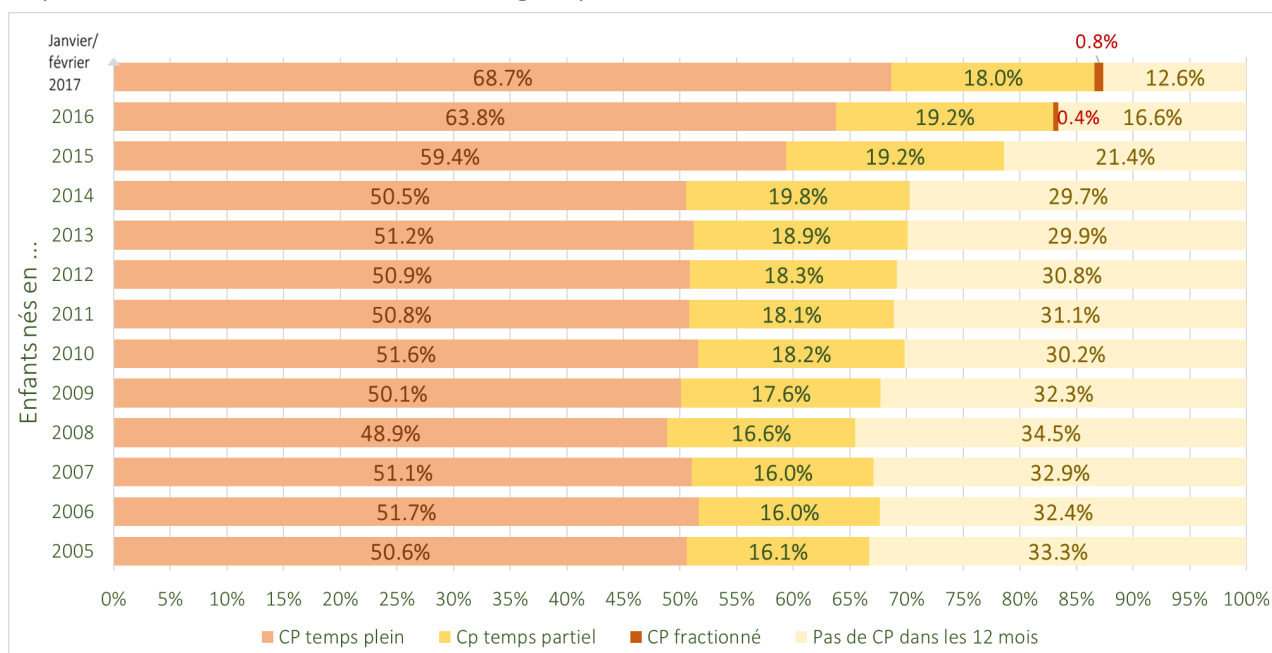
b) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Form des Elternurlaubs

b.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Bei den in Luxemburg ansässigen Müttern hat sich die Quote der Nichtinanspruchnahme von Elternurlaub über alle Geburtsjahrgänge von 2005 bis Januar/Februar 2017 hinweg mehr als halbiert: Nahmen von den Müttern von 2005 geborenen Kindern 33,3 % keinen Elternurlaub, so waren es bei den Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern weniger als 13 %.

²⁵ Verglichen mit der Quote der Inanspruchnahme für die 2015 geborenen Kinder handelt es sich bei den französischen Grenzgängern um einen Anstieg um das 2,3-fache und bei den belgischen Grenzgängern um einen Anstieg um das 1,9-fache.

Grafik 23: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes und der Art des genommenen Elternurlaubs (Vollzeit/Teilzeit/nicht zusammenhängend)



... geborene Kinder
Januar/Februar 2017

Vollzeit-EU	Teilzeit-EU	Nicht zusammenhängender EU	Kein EU in den ersten 12 Monaten

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

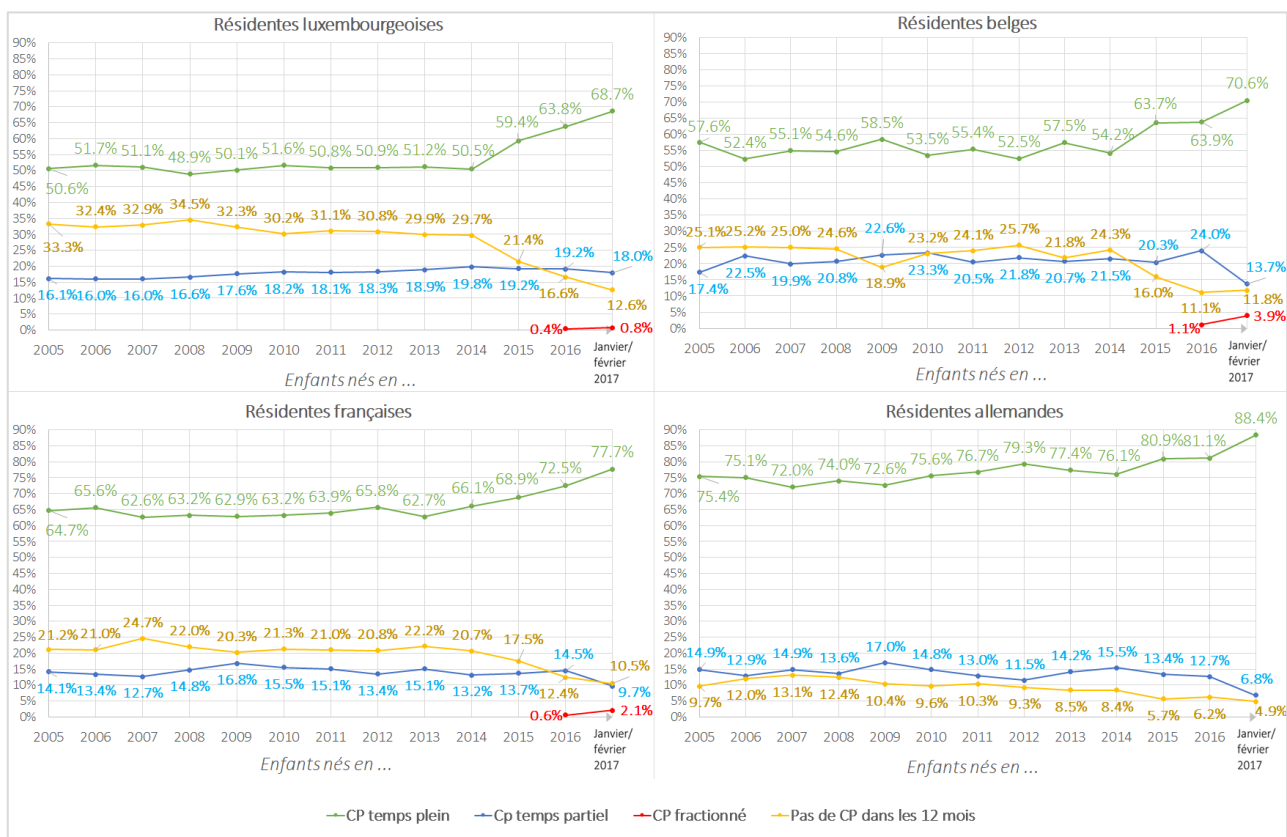
Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 68,7 % einen Vollzeiternurlaub, 18 % einen Teilzeiternurlaub und 0,8 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub in Anspruch genommen; 12,6 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen.

Bei Betrachtung aller untersuchten Geburtsjahrgänge ist festzustellen, dass die zunehmende Inanspruchnahme von Elternurlaub vor allem auf die umfangreichere Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub zurückzuführen ist: ein Anstieg um mehr als 18 Prozentpunkte. Nachdem die Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub zunächst in den Geburtsjahrgängen 2005 bis 2014 auf gleichbleibendem Niveau geblieben war (circa die Hälfte der Mütter von in diesem Zeitraum geborenen Kindern nahmen einen solchen Elternurlaub in Anspruch), wurde diese Option nach dem Wegfall der Erziehungszulage (+9 Prozentpunkte bei den Geburten im Jahr 2015) und nach der neuen Reform des Elternurlaubs (+9 Prozentpunkte bei den Geburten im Januar und Februar 2017) immer häufiger gewählt. Bei den letztgenannten Geburten haben circa 7 von 10 Müttern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Vollzeiternurlaub in Anspruch genommen. Die Inanspruchnahme von Teilzeiternurlaub blieb auf einem relativ gleichbleibenden Niveau; bei den Geburten im Januar und Februar 2017 nahmen 18 % der Mütter einen solchen Elternurlaub in Anspruch. Der nicht

zusammenhängende Elternurlaub spielt für die nach der Reform untersuchten Monate noch eine relativ marginale Rolle.

Bei einem Vergleich mit den Grenzgängerinnen ist zum Ersten festzustellen, dass die Inanspruchnahme von nicht zusammenhängendem Elternurlaub nach der Reform bei den französischen und belgischen Grenzgängerinnen genau wie bei den in Luxemburg ansässigen Müttern eine sehr marginale Rolle spielt und diese Option von den deutschen Grenzgängerinnen nicht gewählt wird. Zum Zweiten ist zu erkennen, dass die Inanspruchnahme von Teilzeitelternurlaub – wie schon bei den in Luxemburg ansässigen Müttern beobachtet – bei den belgischen Grenzgängerinnen bis zu den Geburten im Jahr 2015 und bei den französischen und deutschen Grenzgängerinnen bis zu den Geburten im Jahr 2016 auf relativ gleichbleibendem Niveau erfolgt.

Grafik 24: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die anspruchsberechtigten Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Art des genommenen Elternurlaubs (Vollzeit/Teilzeit/nicht zusammenhängend) und dem Wohnsitzland



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Vollzeit-EU	Teilzeit-EU	Nicht zusammenhängender EU	Kein EU in den ersten 12 Monaten

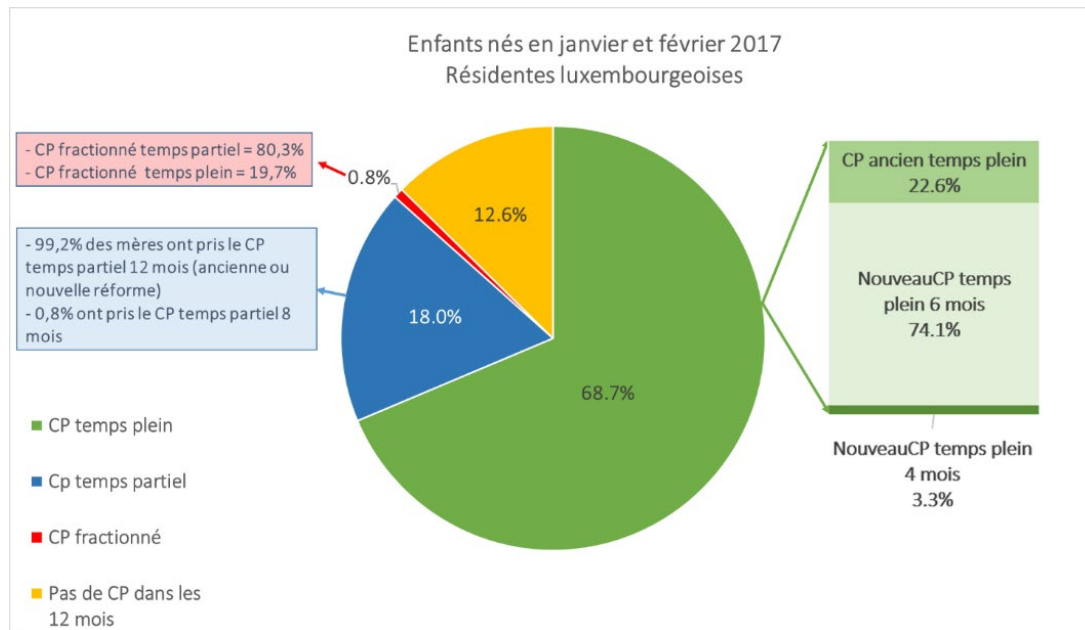
Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 68,7 % einen Vollzeiternurlaub, 18 % einen Teilzeiternurlaub und 0,8 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub in Anspruch genommen; 12,6 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen.

Schließlich ist zu erkennen, dass sich die Kurven für die Quoten der Nichtinanspruchnahme von Elternurlaub und der Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub in die genau entgegengesetzte Richtung entwickeln. Das bedeutet, dass sich der Rückgang bei der Nichtinanspruchnahme im Anstieg bei der Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub niederschlägt. Bei den letzten betrachteten Geburten (Januar und Februar 2017) liegen die Quoten der Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt für die in Deutschland, Frankreich und Belgien ansässigen Mütter bei 88,4 %, 77,7 % und 70,6 %.

In der folgenden Grafik (*siehe Grafik 25*) wird aufgeschlüsselt nach allen zur Verfügung stehenden Formen von Elternurlaub die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Luxemburg ansässigen Mütter untersucht, deren Kinder in den ersten zwei Monaten 2017 geboren wurden. Wie bei der Nutzungsquote wird auch hier bei allen nach der Reform möglichen Formen von Elternurlaub die jeweils kürzeste Dauer nur in sehr marginalem Umfang gewählt. So haben sich von den Müttern, die einen Vollzeiternurlaub in Anspruch genommen haben, nur 3,3 % für die Dauer von 4 Monaten entschieden. Bei den Müttern, die sich für einen Teilzeiternurlaub entschieden haben, fiel die Wahl nur bei 0,8 % auf die Option mit 8 Monaten. Schließlich fiel die Wahl bei 80,3 % der Mütter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub genutzt haben, auf die Teilzeitvariante mit 8 Stunden pro Woche. Diese Entwicklungstendenzen lassen sich auch bei den Grenzgängerinnen beobachten.

Grafik 25: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen (anspruchsberechtigten) Mütter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern – nach der Art des genommenen Elternurlaubs (frühere und neue Reform)



Im Januar und Februar 2017 geborene Kinder
In Luxemburg ansässige Mütter

<cadre rouge>

Nicht zusammenhängender Teilzeit-EU = 80,3 %
Nicht zusammenhängender Vollzeit-EU = 19,7 %

<cadre bleu>

- 99,2 % der Mütter haben einen Teilzeit-EU in den ersten 12 Monaten nach der Geburt genommen (frühere und neue Reform).
- 0,8 % haben einen Teilzeit-EU in den ersten 8 Monaten nach der Geburt genommen.

<cadre vert>

Alte Regelung
Vollzeit-EU
22,6 %

Neue Regelung
6-monatiger Vollzeit-EU
74,1 %

Neue Regelung
4-monatiger Vollzeit-EU
3,3 %

Vollzeit-EU
Teilzeit-EU
Nicht zusammenhängender EU
Kein EU in den ersten 12 Monaten

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

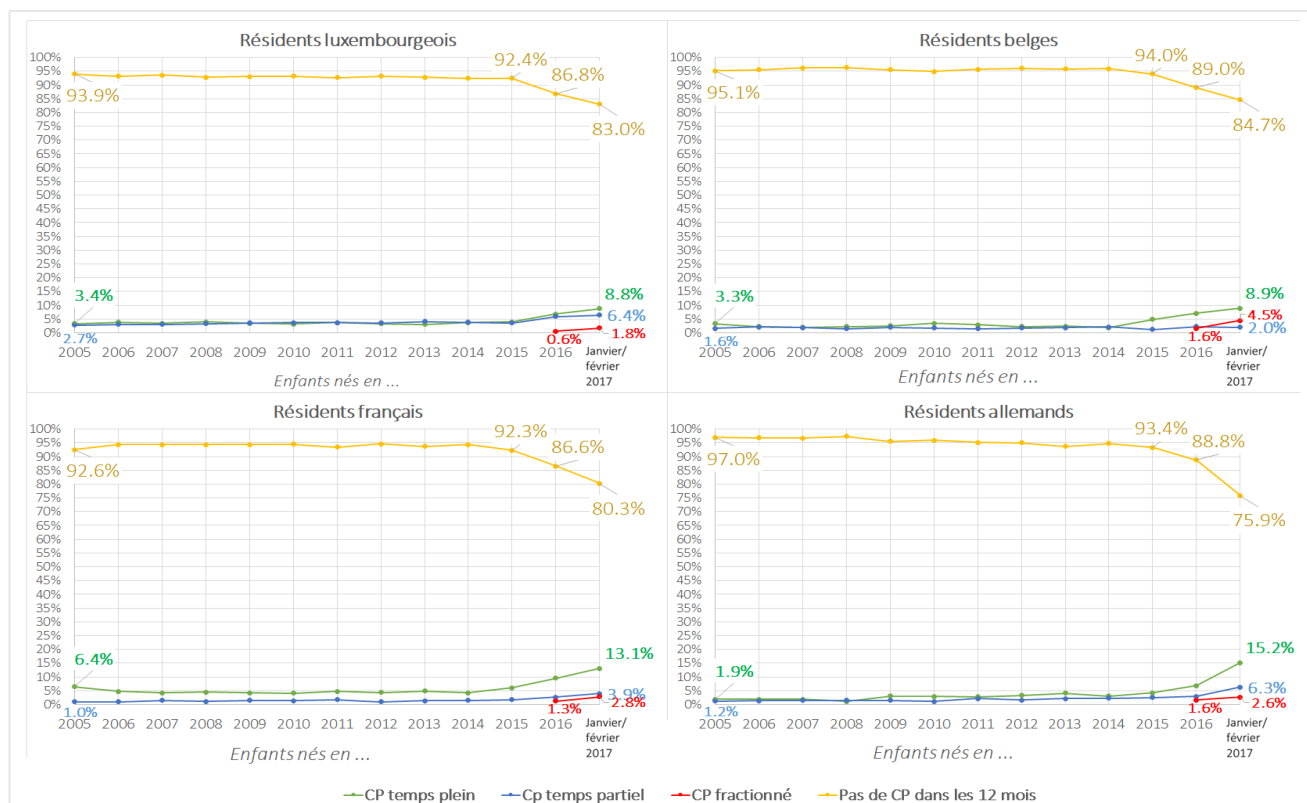
Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben 68,7 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Vollzeiternurlaub in Anspruch genommen. 22,6 % sind noch in einem Vollzeiternurlaub nach der früheren Regelung, 74,1 % in einem 6-monatigen Vollzeiternurlaub nach der neuen Regelung und 3,3 % in einem 4-monatigen Vollzeiternurlaub nach der neuen Regelung.

b.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Die Analyse der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter nach den verschiedenen Formen des Elternurlaubs zeigt, dass die Quoten unabhängig von der Form

des Elternurlaubs in den Geburtsjahrgängen 2005 bis 2015 relativ gleichbleibend waren, was sowohl für die in Luxemburg ansässigen Väter als auch für die Grenzgänger zutrifft.

Grafik 26: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Art des genommenen Elternurlaubs (Vollzeit/Teilzeit/nicht zusammenhängend) und dem Wohnsitzland



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Vollzeit-EU	Teilzeit-EU	Nicht zusammenhängender EU	Kein EU in den ersten 12 Monaten

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt 8,8 % einen Vollzeitelternurlaub, 6,4 % einen Teilzeitelternurlaub und 1,8 % einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub in Anspruch genommen; 83 % haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes keinen Elternurlaub genommen.

Nach der Reform des Elternurlaubs steigt die Inanspruchnahme insgesamt bei allen Formen von Elternurlaub, wobei der Anstieg der Kurven allerdings je nach Wohnsitzland und Form des Elternurlaubs unterschiedlich stark ausfällt. Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern hat sich die Quote der Inanspruchnahme von Vollzeitelternurlaub zwischen den Geburten im Jahr 2015

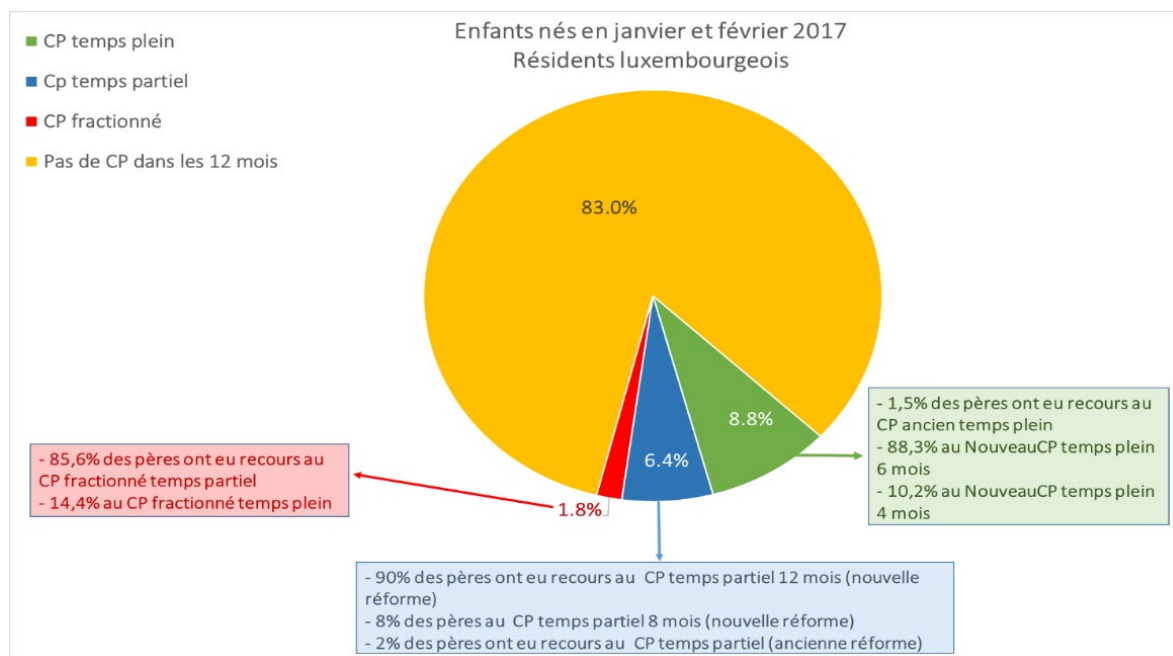
und den Geburten im Januar und Februar 2017 auf schließlich 8,8 % mehr als verdoppelt und die Quote der Inanspruchnahme von Teilzeiterternurlaub für dieselben Geburtsjahrgänge um das 1,8-fache erhöht. Auch bei den Grenzgängern aus Deutschland²⁶ und Belgien²⁷ ist der stärkste Anstieg bei der Inanspruchnahme von Vollzeiterternurlaub zu verzeichnen. Bei den in Belgien ansässigen Vätern war diese Quote sogar schon bei den Geburten im Jahr 2015 gestiegen. Bei den Grenzgängern aus Frankreich fiel der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Teilzeiterternurlaub (um das 2,3-fache) etwas stärker aus als die Quote der Inanspruchnahme von Vollzeiterternurlaub (um das 2,2-fache).

Die nachstehende Grafik liefert wie zuvor für die Mütter aufgeschlüsselt nach allen zur Verfügung stehenden Formen von Elternurlaub einen Überblick über die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Luxemburg ansässigen Väter für die Geburten im Januar und Februar 2017. Das Verhalten der Väter ähnelt dem der Mütter: Sowohl beim Vollzeiterternurlaub als auch beim Teilzeiterternurlaub wird die jeweils kürzeste Dauer von den Vätern in marginalem Umfang gewählt. So haben sich von den Vätern, die einen Vollzeiterternurlaub in Anspruch genommen haben, 10,2 % für die Dauer von 4 Monaten entschieden (gegenüber 89,8 %, die einen 6-monatigen Vollzeiterternurlaub gewählt haben). Bei den Vätern, die sich für einen Teilzeiterternurlaub entschieden haben, fiel die Wahl bei 8 % auf die Option mit 8 Monaten.

²⁶ Diese Quote hat sich zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 um das 3,6-fache erhöht. Gleichzeitig ist die Quote der Inanspruchnahme von Teilzeiterternurlaub um das 2,6-fache gestiegen.

²⁷ Diese Quote hat sich zwischen den Geburten 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 um das 1,9-fache erhöht. Gleichzeitig ist die Quote der Inanspruchnahme von Teilzeiterternurlaub um das 1,7-fache gestiegen.

Grafik 27: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die in Luxemburg ansässigen (anspruchsberechtigten) Väter von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern – nach der Art des genommenen Elternurlaubs (frühere und neue Reform)



Im Januar und Februar 2017 geborene Kinder
In Luxemburg ansässige Väter

- Vollzeit-EU
- Teilzeit-EU
- Nicht zusammenhängender EU
- Kein EU in den ersten 12 Monaten

<cadre rouge>

- 85,6 % der Väter haben einen nicht zusammenhängenden Teilzeit-EU in Anspruch genommen.
- 14,4 % einen nicht zusammenhängenden Vollzeit-EU

<cadre bleu>

- 90 % der Väter haben einen Teilzeit-EU in den ersten 12 Monaten nach der Geburt in Anspruch genommen (neue Reform).
- 8 % der Väter haben einen Teilzeit-EU in den ersten 8 Monaten nach der Geburt in Anspruch genommen (neue Reform).
- 2 % der Väter haben einen Teilzeit-EU in Anspruch genommen (frühere Reform).

<cadre vert>

- 1,5 % der Väter haben einen Vollzeit-EU nach der alten Regelung in Anspruch genommen.
- 88,3 % einen 6-monatigen Vollzeit-EU nach der neuen Regelung
- 10,2 % einen 4-monatigen Vollzeit-EU nach der neuen Regelung

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben 8,8 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Vollzeitelternurlaub in Anspruch genommen. 1,5 % sind noch in einem Vollzeitelternurlaub nach der früheren Regelung, 88,3 % in einem 6-monatigen Vollzeitelternurlaub nach der neuen Regelung und 10,2 % in einem 4-monatigen Vollzeitelternurlaub nach der neuen Regelung.

3.2.3 Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen der Eltern

Bislang betrafen die Analysen der Quote der Inanspruchnahme die Mütter und die Väter jeweils ohne eine gezielte Differenzierung, abgesehen von jener zwischen dem Wohnsitzland der Elternteile und dem Geburtsdatum der Kinder. In den nachstehenden Abschnitten führen wir Differenzierungen nach den Merkmalen der familiären und der beruflichen Situation ein. So wird die Quote der Inanspruchnahme nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder sowie nach dem Lohn und dem Beschäftigungsstatus des Elternteils untersucht, der Elternurlaub nimmt. Diese Differenzierungen werden es ermöglichen, uns ein genaueres Bild von den Entwicklungen zu machen, zu denen es bei den verschiedenen Gruppen von Müttern (bzw. Vätern) im Laufe der Jahre gekommen ist.

a) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder

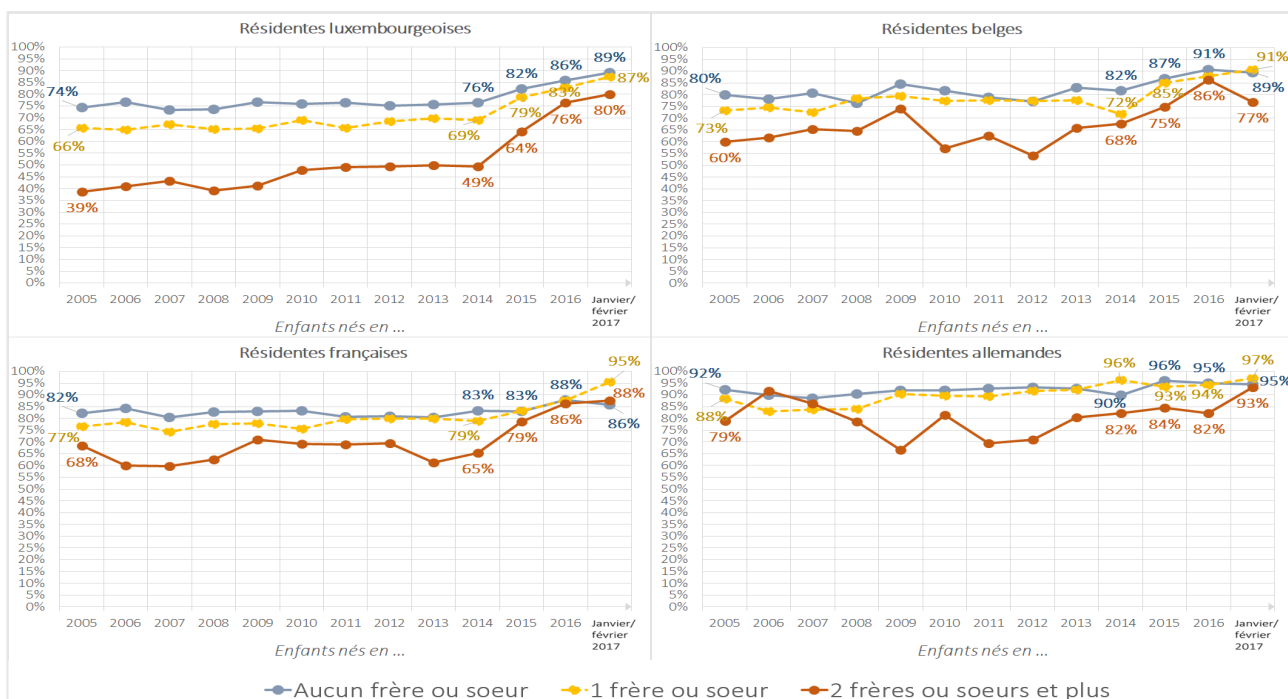
Wie bei der Quote der Nutzung von Elternurlaub haben wir in diesem Abschnitt die Mütter (bzw. die Väter) von Kindern danach zusammengefasst, ob es sich um ihr erstes Kind (was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt kein Geschwister hatte), ihr zweites Kind (was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt ein Geschwister hatte) oder mindestens um ihr drittes Kind (was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt mindestens zwei Geschwister hatte) handelt.

a.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Für die in Luxemburg ansässigen Mütter (*siehe Grafik 28*) lassen sich drei Feststellungen treffen:

- Zunächst einmal verhält es sich bei Betrachtung aller untersuchten Geburtsjahrgänge so, dass diejenigen Mütter am häufigsten Elternurlaub in Anspruch genommen haben, für die es sich um ihr erstes Kind handelte, während diejenigen Mütter, die bereits mindestens zwei Kinder hatten, am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen haben.

Grafik 28: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder der Mutter und ihrem Wohnsitzland



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Kein Geschwister	1 Geschwister	2 oder mehr Geschwister	

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen und anspruchsberechtigten Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 89 % Elternurlaub bei der Geburt ihres ersten Kindes, 87 % bei der Geburt ihres zweiten Kindes und 80 % bei der Geburt ihres mindestens dritten Kindes genommen.

- Des Weiteren ist bei der Betrachtung der ersten zehn Geburtsjahrgänge (2005-2014) zu erkennen, dass die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter, für die es ihr erstes oder ihr zweites Kind war, auf relativ gleichbleibendem Niveau geblieben sind (74-76 % bei den Müttern, für die es das erste Kind war, und 66-69 % bei den Müttern, für die es das zweite Kind war). Bei den Müttern, für die es mindestens das dritte Kind war, ist diese Quote um 10 Prozentpunkte gestiegen (eine Quote von 39 % bei den Müttern von 2005 geborenen Kindern und von 49 % bei den Müttern von 2014 geborenen Kindern).
- Schließlich scheint es so zu sein, dass sich die Abschaffung der Erziehungszulage und das Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs stärker bei den Müttern ausgewirkt haben, die zum Zeitpunkt der Geburt die meisten Kinder hatten, da die Quote der Inanspruchnahme bei ihnen zwischen dem Geburtsjahr 2014 und den Geburten im Januar

und Februar 2017 am stärksten gestiegen ist. So ist die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach dem Wegfall der Erziehungszulage bei den Müttern, für die es mindestens ihr drittes Kind war, von 49 auf 64 % gestiegen, was einem Anstieg um 29 % zwischen den Geburten im Jahr 2014 und den Geburten im Jahr 2015 entspricht²⁸. Nach der Reform des Elternurlaubs ist diese Quote der Inanspruchnahme dann noch einmal gestiegen, und zwar auf 80 % bei den Geburten im Januar und Februar 2017 (+25 % zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017), was einer Gesamtwachstumsrate von 62 % zwischen den Geburten im Jahr 2014 und den Geburten im Januar und Februar 2017 entspricht²⁹.

Was die in den Nachbarländern ansässigen Mütter betrifft (*siehe Grafik 28*), so haben auch hier in praktisch allen untersuchten Geburtsjahrgängen diejenigen Mütter am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen, für die es sich um ihr mindestens drittes Kind handelte. Die Kurven für die Quoten der Inanspruchnahme durch die Mütter, für die es ihr erstes oder ihr zweites Kind war, verlaufen über alle Geburtsjahrgänge hinweg mit denselben Entwicklungen nahe beieinander. Seit der Abschaffung der Erziehungszulage und dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs ist bei den in Frankreich ansässigen Müttern fast dasselbe Verhalten wie bei den in Luxemburg ansässigen Müttern festzustellen, obwohl der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme hier weniger stark ausgefallen ist. Die größte Auswirkung haben diese beiden Ereignisse auf die Mütter, für die es sich um mindestens das dritte Kind handelte: Bei diesen Müttern ist die Quote der Inanspruchnahme von 65 % für die 2004 geborenen Kinder auf 79 % für die 2015 geborenen Kinder und schließlich auf 88 % für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder gestiegen (was einer Gesamtwachstumsrate von 34 % entspricht). Allerdings sind die Quoten der Inanspruchnahme auch bei den Müttern gestiegen, für die es sich um ihr erstes oder ihr zweites Kind handelte, und zwar auf 86 bzw. 95 % für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder. Bei den in Deutschland ansässigen Müttern lagen die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub unabhängig von der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt schon vorhandenen Kinder bereits für die Geburten im Jahr 2005 sehr hoch; bei den im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern nahmen mehr als 9 von 10 Müttern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch. Bei den Grenzgängerinnen aus Belgien sind alle Quoten der Inanspruchnahme gestiegen: bei den Müttern, für die es sich um das erste oder das zweite Kind handelte, auf 90 % und bei den Müttern, für die es mindestens das dritte Kind war, auf knapp 80 %.

²⁸ Für dieselben Geburtsjahrgänge ist die Quote der Inanspruchnahme bei den Müttern, für die es ihr erstes Kind war, von 76 auf 82 % (+7 %) und bei den Müttern, für die es ihr zweites Kind war, von 69 auf 79 % (+14 %) gestiegen.

²⁹ Zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 stieg die Quote der Inanspruchnahme bei den Müttern, für die es ihr erstes Kind war, um 9 % und bei den Müttern, für die es ihr zweites Kind war, um 11 %. Somit sind die Quoten bei diesen Müttern zwischen den Geburten im Jahr 2014 und den Geburten im Januar und Februar 2017 insgesamt um 17 bzw. 27 % gestiegen.

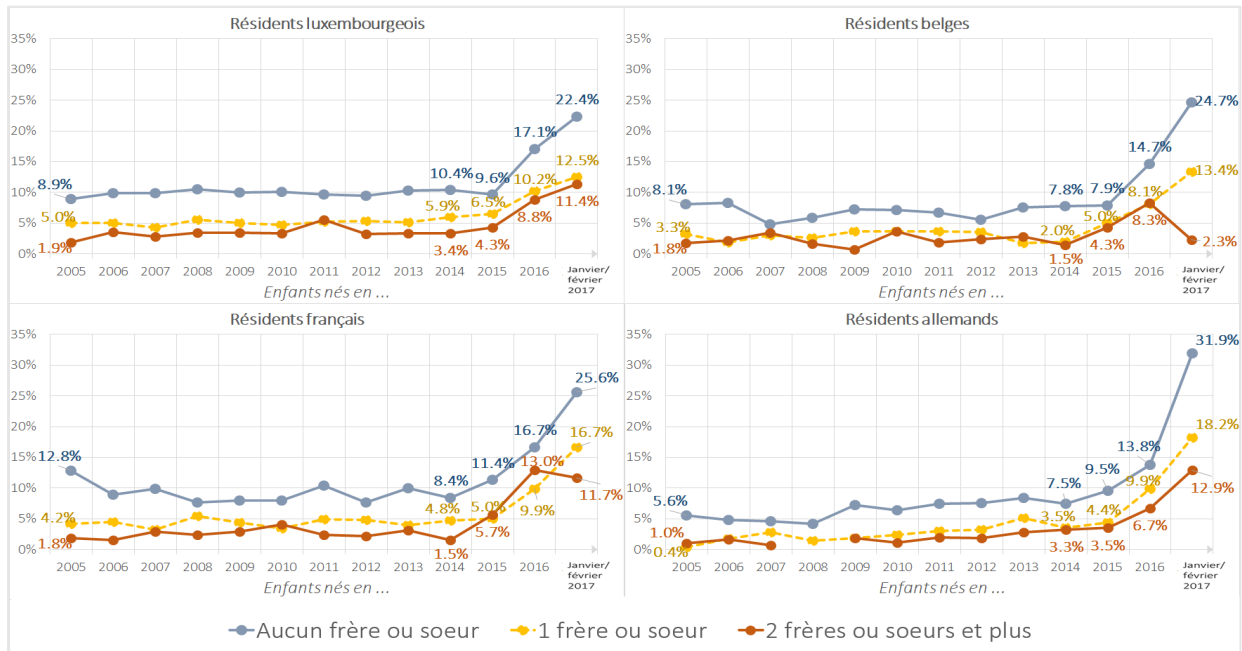
a.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Wie auch bei den Müttern fallen die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub immer bei denjenigen Vätern am höchsten aus, für die es sich um ihr erstes Kind handelte, wohingegen die niedrigsten Quoten bei den Vätern zu verzeichnen sind, für die es mindestens das dritte Kind war, auch wenn die Quoten für diese Väter und für die Väter, für die es das zweite Kind war, im Hinblick auf das Niveau und die Entwicklung sehr eng beieinander liegen.

Anders als bei den in Luxemburg ansässigen Müttern hat sich das Verhalten der in Luxemburg ansässigen Väter beim Elternurlaub nach der Abschaffung der Erziehungszulage nur wenig verändert. Im Gegensatz zur Situation bei den Müttern hat der Anstieg dieser Quoten der Inanspruchnahme zum Zeitpunkt der Reform des Elternurlaubs begonnen. So haben sich die Quoten der Inanspruchnahme zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 bei den Vätern, für die es mindestens das dritte Kind (Anstieg um das 2,6-fache) oder ihr erstes Kind (Anstieg um das 2,3-fache) war, mehr als verdoppelt und bei den Vätern, für die es das zweite Kind war, verdoppelt.

Auch für die Grenzgänger aus Deutschland und Belgien begannen die Quoten der Inanspruchnahme zwischen den Geburten 2015 und 2016 zu steigen. Doch im Gegensatz zur Situation bei den in Luxemburg ansässigen Vätern fiel der Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei denjenigen Grenzgängern aus Deutschland am stärksten aus, für die es ihr zweites Kind war; für die Geburten im Januar und Februar 2017 nahmen fast 2 von 10 dieser Väter Elternurlaub in Anspruch. Bei den Vätern, für die es ihr erstes Kind war, beläuft sich die Quote auf 31,9 % und bei den Vätern, für die es mindestens ihr drittes Kind war, auf 12,9 %. Für die Grenzgänger aus Belgien ist bei den Vätern, für die es ihr erstes Kind war, ein Anstieg der Quote um mehr als das 3-fache zwischen den Geburten im Jahr 2015 (7,9 %) und den Geburten im Januar und Februar 2017 (24,7 %) zu verzeichnen.

Grafik 29: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder des Vaters und dem Wohnsitzland des Vaters



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Kein Geschwister	1 Geschwister	2 oder mehr Geschwister	

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen und anspruchsberechtigten Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 22,4 % Elternurlaub bei der Geburt ihres ersten Kindes, 12,5 % bei der Geburt ihres zweiten Kindes und 11,4 % bei der Geburt ihres mindestens dritten Kindes genommen. Bei den Grenzgänger aus Frankreich schließlich ist ab den Geburten im Jahr 2015 bei den Vätern, für die es ihr erstes oder mindestens ihr drittes Kind war, der Beginn eines leichten Anstiegs der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen. Ab den Geburten im Jahr 2016 haben sich allerdings alle Quoten deutlich nach oben bewegt. So nahm für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes ein Viertel der Väter Elternurlaub in Anspruch, für die es ihr erstes Kind war. Für die Väter, bei denen es sich um ihr zweites bzw. mindestens ihr drittes Kind handelte, belaufen sich die Quoten der Inanspruchnahme auf 16,7 % bzw. 11,7 %.

b) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach dem Erwerbseinkommen

In diesem Abschnitt nehmen wir verschiedene Gruppen von Müttern (bzw. Vätern) unter dem Aspekt der mit ihrem Erwerbseinkommen zusammenhängenden Anspruchsberechtigung in den Blick. Es wird darum gehen herauszufinden, ob es die finanziell am schlechtesten gestellten Personen sind, die am häufigsten Elternurlaub in Anspruch nehmen. Anzumerken ist, dass nur die Mütter (bzw. Väter) berücksichtigt werden, die abhängig beschäftigt waren. Jede Person, die im Laufe von 12 Monaten mindestens einmal den Status eines „Selbstständigen“ hatte, wird aus der vorliegenden Analyse ausgeschlossen, da zum Erwerbseinkommen und zur Arbeitszeit dieser Person keine Daten vorliegen.

Als Erwerbseinkommen wird der Stundenlohn herangezogen, den die anspruchsberechtigten Mütter (bzw. Väter) in den 12 Monaten vor der Geburt des Kindes bei ihrem Hauptarbeitgeber erhalten haben. Anhand einer Einteilung, die sich vom niedrigsten sozialen Mindestlohn (Salaire Social Minimum – SSM) bis zum höchsten SSM erstreckt, legen wir vier Kategorien von Erwerbseinkommen fest (für die Höhe in den einzelnen Jahren siehe Anhang 2):

- Gruppe 1 umfasst alle Mütter (bzw. Väter), deren Einkommen weniger als das 1,25-fache des SSM beträgt.
- Gruppe 2 umfasst alle Mütter (bzw. Väter), die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen.
- Gruppe 3 umfasst alle Mütter (bzw. Väter), die mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdienen.
- Gruppe 4 umfasst alle Mütter (bzw. Väter), die mindestens das 3-fache des SSM verdienen.
- Diese Aufteilung ermöglicht es uns zu analysieren, ob sich die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Einkommensgruppe, zu der die anspruchsberechtigten Mütter (bzw. Väter) gehören, unterschiedlich entwickelt.

b.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Grafik 30 zeigt die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes für die verschiedenen Einkommensgruppen, denen die anspruchsberechtigten Mütter angehören.

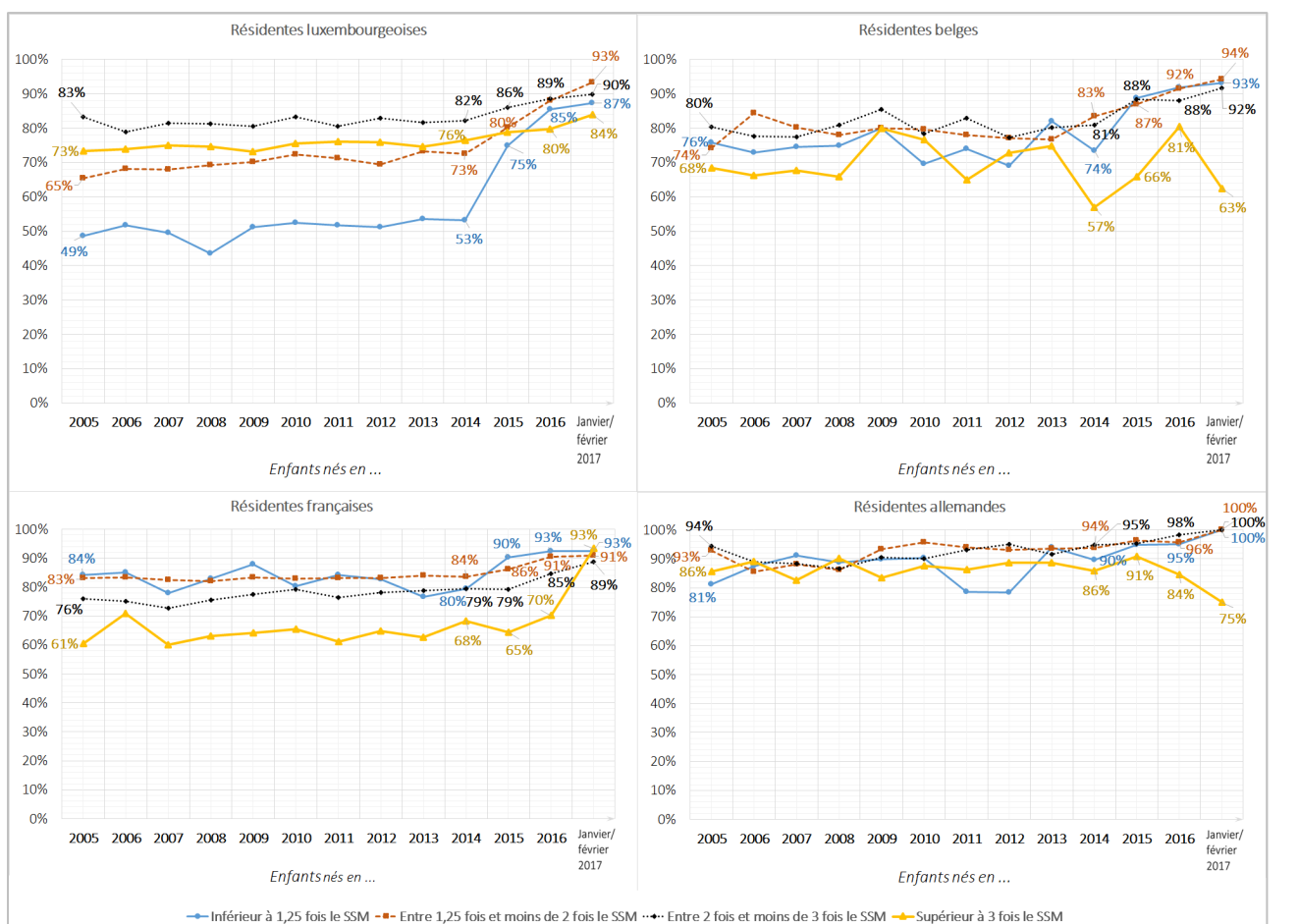
Unter den in Luxemburg ansässigen Müttern von zwischen 2005 und 2014 geborenen Kindern fällt die Quote der Inanspruchnahme bei den Müttern am niedrigsten aus, die die geringsten Einkommen haben (d. h. bei denjenigen, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen). Die Quote schwankt während des besagten Zeitraums zwischen 49 und 53 %. Demgegenüber waren für dieselben Geburtsjahrgänge die höchsten Quoten der Inanspruchnahme bei den finanziell am besten gestellten Müttern (mehr als das 2-fache des SSM) zu verzeichnen: Die Werte bewegten sich zwischen 82 und 83 % bei jenen, die zwischen dem 2- und 3-fachen des SSM verdienen, und zwischen 73 und 76 % bei den Müttern, die mindestens das 3-fache des SSM verdienen. Einer der Gründe hierfür kann darin liegen, dass es in diesem Zeitraum mit der Erziehungszulage auch eine politische Maßnahme zur finanziellen Unterstützung der

jungen Eltern gab, die zunächst an die Nichterwerbstätigkeit und später dann an das Einkommen gekoppelt war.

Nach der Abschaffung der Erziehungszulage ist die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub ab den Geburten im Jahr 2005 bei denjenigen in Luxemburg ansässigen Müttern am stärksten gestiegen, die finanziell am schlechtesten gestellt sind: ein Anstieg um 22 Prozentpunkte zwischen den Geburten im Jahr 2014 und den Geburten im Jahr 2015 gegenüber zum Beispiel einem Anstieg um 4 Prozentpunkte bei den finanziell am besten gestellten Müttern. Vermutlich haben sich die finanziell am schlechtesten gestellten und damit am stärksten gefährdeten Mütter, nachdem sie keine Erziehungszulage mehr erhalten haben, häufiger um Elternurlaub bemüht. Was die anschließende Reform des Elternurlaubs betrifft, so ist hier zu erkennen, dass sie zwar bei allen Quoten der Inanspruchnahme einen Anstieg ausgelöst hat, die Auswirkung jedoch insbesondere bei den Quoten für die Mütter in den beiden finanziell am schlechtesten gestellten Gruppen³⁰ zu erkennen ist (d. h. bei den Müttern, die weniger als das 2-fache des SSM verdienen). Diese beiden aufeinanderfolgenden Anstiege haben es somit den finanziell am schlechtesten gestellten Müttern ermöglicht, bei der Höhe der Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Verhältnis zu den finanziell am besten gestellten Müttern aufzuholen: In den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes (Geburten im Januar und Februar 2017) nehmen 87 % der finanziell am schlechtesten gestellten Mütter Elternurlaub in Anspruch, während sich diese Quote bei den finanziell am besten gestellten Müttern auf 84 % beläuft.

³⁰ Die Quote der Inanspruchnahme ist bei den Müttern, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen, zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 um 17 % und bei den Müttern, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen, um 16 % gestiegen, wohingegen die Zuwachsraten bei den Müttern, die zwischen dem 2-fachen und dem 3-fachen des SSM verdienen, und den Müttern, die mehr als das 3-fache des SSM verdienen, bei 4 bzw. 7 % liegen.

Grafik 30: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, dem Erwerbseinkommen der Mutter und ihrem Wohnsitzland



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Weniger als das 1,25-fache des SSM	Mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM	Mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	Mehr als das 3-fache des SSM

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Anmerkung: 2015 beispielsweise betrug der SSM für unqualifizierte Arbeitskräfte als Stundenlohn 11,1154 € → Gruppe 1: <14,4406 €, Gruppe 2: [14,4406 €-23,1050 €], Gruppe 3: [23,1050 €-34,657 5 €], Gruppe 4: >34,6575 €.

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 87 % derjenigen Mütter Elternurlaub in Anspruch genommen, deren Erwerbseinkommen weniger als das 1,25-fache des SSM beträgt (bzw. 93 % der Mütter, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen, 90 % der Mütter, die zwischen dem 2-fachen und dem 3-fachen des SSM verdienen, und 84 % der Mütter, die mehr als das 3-fache des SSM verdienen).

Die Grafik zeigt auch die Situation bei den in den Nachbarländern ansässigen Müttern. Während es bei den Grenzgängerinnen aus Frankreich die anspruchsberechtigten Mütter mit den höchsten Erwerbseinkommen sind, die abgesehen von der Zeit nach der Reform des

Elternurlaubs, am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen haben, scheint sich die Situation bei den in Belgien und in Deutschland ansässigen Müttern weniger stark vom Verhalten der Mütter in Luxemburg zu unterscheiden. Im ersten Geburtsjahrzehnt waren die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Grenzgängerinnen aus Frankreich unabhängig von der Einkommensgruppe bei jeweils unterschiedlichem Ausgangsniveau insgesamt relativ gleichbleibend. Bei den finanziell am besten gestellten Müttern liegen die Quoten am niedrigsten und schwanken zwischen den Geburten im Jahr 2005 und den Geburten im Jahr 2015 zwischen 61 und 65 %. Bei den Müttern in den anderen Einkommensgruppen variieren die Quoten im selben Zeitraum zwischen 76 und 84 %.

Gleichwohl sind zwei Besonderheiten festzustellen:

- Bei den finanziell am schlechtesten gestellten Müttern (die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen) ist die Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage gestiegen (+10 Prozentpunkte zwischen den Geburten im Jahr 2014 und den Geburten im Jahr 2015; anschließend kam es zu einer Stabilisierung).
- Bei den finanziell am besten gestellten Müttern (die mindestens das 3-fache des SSM verdienen) hat sich das Verhalten nach der Reform des Elternurlaubs am stärksten verändert: Nachdem ihre Quoten für die Geburten im Jahr 2015 bei 65 % gelegen hatten, wurde bei den Geburten im Januar und Februar 2017 das Niveau der anderen Mütter (93 %) erreicht. Das bedeutet, dass es zu zwei aufeinanderfolgenden Anstiegen gekommen ist: um 5 Prozentpunkte zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Jahr 2016 und um 23 Prozentpunkte zwischen den Geburten im Jahr 2016 und den Geburten im Januar und Februar 2017.

Unter den deutschen Grenzgängerinnen fallen die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub ab dem Geburtsjahrgang 2005 bei allen Müttern relativ hoch aus: 86 % bei den finanziell am besten gestellten Müttern und 81 % bei den finanziell am schlechtesten gestellten. Für die Geburten im Januar und Februar 2017 haben alle Mütter der ersten drei Einkommensgruppen Elternurlaub in Anspruch genommen; in der Gruppe der finanziell am besten gestellten Mütter sind es 75 %.

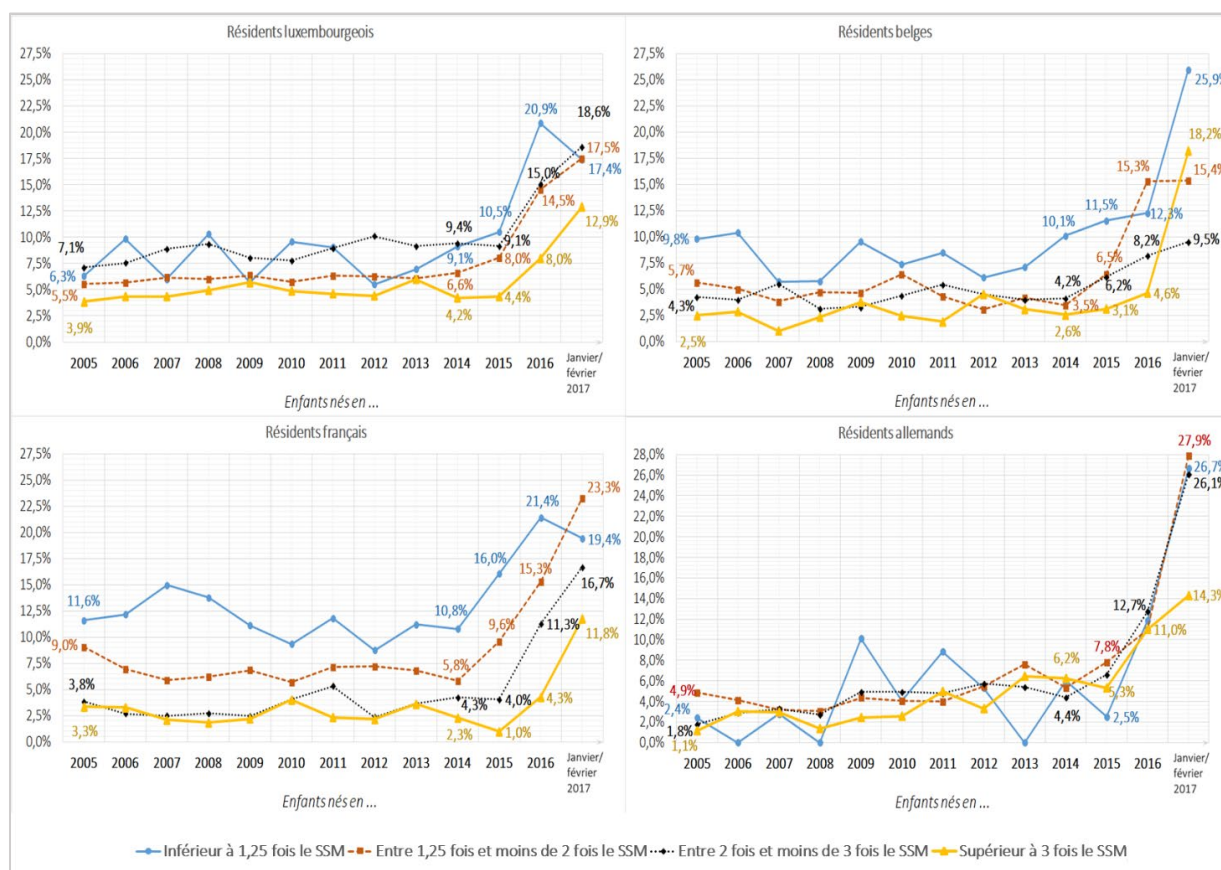
Bei den belgischen Grenzgängerinnen liegen die Quoten der Inanspruchnahme für die ersten drei Einkommensgruppen (weniger als das 3-fache des SSM) hinsichtlich des Niveaus und der Entwicklung relativ nahe beieinander, und für die Geburten im Januar und Februar 2017 haben mehr als 9 von 10 Müttern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes Elternurlaub in Anspruch genommen. Bei den finanziell am besten gestellten Müttern (mindestens das 3-fache des SSM) ihrerseits sind durchgehend niedrigere Quoten der Inanspruchnahme zu verzeichnen als bei den Müttern der ersten drei Gruppen.

b.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Grafik 31 zeigt die Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme für die verschiedenen Einkommensgruppen, denen die anspruchsberechtigten Väter angehören. Angesichts

dessen, dass für die Väter insgesamt niedrige Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt zu verzeichnen sind, fallen die beschriebenen Entwicklungen zwar folgerichtig anders aus als bei den Müttern, allerdings weniger kontrastreich was die verschiedenen Einkommensgruppen betrifft.

Grafik 31: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, dem Erwerbseinkommen des Vaters und dem Wohnsitzland des Vaters



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017		In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	
Weniger als das 1,25-fache des SSM	Mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM	Mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	Mehr als das 3-fache des SSM

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Anmerkung: 2015 beispielsweise betrug der SSM für unqualifizierte Arbeitskräfte als Stundenlohn 11,1154 € → Gruppe 1: <14,4406 €, Gruppe 2: [14,4406 €-23,1050 €], Gruppe 3: [23,1050 €-34,6575 €], Gruppe 4: >34,6575 €.

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden, haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 17,4 % derjenigen Väter Elternurlaub in Anspruch genommen, deren Erwerbseinkommen weniger als das 1,25-fache des SSM beträgt (bzw. 17,5 % der Väter, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen, 18,6 % der Väter, die zwischen dem 2-fachen und dem 3-fachen des SSM verdienen, und 12,9 % der Väter, die mindestens das 3-fache des SSM verdienen).

Von den in Luxemburg ansässigen Vätern haben jene mit dem höchsten Erwerbseinkommen (mehr als das 3-fache des SSM) am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen, obwohl sich die Reform des Elternurlaubs wie auf alle anderen Gruppen von Vätern auch auf sie auswirkt. Für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder nehmen fast dreimal so viele dieser finanziell am besten gestellten Väter Elternurlaub in Anspruch (12,9 %) wie für die 2015 geborenen Kindern (4,4 %). Bei den Vätern, die zwischen dem 1,25-fachen und 3-fachen des SSM verdienen, hat sich die Quote der Inanspruchnahme nach der Reform des Elternurlaubs verdoppelt, während sie bei den finanziell am schlechtesten gestellten Vätern um das 1,7-fache gestiegen ist. Bei der letztgenannten Gruppe von Vätern ist die Quote der Inanspruchnahme von 10,5 % für die 2015 geborenen Kinder auf 17,4 % für die 2017 geborenen Kinder gestiegen, wobei 2016 ein Spitzenwert von 20,9 % erreicht worden war.

Bei den französischen und belgischen Grenzgängern haben die finanziell am schlechtesten gestellten Väter in den 12 Monaten nach der Geburt des Kindes am häufigsten und die finanziell am besten gestellten Väter am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen. Gleichwohl ist hier wie bei den in Luxemburg ansässigen Vätern nach der Reform des Elternurlaubs ebenfalls in allen Gruppen von Vätern eine zunehmende Inanspruchnahme zu verzeichnen. Diese Reform hat dazu geführt, dass die Quote der Inanspruchnahme besonders deutlich bei den Vätern gestiegen ist, die mehr als das 3-fache des SSM verdienen.

Bei den deutschen Grenzgängern ist die Zahl der betrachteten Personen geringer³¹ als in den anderen Kategorien, was den Vergleich nach Untergruppen erschwert. Gleichwohl lässt sich auch hier wie bei den Vätern aus den anderen Nachbarländern nach dem Inkrafttreten der neuen Reform eine zunehmende Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachten.

c) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Status der Elternteile (Beschäftigte im privaten Sektor, Beamte/Beamtinnen, Selbstständige)

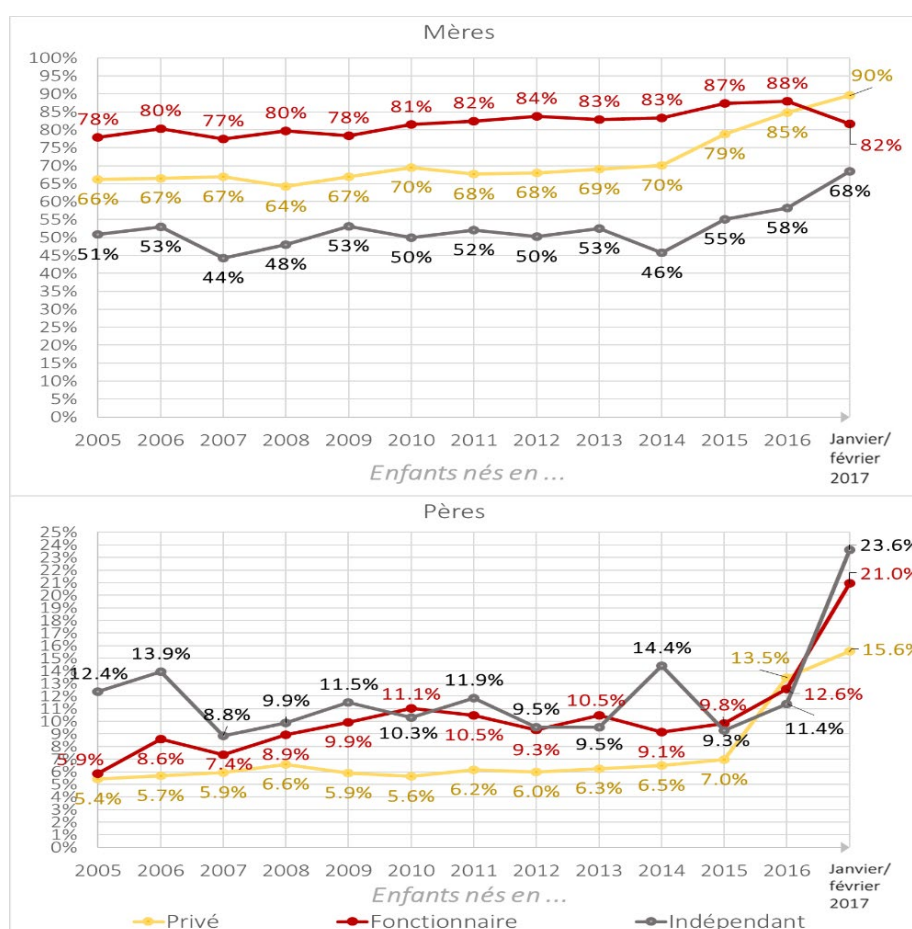
In diesem Abschnitt wird die Inanspruchnahme von Elternurlaub im Hinblick auf den Status der Arbeitnehmer/-innen (Beschäftigte im privaten Sektor, Beamte/Beamtinnen, Selbstständige) zum Zeitpunkt der Geburt untersucht. Aus eng mit dem Status der Grenzgänger/-innen verbundenen Gründen sind für sie in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten nur sehr wenige Personen erfasst (weniger als 200 Fälle für alle beobachteten Geburtsjahrgänge). Des Weiteren gibt es unter den Grenzgängerinnen und Grenzgängern im beobachteten Zeitraum sehr wenige Selbstständige. Daher wird es in diesem Abschnitt nur um die in Luxemburg ansässigen Personen gehen.

Bei den Müttern nehmen unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes (mit Ausnahme der ersten Monate 2017) die Beamtinnen häufiger Elternurlaub als die Beschäftigten im privaten Sektor und die Selbstständigen. Im gesamten betrachteten Zeitraum war die Quote der Inanspruchnahme bei den Beamtinnen relativ gleichbleibend: Sie variiert zwischen 78 % für

³¹ Die Kurve für die finanziell am schlechtesten gestellten Väter ist ein Beispiel für eine von der Zahl der betrachteten Personen abhängige Entwicklungstendenz: Die zu erkennenden Spitzen und Dellen sind nur die Folge der geringen Personenzahl in dieser Gruppe.

die 2005 geborenen Kinder, 88 % bei den 2016 geborenen Kindern und 82 % bei den Anfang 2017 geborenen Kindern. Während das Niveau der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub zwischen 2005 und 2014 bei den im privaten Sektor abhängig beschäftigten und den selbstständigen Müttern relativ wenig variierte, ist in den Jahren 2015, 2016 und 2017 ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. So lag die Quote der Inanspruchnahme bei den im privaten Sektor abhängig beschäftigten Müttern für die 2005 geborenen Kinder bei 66 % und für die 2015 geborenen Kinder bei 79 % (bzw. bei 85 % und 90 % für die 2016 und die Anfang 2017 geborenen Kinder). Bei den Selbstständigen ist diese Quote von 51 % für die 2005 geborenen Kinder auf 68 % für die Anfang 2017 geborenen Kinder gestiegen.

Grafik 32: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch in Luxemburg ansässige (anspruchsberechtigte) Mütter (bzw. Väter) in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Status der Mütter (bzw. Väter)



Mütter		
... geborene Kinder		Januar/Februar 2017
Väter		
... geborene Kinder		Januar/Februar 2017
Privater Sektor	Beamte	Selbstständige

Quelle: IGSS, 2005-2017

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt im Durchschnitt 68 % der Selbstständigen Elternurlaub in Anspruch genommen; für die Beamtinnen liegt diese Quote bei 82 % und für die Beschäftigten im privaten Sektor bei 90 %. Bei den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern von im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern liegt die Quote im Durchschnitt bei 24 % für die Selbstständigen, bei 21 % für die Beamten und bei 16 % für die Beschäftigten im privaten Sektor.

Bei den Vätern liegen die Niveaus der Quoten der Inanspruchnahme für die Selbstständigen und die Beamten ab 2007 relativ nahe beieinander, entwickeln sich im Laufe der Zeit auf dieselbe Weise und steigen ab 2016: Für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder liegt die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Beamten (bzw. den Selbstständigen) bei 21 % (bzw. 24 %). Bei den Beschäftigten im privaten Sektor liegt die Quote der Inanspruchnahme für die zwischen 2005 und 2015 geborenen Kinder stabil bei rund 5 bis 7 %; danach steigt sie auf 13 % für die 2016 geborenen Kinder und auf 16 % für die Anfang 2017 geborenen Kinder.

3.2.4 Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen des Arbeitgebers

In den folgenden Abschnitten wird die Quote der Inanspruchnahme nicht im Hinblick auf die Arten der Beschäftigung, sondern anhand bestimmter Merkmale des Hauptarbeitgebers der Elternteile untersucht. In den Blick genommen werden dabei unter anderem der Wirtschaftszweig und die Größe des Arbeitgebers sowie der Anteil der Angestellten in seiner Belegschaft. Anzumerken ist, dass diese Analysen nur die Elternteile betreffen, die im privaten Sektor arbeiten³².

a) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach dem Wirtschaftszweig des Arbeitgebers

In diesem Teil wird analysiert, wie sich die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Wirtschaftszweig (NACERev2³³) entwickelt hat, in dem die Mütter (bzw. die Väter) arbeiten. Einige Sektoren mussten zusammengefasst werden, sodass letztlich insgesamt neun Kategorien festgelegt wurden³⁴:

- Landwirtschaft, Energie- und Wasserversorgung
- Handel
- Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen,
- Baugewerbe
- Verkehr und Kommunikation
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen

³² Die Daten für den öffentlichen Sektor waren nicht verfügbar.

³³ Quelle: EUROSTAT (Link [hier](#)).

³⁴ In diesem Teil werden nur die Väter und die Mütter berücksichtigt, die im privaten Sektor arbeiten.

- Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
- Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen

a.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

Die für die in Luxemburg ansässigen Mütter durchgeführte Analyse zeigt, dass für die 2005 geborenen Kinder in den verschiedenen Wirtschaftszweigen noch deutlich unterschiedliche Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen waren und es dann ab 2015 in allen Wirtschaftszweigen bis auf das Baugewerbe dergestalt zu einem Anstieg der Quoten der Inanspruchnahme kam, dass sich die Quoten für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder einander angenähert haben (*siehe Tabelle 3*). So haben bei den letzten beobachteten Geburtsjahrgängen in allen Wirtschaftszweigen bis auf das Baugewerbe und den Sektor der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen im Durchschnitt etwas mehr als 9 von 10 Müttern Elternurlaub in Anspruch genommen. Am stärksten gestiegen ist die Quote der Inanspruchnahme in den Wirtschaftszweigen Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen (Anstieg um circa das 1,7-fache). Hingegen sind die Quoten der Inanspruchnahme im Baugewerbe und im Sektor der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen praktisch nicht gestiegen. Für die Anfang 2017 geborenen Kinder haben im Baugewerbe circa 7 von 10 Müttern und im Sektor der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 83 % der Mütter Elternurlaub in Anspruch genommen.

Bei den nicht in Luxemburg ansässigen Müttern (*siehe Anhang 3*) ist die Quote der Inanspruchnahme nach der Reform des Elternurlaubs 2016 in beinahe allen Wirtschaftszweigen gestiegen. Aufgrund unzureichender Personenzahlen ist es nicht möglich, unter Berücksichtigung sowohl des Wohnsitzlandes als auch des Wirtschaftszweigs eine Gruppe von Grenzgängerinnen mit einer anderen zu vergleichen.

Tabelle 3: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die in Luxemburg ansässigen (anspruchsberechtigten) Mütter – nach

	Résidentes luxembourgeoises								
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement + santé humaine	Services collectifs
2005	53%	68%	67%	80%	53%	79%	53%	72%	53%
2006	65%	65%	69%	88%	55%	74%	52%	67%	64%
2007	58%	58%	72%	80%	51%	79%	51%	69%	57%
2008	63%	48%	64%	74%	46%	78%	54%	68%	56%
2009	66%	59%	72%	75%	51%	79%	55%	68%	59%
2010	65%	71%	68%	77%	55%	82%	58%	70%	69%
2011	65%	57%	73%	76%	58%	74%	53%	72%	60%
2012	69%	65%	66%	73%	52%	76%	59%	65%	75%
2013	69%	61%	72%	72%	57%	76%	59%	68%	66%
2014	64%	64%	71%	82%	55%	77%	61%	68%	66%
2015	78%	65%	81%	88%	78%	77%	73%	80%	84%
2016	82%	79%	89%	77%	87%	80%	83%	90%	89%
2017	95%	71%	94%	89%	90%	83%	91%	94%	93%

dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wirtschaftszweig (ohne den öffentlichen Sektor) des Arbeitgebers

In Luxemburg ansässige Mütter										
Landwirtschaft + Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel	Verkehr + Kommunikation	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	Finanzsektor	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	Erziehung und Unterricht + Gesundheitswesen	Öffentliche Dienstleistungen		

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die im Handel arbeiten, haben im Durchschnitt 94 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen.

a.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Bei den Vätern fällt die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub (ab den 2005 geborenen Kindern) in den Wirtschaftszweigen mit dem höchsten Frauenanteil, d. h. in den Sektoren Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen oder auch im Handel höher aus. Dieses Ergebnis steht mit der Fachliteratur (Boyer und Renouard, 2003; Anxo, 2006) im Einklang, der zu entnehmen ist, dass aufgrund dessen, dass die Frauen in den Wirtschaftszweigen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, häufiger Elternurlaub in Anspruch nehmen, die Männer, die in denselben Sektoren arbeiten, weniger unter „Druck“ stehen, dies auch zu tun. So haben in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht und Gesundheitswesen 23,8 % der anspruchsberechtigten Väter 2006 geborener Kinder Elternurlaub in Anspruch genommen (bzw. 9,5 % im Handel – siehe Tabelle 4). Seit der Reform des Elternurlaubs ist dann jedoch in allen Wirtschaftszweigen ein deutlicher Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter zu verzeichnen. So hat sich diese Quote zum Beispiel im Baugewerbe zwischen dem Geburtsjahrgang 2005 (3,1 %) und den Geburten im Januar und Februar 2017 (12,7 %) vervierfacht. Bei den Grenzgängern sind aufgrund der unzureichenden Personenzahlen keine Vergleiche zwischen einzelnen Sektoren möglich (siehe Anhang 4). Gleichwohl ist auch hier wie bei den Grenzgängerinnen festzustellen, dass die Reform des Elternurlaubs von 2016 mehr in den Nachbarländern ansässige Väter unabhängig vom Sektor veranlasst hat, für die 2016 und im Januar/Februar 2017 geborenen Kinder Elternurlaub zu nehmen.

Tabelle 4: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch in Luxemburg ansässige (anspruchsberechtigte) Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes und dem Wirtschaftssektor (ohne den öffentlichen Sektor) des Arbeitgebers

Résidents luxembourgeois									
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement, santé humaine	Services collectifs
2005	2.7%	3.1%	9.5%	6.7%	7.8%	3.2%	5.7%		15.4%
2006	5.7%	3.6%	9.5%	6.5%	6.2%	2.0%	6.5%	23.8%	6.7%
2007	6.3%	2.7%	7.3%	6.4%	3.9%	2.0%	9.3%	18.8%	8.7%
2008	4.8%	2.3%	7.5%	9.3%	11.7%	4.8%	7.9%	14.3%	20.0%
2009	6.1%	2.4%	6.9%	6.5%	8.2%	3.7%	8.6%	11.1%	
2010	5.2%	1.9%	7.8%	8.1%	14.0%	3.4%	5.6%	8.7%	7.7%
2011	5.4%	2.8%	9.8%	8.1%	9.3%	2.2%	5.8%	21.1%	5.9%
2012	6.0%	2.6%	5.6%	6.0%	6.2%	4.6%	7.0%	25.9%	5.9%
2013	5.7%	3.1%	6.7%	6.6%	8.1%	5.1%	5.9%	11.5%	
2014	6.3%	2.7%	9.8%	9.1%	9.4%	5.3%	5.4%	12.0%	5.3%
2015	6.4%	3.8%	7.4%	9.2%	13.6%	4.8%	6.6%	19.4%	6.7%
2016	13.6%	6.2%	13.2%	16.5%	21.5%	9.1%	15.0%	30.0%	15.0%
2017	21.4%	12.7%	21.0%	16.7%	21.4%	8.1%	10.5%	42.9%	

In Luxemburg ansässige Väter									
Landwirtschaft + Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel	Verkehr + Kommunikation	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	Finanzsektor	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	Erziehung und Unterricht + Gesundheitswesen	Öffentliche Dienstleistungen	

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die im Handel arbeiten, haben im Durchschnitt 21 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen.

b) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach Größe des Arbeitgebers

In diesem Teil wird analysiert, wie sich die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Größe der Unternehmen³⁵ entwickelt hat, in denen die Mütter (bzw. die Väter) arbeiten. Zu diesem Zweck wurden sechs Größenklassen festgelegt:

- 1-9 Beschäftigte
- 10-19 Beschäftigte
- 20-49 Beschäftigte
- 50-99 Beschäftigte
- 100-249 Beschäftigte
- 250 oder mehr Beschäftigte

Laut einer Studie aus dem Jahr 2013 von Valentova und Bia³⁶ liegt die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter in den mittelgroßen Unternehmen (10-99

³⁵ In diesem Teil werden nur die Väter und Mütter berücksichtigt, die im privaten Sektor beschäftigt sind.

³⁶ Valentova, M., Bia, M. (2013) Le congé parental chez les parents d'enfant unique. Analyse du recours au congé parental par les mères et les pères d'enfant unique, et de son impact sur l'engagement des mères sur le marché du travail. Bericht im Auftrag des Ministeriums für Familie und Integration. LISER, Luxemburg.

Beschäftigte) verglichen mit den Kleinunternehmen am höchsten. Die nachstehenden Ergebnisse (*siehe Tabelle 5*) für die in Luxemburg ansässigen Mütter bestätigen diese Tendenz. Tatsächlich verhält es sich so, dass die Mütter, die in kleinen Unternehmen arbeiten, unabhängig vom Geburtsjahrgang immer seltener Elternurlaub in Anspruch nehmen (84 % für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder) als die Mütter, die in Unternehmen mit 10-99 Beschäftigten arbeiten (mehr als 9 von 10 Müttern für die im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder). Das ist sicherlich damit zu erklären, dass es sowohl in logistischer als auch in finanzieller Hinsicht schwierig sein kann, eine Person zu ersetzen, wenn es wenige Beschäftigte im Unternehmen gibt. Darüber hinaus geht aus der Tabelle hervor, dass für alle Größen von Unternehmen Auswirkungen der Reform festzustellen sind, da es nach einem ersten, vermutlich auf die Abschaffung der Erziehungszulage zurückzuführenden Anstieg für die 2015 geborenen Kinder dann zu einem zweiten Anstieg für die im Januar/Februar 2017 geborenen Kinder kam.

Dieselbe Feststellung lässt sich für die Väter treffen, für die ein sprunghafter Anstieg der Quote der Inanspruchnahme zwischen den Geburtsjahrgängen 2015 und 2016 erkennbar ist. So haben für die 2016 geborenen Kinder 16,4 % der in kleinen Unternehmen (1-9 Beschäftigte) arbeitenden Väter Elternurlaub in Anspruch genommen; bei den Vätern, die in sehr großen Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten, lag diese Quote bei 10,6 %.

Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub ist für alle Größen von Unternehmen sowohl bei den Grenzgängerinnen als auch bei den Grenzgängern deutlich gestiegen (*siehe Anhang 5*).

Tabelle 5: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die in Luxemburg ansässigen (anspruchsberechtigten) Mütter und Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes und der Größe des Unternehmens des Arbeitgebers (ohne den öffentlichen Sektor)

	Mères						Pères					
	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus
2005	61%	63%	69%	64%	71%	65%	4.9%	6.3%	4.5%	4.6%	6.3%	4.0%
2006	61%	62%	71%	68%	74%	64%	5.9%	5.1%	6.4%	5.8%	5.5%	4.8%
2007	54%	70%	70%	70%	76%	62%	6.2%	5.2%	3.8%	5.6%	3.7%	5.6%
2008	58%	62%	64%	62%	65%	63%	9.0%	4.9%	4.2%	6.3%	6.4%	6.1%
2009	59%	71%	67%	73%	69%	65%	9.2%	3.8%	3.0%	5.9%	6.1%	4.7%
2010	62%	74%	67%	68%	76%	66%	7.4%	5.6%	4.4%	4.1%	5.5%	5.4%
2011	62%	71%	66%	63%	74%	61%	8.0%	6.0%	3.9%	4.2%	6.2%	5.3%
2012	58%	70%	67%	69%	71%	65%	6.6%	3.7%	4.8%	3.8%	4.0%	6.5%
2013	63%	65%	66%	73%	66%	67%	7.4%	3.3%	6.4%	7.0%	4.7%	4.8%
2014	64%	67%	65%	70%	72%	68%	8.8%	5.3%	4.3%	6.3%	6.4%	6.9%
2015	74%	79%	79%	79%	80%	78%	7.6%	5.5%	6.1%	7.0%	6.8%	7.3%
2016	80%	86%	85%	84%	86%	85%	16.4%	15.6%	13.0%	11.3%	12.9%	10.6%
Janvier et février 2017	84%	93%	95%	90%	84%	91%	17.6%	8.9%	8.1%	10.2%	17.8%	20.3%

	Mütter		Väter	
	(...) Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte		
Januar und Februar 2017				

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten, haben im Durchschnitt 91 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen (20,3 % bei den Vätern, die in Unternehmen derselben Größe arbeiten).

c) Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers³⁷

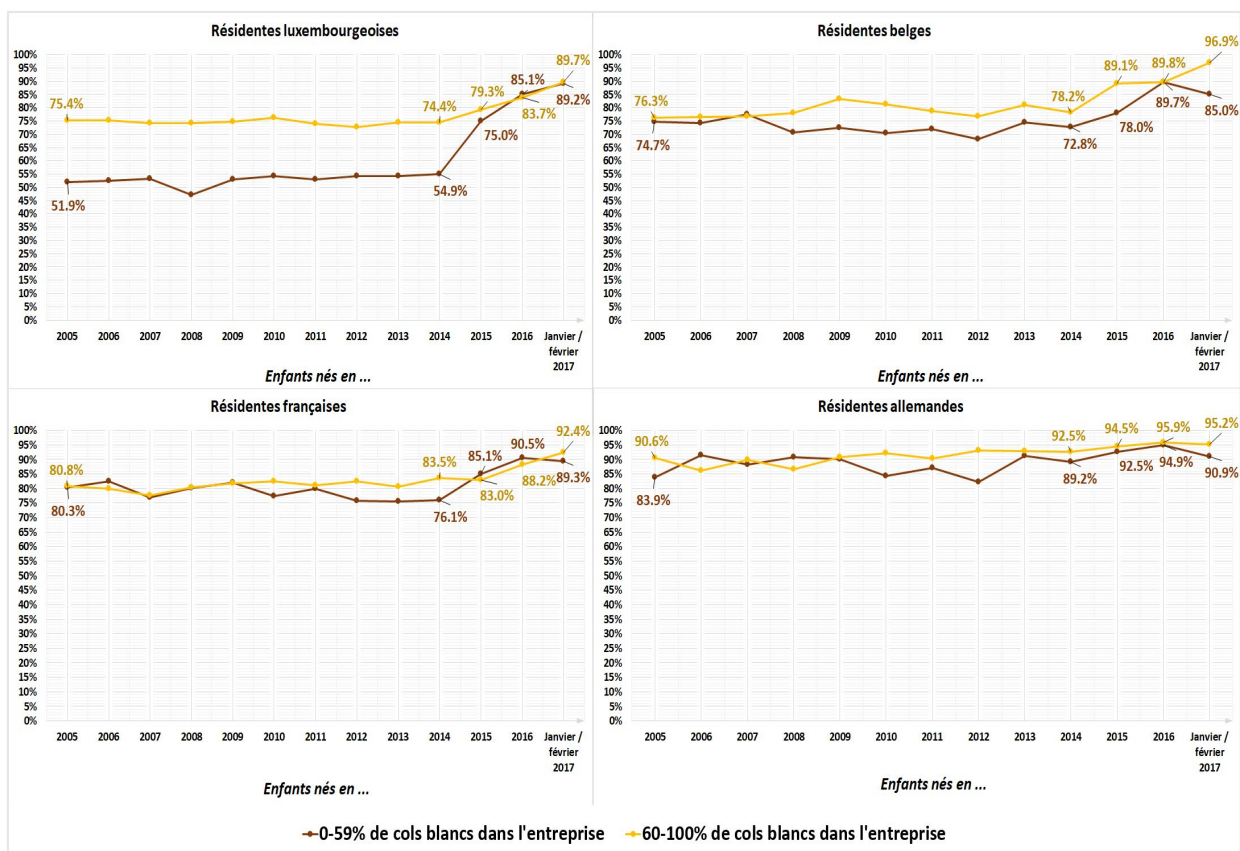
Zu den Merkmalen der Arbeitgeber, die in der Fachliteratur untersucht werden, gehört die Zusammensetzung der Belegschaft im Hinblick auf den Anteil der Arbeiter und den Anteil der Angestellten, um zwischen den Arbeitgebern, bei denen überwiegend manuelle Arbeit geleistet wird, und jenen, bei denen Büroarbeiten vorherrschend sind, zu unterscheiden. Angesichts dessen, dass dieses Merkmal Auswirkungen auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub haben kann, haben wir Differenzierungen zwischen den Elternteilen danach vorgenommen, ob sie bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der mehrheitlich Angestellte hat (60 % oder mehr Angestellte) oder nicht (weniger als 60 % Angestellte). Anschließend haben wir die Quote der Inanspruchnahme für jede dieser Gruppen von Elternteilen berechnet.

c.1 Analyse der Entwicklungen bei den Müttern

An den nachstehenden Grafiken lässt sich ablesen, dass die Quote der Inanspruchnahme für die in Luxemburg ansässigen Mütter von zwischen 2005 und 2014 geborenen Kindern durchgehend bei den Müttern, die in Unternehmen arbeiten, in denen die Angestellten in der Minderheit sind, niedriger ist als bei den Müttern, die in den anderen Unternehmen beschäftigt sind (eine Differenz von circa 20 Prozentpunkten). Erst ab den Geburten im Jahr 2015 kommt es zu einer Angleichung der Quoten der Inanspruchnahme für die beiden Arten von Unternehmen bei einer Größenordnung von 75-80 %, was bedeutet, dass sich die Zuwachsrate bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter, die in Unternehmen arbeiten, in denen die Angestellten in der Minderheit sind, um 20,1 Prozentpunkte erhöht hat (gegenüber +4,9 % bei den anderen Müttern).

³⁷ In diesem Teil werden nur die Väter und Mütter berücksichtigt, die im privaten Sektor beschäftigt sind.

Grafik 33: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers und dem Wohnsitzland der Mutter



In Luxemburg ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Mütter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
0-59 % Angestellte im Unternehmen	60-100 % Angestellte im Unternehmen

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Unternehmen mit einem Anteil von Angestellten von mehr als 60 % an der Belegschaft arbeiten, haben im Durchschnitt 89,7 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen (89,2 % in Unternehmen mit weniger als 60 % Angestellten).

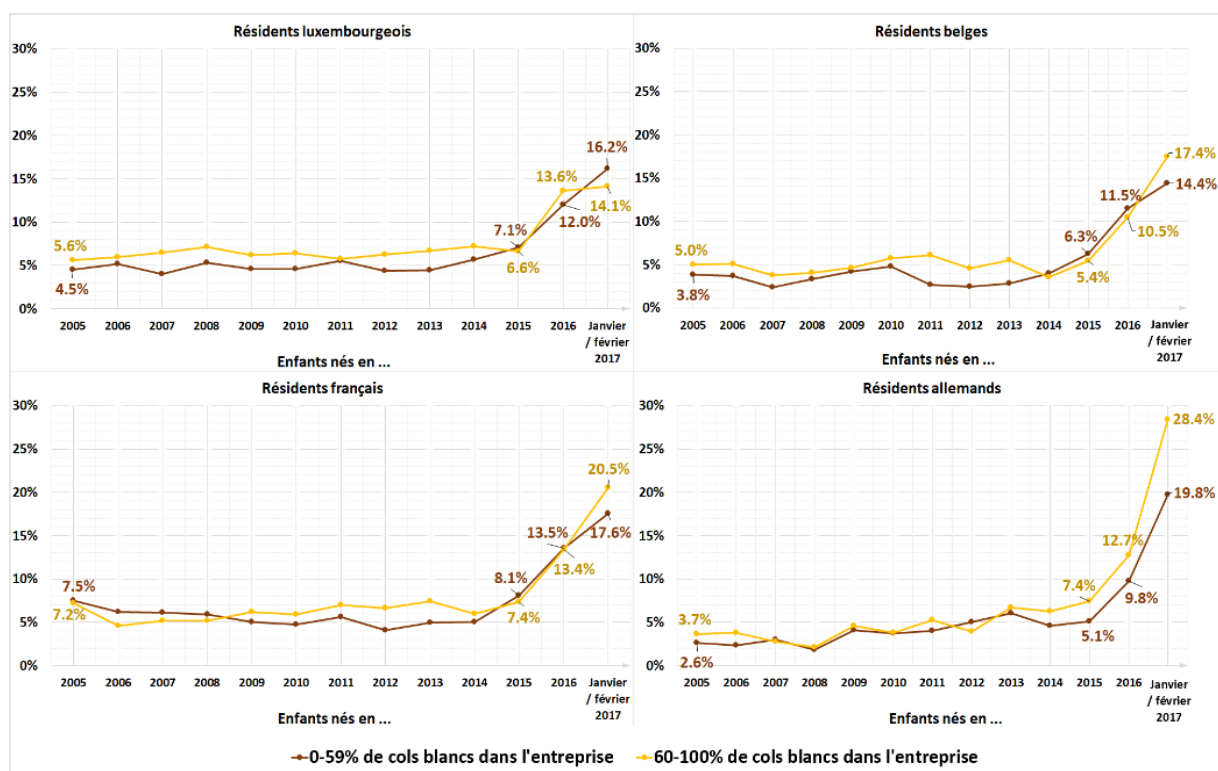
Bei den Grenzgängerinnen lässt sich nur für die Mütter aus Belgien trotz geringerer Unterschiede ein ähnliches Verhalten wie bei den in Luxemburg ansässigen Müttern erkennen. Bei den französischen und den deutschen Müttern sind die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub unabhängig von der Art des Unternehmens, in dem die Frauen arbeiten, und vom Geburtsjahrgang beinahe identisch. Allerdings ist bei den deutschen Müttern für die Geburten im Jahr 2016 und im Januar/Februar 2017 kein Anstieg zu verzeichnen, was vermutlich mit den bereits zuvor sehr hohen Quoten der Inanspruchnahme zu erklären ist (im Durchschnitt mehr als 9 von 10 Müttern). Bei den Französinen war eine Zunahme zum ersten Mal 2015 und dann 2016 zu beobachten.

c.2 Analyse der Entwicklungen bei den Vätern

Grafik 34 zeigt, wie sich bei den anspruchsberechtigten Vätern die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe der Geburtsjahrgänge entwickelt hat, je nachdem ob sie bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, bei dem die Angestellten in der Minderheit sind oder nicht.

Unabhängig vom Wohnsitzland fallen die Quoten für die beiden Gruppen von Vätern im Hinblick auf das Niveau und die Entwicklung ähnlich aus. Festzustellen ist auch, dass die Quoten der Inanspruchnahme in den vier Gruppen unabhängig vom Anteil der Angestellten im Unternehmen nach der Reform des Elternurlaubs steigen.

Grafik 34: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers und dem Wohnsitzland der Väter



In Luxemburg ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Belgien ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
In Frankreich ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017	In Deutschland ansässige Väter ... geborene Kinder Januar/Februar 2017
0-59 % Angestellte im Unternehmen	60-100 % Angestellte im Unternehmen

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Unternehmen mit einem Anteil von Angestellten von mehr als 60 % an der Belegschaft arbeiten, haben im Durchschnitt 14,1 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen (16,2 % in Unternehmen mit weniger als 60 % Angestellten).

Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern ist die Auswirkung der Reform für die beiden Gruppen von Vätern beinahe dieselbe; zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 haben sich die Quoten jeweils mehr als verdoppelt.

Bei den deutschen Grenzgängern haben sich die Quoten der Inanspruchnahme zwischen den beiden vorstehend genannten Geburtsjahrgängen in beiden Gruppen fast vervierfacht. Bei den belgischen und französischen Grenzgängern stellen sich die Tendenzen anders dar. So hat sich die Quote der Inanspruchnahme zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten im Januar und Februar 2017 bei den belgischen Grenzgängern mehr als verdreifacht (ein Anstieg um das 3,2-fache) und bei den französischen Grenzgängern etwas weniger als verdreifacht (ein Anstieg um das 2,8-fache). Gleichzeitig haben sich die Quoten der Inanspruchnahme bei den Vätern, die in Unternehmen arbeiten, in denen die Angestellten in der Minderheit sind, etwas mehr als verdoppelt (ein Anstieg um das 2,3-fache bei den belgischen Grenzgängern und um das 2,2-fache bei den französischen Grenzgängern).

∞ Die wichtigsten Erkenntnisse ∞

Über die Entwicklungen bei den Müttern:

- Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes ist bei den in Luxemburg ansässigen anspruchsberechtigten Müttern zwischen den Geburten im Jahr 2005 und im Jahr 2014 stabil gewesen (rund 70 %) und dann nach der Abschaffung der Erziehungszulage und infolge der neuen Reform des Elternurlaubs nach und nach gestiegen (87,4 %). Unter den Grenzgängerinnen ist bei den belgischen und französischen Müttern dieselbe Entwicklung wie bei den in Luxemburg ansässigen Müttern zu beobachten. Die Situation bei den deutschen Grenzgängerinnen unterscheidet sich hiervon dahingehend, dass für diese Mütter bereits für die ersten beobachteten Geburtsjahrgänge sehr hohe Quoten der Inanspruchnahme zu verzeichnen sind (über 90 %); der Anstieg im Laufe des Beobachtungszeitraums fällt für diese Mütter weniger deutlich aus.
- Was die Differenzierung nach erstem und zweitem Elternurlaub betrifft, so fällt die Quote der Inanspruchnahme beim EU1 unabhängig vom Wohnsitzland deutlich höher aus und folgt den Entwicklungen und Tendenzen bei der Gesamtquote der Inanspruchnahme durch die Mütter.
- Bei einer Unterscheidung nach der Form des Elternurlaubs ist festzustellen, dass unabhängig vom Wohnsitzland häufiger der Vollzeitelternurlaub in Anspruch genommen wird und dass bei dieser Form nach der Abschaffung der Erziehungszulage und dem Inkrafttreten der neuen Reform des Elternurlaubs der stärkste Anstieg zu verzeichnen ist. Im Laufe der Geburtsjahre schlägt sich der Rückgang bei der Nichtinanspruchnahme von Elternurlaub in einer zunehmenden Inanspruchnahme von Vollzeitelternurlaub in allen Gruppen von Müttern nieder. Schließlich lässt sich feststellen, dass bei allen nach der Reform möglichen Formen von Elternurlaub die jeweils kürzeste Dauer nur in marginalem Umfang gewählt wird.
- Bei der Betrachtung des Kriteriums der Kinderzahl ist zu erkennen, dass die Mütter unabhängig vom Wohnsitzland umso seltener Elternurlaub in Anspruch nehmen je mehr Kinder sie haben. Allerdings haben für die Geburten Anfang 2017 die Quoten der Inanspruchnahme nach der Zahl der Kinder dieselben Größenordnungen erreicht.
- Die in Luxemburg ansässigen Mütter, die finanziell am schlechtesten gestellt sind (weniger als das 1,25-fache des sozialen Mindestlohns – SSM), haben am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen. Allerdings hat die Quote der Inanspruchnahme bei ihnen nach der Abschaffung der Erziehungszulage sowie nach dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs begonnen zu steigen. Für diese Gruppe von Müttern liegt die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nun auf demselben Niveau wie bei den anderen Gruppen (87 %).
- Bei den Müttern nehmen unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes (mit Ausnahme der ersten Monate 2017) die Beamtinnen am häufigsten Elternurlaub in Anspruch. Für die Geburten im Jahr 2016 beträgt die Quote der Inanspruchnahme bei ihnen 88 %, d. h. sie liegt ein wenig höher als bei den Beschäftigten im privaten Sektor (85 %) und deutlich über der Quote bei den Selbstständigen (58 %).
- Vor den Geburten im Jahr 2015 fielen die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den in Luxemburg ansässigen Müttern je nach Wirtschaftszweig sehr unterschiedlich aus. Ab diesem Geburtsjahrgang sind alle Quoten der Inanspruchnahme gestiegen bis sie sich schließlich bei den im Januar und Februar 2017 geborenen Kindern in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme des Baugewerbes und des Sektors der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen angeglichen haben (bei rund 90 %).
- Die in Luxemburg ansässigen Mütter, die in kleinen Unternehmen arbeiten, nehmen unabhängig vom Geburtsjahrgang stets seltener Elternurlaub in Anspruch als die anderen Mütter. Allerdings sind die Quoten der Inanspruchnahme bei den Müttern nach der Abschaffung der Erziehungszulage und dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs in allen Größenklassen von Unternehmen gestiegen.
- Im ersten Geburtsjahrzehnt (2005-2014) ist die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die (in Luxemburg ansässigen) Mütter, die in Unternehmen arbeiten, bei denen die Angestellten in der Belegschaft in der Minderheit sind (circa 50 %) immer niedriger als bei den Müttern, die in den anderen Unternehmen beschäftigt sind (circa 75 %). Erst ab der Abschaffung der Erziehungszulage und der Reform des Elternurlaubs (2015 geborene Kinder) gleichen sich die Quoten der Inanspruchnahme für die beiden Arten von Unternehmen bei rund 75-80 % an. Bei den Grenzgängerinnen sind für die beiden Gruppen von Müttern beinahe dieselben Niveaus und Entwicklungen bei der Quote der Inanspruchnahme zu beobachten.

Über die Entwicklungen bei den Vätern:

- Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes liegt bei den Vätern unabhängig vom Wohnsitzland insgesamt deutlich niedriger als bei den Müttern. Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern ist die Quote zwischen den Geburten im Jahr 2005 und im Jahr 2015 stabil gewesen (rund 8 %) und dann später als bei den Müttern infolge der neuen Reform des Elternurlaubs gestiegen (auf 17 % bei den Geburten im Januar und Februar 2017). Nach der Reform stieg die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die 2016 und im Januar und Februar 2017 geborenen Kinder bei allen Grenzgängern stark an, wobei der stärkste Anstieg bei den deutschen Grenzgängern zu verzeichnen war (24 % gegenüber 19,7 % bei den französischen und 15,3 % bei den belgischen Grenzgängern).
- Im Gegensatz zu den Müttern wird von den Vätern am häufigsten der EU2 in Anspruch genommen. Die im Laufe der Geburtsjahrgänge zu beobachtenden Veränderungen bei dieser Inanspruchnahme fallen ähnlich wie bei der Gesamtquote der Inanspruchnahme durch die Väter aus.
- Die Kurven für die Quoten der Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub und Teilzeiternurlaub stimmen bis zu den Geburten im Jahr 2015 für alle Gruppen von Vätern überein. Nach der Reform steigt die Quote der Inanspruchnahme von Vollzeiternurlaub schneller an (Anstieg um das 2,2-fache in Luxemburg, um das 3,6-fache bei den Grenzgängern aus Deutschland und um das 1,9-fache bei den Grenzgängern aus Belgien). Bei den französischen Grenzgängern ist für die beiden Formen von Elternurlaub beinahe dieselbe Zuwachsrate zu verzeichnen (ein Anstieg um circa das 2,2-fache). Wie bei den Müttern verhält es sich auch bei den Vätern so, dass bei allen nach der Reform möglichen Formen von Elternurlaub die jeweils kürzeste Dauer in marginalem Umfang gewählt wird.
- Unabhängig vom Wohnsitzland sind bei den Vätern, für die es das erste Kind ist, immer etwas höhere Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen als bei den anderen Vätern. Hingegen fallen bei den Vätern, für die es sich um das mindestens dritte Kind handelte, die Quoten am niedrigsten aus, auch wenn die Kurven für deren Quoten und für die Quoten der Väter, für die es das zweite Kind war, im Hinblick auf das Niveau und die Entwicklung sehr eng beieinander liegen.
- Bei einem Vergleich der Quoten der Inanspruchnahme nach der Höhe des Erwerbseinkommens ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern die umgekehrte Tendenz wie bei den Müttern zu beobachten: So sind bei den Vätern mit den höchsten Einkommen die niedrigsten Quoten der Inanspruchnahme zu verzeichnen, und zwar trotz einer häufigeren Inanspruchnahme nach der Reform des Elternurlaubs.
- Die Niveaus der Quoten der Inanspruchnahme liegen für die Selbstständigen und die Beamten ab 2007 relativ nahe beieinander und entwickeln sich im Laufe der Zeit auf dieselbe Weise weiter. Das Niveau der Quote der Inanspruchnahme bei den Beschäftigten im privaten Sektor liegt immer leicht unter der Quote für die anderen Gruppen von Vätern, auch nach der Reform des Elternurlaubs.
- Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern fällt die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub (ab den 2005 geborenen Kindern) in den Wirtschaftszweigen mit dem höchsten Frauenanteil, d. h. in den Sektoren Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen oder auch im Handel höher aus.
- Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern ist zwischen den Geburtsjahrgängen 2015 und 2016 (also für die nach der Reform geborenen Kinder) für alle Größenklassen von Unternehmen ein sprunghafter Anstieg der Quote der Inanspruchnahme zu verzeichnen.
- Unabhängig vom Wohnsitzland fallen die Niveaus und die Entwicklungen der Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und nach dessen Reform bei einer Differenzierung zwischen den Gruppen Arbeiter und Angestellte, d. h. unabhängig davon, ob in dem Unternehmen, für das die Väter arbeiten, mehrheitlich Angestellte beschäftigt sind oder nicht, ähnlich aus.

4. Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage

Die Erziehungszulage wurde in Luxemburg mit dem Gesetz vom 1. August 1988 über die Einführung einer Erziehungszulage geschaffen³⁸. Die darin enthaltenen Regelungen wurden anschließend durch das Gesetz vom 27. Juli 1992 über die Änderung des Gesetzes vom 1. August 1988 über die Einführung einer Erziehungszulage geändert³⁹, das dann 2015 zur Abschaffung der Erziehungszulage außer Kraft gesetzt wurde. Dementsprechend wurde seit dem 1. Juni 2015 kein neuer Antrag auf eine Erziehungs- und Mutterschaftszulage mehr angenommen; die Familien, denen diese Zulagen bis dahin bereits bewilligt worden waren, erhielten diese Unterstützung jedoch weiterhin.

Diese politische Maßnahme ermöglichte es den anspruchsberechtigten Elternteilen, eine Zulage zu erhalten, um sich der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Die Zulage konnte in drei Konstellationen bezogen werden. Wenn der Elternteil nicht berufstätig war oder seine Berufstätigkeit unterbrochen hat, wurde die gesamte Zulage ausgezahlt. Entschied sich der Elternteil, in Teilzeit zu arbeiten, erhielt er die Hälfte der Erziehungszulage. Bei Aufrechterhaltung einer Vollzeitbeschäftigung schließlich wurde, falls das Erwerbseinkommen des Haushalts eine bestimmte Schwelle nicht überschritt⁴⁰, ein Betrag in Höhe des sozialen Mindestlohns ausgezahlt.

Die Auszahlung der Erziehungszulage begann im Prinzip am ersten Tag nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs und endete mit dem 2. Geburtstag des Kindes. Wenn es sich jedoch um eine Familie handelte, die drei oder mehr Kinder hatte, von denen eines jünger als vier Jahre war, oder wenn eines der Kinder, für das eine Sonderzulage für behinderte Kinder gezahlt wurde, jünger als vier Jahre war, erhielt der Haushalt die Erziehungszulage weiter.

Mit der Erziehungszulage und dem Elternurlaub, die jeweils auf verschiedenen Prinzipien beruhen, bestanden bis Juni 2015, als die Erziehungszulage abgeschafft wurde, zwei mit der Geburt und der Kindererziehung zusammenhängende familienpolitische Maßnahmen nebeneinander⁴¹. Im vorangegangenen Teil haben wir festgestellt, dass es bei den Müttern von 2015 geborenen Kindern bei der Quote der Nutzung von Elternurlaub und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub jeweils einen deutlichen Anstieg zu verzeichnen gab, der vermutlich mit der Abschaffung der Erziehungszulage zusammenhängt. Da die beiden familienpolitischen Maßnahmen miteinander verbunden sind, werden wir in diesem Teil nun die Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage analysieren, um über

³⁸ Gesetz vom 1. August 1988 über die Einführung einer Erziehungszulage und zur Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Schulanfangszulage. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1988/08/01/n3/jo>

³⁹ Gesetz vom 27. Juli 1992 zur Änderung des Gesetzes vom 1. August 1988 über die Einführung einer Erziehungszulage. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1992/07/27/n2/jo>

⁴⁰ Das 3-fache des SSM bei einem Kind, das 4-fache des SSM bei zwei Kindern und das 5-fache des SSM bei drei oder mehr Kindern.

⁴¹ Gesetz vom 19. Dezember 2014 zur Umsetzung des Zukunftspakets – erster Teil (2015). <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2014/12/19/n13/jo>

Informationen zum Effekt dieser Politik auf die in Luxemburg ansässigen Elternteile zu verfügen.

4.1 Grundgesamtheit

Die Analyse der Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage in den ersten 12 Monaten nach der Geburt eines Kindes bezieht alle Kinder ein, die zwischen Januar 2005 und Mai 2015 geboren wurden. Der Zeitpunkt Mai 2015 wurde gewählt, weil die Erziehungszulage zum Juni 2015 abgeschafft wurde⁴². Die Ergebnisse werden aus zwei Gründen für Haushalte vorgelegt. Zum einen betraf die Erziehungszulage jeweils eher den Haushalt als einen speziellen Elternteil. Zum anderen wurde die Erziehungszulage zwar bei der Datenerfassung dem Elternteil zugeordnet, der die Familienzulagen erhält, dieser Elternteil war jedoch nicht unbedingt der Bezieher der Erziehungszulage. Infolgedessen werden wir für jedes Kind untersuchen, ob einer der Elternteile eine Erziehungszulage erhalten hat. Die Analyse wird ferner diejenigen Kinder in den Blick nehmen, von denen mindestens ein Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt seines Kindes in Luxemburg ansässig war. Denn obwohl in der von der IGSS zur Verfügung gestellten Datenbank Daten zu den Zulagen enthalten sind, die im Ausland ansässige Grenzgängerinnen und Grenzgänger erhalten haben, sind die Personenzahlen nicht ausreichend hoch, um für diese Personen gesonderte Analysen durchführen zu können. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund dessen, dass die Analyse auf der Ebene der Haushalte durchgeführt wird, alle in den jeweiligen Haushalten lebenden Kinder berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob es sich um gemeinsame Kinder des Paares handelt oder nicht (Stichwort Patchworkfamilie). Eine Übersicht über die Grundgesamtheit, die für die Analyse der Gesamtquote der Nutzung der Erziehungszulage und für die Analyse nach der Kinderzahl zum Zeitpunkt der Geburt relevant ist, findet sich in der nachstehenden Tabelle (*siehe Tabelle 6*).

Tabelle 6: Verteilung der Kinder danach, ob der Elternteil eine Erziehungszulage erhält, nach der Art des Haushalts und nach der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinderzahl

	Kein Geschwister (1. Kind)	1 Geschwister (2. Kind)	2 oder mehr Geschwister (mindestens 3. Kind)	Zusammen
Haushalte, die keine EZ erhalten haben	27 303	19 040	9 419	55 762
Haushalte, die eine EZ erhalten haben	8 422	8 689	8 219	25 330
Zusammen	35 725	27 729	17 638	81 092

Quelle: IGSS, 2005 - Mai 2015, Berechnungen des LISER

⁴² Die Anträge, die vor dem 1. Juni 2015 bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen eingegangen sind, wurden von dieser berücksichtigt.

4.2 Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage

Wie zuvor erläutert, erfolgt die Analyse zur Nutzung der Erziehungszulage für die Ebene der Haushalte – im Gegensatz zu den vorstehenden Teilen zur Quote der Nutzung und zur Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub, in denen die Analyse für Einzelpersonen durchgeführt wurde (gesondert für die Mütter und die Väter). Die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage wird wie folgt berechnet:

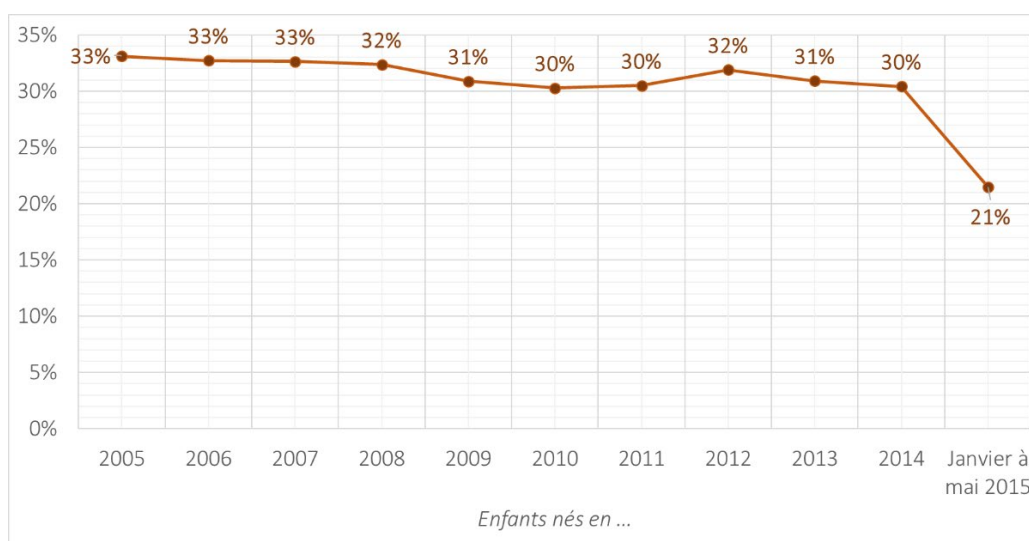
Nutzungsquote bei der Erziehungszulage für die 2005 geborenen Kinder

$$= \frac{\text{Zahl der Haushalte mit 2005 geborenen Kindern, die eine EZ bezogen haben}}{\text{Zahl der Haushalte mit 2005 geborenen Kindern}}$$

4.2.1 Jährliche Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage

Für die ersten analysierten Geburten, d. h. für die 2005 geborenen Kinder, liegt die Quote der Nutzung einer Erziehungszulage in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch einen der Elternteile des Haushalts bei rund 33 %. Das bedeutet, dass circa einer von drei Haushalten, in denen 2005 ein Kind geboren wurde, eine Erziehungszulage erhalten hat. Diese Quote bleibt im Laufe der betrachteten Geburtsjahre relativ stabil, auch wenn ein sehr leichter Rückgang im Verlauf der Geburtsjahrgänge zu verzeichnen ist.

Grafik 35: Von den Haushalten, in denen mindestens einer der Elternteile zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes in Luxemburg ansässig ist, der Anteil derjenigen Haushalte, die eine Erziehungszulage erhalten haben – nach dem Geburtsjahr des Kindes



... geborene Kinder

Januar bis Mai 2015

Quelle: IGSS, 2005-2015, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Haushalten mit einem 2014 geborenen Kind, in denen mindestens ein Elternteil in Luxemburg ansässig war, haben 30 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes eine Erziehungszulage erhalten.

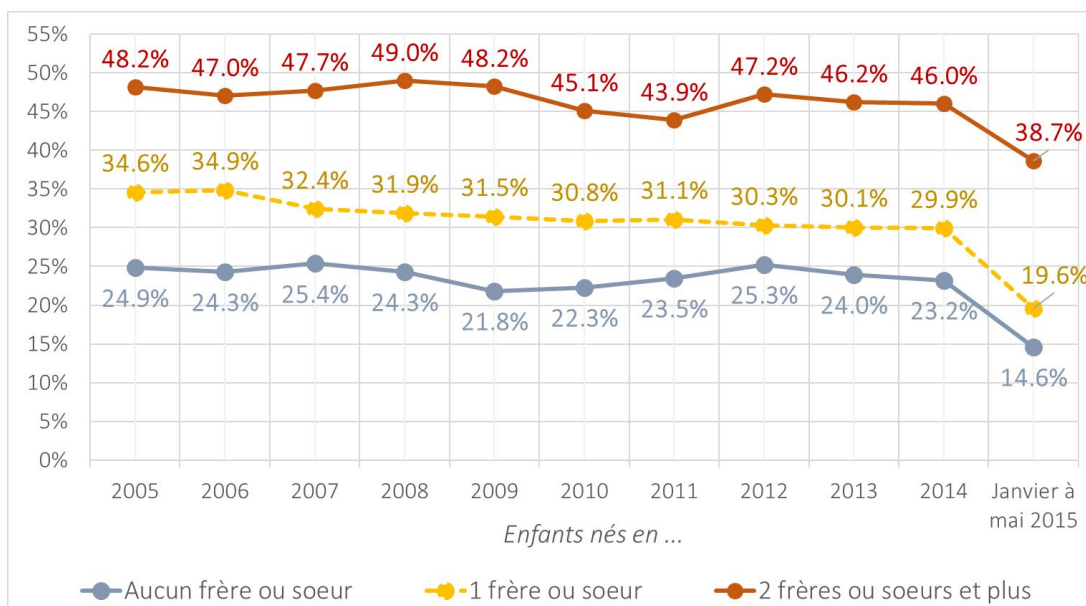
Der für die Geburten 2015 erkennbare Rückgang hängt damit zusammen, dass die Erziehungszulage in diesem Jahr abgeschafft wurde, sodass nur die ersten fünf Monate zu berücksichtigen sind, in denen die Erziehungszulage noch bewilligt wurde. Ab Juni 2015 konnten keine Anträge auf eine Erziehungszulage mehr eingereicht werden. Die Quote der Nutzung einer Erziehungszulage für nach diesem Datum geborene Kinder erreicht somit für die nach der Abschaffung dieser politischen Maßnahme geborenen Kinder automatisch den Wert Null.

4.2.2 Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage nach der Zahl der Kinder im Haushalt

In diesem Abschnitt wird die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage im Hinblick auf die Zahl der Kinder untersucht, die es im Haushalt zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes, für das der Haushalt die Erziehungszulage erhalten hat, bereits gab. Wir haben die Haushalte danach in

Gruppen zusammengefasst, ob es sich um ihr erstes Kind (was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt kein Geschwister hatte), ihr zweites Kind (was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt ein Geschwister hatte) oder mindestens um ihr drittes Kind (was bedeutet, dass das Kind bei seiner Geburt mindestens zwei Geschwister hatte) gehandelt hat.

Grafik 36: Von den Haushalten, in denen mindestens einer der Elternteile zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes in Luxemburg ansässig ist, der Anteil derjenigen Haushalte, die eine Erziehungszulage erhalten haben – nach dem Geburtsjahr des Kindes und der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder*



... geborene Kinder

Januar bis Mai 2015

Kein Geschwister	1 Geschwister	2 oder mehr Geschwister
------------------	---------------	-------------------------

Quelle: IGSS, 2005 – Mai 2015, Berechnungen des LISER

*Berücksichtigt werden hier alle Kinder des Haushalts, unabhängig davon, ob es sich um gemeinsame Kinder der beiden Elternteile handelt oder nicht.

Verständnishilfe: Von den Haushalten mit einem 2014 geborenen Kind, in denen mindestens ein Elternteil in Luxemburg ansässig war und für die es sich um das erste Kind handelte (was bedeutet, dass es bei seiner Geburt kein Geschwister im Haushalt gab), haben 23,2 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes eine Erziehungszulage erhalten. Wenn es sich um das zweite Kind handelte (was bedeutet, dass es bei seiner Geburt ein Geschwister im Haushalt gab), haben 29,9 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes eine Erziehungszulage erhalten, und in den Fällen, in denen es sich um mindestens das dritte Kind handelte (was bedeutet, dass es bereits mindestens zwei Geschwister im Haushalt gab), lag diese Quote bei 46 %.

In Grafik 36 fällt die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage je nach der Zusammensetzung des Haushalts deutlich unterschiedlich aus. So ist zu erkennen, dass sich die Kurve für die Entwicklung der Nutzungsquote im Laufe der Geburtsjahre für die Haushalte mit bereits zwei oder mehr Kindern deutlich von der Kurve für die Haushalte unterscheidet, für die es das erste oder das zweite Kind ist. Für die 2005 geborenen Kinder liegt die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage für die Haushalte, für die es das erste Kind war, bei 24,9 %, für die Haushalte, in denen es sich um das zweite Kind handelte, bei 34,6 % und bei den Haushalten, für die es sich mindestens um das dritte Kind handelte, bei 48,2 %. Folglich kam die

Erziehungszulage stärker den Haushalten mit drei oder mehr Kindern zugute. Diese Situation hat bis zum letzten Jahr Bestand, in dem diese Erziehungszulage beantragt werden konnte, da für die von Januar bis Mai 2015 geborenen Kinder 38,7 % der Haushalte, für die es mindestens das dritte Kind war, eine Erziehungszulage erhalten haben, gegenüber 19,6 % bei den Haushalten, für die es ihr zweites Kind war, und 14,6 % bei den Haushalten, für die es ihr erstes Kind war.

Die Differenz bei der Nutzung der Erziehungszulage zwischen den Familien, für die es das erste Kind und für die es das zweite Kind war, verringert sich im Laufe der betrachteten Geburtsjahre, und ab den 2012 geborenen Kinder ist dann eine ähnliche Entwicklung zu verzeichnen.

Schließlich ist festzuhalten, dass sich die Tendenz bei der Erziehungszulage umgekehrt wie bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub darstellt. Die letztgenannte familienpolitische Maßnahme wurde stärker von den Eltern mit wenigen Kindern genutzt (*siehe Teil 3.2.3.a*). Der grundsätzliche Unterschied zwischen diesen beiden politischen Maßnahmen zeigt sich somit auch an den gegensätzlichen Profilen jener, die sie nutzen.

4.2.3 Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage nach dem monatlichen Erwerbseinkommen des Haushalts

In diesem Abschnitt betrachten wir verschiedene Gruppen von Haushalten (Haushalte von Alleinerziehenden und Paarhaushalte) im Hinblick auf das gesamte monatliche Erwerbseinkommen der jeweiligen Haushalte.

Wichtig anzumerken ist, dass sich die hier untersuchte Grundgesamtheit der Haushalte von der in den vorangegangenen Abschnitten analysierten Grundgesamtheit unterscheidet. Aufgrund dessen, dass nicht für alle Kategorien von Erwerbstätigen sämtliche Daten zu den Einkommen verfügbar waren, mussten einige Auswahlen getroffen werden. Nicht berücksichtigt wurden zum Beispiel die Haushalte, in denen in den 12 Monaten vor der Geburt mindestens ein Elternteil einen Monat lang als Selbstständiger gearbeitet hat, da keine Daten zum Erwerbseinkommen der Selbstständigen zur Verfügung stehen. Ferner wurden nur die Haushalte ausgewählt, in denen zum Zeitpunkt der Geburt mindestens ein Elternteil in Luxemburg gearbeitet hat. Dementsprechend sieht die für diese Analysen relevante Grundgesamtheit wie folgt aus (*siehe Tabelle 7*):

Tabelle 7: Verteilung der Kinder danach, ob eine Erziehungszulage bezogen wird oder nicht, und nach der Art des Haushalts

	Haushalte von Alleinerziehenden	Paarhaushalte	Zusammen
Haushalte, die keine EZ erhalten haben	527	28 892	29 419
Haushalte, die eine EZ erhalten haben	156	19 850	20 006
Zusammen	683	48 742	49 425

Quelle: IGSS, 2005 – Mai 2015, Berechnungen des LISER

Für die Festlegung der Einkommensgruppen wird das durchschnittliche monatliche Erwerbseinkommen der beiden Elternteile (bzw. des einzigen Elternteils bei Haushalten von Alleinerziehenden) in den 12 Monaten vor der Geburt des Kindes bei ihrem Hauptarbeitgeber ermittelt. Anhand einer Einteilung, die sich vom niedrigsten sozialen Mindestlohn (Salaire Social Minimum – SSM) bis zum höchsten SSM erstreckt, legen wir dann vier Kategorien von Erwerbseinkommen fest (*siehe Anhang 6* für die Höhe in den einzelnen Jahren):

- Gruppe 1 umfasst die Haushalte, deren Erwerbseinkommen weniger als das 1-fache des SSM beträgt.
- Gruppe 2 umfasst die Haushalte, die mindestens das 1-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen.
- Gruppe 3 umfasst die Haushalte, die mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdienen.
- Gruppe 4 umfasst die Haushalte, die mehr als das 3-fache des SSM verdienen.

Diese Aufteilung ermöglicht es uns zu analysieren, ob sich die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage je nach der Einkommensgruppe, zu der die Haushalte gehören, unterschiedlich entwickelt.

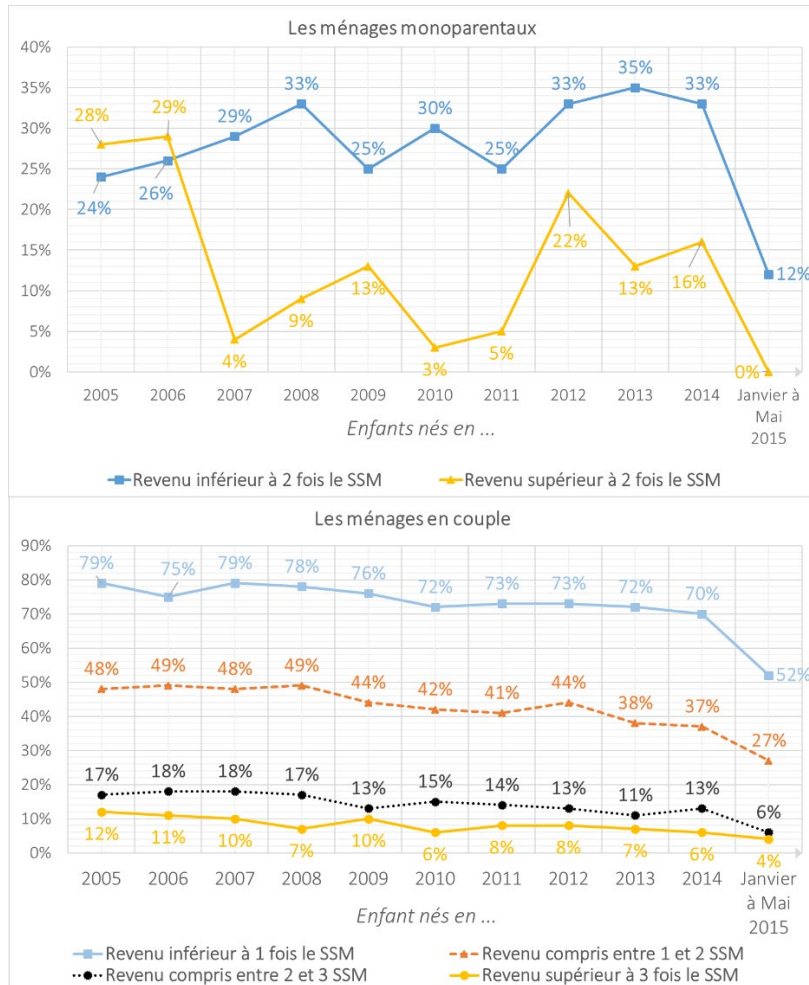
Da die Zahl der Haushalte von Alleinerziehenden im betrachteten Zeitraum relativ gering ist, war es nicht möglich, die Bezieher der Erziehungszulage nach den vier vorstehend genannten Einkommensgruppen aufzuschlüsseln.

Daher wurden zwei Gruppen neu festgelegt:

- Gruppe 1 umfasst die Haushalte, deren Erwerbseinkommen höchstens das 2-fache des SSM beträgt.
- Gruppe 2 umfasst die Haushalte, deren Erwerbseinkommen mehr als das 2-fache des SSM beträgt.

Anhand von Grafik 37 stellen wir fest, dass die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage bei den finanziell am schlechtesten gestellten Haushalten von Alleinerziehenden (weniger als das 2-fache des SSM) am höchsten liegt, auch wenn die Quoten für die ersten Geburtsjahrgänge (2005 und 2006) noch relativ nahe beieinander lagen. Dieselbe Tendenz lässt sich bei den Paarhaushalten beobachten: Je höher das Erwerbseinkommen des Haushalts ist, desto geringer fällt der Anteil der Haushalte aus, die eine Erziehungszulage erhalten. Unabhängig von der Zusammensetzung des Haushalts wurde die Erziehungszulage folglich häufiger an die finanziell schlechter gestellten Haushalte ausgezahlt.

***Grafik 37:** Von den zum Zeitpunkt der Geburt in Luxemburg ansässigen Haushalten, in denen zum Zeitpunkt der Geburt mindestens ein Elternteil in Luxemburg gearbeitet hat, der Anteil derjenigen Haushalte, die eine Erziehungszulage erhalten haben – nach der Art des Haushalts, dem Geburtsjahr des Kindes und der Einkommensgruppe des Haushalts (2 Gruppen von Haushalten mit Alleinerziehenden und 4 Gruppen von Paarhaushalten)*



Haushalte von Alleinerziehenden	
... geborene Kinder	Januar bis Mai 2015
Erwerbseinkommen: weniger als das 2-fache des SSM	Erwerbseinkommen: mehr als das 2-fache des SSM
Paarhaushalte	
... geborene Kinder	Januar bis Mai 2015
Erwerbseinkommen: weniger als das 1-fache des SSM	Erwerbseinkommen: mindestens das 1-fache und weniger als das 2-fache des SSM
Erwerbseinkommen: mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	Erwerbseinkommen: mehr als das 3-fache des SSM

Quelle: IGSS, 2005-2015, Berechnungen des LISER

Anmerkung: 2015 beispielsweise betrug der auf ein Vollzeitäquivalent hochgerechnete monatliche Mindestlohn (SSM) für unqualifizierte Arbeitskräfte 1923 € → Gruppe 1: <1923 €, Gruppe 2: [1923 €-3845,9 €, Gruppe 3: [3845,9 €-5768,9 €, Gruppe 4: >5768,9 €.

Verständnishilfe: Für die 2014 geborenen Kinder haben 33 % der Haushalte von Alleinerziehenden (die zum Zeitpunkt der Geburt in Luxemburg ansässig waren und gearbeitet haben), die in den 12 Monaten vor der Geburt des Kindes im Durchschnitt monatlich weniger als das 2-fache des SSM verdienen, eine Erziehungszulage erhalten, gegenüber 16 % bei den Haushalten von Alleinerziehenden, die mehr als das 2-fache des SSM verdienen. Gleichzeitig haben für die 2014 geborenen Kinder von den Paarhaushalten, in denen mindestens ein Elternteil in Luxemburg arbeitet, 70 % der finanziell am schlechtesten gestellten Haushalte (weniger als das 2-fache des SSM) eine Erziehungszulage erhalten, gegenüber 6 % bei den finanziell am besten gestellten Haushalten.

Hier kann eine Parallele zu den Ergebnissen bei der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach dem Erwerbseinkommen gezogen werden (Teil 3.2.3.b). Bei Betrachtung

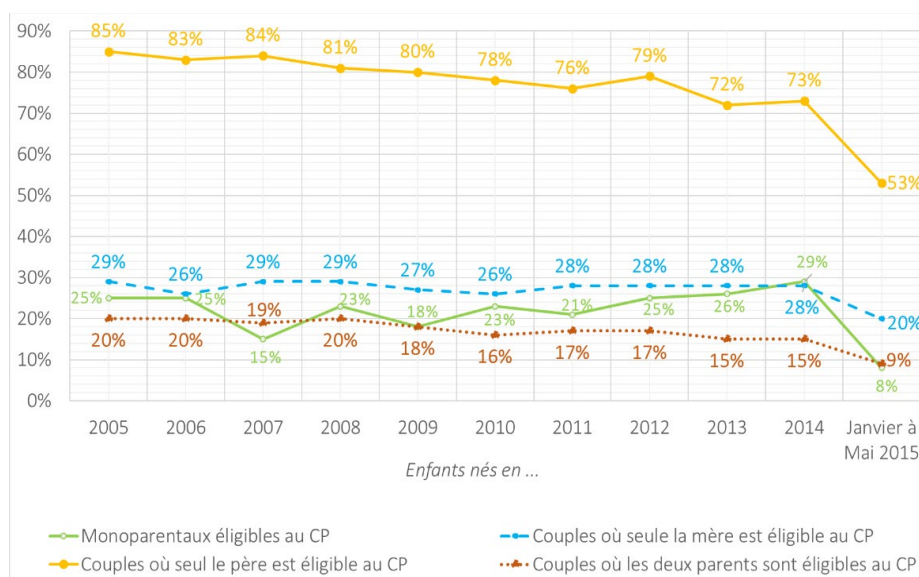
der Einzelpersonen war zu erkennen, dass die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den finanziell am schlechtesten gestellten Müttern am niedrigsten lag. Allerdings kam es hier nach der Abschaffung der Erziehungszulage zu einem starken Anstieg. Somit hat es den Anschein, als würden sich die finanziell am schlechtesten gestellten Frauen bei einem gleichzeitigen Bestehen der beiden politischen Maßnahmen eher für die Erziehungszulage als für den Elternurlaub entscheiden (was umso mehr auch für die Haushalte gilt). Ab dem Zeitpunkt, an dem die Erziehungszulage abgeschafft wurde, haben sie sich häufiger für den Elternurlaub entschieden.

4.3 Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage im Hinblick auf die Anspruchsberechtigung für Elternurlaub

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Analyse der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage im Hinblick auf die Anspruchsberechtigung für Elternurlaub untersucht. Genauer gesagt geht es darum, unter all den Haushalten, in denen mindestens ein Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat, jene in den Blick zu nehmen, die eine Erziehungszulage erhalten haben. Um eventuelle Ungleichheiten zwischen den Haushalten zu erkennen, wurden vier Arten von Haushalten festgelegt:

- Haushalte von Alleinerziehenden, die Anspruch auf Elternurlaub haben
- Paarhaushalte, in denen nur die Mutter Anspruch auf Elternurlaub hat
- Paarhaushalte, in denen nur der Vater Anspruch auf Elternurlaub hat
- Paarhaushalte, in denen beide Elternteile Anspruch auf Elternurlaub haben

Grafik 38: Anteil der Eltern, die Anspruch auf Elternurlaub haben und eine Erziehungszulage erhalten haben – nach dem Geburtsjahr des Kindes und der Art des Haushalts, der Anspruch auf Elternurlaub hat



... geborene Kinder	Januar bis Mai 2015
---------------------	---------------------

Alleinerziehende mit Anspruch auf EU	Paare, bei denen nur die Mutter Anspruch auf EU hat
Paare, bei denen nur der Vater Anspruch auf EU hat	Paare, bei denen beide Elternteile Anspruch auf EU haben

Quelle: IGSS, 2005-2015, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Haushalten von Alleinerziehenden mit einem 2014 geborenen Kind und einem Anspruch auf Elternurlaub haben 29 % eine Erziehungszulage erhalten. Bei den Paarhaushalten, in denen nur die Mutter Anspruch auf Elternurlaub hat, sind es 28 %, bei den Haushalten, in denen nur der Vater Anspruch auf Elternurlaub hat, 73 % und in den Haushalten, in denen beide Elternteile Anspruch auf Elternurlaub haben, 15 %.

Grafik 38 zeigt, dass die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage bei Betrachtung aller Geburtsjahrgänge für die Paarhaushalte, in denen nur der Vater Anspruch auf Elternurlaub hat, deutlich höher als bei den anderen Haushalten ausfällt. Für die 2005 geborenen Kinder haben 85 % der besagten Paarhaushalte eine Erziehungszulage erhalten. Für die 2014 geborenen Kinder liegt dieser Wert noch immer bei 73 %, auch wenn sich die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage im Laufe der Geburtsjahrgänge verringert hat. Verglichen mit den anderen Arten von Haushalten sind diese Quoten sehr hoch. So liegt die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage für die Paarhaushalte, in denen nur die Mutter Anspruch auf Elternurlaub hat, in allen untersuchten Geburtsjahren relativ gleichbleibend bei rund 28 %. Und bei den Paarhaushalten, in denen beide Elternteile Anspruch auf Elternurlaub haben, liegt die Quote derjenigen, die eine Erziehungszulage erhalten haben, für die untersuchten Geburtsjahrgänge zwischen 15 und 20 %. Bei der Einführung der Erziehungszulage musste sich der betroffene Elternteil, um diese Leistung zu erhalten, vollständig um die Erziehung seines Kindes kümmern, indem er auf seine Berufstätigkeit verzichtete. Wenn beide Elternteile gearbeitet haben, musste einer von ihnen seine Arbeit aufgeben, was im Allgemeinen die Mutter war. Nach schrittweisen Änderungen im Laufe der Zeit, mit denen die Erziehungszulage an das Einkommen und die Zahl der Kinder gekoppelt wurde, konnte die Erziehungszulage dann von Paaren bezogen werden, bei denen die beiden Elternteile gearbeitet haben. Teilweise lassen sich diese höheren Quoten bei den Paarhaushalten, in denen nur der Vater Anspruch auf Elternurlaub hat, damit erklären, dass es sich wahrscheinlich um Paare handelt, bei denen nur der Vater arbeitet, oder um Paare, bei denen die Mutter, die gearbeitet hat und ein niedriges Einkommen hatte, entweder aufgehört hat zu arbeiten, um sich um ihr Kind zu kümmern, oder es sich nicht leisten konnte, nicht mehr zu arbeiten, sondern auf eine finanzielle Unterstützung angewiesen war. Demgegenüber ist bei den Paaren, bei denen nur die Mutter Anspruch auf Elternurlaub hat, die Wahrscheinlichkeit höher, dass auch ihr Partner arbeitet, sodass die Wahrscheinlichkeit, dass diese Paare eine Erziehungszulage beziehen können, geringer ist.

Schließlich ist zu erkennen, dass sich die Höhe der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage bei den Alleinerziehenden, die Anspruch auf Elternurlaub hatten, zwischen der für die Paare, bei denen beide Elternteile Anspruch auf Elternurlaub hatten, und der für die Paare, bei denen nur die Mutter Anspruch auf Elternurlaub hatte, bewegte: Zwischen den Geburtsjahrgängen 2005 und 2014 stieg diese Quote von 25 auf 29 %.

∞ Die wichtigsten Erkenntnisse ∞

- **Die Nutzung der Erziehungszulage betraf circa ein Drittel der Haushalte in jedem Geburtsjahrgang zwischen 2005 und 2014.**
- **Für alle beobachteten Geburtsjahrgänge gilt, dass der Anteil der Haushalte, die eine Erziehungszulage beziehen, umso höher ausfällt, je mehr Kinder die Haushalte zum Zeitpunkt der Geburt haben.** Für die Haushalte, die zum Zeitpunkt der Geburt (Geburtsjahr 2014) mindestens zwei Kinder hatten, liegt die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage über dem Durchschnitt: bei 46 % (gegenüber dem Durchschnitt von 30 % für alle Haushalte). Für die Haushalte, die zum Zeitpunkt der Geburt (Geburtsjahr 2014) keine Kinder hatten, liegt die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage hingegen unter dem Durchschnitt: bei 23,2 %. Für die Haushalte, die zum Zeitpunkt der Geburt (Geburtsjahr 2014) ein Kind hatten, liegt die Gesamtnutzungsquote auf dem Niveau des Durchschnitts: bei 29,9 %.
- **Sowohl bei den Haushalten von Alleinerziehenden als auch bei den Paarhaushalten verhält es sich für alle beobachteten Geburtsjahrgänge so, dass die Haushalte umso weniger die Erziehungszulage nutzen, je besser sie finanziell gestellt sind.** Für die 2014 geborenen Kinder hat ein Drittel der Haushalte von Alleinerziehenden, die weniger als das 2-fache des SSM verdienen, eine Erziehungszulage bezogen, gegenüber 16 % der Haushalte von Alleinerziehenden, die mehr als das 2-fache des SSM verdienen. Von den Paarhaushalten haben 70 % derjenigen, die weniger als das 1-fache des SSM verdienen, die Erziehungszulage genutzt, gegenüber 37 % bei den Paarhaushalten, die mindestens das 1-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen, 13 % bei jenen, die mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdienen, und 6 % bei jenen, die mehr als das 3-fache des SSM verdienen.
- **Bei den Haushalten, die Anspruch auf Elternurlaub haben, liegt die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage für diejenigen Paare, bei denen nur der Vater anspruchsberechtigt ist, dreimal so hoch wie bei den Paaren, bei denen nur die Mutter anspruchsberechtigt ist, und mehr als viermal so hoch wie bei den Paaren, bei denen beide Elternteile anspruchsberechtigt sind.**

FAZIT

Nach der letzten Reform des Elternurlaubs, die im Dezember 2016 umgesetzt wurde, und der Änderung einiger Kriterien (Anspruchsberechtigung, Form des Elternurlaubs, Ersatzeinkommen etc.) bestand das Ziel des ersten Moduls dieses Projekts darin:

- anhand von zwei Indikatoren zu analysieren, wie sich der Umfang, in dem Elternurlaub von den Elternteilen genommen wird, im Laufe der Zeit entwickelt hat (zwischen den Geburten im Januar 2003 und im Februar 2017). Der erste Indikator ist die Quote der Nutzung von Elternurlaub: Diese Nutzungsquote gibt jeweils für ein Jahr den Anteil der Mütter bzw. der Väter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes Elternurlaub genommen haben, an allen Müttern bzw. Vätern an, die Kinder bekommen haben. Beim zweiten Indikator wird die Anspruchsberechtigung der Elternteile auf Elternurlaub berücksichtigt und jeweils für ein bestimmtes Jahr das Verhältnis zwischen der Zahl der Mütter bzw. Väter, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Elternurlaub genommen haben, und der Zahl der anspruchsberechtigten Mütter bzw. Väter berechnet, die ein Kind bekommen haben. Um die vorstehend genannten Analysen zu vervollständigen, wurde für den Zeitraum zwischen den Geburten im Januar 2005 und den Geburten im Mai 2015 auch die Entwicklung des Anteils der Haushalte, die eine Erziehungszulage bezogen haben, an allen Haushalten untersucht, in denen in einem bestimmten Jahr ein Kind geboren wurde, was bedeutet, dass die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage berechnet wurde;
- diese allgemeinen Quoten anhand bestimmter Merkmale der Elternteile (Geschwisterkinder, Erwerbseinkommen, Beschäftigungsstatus) und falls möglich anhand bestimmter Merkmale der Arbeitgeber der Elternteile (der Elternteile, die im privaten Sektor arbeiten) zu analysieren.

Um das Verhalten der Elternteile vor und nach der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 vergleichen zu können, beziehen sich die Ergebnisse unserer Analysen auf das Verhalten der Elternteile **in den ersten 12 Monaten nach der Geburt**, auch wenn die Elternteile die Möglichkeit haben, den Elternurlaub in den ersten fünf (vor der Reform) bzw. sechs (nach der Reform) Lebensjahren des Kindes zu nehmen.

Allgemeine Entwicklung der Quote der Nutzung und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub

In dem Bewusstsein, dass auch andere Umstände als die vorstehend genannten politischen Maßnahmen Einfluss auf das Verhalten der Eltern im Zusammenhang mit dem Elternurlaub gehabt haben könnten, ist festzuhalten, dass im Zeitverlauf die Mütter häufiger als die Väter Elternurlaub genutzt und in Anspruch genommen haben und dass der erste deutliche Anstieg der Nutzungsquote und der Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage zu verzeichnen war. Der zweite beachtliche Anstieg erfolgte zwischen den Geburten im Jahr 2015 und im Februar 2017, d. h. nach der Reform des Elternurlaubs. So stieg die Quote der Inanspruchnahme bei den Müttern zwischen den Geburten in den Jahren

2014 und 2015 von 70,3 auf 78,6 % und für die Geburten Anfang 2017 schließlich auf 87,4 %. Bei den Vätern kam es nach der Reform des Elternurlaubs zu einer besonders deutlich erkennbaren Veränderung ihres Verhaltens: Zwischen den Geburten im Jahr 2015 und Anfang 2017 stieg die Quote von 8 auf 17 %.

Was die Mütter betrifft, so ist im Übrigen festzustellen, dass sie häufiger den ersten Elternurlaub und den Vollzeitelternurlaub nehmen, wobei hier die Quote der Nutzung und die Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs genau wie die Gesamtquoten gestiegen sind. Dementsprechend hat sich der Umfang der Inanspruchnahme des zweiten Elternurlaubs und des Teilzeitelternurlaubs durch die Mütter im Laufe der Geburtsjahrgänge nur sehr geringfügig weiterentwickelt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Mütter nach der Einführung der neuen Formen von Elternurlaub die jeweils kürzeste Dauer in sehr marginalem Umfang wählen. Die Väter nehmen den zweiten Elternurlaub häufiger in Anspruch, sodass die Quote hier nach der Reform des Elternurlaubs in gleichem Maße steigt wie die Gesamtquote. Was die Form des Elternurlaubs betrifft, so nehmen die Väter genauso häufig Vollzeitelternurlaub wie Teilzeitelternurlaub. Allerdings haben sie sich nach der Reform des Elternurlaubs häufiger für den Vollzeitelternurlaub entschieden.

Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen der Elternteile

Bei Betrachtung der Zahl der Kinder, die bei der Geburt bereits vorhanden waren, ist zu erkennen, dass die Mütter (bzw. die Väter) umso seltener Elternurlaub in Anspruch genommen haben, je mehr Kinder sie hatten. Allerdings ist die Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs bei den Müttern, für die es mindestens ihr drittes Kind war, am stärksten gestiegen und hat beinahe die Quoten der Inanspruchnahme durch die Mütter erreicht, für die es ihr erstes bzw. ihr zweites Kind war. Bei den Vätern verhält es sich so, dass nach der Reform zwar bei jeder der Quoten der Inanspruchnahme ein Anstieg zu verzeichnen ist, es jedoch noch immer die Väter sind, für die es das erste Kind ist, die am häufigsten Elternurlaub in Anspruch nehmen, weit vor den anderen Vätern.

Bei einem Vergleich der Quoten der Inanspruchnahme im Hinblick auf die Erwerbseinkommen der Mütter und hier insbesondere jener, die in Luxemburg ansässig sind, ist zu erkennen, dass die finanziell am schlechtesten gestellten Mütter (weniger als 1,25-fache des SSM) bis zur Abschaffung der Erziehungszulage am seltensten Elternurlaub in Anspruch genommen haben. Danach begann die Quote der Inanspruchnahme bei ihnen zu steigen, und nach dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs erreichte die Quote für diese Gruppe von Müttern dasselbe Niveau bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub wie bei den anderen Müttern. Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern ist die umgekehrte Tendenz wie bei den Müttern zu beobachten: So sind bei den Vätern mit den höchsten Erwerbseinkommen die niedrigsten Quoten der Inanspruchnahme zu verzeichnen, und zwar trotz einer häufigeren Inanspruchnahme nach der Reform des Elternurlaubs.

Bei den in Luxemburg ansässigen Müttern nehmen die Selbstständigen unabhängig vom Geburtsjahrgang am seltensten Elternurlaub in Anspruch, auch nach der Abschaffung der Erziehungszulage und dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs. Da die Quote der Inanspruchnahme bei den Beamtinnen bereits sehr hoch lag, war der größte Anstieg nach der Abschaffung der Erziehungszulage und dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs bei den abhängig beschäftigten Müttern im privaten Sektor zu verzeichnen. Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern nehmen in allen betrachteten Geburtsjahrgängen die Selbstständigen und die Beamten am häufigsten Elternurlaub in Anspruch.

Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach den Merkmalen der Arbeitgeber

Die Analyse der Entwicklung bei der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Hinblick auf die Merkmale der Arbeitgeber wurde aufgrund der Verfügbarkeit der Daten nur für die Eltern durchgeführt, die im privaten Sektor arbeiten.

Bei einer Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweigen ist festzustellen, dass bei den in Luxemburg ansässigen Müttern die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub ab den Geburten im Jahr 2015 in allen Wirtschaftszweigen gestiegen sind. Die niedrigste Quote ist für die Mütter im Baugewerbe zu verzeichnen. Im Hinblick auf die verschiedenen Größen von Unternehmen ist zu erkennen, dass die in Luxemburg ansässigen Mütter, die in kleinen Unternehmen arbeiten, unabhängig vom Geburtsjahrgang stets seltener Elternurlaub in Anspruch nehmen als die anderen Mütter. Allerdings sind die Quoten der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage und dem Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs in allen Größenklassen von Unternehmen gestiegen. Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern fällt die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den Wirtschaftszweigen mit dem höchsten Frauenanteil, d. h. in den Sektoren Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen oder auch im Handel, höher aus als in den anderen Sektoren. Ferner ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern für die Geburtsjahrgänge zwischen 2015 und 2016 (also für die nach der Reform geborenen Kinder) für alle Größenklassen von Unternehmen ein sprunghafter Anstieg der Quote der Inanspruchnahme zu verzeichnen.

Im ersten Geburtsjahrzehnt (2005-2014) ist die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die (in Luxemburg ansässigen) Mütter, die in Unternehmen arbeiten, bei denen die Angestellten in der Belegschaft in der Minderheit sind, immer niedriger als bei den Müttern, die in Unternehmen arbeiten, in denen mehrheitlich Angestellte beschäftigt sind. Erst ab der Abschaffung der Erziehungszulage und der Reform des Elternurlaubs haben sich die Quoten der Inanspruchnahme der beiden Gruppen von Müttern auf dem gleichen Niveau angenähert. Bei den Grenzgängerinnen sind im Gegensatz zu den in Luxemburg ansässigen Müttern für alle betrachteten Geburtsjahre nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Müttern zu verzeichnen. Unabhängig vom Wohnsitzland fallen die Niveaus und die Entwicklungen der Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und nach dessen Reform bei einer Differenzierung zwischen den Gruppen Arbeiter und Angestellte, d. h.

unabhängig davon, ob in dem Unternehmen, für das die Väter arbeiten, mehrheitlich Angestellte beschäftigt sind oder nicht, ähnlich aus.

Entwicklung der Nutzungsquote bei der Erziehungszulage

Die Quote der Haushalte, die die Erziehungszulage genutzt haben, ist im gesamten betrachteten Zeitraum relativ stabil geblieben: Circa jeder dritte Haushalt, in dem zwischen 2005 und 2014 ein Kind geboren wurde, konnte eine Erziehungszulage beziehen. Im Gegensatz zu den Beobachtungen bei der Inanspruchnahme des Elternurlaubs verhält es sich hier so, dass der Anteil der Haushalte, die die Erziehungszulage bezogen haben, unabhängig vom betrachteten Geburtsjahrgang umso höher ausgefallen ist, je mehr Kinder die Haushalte zum Zeitpunkt der Geburt hatten. Bei Betrachtung der Erwerbseinkommen der Haushalte ist zu erkennen, dass sowohl die Haushalte von Alleinerziehenden als auch die Paarhaushalte umso seltener eine Erziehungszulage beziehen, je besser sie finanziell gestellt sind. Schließlich ist bezüglich der Haushalte, die Anspruch auf Elternurlaub haben, festzuhalten, dass die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage für diejenigen Paare, bei denen nur der Vater anspruchsberechtigt ist, dreimal so hoch liegt wie bei den Paaren, bei denen nur die Mutter anspruchsberechtigt ist, und mehr als viermal so hoch wie bei den Paaren, bei denen beide Elternteile anspruchsberechtigt sind.

QUELLENANGABEN

Anxo, Delander, Mansson (2006). Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux par les pères : une analyse comparative entre la France et la Suède, *Recherches et prévisions*, 06/2006, S. 19-33 ([Link](#))

Anxo et al. (2007). *Parental leave in European companies. Establishment survey on working time 2004-2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Boyer et Renouard (2003). Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation, in l'essentiel – Publication électronique de la Caisse nationale des allocations familiales n°17, Direction des Statistiques, des Etudes et de la Recherche, September 2003 ([Link](#))

KPMG, 2002, *Etude d'évaluation de l'impact du Congé parental au Grand-Duché de Luxembourg* – Vorstellung der Ergebnisse, 28. November 2002 ([Link](#))

Naz (2010). Usage of Parental Leave by Fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5–6), 313-325 (<https://doi.org/10.1108/01443331011054262>)

Ruhm (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285-317

Valentova und Bia (2013). *Le congé parental chez les parents d'enfant unique. Analyse du recours au congé parental par les mères et les pères d'enfant unique, et de son impact sur l'engagement des mères sur le marché du travail*. Bericht im Auftrag des Ministeriums für Familie und Integration. Liser, Luxemburg. 74 Seiten

ANHÄNGE

Anhang 1: Die Anspruchsvoraussetzungen für den Elternurlaub in den Jahren 1999, 2006 und 2016

1999	2006	2016
Elève l'enfant dans son foyer avant et pendant le CP	Même condition qu'en 1999	Elève l'enfant dans son foyer pendant le CP
Enfant de moins de <u>5 ans</u>	Même condition qu'en 1999	Enfant de moins de 6 ans (12 ans pour adoption)
Reçoit des allocations familiales pour l'enfant	Même condition qu'en 1999	Suppression de cette condition
Domicilié et réside de façon continue au Luxembourg + UE	Même condition qu'en 1999	Suppression de cette condition
Travail au moment de la naissance et 12 mois avant le début du CP auprès d'une même entreprise	Travail au moment de la naissance + 12 mois peuvent être comptés sur plusieurs contrats qui se suivent (changement d'employeur)	Même condition qu'en 2006
Lieu de travail au Luxembourg : L'employeur doit être établi au Luxembourg	Même condition qu'en 1999	Suppression de cette condition
0 jours d'interruption entre deux contrats	7 jours d'interruption entre deux contrats	Maximum 7 jours d'interruption entre deux contrats
Etre détenteur d'un contrat de travail pendant toute la durée du congé parental	Même condition qu'en 1999	Même condition qu'en 1999
Nombre d'heures au moins la moitié des heures normales de travail dans l'entreprise (en général 20 heures)	Même condition qu'en 1999	Un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine
Ne pas être en période d'essai	Même condition qu'en 1999	Même condition qu'en 1999

1999	2006	2016
Elternteil betreut das Kind vor und während des EU in seinem Haushalt	Gleiche Bedingung wie 1999	Elternteil betreut das Kind während des EU in seinem Haushalt
Kind unter 5 Jahre	Gleiche Bedingung wie 1999	Kind unter 6 Jahre (12 Jahre bei einer Adoption)
Elternteil erhält Familienzulagen für das Kind	Gleiche Bedingung wie 1999	Wegfall dieser Bedingung
Elternteil mit ständigem Wohnsitz und gewöhnlichem Aufenthalt in Luxemburg + EU	Gleiche Bedingung wie 1999	Wegfall dieser Bedingung
Arbeit zum Zeitpunkt der Geburt und 12 Monate vor Beginn des EU beim selben Unternehmen	Die Arbeit zum Zeitpunkt der Geburt + 12 Monate vor dem Beginn des Elternurlaubs kann auf mehrere aufeinanderfolgende Verträge aufgeteilt sein (Wechsel des Arbeitgebers)	Gleiche Bedingung wie 2006
Arbeitsplatz in Luxemburg: Der Arbeitgeber muss in Luxemburg ansässig sein.	Gleiche Bedingung wie 1999	Wegfall dieser Bedingung

0 Tage Unterbrechung zwischen zwei Verträgen	7 Tage Unterbrechung zwischen zwei Verträgen	Maximal 7 Tage Unterbrechung zwischen zwei Verträgen
Elternteil hat während der gesamten Dauer des Elternurlaubs einen Arbeitsvertrag	Gleiche Bedingung wie 1999	Gleiche Bedingung wie 1999
Stundenzahl entspricht mindestens der Hälfte der im Unternehmen üblichen Arbeitszeit (im Allgemeinen 20 Stunden)	Gleiche Bedingung wie 1999	Ein oder mehrere Arbeitsverträge mit insgesamt mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche
Elternteil ist nicht in der Probezeit	Gleiche Bedingung wie 1999	Gleiche Bedingung wie 1999

Anhang 2: Höhe des sozialen Mindestlohns (für unqualifizierte Arbeitskräfte) als Stundenlohn von 2005 bis 2017 (und Angabe der jeweiligen Höhe für die Einkommensgruppen, die in der Untersuchung zur Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub betrachtet wurden)

	date	SSM horaire non qualifié	Classe 1 : Inférieur à 1,25 fois le SSM	Classe 2 : entre 1,25 fois le SSM et 2 fois le SSM	Classe 3 : entre 2 fois le SSM et 3 fois le SSM	Classe 4 : supérieur à 3 fois le SSM
2005	1er janvier	8.4784 €	<10.5980 €	[10.5980 € - 16.9568€]	[16.9568€ - 25.4352€]	>=25.4352€
	1er octobre	8.6903 €	<10.8629 €	[10.8629 € - 17.3806€]	[17.3806€ - 26.0709€]	>=26.0709€
2006	1er décembre	8.9075 €	<11.1344 €	[11.1344 € - 17.8150€]	[17.8150€ - 26.7225€]	>=26.7225€
2007	1er janvier	9.0768 €	<11.3460 €	[11.3460 € - 18.1536€]	[18.1536€ - 27.2304€]	>=27.2304€
2008	1er mars	9.3036 €	<11.6295 €	[11.6295 € - 18.6072€]	[18.6072€ - 27.9108€]	>=27.9108€
2009	1er janvier	9.4898 €	<11.8623 €	[11.8623 € - 18.9796€]	[18.9796€ - 28.4694€]	>=28.4694€
	1er mars	9.7269 €	<12.1586 €	[12.1586 € - 19.4538€]	[19.4538€ - 29.1807€]	>=29.1807€
2010	1er juillet	9.9700 €	<12.4625 €	[12.4625 € - 19.9400€]	[19.9400€ - 29.9100€]	>=29.9100€
2011	1er janvier	10.1593 €	<12.6991 €	[12.6991 € - 20.3186€]	[20.3186€ - 30.4779€]	>=30.4779€
	1er octobre	10.4132 €	<13.0165 €	[13.0165 € - 20.8264€]	[20.8264€ - 31.2396€]	>=31.2396€
2012	1er octobre	10.6735 €	<13.3419 €	[13.3419 € - 21.3470€]	[21.3470€ - 32.0205€]	>=32.0205€
2013	1er janvier	10.8335 €	<13.5419 €	[13.5419 € - 21.6670€]	[21.6670€ - 32.5005€]	>=32.5005€
	1er octobre	11.1042 €	<13.8803 €	[13.8803 € - 22.2084€]	[22.2084€ - 33.3126€]	>=33.3126€
2015	1er janvier	11.1154 €	<13.8943 €	[13.8943 € - 22.2308€]	[22.2308€ - 33.3462€]	>=33.3462€
2017	1er janvier	11.5525 €	<14.4406 €	[14.4406 € - 23.1050€]	[23.1050€ - 34.6575€]	>=34.6575€

Datum	SSM für unqualifizierte Arbeitskräfte als Stundenlohn	Gruppe 1: weniger als das 1,25-fache des SSM	Gruppe 2: mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM	Gruppe 3: mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	Gruppe 4: mehr als das 3-fache des SSM
1. Januar					
1. Oktober					
1. Dezember					
1. Januar					
1. März					
1. Januar					
1. März					
1. Juli					
1. Januar					
1. Oktober					
1. Oktober					

1. Januar					
1. Oktober					
1. Januar					
1. Januar					

Quelle: <https://www.ccss.lu/cotisations/parametres-sociaux/>

Anhang 3: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Mütter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, dem Wirtschaftszweig des Arbeitgebers und dem Wohnsitzland der Mutter

	Résidentes belges								
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement, santé humaine	Services collectifs
2005	77%	40%	75%	66%	82%	80%	74%	82%	75%
2006	67%	67%	78%	74%	75%	79%	72%	85%	71%
2007	76%	45%	76%	70%	67%	79%	82%	86%	54%
2008	65%	58%	77%	79%	53%	80%	75%	80%	93%
2009	69%	76%	75%	81%	69%	87%	81%	93%	83%
2010	80%	63%	73%	79%	86%	84%	80%	74%	56%
2011	75%	58%	71%	70%	77%	85%	78%	87%	68%
2012	65%	67%	77%	65%	59%	81%	69%	84%	93%
2013	71%	77%	78%	67%	84%	89%	76%	91%	77%
2014	93%	60%	81%	75%	80%	83%	68%	83%	88%
2015	68%	61%	91%	73%	100%	90%	87%	92%	89%
2016	83%	83%	88%	88%	96%	96%	88%	92%	82%
Janvier et février 2017	88%	100%	100%	88%	100%	100%	88%	100%	100%
	Résidentes françaises								
2005	77%	83%	87%	70%	84%	79%	79%	81%	81%
2006	79%	80%	84%	76%	88%	83%	75%	60%	89%
2007	76%	79%	84%	83%	79%	73%	75%	71%	70%
2008	80%	71%	86%	68%	83%	80%	78%	77%	85%
2009	81%	82%	84%	77%	87%	81%	80%	81%	87%
2010	78%	67%	84%	81%	83%	82%	77%	74%	90%
2011	76%	67%	87%	80%	82%	83%	76%	74%	83%
2012	75%	70%	84%	76%	87%	83%	77%	78%	73%
2013	82%	77%	83%	81%	78%	81%	80%	62%	72%
2014	74%	70%	86%	82%	79%	86%	76%	80%	82%
2015	82%	79%	89%	78%	93%	83%	79%	78%	94%
2016	88%	74%	93%	82%	95%	87%	88%	89%	89%
Janvier et février 2017	73%	86%	93%	75%	90%	97%	90%	96%	100%
	Résidentes allemandes								
2005	83%	75%	83%	88%	100%	92%	92%	100%	67%
2006	93%	78%	83%	77%	100%	90%	86%	90%	100%
2007	90%	60%	91%	93%	100%	90%	88%	85%	100%
2008	93%	56%	85%	90%	90%	90%	86%	75%	100%
2009	93%	100%	92%	85%	83%	90%	89%	88%	100%
2010	83%	81%	88%	95%	71%	90%	97%	100%	86%
2011	89%	75%	88%	88%	100%	91%	91%	91%	88%
2012	90%	60%	85%	87%	75%	94%	97%	96%	100%
2013	92%	70%	94%	89%	94%	92%	99%	88%	80%
2014	89%	85%	93%	89%	81%	95%	89%	100%	83%
2015	92%	71%	99%	95%	92%	93%	97%	94%	89%
2016	100%	100%	95%	90%	100%	94%	96%	97%	100%
Janvier et février 2017	75%	100%	100%	100%	100%	93%	92%	100%	100%

In Belgien ansässige Mütter												
Landwirtschaft Energie- Wasserversorgung	+	Baugewerbe	Handel	Verkehr Kommunikation	+	Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	Finanzsektor	Grundstücks- Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von	und	Erziehung Unterricht Gesundheitswesen	und	Öffentliche Dienstleistungen

							unternehmensbezogenen Dienstleistungen		
Januar und Februar 2017									
In Frankreich ansässige Mütter									
Januar und Februar 2017									
In Deutschland ansässige Mütter									
Januar und Februar 2017									

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Erfassungsbereich: Gesamtzahl = 26 453

Verständnishilfe: Von den in Frankreich ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die im Handel arbeiten, haben im Durchschnitt 93 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen.

Anhang 4: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, dem Wirtschaftszweig des Arbeitgebers und dem Wohnsitzland des Vaters

Résidents belges									
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement, santé humaine	Services collectifs
2005	2.0%	2.7%	10.1%	4.6%	11.8%	2.7%	5.5%	0.0%	0.0%
2006	3.1%	2.0%	7.2%	4.1%	13.6%	3.2%	7.2%	0.0%	0.0%
2007	3.3%	2.0%	4.7%	3.4%	9.5%	2.6%	1.3%	0.0%	33.3%
2008	2.1%	2.4%	5.9%	0.9%	8.7%	3.8%	7.1%	0.0%	0.0%
2009	1.4%	2.1%	10.9%	3.0%	15.8%	3.4%	6.9%	0.0%	0.0%
2010	3.1%	3.7%	7.5%	7.7%	14.8%	3.6%	3.8%	50.0%	0.0%
2011	4.2%	1.6%	6.7%	3.8%	10.0%	6.1%	4.1%	0.0%	0.0%
2012	1.8%	2.0%	5.4%	3.0%	14.3%	3.5%	4.6%	0.0%	0.0%
2013	0.6%	1.6%	5.8%	5.5%	20.0%	4.7%	5.8%	16.7%	0.0%
2014	3.6%	3.3%	2.3%	5.6%	21.7%	2.8%	1.2%	40.0%	0.0%
2015	9.0%	3.7%	6.5%	5.8%	16.7%	3.7%	5.3%	0.0%	33.3%
2016	15.9%	9.7%	7.6%	10.8%	22.7%	4.3%	14.0%	25.0%	
Janvier et février 2017	32.0%	6.4%	8.7%	14.8%	28.6%	30.0%	12.2%		
Résidents français									
2005	6.7%	3.6%	11.5%	5.2%	24.1%	4.7%	6.8%	0.0%	0.0%
2006	5.3%	6.9%	6.9%	3.6%	13.6%	1.8%	4.9%	33.3%	14.3%
2007	5.2%	4.7%	9.7%	2.4%	11.8%	3.0%	7.1%	0.0%	11.1%
2008	3.5%	4.6%	9.9%	4.1%	15.3%	2.6%	6.6%	0.0%	6.3%
2009	5.6%	3.5%	8.6%	3.3%	9.9%	3.6%	7.4%	28.6%	16.7%
2010	3.1%	3.9%	7.9%	4.4%	6.9%	7.1%	5.5%	0.0%	23.1%
2011	4.1%	4.9%	9.9%	6.3%	10.7%	5.1%	7.3%	0.0%	7.7%
2012	4.0%	3.9%	8.7%	4.2%	16.0%	3.7%	4.7%	33.3%	5.9%
2013	4.5%	1.8%	8.2%	5.8%	12.4%	7.9%	7.6%	11.1%	13.3%
2014	2.7%	3.3%	8.5%	5.4%	14.2%	3.9%	7.1%	50.0%	8.3%
2015	5.1%	5.0%	12.2%	6.9%	23.0%	3.2%	8.5%	18.2%	14.3%
2016	13.1%	9.3%	14.2%	13.5%	32.9%	7.8%	16.8%	8.3%	28.6%
Janvier et février 2017	18.5%	15.3%	17.7%	27.3%	42.1%	12.8%	11.1%		100.0%
Résidents allemands									
2005	2.5%	2.0%	5.9%	4.2%	0.0%	0.7%	9.3%	0.0%	0.0%
2006	2.2%	2.9%	3.0%	0.0%	0.0%	3.9%	8.5%	0.0%	0.0%
2007	2.8%	1.0%	3.4%	3.4%	28.6%	2.5%	4.9%	14.3%	0.0%
2008	1.8%	1.4%	2.2%	4.6%	0.0%	1.2%	1.4%	0.0%	0.0%
2009	6.1%	3.4%	3.1%	6.0%	7.1%	3.5%	4.0%	0.0%	
2010	6.2%	2.7%	3.7%	2.7%	15.4%	3.1%	3.3%	14.3%	0.0%
2011	2.9%	3.1%	9.1%	1.8%	0.0%	7.5%	4.6%	0.0%	0.0%
2012	6.1%	4.2%	3.3%	4.2%	18.2%	4.7%	3.1%	0.0%	0.0%
2013	6.2%	5.2%	5.5%	4.3%	30.0%	7.8%	8.5%	0.0%	
2014	3.7%	2.7%	5.7%	5.0%	25.0%	8.3%	6.7%	20.0%	100.0%
2015	8.2%	1.7%	9.9%	3.0%	10.5%	6.9%	10.7%	0.0%	0.0%
2016	10.0%	7.5%	11.0%	7.4%	60.0%	13.1%	16.9%	26.7%	0.0%
Janvier et février 2017	18.2%	25.0%	26.9%	32.1%	14.3%	21.4%	26.3%	100.0%	0.0%

In Belgien ansässige Väter									
	Landwirtschaft + Energie- und Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel	Verkehr + Kommunikation	Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	Finanzsektor	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	Erziehung und Unterricht + Gesundheitswesen	Öffentliche Dienstleistungen
Januar und Februar 2017									
In Frankreich ansässige Väter									
Januar und Februar 2017									
In Deutschland ansässige Väter									
Januar und Februar 2017									

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Erfassungsbereich: Gesamtzahl = 48 778

Verständnishilfe: Von den in Frankreich ansässigen anspruchsberechtigten Vätern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die im Handel arbeiten, haben im Durchschnitt 17,7 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen.

Anhang 5: Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt des Kindes durch die (anspruchsberechtigten) Mütter und Väter – nach dem Geburtsjahr des Kindes, der Größe des Unternehmens des Arbeitgebers und dem Wohnsitzland der Mutter bzw. des Vaters

	Résidentes belges						Résidents belges					
	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus
2005	70%	65%	77%	83%	76%	81%	2.9%	3.0%	4.8%	4.7%	7.2%	3.7%
2006	68%	78%	72%	81%	83%	75%	3.5%	7.5%	5.2%	1.6%	3.6%	5.1%
2007	67%	72%	79%	76%	83%	80%	2.0%	1.8%	3.5%	3.6%	1.5%	4.6%
2008	72%	72%	72%	81%	81%	79%	2.9%	4.0%	4.0%	4.3%	2.1%	4.5%
2009	68%	84%	83%	82%	81%	85%	5.1%	4.4%	3.6%	5.6%	5.4%	3.6%
2010	69%	80%	78%	85%	70%	85%	4.5%	6.6%	7.1%	4.1%	3.3%	5.4%
2011	69%	75%	76%	77%	79%	83%	5.0%	2.3%	4.0%	3.0%	6.5%	4.6%
2012	64%	75%	76%	78%	84%	75%	2.8%	3.8%	2.4%	1.7%	3.5%	5.7%
2013	73%	77%	80%	89%	80%	81%	6.9%	6.7%	5.1%	2.5%	3.1%	2.5%
2014	64%	73%	79%	79%	80%	84%	3.4%	2.4%	7.8%	6.0%	1.6%	2.1%
2015	80%	88%	84%	94%	90%	86%	6.0%	5.9%	3.8%	3.5%	8.5%	6.3%
2016	84%	87%	92%	92%	90%	94%	11.4%	8.3%	10.5%	10.3%	10.2%	12.7%
Janvier et février 2017	100%	89%	95%	75%	100%	100%	4.4%	28.6%	9.1%	10.0%	21.4%	20.0%
	Résidentes françaises						Résidents français					
2005	71%	89%	86%	78%	81%	80%	4.4%	6.6%	6.6%	5.7%	8.8%	8.8%
2006	70%	80%	88%	86%	84%	79%	2.9%	5.3%	6.8%	5.4%	6.2%	5.3%
2007	66%	85%	83%	83%	77%	76%	7.3%	2.1%	6.5%	7.7%	5.1%	5.4%
2008	77%	80%	84%	87%	79%	79%	6.5%	7.0%	7.4%	5.5%	6.0%	4.2%
2009	80%	79%	77%	84%	86%	83%	5.2%	3.0%	7.3%	8.2%	5.0%	4.8%
2010	73%	83%	80%	79%	86%	82%	3.6%	7.3%	5.5%	4.5%	4.6%	5.7%
2011	72%	76%	84%	77%	84%	84%	7.0%	5.0%	5.3%	9.1%	8.1%	5.2%
2012	72%	77%	82%	78%	85%	83%	4.4%	4.5%	4.4%	4.3%	5.9%	6.3%
2013	68%	82%	78%	81%	83%	81%	7.3%	7.4%	4.9%	5.0%	6.8%	6.3%
2014	73%	82%	81%	85%	87%	81%	3.9%	4.0%	5.2%	6.0%	6.4%	5.8%
2015	74%	81%	81%	84%	88%	86%	8.1%	11.8%	6.5%	9.7%	6.9%	7.1%
2016	84%	85%	89%	93%	90%	90%	13.9%	10.3%	11.9%	12.4%	14.8%	14.1%
Janvier et février 2017	82%	96%	100%	92%	80%	95%	20.0%	22.7%	10.2%	29.8%	17.5%	18.7%
	Résidentes allemandes						Résidents allemands					
2005	80%	85%	96%	97%	86%	89%	2.4%	6.1%	3.0%	3.0%	1.8%	3.5%
2006	76%	84%	90%	91%	91%	89%	4.7%	4.2%	2.4%	4.2%	2.5%	2.0%
2007	82%	86%	85%	92%	95%	91%	4.5%	2.3%	3.7%	3.9%	0.0%	3.4%
2008	86%	78%	87%	89%	90%	89%	1.0%	2.4%	0.6%	3.3%	2.5%	2.1%
2009	94%	94%	90%	88%	83%	94%	4.4%	2.9%	2.3%	1.6%	9.6%	4.9%
2010	86%	88%	89%	95%	91%	93%	0.9%	5.4%	5.0%	2.7%	2.7%	4.9%
2011	86%	88%	98%	92%	88%	88%	3.8%	4.0%	6.9%	5.8%	2.8%	4.0%
2012	86%	84%	87%	97%	96%	92%	5.3%	4.4%	6.0%	3.5%	5.0%	3.5%
2013	88%	94%	97%	89%	91%	95%	8.2%	8.1%	5.8%	4.8%	9.2%	4.0%
2014	93%	92%	91%	83%	90%	96%	7.0%	4.9%	5.4%	4.5%	3.7%	6.4%
2015	95%	93%	85%	98%	89%	98%	7.5%	7.8%	5.7%	4.5%	2.0%	9.5%
2016	97%	94%	93%	94%	99%	96%	11.4%	7.1%	11.3%	13.7%	8.2%	13.5%
Janvier et février 2017	100%	100%	91%	100%	89%	96%	27.8%	22.2%	25.0%	26.9%	22.0%	24.4%

	In Belgien ansässige Mütter					In Belgien ansässige Väter				
...	250 und mehr Beschäftigte
Beschäftigte										

Januar und Februar 2017												
	In Frankreich ansässige Mütter						In Frankreich ansässige Väter					
Januar und Februar 2017												
	In Deutschland ansässige Mütter						In Deutschland ansässige Väter					
Januar und Februar 2017												

Quelle: IGSS, 2005 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Erfassungsbereich: Gesamtzahl der Grenzgängerinnen = 26 591 Gesamtzahl der Grenzgänger = 49 026

Verständnishilfe: Von den in Belgien ansässigen anspruchsberechtigten Müttern, deren Kinder im Januar und Februar 2017 geboren wurden und die in Unternehmen mit 50-99 oder mehr Beschäftigten arbeiten, haben im Durchschnitt 75 % in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch genommen (100 % bei den Müttern, die in einem kleinen Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten arbeiten).

Anhang 6: Höhe des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitskräfte als Monatslohn von 2005 bis 2017 (und Angabe der jeweiligen Höhe für die Einkommensgruppen, die in der Untersuchung zur Quote der Nutzung von Elternurlaub betrachtet wurden)

	date	Salaire mensuel (équivalent temps plein)	Classe 1 : Inférieur à 1 fois le SSM	Classe 2 : entre 1 fois le SSM et 2 fois le SSM	Classe 3 : entre 2 fois le SSM et 3 fois le SSM	Classe 4 : supérieur à 3 fois le SSM
2005	1er janvier	1466.8€	<1466.8€	[1466.8€ - 2933.5€ [[2933.5€ - 4400.3€ [>=4400.3€
	1er octobre	1503.4€	<1503.4€	[1503.4€ - 3006.8€ [[3006.8€ - 4510.3€ [>=4510.3€
2006	1er décembre	1541.0€	<1541.0€	[1541.0€ - 3082.0€ [[3082.0€ - 4623.0€ [>=4623.0€
2007	1er janvier	1570.3€	<1570.3€	[1570.3€ - 3140.6€ [[3140.6€ - 4710.8€ [>=4710.8€
2008	1er mars	1609.5€	<1609.5€	[1609.5€ - 3219.1€ [[3219.1€ - 4828.6€ [>=4828.6€
2009	1er janvier	1641.7€	<1641.7€	[1641.7€ - 3283.5€ [[3283.5€ - 4925.2€ [>=4925.2€
	1er mars	1682.8€	<1682.8€	[1682.8€ - 3365.5€ [[3365.5€ - 5048.3€ [>=5048.3€
2010	1er juillet	1724.8€	<1724.8€	[1724.8€ - 3449.6€ [[3449.6€ - 5174.4€ [>=5174.4€
2011	1er janvier	1757.6€	<1757.6€	[1757.6€ - 3515.1€ [[3515.1€ - 5272.7€ [>=5272.7€
	1er octobre	1801.5€	<1801.5€	[1801.5€ - 3603.0€ [[3603.0€ - 5404.5€ [>=5404.5€
2012	1er octobre	1846.5€	<1846.5€	[1846.5€ - 3693.0€ [[3693.0€ - 5539.5€ [>=5539.5€
2013	1er janvier	1874.2€	<1874.2€	[1874.2€ - 3748.4€ [[3748.4€ - 5622.6€ [>=5622.6€
	1er octobre	1921.0€	<1921.0€	[1921.0€ - 3842.1€ [[3842.1€ - 5763.1€ [>=5763.1€
2015	1er janvier	1923.0€	<1923.0€	[1923.0€ - 3845.9€ [[3845.9€ - 5768.9€ [>=5768.9€
2017	1er janvier	1998.6€	<1998.6€	[1998.6€ - 3997.2€ [[3997.2€ - 5995.8€ [>=5995.8€

Datum	Monatslohn (auf ein Vollzeitäquivalent hochgerechnet)	Gruppe 1: weniger als das 1-fache des SSM	Gruppe 2: mindestens das 1-fache und weniger als das 2-fache des SSM	Gruppe 3: mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	Gruppe 4: mehr als das 3-fache des SSM
1. Januar					
1. Oktober					
1. Dezember					

1. Januar					
1. März					
1. Januar					
1. März					
1. Juli					
1. Januar					
1. Oktober					
1. Oktober					
1. Januar					
1. Oktober					
1. Januar					
1. Januar					

Quelle: <https://www.ccss.lu/cotisations/parametres-sociaux/>

**MODUL II: Geburt eines Kindes
nach der Reform des Elternurlaubs:
kurzfristige Auswirkung auf die
Inanspruchnahme von Elternurlaub
durch die Väter und die Mütter**

EINLEITUNG

Im vorangegangenen Modul haben wir analysiert, wie sich die Quote der Nutzung und die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter von zwischen 2003 und Februar 2017 geborenen Kindern entwickelt haben. Ziel war es, die Entwicklung dieser Quoten im Zeitverlauf zu beobachten, bis einschließlich der ersten von der Reform des Elternurlaubs betroffenen Geburtskohorten.

Mit diesem ersten Modul konnte gezeigt werden, dass die Quoten der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Reform des Elternurlaubs steigen. Allerdings ging es in diesem Modul zum einen um eine Gesamtsicht, um so die Tendenzen für einen langen Zeitraum aufzuzeigen, sodass folgerichtig keine besondere Fokussierung auf die Entwicklung nach der Reform des Elternurlaubs erfolgt ist. Zum anderen wurden die Quoten der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub ausschließlich deskriptiv untersucht, sodass der Einfluss, den andere Sachverhalte auf die Nutzung und die Inanspruchnahme von Elternurlaub haben können, nicht berücksichtigt wurde.

Genau dies ist nun Gegenstand des vorliegenden Moduls. Mittels gezielter statistischer Methoden werden wir uns auf bestimmte Zeiträume konzentrieren, um die Situation bei den Vätern und Müttern *vor* und *nach* der Reform des Elternurlaubs vergleichen zu können. Wir werden bewerten, welche Auswirkung es auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, wobei die potenziellen Effekte anderer politischer Maßnahmen berücksichtigt werden, die Einfluss auf das Verhalten bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub zum Zeitpunkt der Einführung der besagten Reform haben könnten.

Im ersten Teil dieses Moduls wird die Methodik beschrieben, die gewählt wurde, um zu bewerten, welcher Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter besteht. Im zweiten Teil dieses Moduls werden die Ergebnisse der Analysen für die Väter und die Mütter zunächst allgemein und dann aufgeschlüsselt nach bestimmten Untergruppen vorgestellt. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt dabei gesondert für die in Luxemburg ansässigen Elternteile und für die als Grenzgänger/-innen in den Nachbarländern ansässigen Elternteile⁴³.

⁴³ Im Rahmen dieser Studie ist der Begriff „Grenzgänger/-in“ mit der Formulierung „nicht in Luxemburg ansässig“ austauschbar. Diese beiden Begriffe sind als synonym zu betrachten.

1. Methodik

1.1 Allgemeine Grundsätze

Um zu bewerten, welche kurzfristige Auswirkung es auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 geboren wurde, vergleichen wir die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub zwischen einer Kontrollgruppe und einer Behandlungsgruppe. Die Kontrollgruppe setzt sich aus den Vätern und Müttern zusammen, deren Kind vor der Reform geboren wurde; die Behandlungsgruppe ihrerseits setzt sich aus den Vätern und Müttern zusammen, deren Kind nach der Reform geboren wurde.

Das Ziel einer solchen Analyse besteht darin, das Verhalten von zwei Personengruppen zu beobachten, die sich im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub so ähnlich wie möglich sind (eine Kontrollgruppe und eine Behandlungsgruppe). Wenn es gelingt, die Auswirkung zu kontrollieren, die andere Variablen auf das Verhalten der Personen haben können, aus denen sich die jeweiligen Gruppen zusammensetzen, und wenn die beiden Gruppen als vergleichbar betrachtet werden können, ist der Hauptpunkt, mit dem sich Verhaltensunterschiede zwischen diesen beiden Gruppen erklären lassen, die Tatsache, dass die Personen in der Kontrollgruppe nicht von der Reform profitieren konnten, die Personen in der Behandlungsgruppe jedoch schon.

Um eine solche Analyse durchführen zu können, müssen wir daher zunächst die Grundgesamtheit, die Kontroll- und die Behandlungsgruppe sowie die für die Analyse verwendeten Variablen festlegen. Die Festlegung jedes dieser Elemente erfolgt nachstehend.

1.2 Grundgesamtheit

Für diese Analyse wurden nur die Elternteile ausgewählt, die Anspruch auf Elternurlaub haben, da es sich beim untersuchten Verhalten um die Inanspruchnahme von Elternurlaub handelt.

Wir betrachten Geburtskohorten derselben Geburtsmonate vor und nach der Reform, um der Saisonabhängigkeit der Geburten Rechnung zu tragen. In diesem Sinne wurden drei Geburtskohorten ausgewählt, um in der Kontrollgruppe und der Behandlungsgruppe über eine große Zahl von Beobachtungen zu verfügen.

Die **Behandlungsgruppe** wird sich aus anspruchsberechtigten Elternteilen (Väter und Mütter gesondert) von zwischen dem 1. Dezember 2016 und dem 28. Februar 2017 geborenen Kindern zusammensetzen, was drei nach Geburtsmonaten zusammengefassten Kohorten entspricht (Dezember 2016, Januar 2017, Februar 2017).

Die **Kontrollgruppe** wird sich aus anspruchsberechtigten Elternteilen (Väter und Mütter gesondert) von zwischen dem 1. Dezember 2015 und dem 29. Februar 2016 geborenen Kindern zusammensetzen, was drei nach Geburtsmonaten zusammengefassten Kohorten entspricht (Dezember 2015, Januar 2016, Februar 2016).

Um diese Analyse erfolgreich für den größtmöglichen Teil unserer Grundgesamtheit durchzuführen, nehmen wir alle Personen heraus, für die uns nicht ausreichend soziodemografische Informationen zu ihnen selbst und/oder zum anderen Elternteil vorliegen. Aus diesem Grund wurden die alleinerziehenden Elternteile aus unserer Analyse ausgeschlossen. Des Weiteren nehmen wir die Selbstständigen heraus, da in den uns vorliegenden Daten keine Informationen zur Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und den Erwerbseinkommen enthalten sind.

Insgesamt sind somit 342 Väter (8 %) und 331 Mütter (10 %) ausgeschlossen.

Die Analyse zur Situation bei den Müttern und den Vätern wird gesondert vorgenommen, um verschiedenartige Auswirkungen in diesen beiden Untergruppen aufzuzeigen: So ist es sehr wahrscheinlich, dass die Väter und die Mütter unterschiedlich auf die Reform des Elternurlaubs reagieren. Desgleichen werden auch die Analysen zu den in Luxemburg ansässigen Elternteilen getrennt von den Analysen zur Situation bei den nicht in Luxemburg ansässigen Elternteilen durchgeführt⁴⁴.

Tabelle 1 zeigt die Zahl der für unsere Grundgesamtheit erfassten Beobachtungen. Die Ergebnisse der Analyse werden für diese ausgewählte Grundgesamtheit interpretiert.

Tabelle 1: Grundgesamtheit für die Analyse der Reform des Elternurlaubs nach der Zugehörigkeit zur Kontrollgruppe oder zur Behandlungsgruppe, nach Geschlecht und nach der Ansässigkeit in Luxemburg oder in einem Nachbarland

	Art des Elternteils	Art der Gruppe	Tatsächliche Zahl
Ansässig in Luxemburg	Mutter	Behandlungsgruppe (nach der Reform)	898
		Kontrollgruppe (vor der Reform)	902
		Gesamt	1800
	Vater	Behandlungsgruppe (nach der Reform)	979
		Kontrollgruppe (vor der Reform)	917
		Gesamt	1896
Ansässig in einem Nachbarland	Mutter	Behandlungsgruppe (nach der Reform)	567
		Kontrollgruppe (vor der Reform)	623
		Gesamt	1190
	Vater	Behandlungsgruppe (nach der Reform)	971
		Kontrollgruppe (vor der Reform)	895
		Gesamt	1866

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

1.3 Statistisches Modell

Um zu bewerten, welcher Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub

⁴⁴ Berücksichtigt werden nur die in Frankreich, Belgien und Deutschland ansässigen Elternteile.

besteht, wird unter Berücksichtigung zahlreicher soziodemografischer Kontrollmerkmale der Personen, die logistische Regression verwendet.

Für unsere Analyse werden mehrere Arten von Variablen (Ergebnisvariable, unabhängige Variable und Kontrollvariable) benötigt. Diese Variablen werden nachstehend genauer erläutert.

- **Inanspruchnahme von Elternurlaub (Ergebnisvariable)**: Die Variable „*Inanspruchnahme von Elternurlaub*“ ist unsere Ergebnisvariable. Es handelt sich um eine binäre Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Person in den ersten 8 Monaten nach der Geburt Elternurlaub in Anspruch nimmt, und den Wert 0 im gegenteiligen Fall.

Das vor und nach der Reform zu beobachtende Verhalten ist die Inanspruchnahme von Elternurlaub während einer bestimmten Zahl von Monaten nach der Geburt. Wir haben uns hier entschieden, die Inanspruchnahme von Elternurlaub in einem Zeitraum von 8 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beobachten. Die Wahl dieses Beobachtungszeitraums ist damit zu erklären, dass soweit wie möglich dafür zu sorgen ist, dass der Hauptunterschied zwischen den beiden Gruppen darin liegt, ob es die Reform des Elternurlaubs gab oder nicht.

Es ist möglich, dass das Inkrafttreten der Reform von Elternteilen antizipiert wurde, deren Kinder vor der Reform geboren wurden, sodass die Reform dahingehend Einfluss auf diese Elternteile hatte, als sie ihre Inanspruchnahme von Elternurlaub auf den zweiten Elternurlaub (EU2) verschoben haben, um von den für vorteilhafter erachteten neuen Bedingungen zu profitieren. Um zu verhindern, dass auch die Kontrollgruppe unter dem Einfluss der Reform steht, sollte ihr Verhalten in einem ausreichenden zeitlichen Abstand vor der Reform betrachtet werden.

Ferner haben wir einen Beobachtungszeitraum von 8 Monaten nach der Reform festgelegt, um zu verhindern, dass das Verhalten der Elternteile durch andere politische Neuerungen um den Zeitpunkt der Reform des Elternurlaubs herum verändert werden kann. So könnten sich auch in zeitlicher Nähe zur Reform des Elternurlaubs eingeführte Reformen (im konkreten Fall die Reform der Erziehungs- und Mutterschaftszulage sowie die Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (Chèque-Service Accueil – CSA)) auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub auswirken.

Mit der Reform der Erziehungs- und Mutterschaftszulage vom 1. Juni 2015 wurde die Erziehungs- und Mutterschaftszulage abgeschafft. Laut den Ergebnissen von Modul I folgte auf die Abschaffung der Erziehungszulage ein Anstieg der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter, wohingegen die Veränderungen bei den Vätern geringfügig waren. Vor diesem Hintergrund wurde der Beobachtungszeitraum für die Kontrollgruppe auf den Zeitraum nach der Reform der Erziehungs- und Mutterschaftszulage begrenzt.

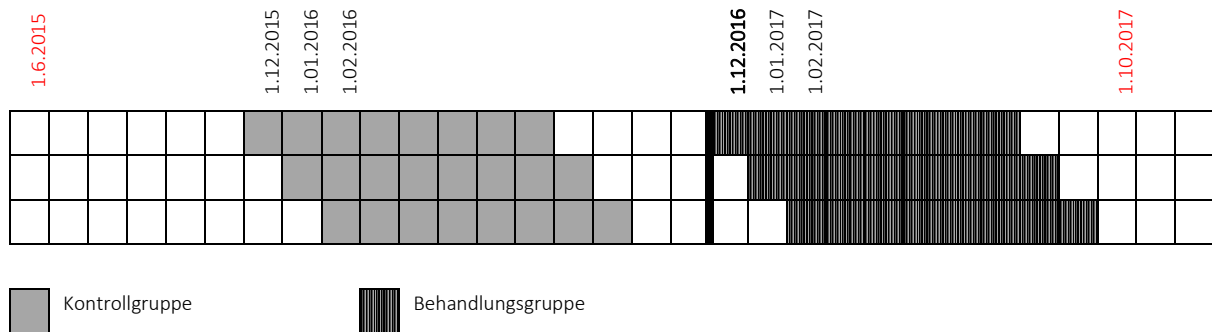
Die Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (CSA) trat zum Oktober 2017 in Kraft. Indem die Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Bereich der non-formalen Bildung (Services d'éducation et d'accueil – SEA) durch die Reform der CSA

insbesondere in finanzieller Hinsicht attraktiver wurden, konnte mit dieser Reform der Umfang der Inanspruchnahme des zweiten Elternurlaubs in der Gruppe der am Ende des Beobachtungszeitraums untersuchten Personen verringert werden.

Schließlich ist zu bedenken, dass das Angebot kostenloser Betreuungsstunden für die Kinder im Alter von 1 bis 4 Jahren in den SEA, die eine mehrsprachige Betreuung anbieten, unsere untersuchte Grundgesamtheit, d. h. die Elternteile von höchstens 8 Monate alten Kindern, nicht direkt betrifft. Allerdings können wir nicht ausschließen, dass diese Reform Auswirkungen auf die Formen der Betreuung älterer Geschwister hatte. Um jedwede noch so kleine Verfälschung unserer Analyse der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Auswirkungen der Reform der CSA zu verhindern, haben wir uns entschieden, den Beobachtungszeitraum für die Behandlungsgruppe auf den Zeitraum vor der Umsetzung der Reform der CSA zu begrenzen.

Die wichtigsten methodischen Informationen zu unserem statistischen Modell sind in der nachstehenden Abbildung zusammengefasst:

Abbildung 1: Beobachtung 8 Monate nach der Geburt vor und nach der Reform



Anmerkungen: In Rot sind die Daten der beiden Reformen angegeben, die potenziell Einfluss auf die Ergebnisse haben können.

1.06.2015 = Inkrafttreten der Reform der Erziehungszulage

1.10.2017 = Inkrafttreten der Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (Chèque-Service Accueil – CSA)

1.12.2016 = Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs

Legende:

Für jede Gruppe werden nach „Geburtsmonaten“ zusammengefasste Kohorten aus Elternteilen jeweils über einen Zeitraum von 8 Monaten nach der Geburt betrachtet.

Kontrollgruppe:

Kohorte 1 = Elternteile von zwischen dem 1. Dezember 2015 und dem 31. Dezember 2015 geborenen Kindern

Kohorte 2 = Elternteile von zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Januar 2016 geborenen Kindern

Kohorte 3 = Elternteile von zwischen dem 1. Februar 2016 und dem 29. Februar 2016 geborenen Kindern

Behandlungsgruppe:

Kohorte 1 = Elternteile von zwischen dem 1. Dezember 2016 und dem 31. Dezember 2016 geborenen Kindern

Kohorte 2 = Elternteile von zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Januar 2017 geborenen Kindern

Kohorte 3 = Elternteile von zwischen dem 1. Februar 2017 und dem 29. Februar 2017 geborenen Kindern

- **Behandlungsgruppe (zentrale unabhängige Variable):** eine binäre Variable, die angibt, ob die Person zur Behandlungsgruppe gehört (d. h. ein nach der Reform des Elternurlaubs geborenes Kind hat) oder nicht.

Bei der Variable „Behandlungsgruppe“ handelt es sich um eine binäre Variable, die den Wert 1 für die Elternteile (Väter und Mütter gesondert) von zwischen dem 1. Dezember 2016 und dem 28. Februar 2017 geborenen Kindern⁴⁵ annimmt (3 Geburtsmonatskohorten) und den Wert 0 für die Elternteile von zwischen dem 1.

⁴⁵ Die Elternteile von zwischen dem 1. September und dem 1. Dezember 2017 geborenen Kindern sind keine ideale Gruppe für die hier durchgeführte Analyse, da sie zwar für diese Zulage anspruchsberechtigt sind, für sie aber die alte Regelung Anwendung findet, sodass sie die Ergebnisse „verfälschen“ können.

Dezember 2015 und dem 29. Februar 2016 geborenen Kinder. Der Wert 1 wird folglich den Elternteilen zugewiesen, die unter dem Einfluss der Reform stehen.

- **Soziodemografische Merkmale (Kontrollvariablen):**

Die bei dieser Analyse berücksichtigten soziodemografischen Merkmale betreffen sowohl die Kinder als auch die Elternteile sowie zugleich auch die Arbeitgeber der Elternteile.

- ✓ **Merkmal des Kindes:** Bezüglich des Kindes wird nur dessen **Geschlecht** berücksichtigt.
- ✓ **Merkmale des Elternteils:** Bezüglich des Elternteils werden neun soziodemografische Merkmale berücksichtigt.
 - Das erste Merkmal ist das **Alter des Elternteils** bei der Geburt des betrachteten Kindes.
 - Das zweite Merkmal ist die **Staatsangehörigkeit des Elternteils** bei der Geburt des betrachteten Kindes. Diese Variable ermöglicht es, zwischen vier Staatsangehörigkeiten zu unterscheiden: der luxemburgischen, der französischen, der portugiesischen und sonstigen. Bei den Grenzgängern und Grenzgängerinnen werden folgende vier Staatsangehörigkeiten berücksichtigt: die französische, die belgische, die deutsche und sonstige.
 - Bei der dritten Variablen handelt es sich um die **Zahl der Kinder, die der Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes hat** (kein Kind, 1 Kind, 2 oder mehr Kinder).
 - Die vierte Variable bezieht sich auf **das Alter des Elternteils zum Zeitpunkt der ersten Beschäftigung in Luxemburg**.
 - Die fünfte Variable ermöglicht es, **die Länge der Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt** annäherungsweise zu bestimmen. Diese Festlegung erfolgt, indem das Alter des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes mit dem Alter des Elternteils zum Zeitpunkt der ersten Beschäftigung in Luxemburg verglichen und anschließend eine Zuordnung zu einer von drei Gruppen vorgenommen wird (0-5 Jahre, 6-10 Jahre, 11 oder mehr Jahre).
 - Die sechste Variable gibt Auskunft über **die Zahl der vor dem Mutterschaftsurlaub geleisteten Arbeitsstunden**, wobei einer Zuordnung zu drei Gruppen von Müttern erfolgt: Mütter in Vollzeit [mehr als 35 Stunden pro Woche], Mütter in Teilzeit [zwischen 20 und 35 Stunden pro Woche] und Mütter in begrenzter Teilzeit [weniger als 20 Stunden pro Woche⁴⁶]. Für die Väter erfolgt die Differenzierung bei der Arbeitszeit anhand von zwei Gruppen: Vollzeit (35 oder mehr Stunden pro Woche) und Teilzeit (weniger als 35 Stunden pro Woche).
 - Die siebte Variable berücksichtigt den **durchschnittlichen Stundenlohn⁴⁷ des Elternteils 12 Monate vor der Geburt**. Für diese Variable gibt es eine

⁴⁶ Quelle: ILO (https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm)

⁴⁷ Das Erwerbseinkommen zum Zeitpunkt t ist möglicherweise aus Gründen saisonaler Schwankungen (Bonuszahlungen, Boni zum Jahresende, Überstunden in einigen Sektoren zu bestimmten Zeitpunkten im Jahr, Gratifikationen etc.) nicht repräsentativ für das tatsächliche Erwerbseinkommen einer Person. Daher ist es besser,

Aufteilung in Quartile, wenn sie in Form erklärender Variablen verwendet wird, und in Vielfache des sozialen Mindestlohns (Salaire Social Minimum – SSM) [weniger als das 1,25-fache des SSM, mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM, mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM, mindestens das 3-fache des SSM], wenn sie für Analysen in Untergruppen verwendet wird.

- Die achte Variable gibt an, **ob der betrachtete Elternteil mit dem zweiten Elternteil des Kindes zusammenlebt oder nicht.**
- Die neunte Variable schließlich steht für **den Beschäftigungsstatus des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt** und ermöglicht eine Unterscheidung zwischen dem Arbeitnehmerstatus im privaten Sektor und dem Beamtenstatus⁴⁸.

Auch für den **zweiten Elternteil** werden mehrere **Variablen** in die verschiedenen Analysen aufgenommen. Für die **in Luxemburg ansässigen** Elternteile handelt es sich um **das Alter des zweiten Elternteils** zum Zeitpunkt der Geburt, um seine **Staatsangehörigkeit**, die Länge seiner Berufserfahrung auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt und **seine Arbeitszeit**⁴⁹. Für die **nicht in Luxemburg ansässigen** Elternteile können wir hingegen aufgrund fehlender Werte bestimmte Merkmale betreffend die Beschäftigung des zweiten Elternteils nicht berücksichtigen. Daher werden für die Grenzgänger/-innen nur **das Alter zum Zeitpunkt der Geburt und die Staatsangehörigkeit** betrachtet. Für die **in den Nachbarländern ansässigen Mütter** werden auch **die Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils** und **die Unterscheidung danach, ob der zweite Elternteil in Luxemburg arbeitet oder nicht**, berücksichtigt.

- ✓ **Merkmale des Arbeitgebers**: Die Informationen zum Arbeitgeber liegen nur für die Arbeitgeber im privaten Sektor vor. Daher können wir sie nicht als Kontrollvariablen verwenden (weil für die im öffentlichen Sektor beschäftigten Elternteile alle Informationen fehlen würden).

Um dennoch zu untersuchen, ob die Merkmale des Arbeitgebers eine Rolle spielen, werden wir das Modell auf der Grundlage der für die Arbeitgeber vorliegenden Informationen wie etwa zur Größe des Unternehmens (vier Größenklassen) und zum Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers für Untergruppen von Elternteilen berechnen.

für die 12 Monate vor der Geburt einen Durchschnittslohn beim Hauptarbeitgeber des Elternteils zu berechnen, um diese saisonalen Effekte bestmöglich auszuschließen. Der Stundenlohn ergibt sich aus dem Quotienten aus dem für die 12 Monate vor der Geburt des Kindes ermittelten Durchschnittslohn und der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden.

⁴⁸ Zur Erinnerung sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Elternteile mit einem Selbstständigenstatus ausgeschlossen wurden, da keine Informationen zu ihren Arbeitsstunden und ihrem Erwerbseinkommen vorlagen. Ferner wird diese Variable nur für die in Luxemburg ansässigen Elternteile betrachtet, da die Zahl der Beamtinnen und Beamten unter den Grenzgängerinnen und Grenzgängern sehr begrenzt ist.

⁴⁹ Da es sein kann, dass der zweite Elternteil entweder in seinem Wohnsitzland oder weder in seinem Wohnsitzland noch in Luxemburg arbeitet, wird die Kategorie „arbeitet nicht in Luxemburg“ eingeführt.

Methodische Vorkehrung:

Wir bewerten, welche Auswirkung es hat, bei einer Betrachtung der Inanspruchnahme von Elternurlaub zur Behandlungsgruppe zu gehören. Folglich bewerten wir, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Elternurlaub und der Tatsache besteht, dass eine Person in den ersten 3 Monaten nach der Einführung der Reform ein Kind bekommen hat. Dieser Zusammenhang wird für die ersten 8 Monate nach der Geburt bewertet, was bedeutet, dass die Analyse das Verhalten kurze Zeit nach der Geburt erfasst, das heißt, dass es im Wesentlichen um die Inanspruchnahme des ersten Elternurlaubs (EU1) geht.

Im Übrigen können wir hier nicht die für den in Rede stehenden Zeitraum erkennbare allgemeine Tendenz eines Anstiegs isolieren. Indem wir eine Kontrollgruppe und eine Behandlungsgruppe wählen, die zeitlich sehr eng beieinander liegen, minimieren wir jedoch die Auswirkung der allgemeinen Tendenz. Im Übrigen ist der allgemeine Anstieg im Laufe der nicht unter dem Einfluss anderer familienpolitischer Maßnahmen stehenden Zeiträume bei den Vätern zu vernachlässigen und bei den Müttern von geringem Umfang.

So betrug zum Beispiel gemäß den Ergebnissen von Modul I die Quote der Inanspruchnahme im Laufe der ersten 12 Monate nach der Geburt bei den in Luxemburg ansässigen Vätern von zwischen Dezember 2010 und Februar 2011 geborenen Kindern 7 %; für die ein Jahr später geborenen Kindern lag sie bei 6,4 %, für die zwei Jahre später geborenen Kinder bei 7,4 %, für die drei Jahre später geborenen Kinder bei 7,8 % und für die vier Jahre später geborenen Kinder bei 7,9 %. Für die Mütter sehen die Zahlen wie folgt aus: 68,3 % für das erste Jahr; 65,3 % für das folgende Jahr; zwei Jahre später 70,9 %; drei Jahre später 67,7 % und vier Jahre später 73,1 %. Diese Ergebnisse erlauben es uns anzunehmen, dass die mit unserem Modell berechnete Auswirkung nahe an die Auswirkung der Reform des Elternurlaubs auf die Quote der Inanspruchnahme herankommt.

Schließlich ist zu bedenken, dass der Gesamteffekt auf die Quote der Inanspruchnahme untersucht wird; daher kann die bewertete Auswirkung nicht einem bestimmten Parameter zugeschrieben werden (Änderung von Anspruchsvoraussetzungen, Erhöhung der Flexibilität, Erhöhung des Ersatzeinkommens).

2. Ergebnisse

2.1 Deskriptive Analyse der Grundgesamtheit

Für einen aussagekräftigen Vergleich des Verhaltens der Elternteile vor und nach der Reform des Elternurlaubs muss sichergestellt sein, dass die Merkmale der Elternteile von Kindern, die vor der Reform geboren wurden (Kontrollgruppe), ähnlich wie jene der Elternteile sind, deren Kinder nach der Reform geboren wurden (Behandlungsgruppe). Wenn sich die für diese beiden Gruppen gewählten Merkmale als vergleichbar erweisen, wird uns dies ermöglichen, Ergebnisse zu beseitigen, die aus Effekten der Zusammensetzung dieser Gruppen resultieren.

Die Analyse der beiden betrachteten Gruppen (Behandlungsgruppe und Kontrollgruppe) zeigt, dass ihre Zusammensetzung ähnlich ist (*siehe die Anhänge*), und zwar jeweils für die verschiedenen Gruppen unserer Zielpopulation, d. h. für die Elternteile (Mütter und Väter gesondert), aufgeschlüsselt nach Wohnsitzländern (in Luxemburg Ansässige ggü. nicht in Luxemburg Ansässige). Somit kann ausgeschlossen werden, dass Merkmale, die aus festgestellten Unterschieden zwischen den beiden Gruppen resultieren, Einfluss darauf haben, wie es sich die auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub auswirkt, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde.

2.2 Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter

Um zu bewerten, welcher Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt besteht, verwenden wir **Modelle der logistischen Regression**. Diese Methode ermöglicht es, die Struktureffekte zu neutralisieren und die Nettoeffekte der Variablen zu isolieren. So versuchen wir mit dieser Methode herauszufinden, inwieweit die Tatsache, ein Elternteil eines nach der Reform geborenen Kindes zu sein (Behandlungsgruppe), die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub verändert, wobei – bei sonst gleichen Bedingungen – die Merkmale für den jeweiligen Elternteil, den zweiten Elternteil und das Kind kontrolliert werden.

Der Effekt der Variable Behandlungsgruppe (ein Elternteil eines nach der Reform geborenen Kindes zu sein) wird mittels eines Indikators gemessen, der als „Odds Ratio“ (OR) bezeichnet wird. Bei diesem Indikator handelt es sich um eine statistische Maßzahl, mit der sich der Zusammenhang zwischen der Tatsache, Elternteil eines nach der Einführung der Reform geborenen Kindes zu sein, und der Ergebnisvariablen, also der Inanspruchnahme von Elternurlaub, quantifizieren lässt. Mit der OR wird das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass ein Ereignis (Inanspruchnahme von Elternurlaub) unter einer bestimmten Exposition (Elternteil eines nach der Reform geborenen Kindes, also eine Exposition gegenüber der Reform) eintritt, und der Wahrscheinlichkeit, dass dasselbe Ereignis

bei Nichtvorhandensein einer solchen Exposition (Elternteil eines vor der Reform geborenen Kindes, also keine Exposition gegenüber den Auswirkungen der Reform) eintritt.

- Wenn **die OR den Wert 1 annimmt**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Elternteile von vor und von nach der Reform geborenen Kindern **identisch. Der Effekt der Reform gilt in diesem Fall als neutral.**
- Wenn **die OR einen Wert größer als 1 annimmt**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Elternteile von nach der Reform geborenen Kindern **größer** als für die Elternteile von vor der Reform geborenen Kindern. **Der Effekt der Reform wird als positiv betrachtet.**
- **Nimmt die OR** hingegen **einen Wert kleiner als 1 an**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Elternteile von nach der Reform geborenen Kindern **geringer** als für die Elternteile von vor der Reform geborenen Kindern. **Der Effekt der Reform wird als negativ bewertet.**

2.2.1 Väter und Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg

a) Gesamteffekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde

Diese erste Analyse ermöglicht es, für die in Luxemburg ansässigen Mütter (bzw. Väter) zu bewerten, welchen Gesamteffekt es auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt hat, dass das Kind nach der Reform geboren wurde.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei sonst gleichen Bedingungen bei den **in Luxemburg ansässigen Müttern** von nach der Reform des Elternurlaubs geborenen Kindern die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt 1,62-mal höher ist als bei den Müttern von vor der Reform geborenen Kindern (*siehe Tabelle 2*). Diese Feststellung bedeutet, dass es bei den in Luxemburg ansässigen Müttern einen positiven Effekt auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, wenn ein Kind nach der Reform geboren wurde. Wie bereits vorstehend erläutert, kann dieser Effekt zwar nicht durch Struktureffekte unserer Zielpopulation verfälscht werden, jedoch durch andere politische Maßnahmen.

***Tabelle 2:** Gesamteffekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt (Odds Ratios)*

Gesamt	Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in Luxemburg	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Gesamt	1,62	1 595	1,69	1 797

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Müttern 13 % und bei den Vätern 5 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance einer Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Müttern eines Kindes, das nach der Reform geboren wurde, 1,62-mal höher als bei den Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Für die **in Luxemburg ansässigen Väter** ist eine identische Feststellung mit denselben Größenverhältnissen zu treffen. Die Chance einer Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern eines Kindes, das nach der Reform geboren wurde, 1,69-mal höher als bei den Vätern von vor der Reform geborenen Kindern (*siehe Tabelle 2*).

b) Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, in spezifischen Gruppen von Elternteilen mit jeweils besonderen Merkmalen

Nach der vorstehend präsentierten ersten Analyse zum Gesamteffekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Elternteile, analysieren wir diesen Effekt nun für verschiedene Untergruppen von Elternteilen mit jeweils besonderen Merkmalen: die Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder, der Stundenlohn und der Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Geburt. Diese Unterscheidung zwischen unterschiedlichen spezifischen Gruppen von Vätern und Müttern dient dem Ziel, eine eventuelle Verschiedenartigkeit der Effekte der Reform aufzuzeigen.

b.1 Effekt je nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder

Um das Ausmaß des Effekts der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf das Verhalten der Elternteile bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Hinblick darauf zu analysieren, ob zum Zeitpunkt der Geburt bereits ein oder mehrere Kinder vorhanden waren, bilden wir drei Gruppen:

- die Elternteile, die bei der Geburt des betrachteten Kindes kein Kind hatten (kein Geschwister)
- die Elternteile, die bei der Geburt des betrachteten Kindes bereits ein Kind hatten (ein Geschwister)
- die Elternteile, die bei der Geburt des betrachteten Kindes bereits mindestens zwei Kinder hatten (zwei oder mehr Geschwister)

Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **in Luxemburg ansässigen Frauen ohne ein bereits vorhandenes Kind** zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes 1,94-mal höher ausfällt, wenn das Kind nach der Reform geboren wurde, als wenn die Geburt vor der Reform lag (*siehe Tabelle 3*).

Bei den **Müttern, die bereits ein Kind hatten**, ist ebenfalls ein positiver Effekt festzustellen, auch wenn dieser etwas schwächer ausfällt. In diesem Fall fällt die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Müttern von nach der Reform geborenen Kindern 1,27-mal höher aus als bei den Müttern von vor der Reform geborenen Kindern.

Auch bei den **Müttern, die bereits mindestens zwei Kinder hatten**, ist ein positiver Effekt zu verzeichnen (OR = 1,82).

Tabelle 3: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder (Odds Ratios)

Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder	Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in Luxemburg	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Kein Kind	1,94	818	1,99	860
Ein Kind	1,27	577	1,05	639
Mindestens zwei Kinder	1,82	200	1,87	299

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 10, 12 bzw. 14 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 5, 6 bzw. 5 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Müttern, die nach der Reform ihr erstes Kind bekommen haben, 1,94-mal höher als bei den Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Wie bei den Müttern ist auch bei den in den Luxemburg ansässigen Vätern festzustellen, dass es einen positiven Effekt auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, wenn ein Kind nach der Reform geboren wurde, unabhängig davon, wie viele Kinder zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhanden waren (*siehe Tabelle 3*). Auch die Tendenz ist gleich: Der Effekt fällt bei den Vätern stärker aus, die bislang noch kein Kind hatten. So liegt die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei **den Vätern, die ihr erstes Kind** nach der Reform bekommen haben, 1,99-mal höher als bei den Vätern, deren erstes Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den **Vätern, die bereits ein Kind hatten**, fällt der beobachtete Effekt sehr gering aus (1,05). Da dieser Wert sehr nahe bei 1 liegt, kann sogar beinahe davon gesprochen werden, dass kein Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass das betrachtete Kind nach der Reform geboren wurde, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub besteht. Bei den **Vätern, die bereits mindestens zwei Kinder hatten**, ist hingegen wieder ein deutlicher Effekt zu verzeichnen. Für diese Väter liegt die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt 1,87-mal höher, wenn das Kind nach der Reform geboren wurde, als wenn die Geburt vor der Reform lag.

b.2 Effekt je nach Stundenlohn

Um im Hinblick auf den Stundenlohn die sich aus der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, ergebenden Unterschiede beim Verhalten der Elternteile bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu messen, greifen wir auf vier Gruppen zurück, die anhand eines Vielfachen des sozialen Mindestlohns gebildet wurden. Diese vier Gruppen sind:

- Gruppe 1: Stundenlohn, der weniger als das 1,25-fache des SSM beträgt;
- Gruppe 2: Stundenlohn, der mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM beträgt;
- Gruppe 3: Stundenlohn, der mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM beträgt;
- Gruppe 4: Stundenlohn, der mindestens das 3-fache des SSM beträgt;

Bei den **in Luxemburg ansässigen Müttern** besteht unabhängig von der Stundenlohn-Gruppe ein positiver Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub (*siehe Tabelle 4*).

Bezüglich der Stärke dieses Zusammenhangs lässt sich feststellen, dass die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **Müttern**, deren Kinder nach der Reform geboren wurden und die **die niedrigsten Löhne erhalten**, 1,77-mal höher ist als bei den entsprechenden Müttern von vor der Reform geborenen Kindern. Dieser Effekt ist noch etwas stärker bei den **Müttern, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen** (OR = 1,85), und bei den **Müttern, die mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdienen** (OR = 2,12). Bei den **Müttern, die am meisten verdienen**, ist die Auswirkung einer Geburt des Kindes nach der Reform auf die

Inanspruchnahme von Elternurlaub zwar ebenfalls positiv, allerdings in einem unbedeutenderen Maße (OR = 1,12).

Tabelle 4: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach dem Stundenlohn (Odds Ratios)

Stundenlohn	Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in Luxemburg	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Weniger als das 1,25-fache des SSM ⁵⁰	1,77	393	0,62	247
Mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM	1,85	360	2,81	554
Mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	2,12	489	1,32	423
Mindestens das 3-fache des SSM	1,12	395	Berechnung nicht möglich	574

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 6, 9, 9 bzw. 16 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 0, 5, 6 bzw. 6 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Müttern, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen und ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 1,77-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei einer gezielten Betrachtung der **in Luxemburg ansässigen Väter** ist festzustellen, dass die Reform bei den Vätern **mit den niedrigsten Löhnen** einen negativen Effekt hat: Durch die Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, verringert sich die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub um das 0,62-fache (*siehe Tabelle 4*). Das bedeutet mit anderen Worten, dass die Einführung der Reform diese Gruppe von Vätern weniger dazu veranlasst hat, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, als die anderen Gruppen. Dieses Ergebnis kann damit erklärt werden, dass die Väter ihr Verhalten vermutlich nach den Änderungen ausgerichtet haben, die an der Berechnung der Leistung im Rahmen des Elternurlaubs (sei es des Elterngelds oder des Ersatzeinkommens) vorgenommen wurden. So wurde vor der Reform ein pauschales Elterngeld in Höhe von 1.778 Euro pro Monat für einen Vollzeitelternurlaub von 6 Monaten ausgezahlt. Mit der Reform änderte sich die Berechnung des Elterngelds: Das Ersatzeinkommen wird anhand des durchschnittlichen Monatslohns in den letzten 12 Monaten vor dem Elternurlaub berechnet und anhand der geleisteten Wochenarbeitsstunden gedeckelt. Daher kann es sein, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Personen, die sehr niedrige Löhne erhalten und/oder nicht in Vollzeit arbeiten, weniger attraktiv geworden ist.

Bei den anderen Einkommensgruppen der in Luxemburg ansässigen Väter steigt die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei einem nach der Reform geborenen Kind. Genauer

⁵⁰ 2015 beispielsweise betrug der SSM für unqualifizierte Arbeitskräfte als Stundenlohn 11,1154 € → Gruppe 1: <14,4406 €, Gruppe 2: [14,4406 €-23,1050 €[, Gruppe 3: [23,1050 €-34,6575 €[, Gruppe 4: >34,6575 €.

gesagt verhält es sich so, dass die Chance einer Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern von nach der Reform geborenen Kindern, die **mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen** 2,81-mal höher und bei den Vätern, die **mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdienen**, 1,32-mal höher ist als bei den Vätern von vor der Reform geborenen Kindern.

Für die Gruppe von Vätern mit den höchsten Stundenlöhnen konnte das Ausmaß des Effekts bei sonst gleichen Bedingungen aufgrund eines zu geringen Anteils von Vätern, die vor der Reform Elternurlaub in Anspruch genommen haben (weniger als 10 Väter), nicht bewertet werden. Gleichwohl können wir anhand der deskriptiven Analysen festhalten, dass die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei diesen Vätern von 1,72 % vor der Reform auf 3,75 % nach der Reform gestiegen ist. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass die Reform einen positiven Effekt auf diese Väter hatte.

b.3 Effekt je nach dem Beschäftigungsstatus vor der Geburt

Um zu untersuchen, welchen Effekt es je nach dem Beschäftigungsstatus vor der Geburt auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, wird zwischen zwei Gruppen unterschieden:

- den Beschäftigten im privaten Sektor;
- den Beamten/Beamtinnen.

Bei den **in Luxemburg ansässigen Müttern, die vor der Geburt als Beschäftigte im privaten Sektor gearbeitet haben**, beobachten wir einen positiven Effekt der Reform. So liegt die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Müttern dieser Gruppe, deren Kinder nach der Reform geboren wurden, circa zweimal (1,99-mal) höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden (*siehe Tabelle 5*).

Hingegen hat sich die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **in Luxemburg ansässigen Müttern, die vor der Geburt Beamtinnen waren** und deren Kind nach der Reform geboren wurde, gegenüber der Chance bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde, verringert (OR = 0,43). Die im Modul I vorgestellten Analysen haben gezeigt, dass bei den in Luxemburg ansässigen Beamtinnen vor der Reform eine sehr hohe Quote der Inanspruchnahme zu verzeichnen war (circa 88 %). Daher fällt bei ihnen das Steigerungspotenzial im Hinblick auf eine positive Reaktion auf die Reform geringer als bei den Müttern aus, die im privaten Sektor oder als Selbstständige arbeiten. Darüber hinaus kann dieser negative Effekt der Reform auch damit in Verbindung gebracht werden, dass bei einer deskriptiven Analyse zu erkennen ist, dass der Anteil derjenigen Partner dieser als Beamtinnen arbeitenden Mütter, die nach der Reform Elternurlaub nehmen, um 10 % gestiegen ist. Hier könnte daher angenommen werden, dass die obige Feststellung aus einer von den Elternteilen gemeinsam getroffenen Entscheidung resultiert. Um diese Annahme zu überprüfen, müssten weitere Analysen durchgeführt werden, was mit den uns aktuell bereitgestellten Daten jedoch bedauerlicherweise nicht möglich ist.

Table 5: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach dem Beschäftigungsstatus vor der Geburt (Odds Ratios)

Beschäftigungsstatus	Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in Luxemburg	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Beschäftigte(r) im privaten Sektor	1,99	1366	1,60	1524
Beamtin(Beamter)	0,43	229	1,83	274

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 11 bzw. 12 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 5 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Müttern, die als Beschäftigte im privaten Sektor arbeiten und ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 1,99-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den in Luxemburg ansässigen Vätern ist festzustellen, dass es unabhängig vom Beschäftigungsstatus einen positiven Effekt auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, wenn ein Kind nach der Reform geboren wurde (siehe Tabelle 5). Die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub ist bei den **Vätern, die Beschäftigte im privaten Sektor waren**, 1,6-mal höher und bei den **Vätern, die als Beamte gearbeitet haben**, 1,83-mal höher.

c) Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, bei spezifischen Gruppen von Elternteilen, die anhand bestimmter Merkmale ihres Arbeitgebers gebildet werden

Dieser Teil hat zum Ziel, den Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub für verschiedene Untergruppen von Elternteilen zu analysieren, wobei die Bildung dieser Untergruppen nach Merkmalen des Arbeitgebers (Größe des Unternehmens und Anteil der Angestellten in der Belegschaft) erfolgt. Daten zu diesen beiden Merkmalen liegen nur für die im privaten Sektor beschäftigten Elternteile vor. Infolgedessen beziehen sich alle Schlussfolgerungen dieses Teils nur auf den privaten Sektor und können daher nicht für alle in Luxemburg ansässigen Elternteile verallgemeinert werden.

c.1 Effekt je nach der Größe des Arbeitgebers

Im Hinblick auf die Größe des Arbeitgebers bewerten wir den Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub für vier Gruppen von Elternteilen:

- Elternteile, die für einen Arbeitgeber mit 1 bis 9 Beschäftigten arbeiten;
- Elternteile, die für einen Arbeitgeber mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten;
- Elternteile, die für einen Arbeitgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten arbeiten;

- Elternteile, die für einen Arbeitgeber mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten.

Bei Betrachtung der in Luxemburg ansässigen Mütter stellen wir fest, dass die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei **Müttern von nach der Reform geborenen Kindern, die bei einem Arbeitgeber mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten**, 1,84-mal höher ist als bei den entsprechenden Müttern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden (*siehe Tabelle 6*).

Der Effekt ist noch stärker bei den **in Luxemburg ansässigen Müttern, die in Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten**. So hat sich die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Reform gegenüber der Situation vor der Reform fast verdreifacht (OR = 2,90). Bei den **Müttern, die bei einem Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten arbeiten**, fällt dieser Effekt noch deutlicher aus, da die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub hier 3,15-mal höher liegt. Auch für die Mütter, die bei Arbeitgebern mit 50 bis 249 Beschäftigten arbeiten, ist ein positiver Effekt festzustellen, der allerdings weniger stark ausfällt (OR = 1,70).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Reform besonders für diejenigen in Luxemburg ansässigen Mütter vorteilhaft zu sein scheint, die für Arbeitgeber mittlerer Größe (10-49 Beschäftigte) oder für sehr große Arbeitgeber (250 oder mehr Beschäftigte) arbeiten.

Tabelle 6: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der Mütter und der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach der Größe ihres Arbeitgebers (Odds Ratios)

Größe des Arbeitgebers	Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in Luxemburg	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
1-9 Beschäftigte	1,84	170	0,50	181
10-49 Beschäftigte	2,90	238	0,94	325
50-249 Beschäftigte	1,70	206	1,58	339
250 und mehr Beschäftigte	3,15	286	2,58	427

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 16, 11, 14 bzw. 10 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 6, 5, 5 bzw. 7 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Müttern, die vor der Geburt in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten gearbeitet und ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 1,84-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den nach der Größe des Arbeitgebers in Untergruppen aufgeteilten Vätern mit Wohnsitz in Luxemburg ist bezüglich des Effekts der Tatsache, dass ihr Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub eine gewisse Heterogenität festzustellen (*siehe Tabelle 6*).

Bei den **Vätern, die in kleinen Unternehmen arbeiten**, gibt es einen leicht negativen Effekt (OR = 0,50), wohingegen bei den Vätern, die in Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten, ein beinahe neutraler Effekt (OR = 0,94) zu verzeichnen ist. Eine der möglichen Erklärungen dieses negativen Effekts bei den Vätern, die in Unternehmen des privaten Sektors mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten, könnte sein, dass diese Väter möglicherweise zu den auf dem Arbeitsmarkt finanziell am schlechtesten gestellten Vätern gehören und daher auf die veränderte Berechnung des Elterngelds reagiert haben. Während vor der Reform ein pauschales Elterngeld ausgezahlt wurde, wird nach der Reform das Ersatzeinkommen anhand des durchschnittlichen Monatslohns in den letzten 12 Monaten vor dem Elternurlaub berechnet und anhand der geleisteten Arbeitsstunden gedeckelt. Daher könnten die Vorteile dieses Ersatzeinkommens für die Personen, die sehr geringe Einkommen haben und/oder nicht in Vollzeit arbeiten, nach der Reform weniger attraktiv sein als vor der Reform.

Bei den Vätern, **die in Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten arbeiten**, ist eine vollständig andere Tendenz zu erkennen. In diesem Fall liegt die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern von nach der Reform geborenen Kindern 1,58-mal höher als bei den Vätern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden. Noch stärker fällt dieser Effekt bei den Vätern aus, die in großen Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten (OR = 2,58).

c.2. Effekt je nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers

Die Analyse des Effekts der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Elternteile unter Berücksichtigung des Anteils der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers erfolgt für zwei Gruppen:

- die Elternteile, die in Unternehmen arbeiten, in denen der Anteil der Angestellten mindestens 60 % beträgt;
- die Elternteile, die in Unternehmen arbeiten, in denen der Anteil der Angestellten unter 60 % liegt.

Unabhängig vom Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers liegt der Anteil der Mütter, die in den ersten 8 Monaten nach der Geburt Elternurlaub nehmen, bei den Müttern von nach der Reform geborenen Kindern höher als bei den Müttern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden (*siehe Tabelle 7*). Bei den **Müttern, die bei einem Arbeitgeber mit einem hohen Anteil von Angestellten arbeiten und deren Kinder nach der Reform geboren wurden**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub 2-mal höher als bei den Müttern von vor der Reform geborenen Kindern. Ebenfalls positiv ist dieser Effekt bei den **Müttern, die in einem Unternehmen arbeiten, in dem der Anteil der Angestellten unter 60 % liegt** (OR = 1,71).

Tabelle 7: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der Mütter und der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft ihres Arbeitgebers (Odds Ratios)

Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers	Mütter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in Luxemburg	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
60 % oder mehr Angestellte	2,03	766	1,16	638
Weniger als 60 % Angestellte	1,71	134	1,45	633

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 16 bzw. 6 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 8 bzw. 3 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Müttern, die vor der Geburt in einem Unternehmen gearbeitet haben, in dem der Anteil der Angestellten über 60 % liegt, und die ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 2,03-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Obwohl auch bei den in Luxemburg ansässigen Vätern unabhängig vom Anteil der Angestellten ein positiver Effekt der Tatsache zu verzeichnen ist, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, ist doch ein Unterschied bei der Stärke dieses Effekts zu erkennen (siehe Tabelle 7). So ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub **bei den Vätern, die in Unternehmen mit einem geringen Arbeiteranteil arbeiten und deren Kinder nach der Reform geboren wurden**, 1,16-mal höher als bei den entsprechenden Vätern von vor der Reform geborenen Kindern. Bei den **Vätern, die in Unternehmen arbeiten, in denen der Anteil der Angestellten unter 60 % liegt**, ist die Chance 1,45-mal höher.

2.2.2 Väter und Mütter, die nicht in Luxemburg ansässigen sind

Nach der Analyse der Situation bei den Vätern und den Müttern, die ihren Wohnsitz in Luxemburg haben, wenden wir uns in diesem Teil nun den nicht in Luxemburg, sondern in einem Nachbarland ansässigen Elternteilen zu. Der Aufbau unserer Analyse wird dabei dieselbe wie für die in Luxemburg ansässigen Elternteile sein. Wir beginnen mit einem allgemeinen Blick auf den Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub. Anschließend analysieren wir diesen Effekt unter Betrachtung der Untergruppen von Elternteilen, die zum einen anhand der Merkmale der Elternteile und zum anderen anhand der Merkmale ihrer Arbeitgeber gebildet werden. Diese Untergruppen von Elternteilen sind dieselben wie für die in Luxemburg ansässigen Elternteile.

a) Gesamteffekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde

Die Ergebnisse der ökonometrischen Analysen zeigen, dass bei sonst gleichen Bedingungen die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **in den Nachbarländern ansässigen Müttern** von nach der Reform des Elternurlaubs geborenen Kindern 1,45-mal höher liegt als bei den Müttern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden (*siehe Tabelle 8*). Diese Feststellung bedeutet, dass die Reform eine positive Auswirkung auf das Verhalten der Grenzgängerinnen bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt hat.

Tabelle 8: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der nicht in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt (Odds Ratios)

Gesamt	Nicht in Luxemburg ansässige Mütter		Nicht in Luxemburg ansässige Väter	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Gesamt	1,45	1 113	2,05	1 760

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Müttern 6 % und bei den Vätern ebenfalls 6 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den nicht in Luxemburg ansässigen Müttern, deren Kind nach der Reform geboren wurde, 1,45-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den **in den Nachbarländern ansässigen Vätern** hat die Reform ebenfalls einen positiven Einfluss auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub (*siehe Tabelle 8*). So ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt bei den Grenzgängern, deren Kinder nach der Reform geboren wurden, 2,05-mal höher als bei den Vätern von vor der Reform geborenen Kindern.

b) Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, in spezifischen Gruppen von Elternteilen mit jeweils besonderen Merkmalen

Wie bei den in Luxemburg ansässigen Elternteilen werden wir auch in diesem Teil den Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, für verschiedene spezifische Untergruppen von Elternteilen analysieren, wobei die Bildung dieser Untergruppen nach bestimmten Merkmalen der Elternteile (Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder und Stundenlohn zum Zeitpunkt der Geburt) erfolgt⁵¹.

⁵¹ Die Analyse anhand des Beschäftigungsstatus (Beschäftigte(r) im privaten Sektor, Beamtin/Beamter) konnte hier im Gegensatz zur Analyse bei den in Luxemburg ansässigen Elternteilen aufgrund der sehr begrenzten Zahl von Beamtinnen und Beamten unter den Grenzgängerinnen und Grenzgängern nicht durchgeführt werden.

b.1 Effekt je nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder

Die Ergebnisse zeigen, dass die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **in den Nachbarländern ansässigen Müttern, für die es ihr erstes Kind ist**, bei einer Geburt nach der Reform 1,44-mal höher ist als bei einer Geburt vor der Reform (*siehe Tabelle 9*). Für die **Mütter, die bereits ein Kind hatten**, zeigen die Ergebnisse einen noch deutlicheren Effekt an. So ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in dieser Untergruppe bei den Müttern von nach der Reform geborenen Kindern 2,13-mal höher als bei den Müttern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden.

Bei den **Müttern, die bereits mindestens zwei Kinder hatten**, ist ein negativer Effekt zu verzeichnen: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Reform ist 0,73-mal geringer als vor der Reform.

Tabelle 9: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der nicht in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder (Odds Ratios)

Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder	Nicht in Luxemburg ansässige Mütter		Nicht in Luxemburg ansässige Väter	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Kein Kind	1,44	562	2,33	743
Ein Kind	2,13	420	2,19	670
Mindestens zwei Kinder	0,73	131	1,67	347

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 8, 5 bzw. 7 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 5, 6 bzw. 6 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den nicht in Luxemburg ansässigen Müttern, die nach der Reform ihr erstes Kind bekommen haben, 1,44-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den nicht in Luxemburg ansässigen Vätern ist der Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, unabhängig von der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Zahl der Kinder positiv (*siehe Tabelle 9*). Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub ist bei den **Vätern, für die es ihr erstes Kind ist**, nach der Reform 2,33-mal höher als vor der Reform. Bei den **Vätern, die bereits ein Kind hatten**, fällt der Effekt beinahe gleich stark aus: OR = 2,19. Auch bei den **Vätern, die bereits mindestens zwei Kinder hatten**, ist ein positiver Effekt zu verzeichnen. Für diese Väter liegt die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt 1,67-mal höher, wenn das Kind nach der Reform geboren wurde, als wenn die Geburt vor der Reform lag.

b.2 Effekt je nach Stundenlohn

Für den Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die nicht in

Luxemburg ansässigen Mütter stellen wir bei einer Betrachtung nach Einkommensgruppen eine positive Korrelation für die ersten drei Gruppen fest (siehe Tabelle 10).

Bei den **Müttern, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen**, ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei einer Geburt des Kindes nach der Reform 1,34-mal höher als bei einer Geburt vor der Reform. Bei den **Müttern, deren Stundenlohn mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM beträgt**, ist die Chance 1,24-mal höher und bei den **Müttern, die einen Stundenlohn erhalten, der mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM beträgt**, 1,71-mal höher. Für die **Mütter, die mindestens das 3-fache des SSM verdienen**, ist hingegen ein leicht negativer Effekt zu verzeichnen (OR = 0,86).

Tabelle 10: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der nicht in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach dem Stundenlohn (Odds Ratios)

Stundenlohn	Nicht in Luxemburg ansässige Mütter		Nicht in Luxemburg ansässige Väter	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
Weniger als das 1,25-fache des SSM ⁵²	1,34	257	1,21	201
Mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM	1,24	392	2,45	836
Mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM	1,71	336	1,38	428
Mindestens das 3-fache des SSM	0,86	128	Berechnung nicht möglich	295

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 8, 6, 5 bzw. 8 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 6, 6, 6 bzw. 5 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chancen der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den nicht in Luxemburg ansässigen Müttern, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen und ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 1,34-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Wie bei den Müttern ist auch für die **nicht in Luxemburg ansässigen Väter, die zu den drei ersten Einkommensgruppen gehören**, eine positive Auswirkung der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub festzustellen (siehe Tabelle 10). So fällt die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt mit folgenden Odds Ratios höher aus: 1,21 (weniger

⁵² 2015 beispielsweise betrug der SSM für unqualifizierte Arbeitskräfte als Stundenlohn 11,1154 € → Gruppe 1: <14,4406 €, Gruppe 2: [14,4406 €-23,1050 €[, Gruppe 3: [23,1050 €-34,6575 €[, Gruppe 4: >34,6575 €.

als das 1,25-fache des SSM), 2,45 (mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM) und 1,38 (mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM).

Wie bei den in Luxemburg ansässigen Vätern konnte auch für die in den Nachbarländern ansässigen Väter, die zur höchsten Einkommensgruppe gehören, aufgrund einer zu geringen Zahl von Vätern, die Elternurlaub genommen haben, kein Effekt berechnet werden. Allerdings stellen wir bei der Analyse der deskriptiven Ergebnisse fest, dass der Anteil derjenigen dieser Väter, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, von 1,9 % vor der Reform auf 8,3 % nach der Reform gestiegen ist. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass diese Väter positiv auf die Reform reagiert haben.

c) Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, bei spezifischen Gruppen von Elternteilen, die anhand bestimmter Merkmale ihres Arbeitgebers gebildet werden

Wie bei den in Luxemburg ansässigen Elternteilen werden die Schlussfolgerungen dieses Teils nur für die im privaten Sektor arbeitenden Grenzgänger/-innen gelten und können aufgrund fehlender Informationen zu den Merkmalen der Arbeitgeber im öffentlichen Sektor nicht für alle Grenzgänger/-innen verallgemeinert werden.

c.1 Effekt je nach der Größe des Arbeitgebers

Unter den Grenzgängerinnen ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **Müttern, die in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten und ihr Kind nach der Reform bekommen haben**, 1,43-mal höher als bei den Müttern von vor der Reform geborenen Kindern (*siehe Tabelle 11*). Bei den **Müttern, die in einem Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten**, ist die Chance nach der Reform 1,70-mal höher und bei den **Müttern, die in einem Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten angestellt sind**, 1,55-mal höher. Hingegen ist bei den **Grenzgängerinnen, die für einen Arbeitgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten arbeiten**, eine leicht negative Korrelation zwischen der Reform und der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu erkennen. (OR = 0,83).

Tabelle 11: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der nicht in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach der Größe ihres Arbeitgebers (Odds Ratios)

Größe des Arbeitgebers	Nicht in Luxemburg ansässige Mütter		Nicht in Luxemburg ansässige Väter	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
1-9 Beschäftigte	1,43	125	1,78	193
10-49 Beschäftigte	1,70	265	2,22	428
50-249 Beschäftigte	0,83	243	1,44	510
250 und mehr Beschäftigte	1,55	321	2,37	555

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 5, 6, 6 bzw. 2 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 1, 6, 6 bzw. 5 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den nicht in Luxemburg ansässigen Müttern, die in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten und ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 1,43 mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den nicht in Luxemburg ansässigen Vätern ist festzustellen, dass es unabhängig von der Größe des Arbeitgebers einen positiven Effekt auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, wenn ein Kind nach der Reform geboren wurde (siehe Tabelle 11). So ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **Vätern, die in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten und deren Kind nach der Reform geboren wurde**, 1,78-mal höher als bei den entsprechenden Vätern vor der Reform. Bei den Vätern von nach der Reform geborenen Kindern, **die in Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten angestellt sind**, ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub 2,22-mal höher als bei den entsprechenden Vätern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den **Vätern, die in Unternehmen mit 50 bis 249 bzw. mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten**, ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub 1,44-mal bzw. 2,37-mal höher.

c.2 Effekt je nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers

Der Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Grenzgängerinnen fällt je nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers unterschiedlich aus (siehe Tabelle 12). So ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den **nicht in Luxemburg ansässigen Müttern, die in Unternehmen mit mindestens 60 % Angestellten arbeiten** und deren Kind nach der Reform geboren wurde, 1,58-mal höher als bei den Müttern von vor der Reform geborenen Kindern. Hingegen scheint die Reform bei den **Müttern, die in Unternehmen mit weniger als 60 % Angestellten arbeiten**, keine Auswirkung gehabt zu haben, da die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Müttern nach und vor der Reform ähnlich groß ist (OR = 0,97).

Tabelle 12: Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform des Elternurlaubs geboren wurde, auf das Verhalten der nicht in Luxemburg ansässigen Mütter und Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt – nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft ihres Arbeitgebers (Odds Ratios)

Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers	Nicht in Luxemburg ansässige Mütter		Nicht in Luxemburg ansässige Väter	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
60 % oder mehr Angestellte	1,58	698	2,13	801
Weniger als 60 % Angestellte	0,97	251	1,84	870

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Elternteile ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden bei den Untergruppen der analysierten Mütter 6 bzw. 5 % und bei den Untergruppen der analysierten Väter 5 bzw. 6 % unserer Zielpopulation ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt ist bei den nicht in Luxemburg ansässigen Müttern, die vor der Geburt in einem Unternehmen gearbeitet haben, in dem der Anteil der Angestellten über 60 % liegt, und die ihr Kind nach der Reform bekommen haben, 1,58-mal höher als bei den entsprechenden Müttern, deren Kind vor der Reform geboren wurde.

Bei den in den Nachbarländern ansässigen Vätern ist der Effekt unabhängig vom Anteil der Angestellten bei ihrem Arbeitgeber positiv (*siehe Tabelle 12*). Stärker ist der Effekt bei den **Vätern, die in den Unternehmen mit den meisten Angestellten arbeiten**, weil hier die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern von nach der Reform geborenen Kindern 2,13-mal höher ist als bei den Vätern, deren Kinder vor der Reform geboren wurde. Bei den **Vätern, bei deren Arbeitgeber der Anteil der Angestellten unter 60 % liegt**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter von nach der Reform geborenen Kindern 1,84-mal höher als bei den Vätern, deren Kinder vor der Reform geboren wurden.

Fazit

Das Ziel von Modul II bestand darin, **den Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub zu berechnen, und zwar bei sonst gleichen Bedingungen, d. h. unter Kontrolle bestimmter Merkmale der Elternteile, ihres jeweiligen Partners und des Kindes und bei gleichzeitigem möglichst vollständigem Ausschluss der Effekte anderer politischer Reformen.**

Dementsprechend haben wir in diesem Modul bewertet, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Elternurlaub und der Tatsache besteht, dass eine Person in den ersten drei Monaten nach der Einführung der Reform ein Kind bekommen hat. **Dieser Zusammenhang wurde für die ersten 8 Monate nach der Geburt bewertet**, was bedeutet, dass die Analyse das Verhalten kurze Zeit nach der Geburt erfasst hat, d. h. im Wesentlichen die Inanspruchnahme des ersten Elternurlaubs.

Um den Effekt des natürlichen Anstiegs der Inanspruchnahme von Elternurlaub auf die Ergebnisse zu minimieren, wurden eine Kontrollgruppe und eine Behandlungsgruppe gewählt, die zeitlich sehr eng beieinander liegen. Des Weiteren hat uns Modul I die Feststellung ermöglicht, dass der allgemeine Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den nicht unter dem Einfluss anderer familienpolitischer Maßnahmen stehenden Zeiträumen bei den Vätern zu vernachlässigen und bei den Müttern von geringem Umfang ist. Somit konnten wir annehmen, dass die aus Modul I hervorgegangenen Ergebnisse nahe an den reinen Effekt der Reform des Elternurlaubs auf die Quote der Inanspruchnahme herankommen. Allerdings ermöglichen es uns die durchgeführten Analysen nicht, zu erkennen, welcher Parameter der Reform (Änderung von Anspruchsvoraussetzungen, Erhöhung der Flexibilität, Erhöhung des Ersatzeinkommens während des Elternurlaubs) am stärksten zu den festgestellten Effekten beigetragen hat.

Die verschiedenen Analysen dieses Moduls wurden für die Mütter und die Väter gesondert durchgeführt, jeweils mit einer Differenzierung zwischen den in Luxemburg und den in den Nachbarländern ansässigen Elternteilen. Zudem erfolgten die Analysen in zwei Schritten.

In einem ersten Schritt wurde der Gesamteffekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt berechnet. Die Analysen zeigen, dass sich die Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, bei den Müttern und bei den Vätern unabhängig vom Wohnsitzland (Luxemburg oder ein Nachbarland) positiv auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub auswirkt. Die stärksten Effekte wurden für die Grenzgänger festgestellt, gefolgt von den in Luxemburg ansässigen Vätern, den in Luxemburg ansässigen Müttern und schließlich den Grenzgängerinnen.

In einem zweiten Schritt wurde der Effekt für verschiedene Untergruppen von Elternteilen gemessen, wobei die Bildung dieser Untergruppen anhand von Merkmalen der Elternteile bzw. ihres Arbeitgebers erfolgt ist. Diese Analysen zeigen, dass der Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach (statt vor) der Reform geboren wurde, je nach den verschiedenen Untergruppen

von Elternteilen deutlich unterschiedlich ausfällt. **Bei der Mehrheit der analysierten Untergruppen von Elternteilen wirkt sich die Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, positiv auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub aus – in diesen Fällen liegt die OR über 1.**

Sehr stark positive Effekte (Odds Ratios von 2 und mehr) haben wir für folgende Gruppen festgestellt:

- in Luxemburg ansässige Mütter: Mütter, für die es ihr erstes Kind ist, deren Stundenlohn mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM beträgt und die als Beschäftigte im privaten Sektor arbeiten;
- in Luxemburg ansässige Mütter, die im privaten Sektor arbeiten: Mütter, die in einem Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten bzw. mit mindestens 250 Beschäftigten arbeiten, oder in Unternehmen mit mindestens 60 % Angestellten;
- in einem Nachbarland ansässige Mütter: Mütter, die bereits ein Kind hatten;
- in Luxemburg ansässige Väter: Väter, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdienen;
- in Luxemburg ansässige Väter, die im privaten Sektor arbeiten: Väter, die in großen Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten;
- in einem Nachbarland ansässige Väter: Väter, die kein Kind oder ein Kind hatten und die einen Stundenlohn verdienen, der mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM beträgt;
- in einem Nachbarland ansässige Väter, die im privaten Sektor arbeiten: Väter, die in einem Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten bzw. mit mindestens 250 Beschäftigten arbeiten, und Väter, die in einem Unternehmen mit einem hohen Anteil an Angestellten beschäftigt sind.

Auch wenn solche Ergebnisse seltener sind, gibt es dennoch **Untergruppen von Elternteilen, bei denen ein negativer Effekt zu verzeichnen ist**, was bedeutet, dass sich die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt durch die Tatsache verringert, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde. Negative Effekte dieser Art wurden festgestellt für:

- die in Luxemburg ansässigen Mütter, die als Beamtinnen arbeiten;
- die in einem Nachbarland ansässigen Mütter, die bereits mindestens zwei Kinder hatten, und diejenigen, die mindestens das 3-fache des SSM verdienen;
- die in einem Nachbarland ansässigen Mütter, die im privaten Sektor für Arbeitgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten arbeiten;
- die in Luxemburg ansässigen Väter, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdienen;
- die in Luxemburg ansässigen Väter, die im privaten Sektor in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten.

Anhänge

Anhang 1: Deskriptive Analyse der Ergebnisvariablen, der unabhängigen Variablen und der Kontrollvariablen nach der Grundgesamtheit, der Kontrollgruppe und der Behandlungsgruppe für die in Luxemburg ansässigen Mütter

Variable	Zusammen				Behandlungsgruppe				Kontrollgruppe			
	Anzahl	Durchschnitt	Mind.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Mind.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Mind.	Max.
Inanspruchnahme von EU in den ersten 8 Monaten	1800	0.843	0	1	898	0.865	0	1	902	0.822	0	1
Zugehörigkeit zur Behandlungsgruppe	1800	0.499	0	1								
Geschlecht des Kindes	1800	0.491	0	1	898	0.509	0	1	902	0.472	0	1
Kein Kind	1800	0.506	0	1	898	0.507	0	1	902	0.506	0	1
1 Kind	1800	0.364	0	1	898	0.370	0	1	902	0.358	0	1
2 oder mehr Kinder	1800	0.130	0	1	898	0.124	0	1	902	0.136	0	1
Alter der Mutter bei der Geburt	1800	31.941	19	45	898	32.185	19	44	902	31.697	19	45
Mutter mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit	1800	0.493	0	1	898	0.486	0	1	902	0.500	0	1
Mutter mit französischer Staatsangehörigkeit	1800	0.093	0	1	898	0.088	0	1	902	0.099	0	1
Mutter mit portugiesischer Staatsangehörigkeit	1800	0.198	0	1	898	0.194	0	1	902	0.203	0	1
Mutter mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1800	0.216	0	1	898	0.233	0	1	902	0.198	0	1
Alter der Mutter bei der ersten Beschäftigung in Luxemburg	1800	23.049	15	40	898	23.293	15	39	902	22.806	15	40
Länge der Berufserfahrung der Mutter auf dem Arbeitsmarkt (0-5 Jahre)	1800	0.278	0	1	898	0.274	0	1	902	0.280	0	1

Länge der Berufserfahrung der Mutter auf dem Arbeitsmarkt (6-10 Jahre)	1800	0.386	0	1	898	0.375	0	1	902	0.396	0	1
Länge der Berufserfahrung der Mutter auf dem Arbeitsmarkt (11 oder mehr Jahre)	1800	0.337	0	1	898	0.351	0	1	902	0.324	0	1
Mutter in Vollzeit	1793	0.737	0	1	895	0.744	0	1	898	0.729	0	1
Mutter in Teilzeit (20-34 Stunden)	1793	0.196	0	1	895	0.174	0	1	898	0.217	0	1
Mutter in begrenzter Teilzeit (weniger als 20 Stunden)	1793	0.0676	0	1	895	0.082	0	1	898	0.053	0	1
Mutter, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdient	1787	0.2346	0	1	893	0.228	0	1	894	0.240	0	1
Mutter, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdient	1787	0.222	0	1	893	0.204	0	1	894	0.239	0	1
Mutter, die mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdient	1787	0.281	0	1	893	0.300	0	1	894	0.263	0	1
Mutter, die mindestens das 3-fache des SSM verdient	1787	0.262	0	1	893	0.268	0	1	894	0.257	0	1
Mutter, die zum ersten Quartil der Stundenlöhne gehört	1787	0.155	0	1	893	0.147	0	1	894	0.163	0	1
Mutter, die zum zweiten Quartil der Stundenlöhne gehört	1787	0.226	0	1	893	0.194	0	1	894	0.258	0	1
Mutter, die zum dritten Quartil der Stundenlöhne gehört	1787	0.234	0	1	893	0.245	0	1	894	0.223	0	1
Mutter, die zum vierten Quartil der Stundenlöhne gehört	1787	0.385	0	1	893	0.414	0	1	894	0.356	0	1
Mutter, die mit dem zweiten Elternteil zusammenlebt	1800	0.949	0	1	898	0.950	0	1	902	0.948	0	1

Mutter, die als abhängig Beschäftigte im privaten Sektor arbeitet	1800	0.856	0	1	898	0.860	0	1	902	0.851	0	1
Mutter, die als Beamtin arbeitet	1800	0.145	0	1	898	0.140	0	1	902	0.149	0	1
Alter des zweiten Elternteils bei der Geburt	1800	34.424	18	60	898	34.673	19	60	902	34.176	18	55
Zweiter Elternteil mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit	1798	0.454	0	1	896	0.448	0	1	902	0.460	0	1
Zweiter Elternteil mit französischer Staatsangehörigkeit	1798	0.0924	0	1	896	0.095	0	1	902	0.090	0	1
Zweiter Elternteil mit portugiesischer Staatsangehörigkeit	1798	0.227	0	1	896	0.2155	0	1	902	0.238	0	1
Zweiter Elternteil mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1798	0.227	0	1	896	0.2425	0	1	902	0.212	0	1
Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt (0-5 Jahre)	1763	0.219	0	1	880	0.216	0	1	883	0.222	0	1
Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt (6-10 Jahre)	1763	0.298	0	1	880	0.286	0	1	883	0.309	0	1
Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt (11 oder mehr Jahre)	1763	0.484	0	1	880	0.498	0	1	883	0.469	0	1
Zweiter Elternteil in Vollzeit	1645	0.8294	0	1	819	0.838	0	1	826	0.821	0	1
Zweiter Elternteil in Teilzeit (20-34 Stunden)	1645	0.048	0	1	819	0.029	0	1	826	0.067	0	1
Zweiter Elternteil in begrenzter Teilzeit (weniger als 20 Stunden)	1645	0.040	0	1	819	0.049	0	1	826	0.031	0	1
Zweiter Elternteil arbeitet nicht in Luxemburg	1645	0.082	0	1	819	0.084	0	1	826	0.081	0	1

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anhang 2: Deskriptive Analyse der Ergebnisvariablen, der unabhängigen Variablen und der Kontrollvariablen nach der Grundgesamtheit, der Kontrollgruppe und der Behandlungsgruppe für die **in Luxemburg ansässigen Väter**

Variable	Zusammen				Behandlungsgruppe				Kontrollgruppe			
	Anzahl	Durchschnitt	Min d.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Min d.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Min d.	Max.
Inanspruchnahme von EU in den ersten 8 Monaten	1896	0.064	0	1	979	0.078	0	1	917	0.050	0	1
Zugehörigkeit zur Behandlungsgruppe	1896	0.516	0	1								
Geschlecht des Kindes	1896	0.479	0	1	979	0.487	0	1	917	0.470	0	1
Kein Kind	1896	0.476	0	1	979	0.487	0	1	917	0.465	0	1
1 Kind	1896	0.358	0	1	979	0.353	0	1	917	0.362	0	1
2 oder mehr Kinder	1896	0.166	0	1	979	0.159	0	1	917	0.173	0	1
Alter des Vaters bei der Geburt	1896	34.560	20	57	979	34.741	21	57	917	34.366	20	56
Vater mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit	1896	0.445	0	1	979	0.430	0	1	917	0.460	0	1
Vater mit französischer Staatsangehörigkeit	1896	0.094	0	1	979	0.101	0	1	917	0.086	0	1
Vater mit portugiesischer Staatsangehörigkeit	1896	0.220	0	1	979	0.210	0	1	917	0.231	0	1
Vater mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1896	0.241	0	1	979	0.258	0	1	917	0.222	0	1
Alter des Vaters bei der ersten Beschäftigung in Luxemburg	1896	24.002	14	54	979	24.277	15	48	917	23.709	14	54
Länge der Berufserfahrung des Vaters auf dem Arbeitsmarkt (0-5 Jahre)	1896	0.242	0	1	979	0.245	0	1	917	0.238	0	1
Länge der Berufserfahrung des Vaters auf dem Arbeitsmarkt (6-10 Jahre)	1896	0.297	0	1	979	0.293	0	1	917	0.301	0	1
Länge der Berufserfahrung des Vaters auf dem Arbeitsmarkt (11 oder mehr Jahre)	1896	0.461	0	1	979	0.462	0	1	917	0.461	0	1
Vater in Vollzeit	1894	0.938	0	1	978	0.949	0	1	916	0.927	0	1
Vater, der weniger als das 1,25-fache des SSM verdient	1890	0.131	0	1	976	0.152	0	1	914	0.108	0	1
Vater, der mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdient	1890	0.307	0	1	976	0.284	0	1	914	0.333	0	1
Vater, der mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdient	1890	0.239	0	1	976	0.237	0	1	914	0.241	0	1

Vater, der mindestens das 3-fache des SSM verdient	1890	0.323	0	1	976	0.328	0	1	914	0.318	0	1
Vater, der zum ersten Quartil der Stundenlöhne gehört	1890	0.116	0	1	976	0.125	0	1	914	0.106	0	1
Vater, der zum zweiten Quartil der Stundenlöhne gehört	1890	0.208	0	1	976	0.202	0	1	914	0.214	0	1
Vater, der zum dritten Quartil der Stundenlöhne gehört	1890	0.247	0	1	976	0.232	0	1	914	0.263	0	1
Vater, der zum vierten Quartil der Stundenlöhne gehört	1890	0.430	0	1	976	0.442	0	1	914	0.417	0	1
Vater, der mit dem zweiten Elternteil zusammenlebt	1895	0.973	0	1	979	0.954	0	1	916	0.992	0	1
Vater, der als abhängig Beschäftigter im privaten Sektor arbeitet	1896	0.847	0	1	979	0.844	0	1	917	0.851	0	1
Vater, der als Beamter arbeitet	1896	0.153	0	1	979	0.156	0	1	917	0.149	0	1
Alter des zweiten Elternteils bei der Geburt	1896	31.710	17	46	979	31.903	17	46	917	31.505	19	43
Zweiter Elternteil mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit	1894	0.418	0	1	977	0.399	0	1	917	0.438	0	1
Zweiter Elternteil mit französischer Staatsangehörigkeit	1894	0.096	0	1	977	0.099	0	1	917	0.092	0	1
Zweiter Elternteil mit portugiesischer Staatsangehörigkeit	1894	0.187	0	1	977	0.177	0	1	917	0.197	0	1
Zweiter Elternteil mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1894	0.299	0	1	977	0.324	0	1	917	0.273	0	1
Zweiter Elternteil in Vollzeit	1806	0.529	0	1	932	0.528	0	1	874	0.530	0	1
Zweiter Elternteil in Teilzeit (20-34 Stunden)	1806	0.153	0	1	932	0.134	0	1	874	0.174	0	1
Zweiter Elternteil in begrenzter Teilzeit (weniger als 20 Stunden)	1806	0.066	0	1	932	0.072	0	1	874	0.061	0	1
Zweiter Elternteil arbeitet nicht in Luxemburg	1806	0.251	0	1	932	0.266	0	1	874	0.236	0	1

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anhang 3: Deskriptive Analyse der Ergebnisvariablen, der unabhängigen Variablen und der Kontrollvariablen nach der Grundgesamtheit, der Kontrollgruppe und der Behandlungsgruppe für die nicht in Luxemburg ansässigen Mütter

Variable	Zusammen				Behandlungsgruppe				Kontrollgruppe			
	Anzahl	Durchschnitt	Min.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Min.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Min.	Max.
Inanspruchnahme von EU in den ersten 8 Monaten	1190	0.887	0	1	567	0.899	0	1	623	0.875	0	1
Zugehörigkeit zur Behandlungsgruppe	1190	0.476	0	1								
Geschlecht des Kindes	1190	0.482	0	1	567	0.471	0	1	623	0.491	0	1
Kein Kind	1190	0.511	0	1	567	0.515	0	1	623	0.507	0	1
1 Kind	1190	0.371	0	1	567	0.360	0	1	623	0.380	0	1
2 oder mehr Kinder	1190	0.118	0	1	567	0.125	0	1	623	0.112	0	1
Alter der Mutter bei der Geburt	1190	31.524	20	46	567	31.744	20	46	623	31.323	22	43
Mutter mit französischer Staatsangehörigkeit	1179	0.511	0	1	562	0.544	0	1	617	0.480	0	1
Mutter mit belgischer Staatsangehörigkeit	1179	0.183	0	1	562	0.189	0	1	617	0.178	0	1
Mutter mit deutscher Staatsangehörigkeit	1179	0.170	0	1	562	0.137	0	1	617	0.201	0	1
Mutter mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1179	0.136	0	1	562	0.130	0	1	617	0.141	0	1
Alter der Mutter bei der ersten Beschäftigung in Luxemburg	1190	23.558	15	39	567	23.628	15	39	623	23.494	15	39
Länge der Berufserfahrung der Mutter auf dem Arbeitsmarkt (0-5 Jahre)	1190	0.340	0	1	567	0.353	0	1	623	0.329	0	1
Länge der Berufserfahrung der Mutter auf dem Arbeitsmarkt (6-10 Jahre)	1190	0.405	0	1	567	0.377	0	1	623	0.430	0	1
Länge der Berufserfahrung der Mutter auf dem Arbeitsmarkt (11 oder mehr Jahre)	1190	0.255	0	1	567	0.270	0	1	623	0.241	0	1
Mutter in Vollzeit	1190	0.709	0	1	567	0.725	0	1	623	0.695	0	1
Mutter in Teilzeit (20-34 Stunden)	1190	0.238	0	1	567	0.212	0	1	623	0.262	0	1
Mutter in begrenzter Teilzeit (weniger als 20 Stunden)	1190	0.053	0	1	567	0.063	0	1	623	0.043	0	1
Mutter, die weniger als das 1,25-fache des SSM verdient	1189	0.235	0	1	566	0.263	0	1	623	0.210	0	1

Mutter, die mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdient	1189	0.350	0	1	566	0.348	0	1	623	0.352	0	1
Mutter, die mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdient	1189	0.298	0	1	566	0.288	0	1	623	0.307	0	1
Mutter, die mindestens das 3-fache des SSM verdient	1189	0.117	0	1	566	0.101	0	1	623	0.132	0	1
Mutter, die zum ersten Quartil der Stundenlöhne gehört	1189	0.124	0	1	566	0.145	0	1	623	0.106	0	1
Mutter, die zum zweiten Quartil der Stundenlöhne gehört	1189	0.364	0	1	566	0.353	0	1	623	0.374	0	1
Mutter, die zum dritten Quartil der Stundenlöhne gehört	1189	0.264	0	1	566	0.258	0	1	623	0.270	0	1
Mutter, die zum vierten Quartil der Stundenlöhne gehört	1189	0.247	0	1	566	0.244	0	1	623	0.250	0	1
Mutter, die mit dem zweiten Elternteil zusammenlebt	1190	0.924	0	3	567	0.877	0	3	623	0.966	0	3
Alter des zweiten Elternteils bei der Geburt	1190	33.803	20	68	567	33.862	20	50	623	33.748	21	68
Zweiter Elternteil mit französischer Staatsangehörigkeit	1160	0.480	0	1	554	0.502	0	1	606	0.460	0	1
Zweiter Elternteil mit belgischer Staatsangehörigkeit	1160	0.192	0	1	554	0.186	0	1	606	0.198	0	1
Zweiter Elternteil mit deutscher Staatsangehörigkeit	1160	0.176	0	1	554	0.144	0	1	606	0.205	0	1
Zweiter Elternteil mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1160	0.152	0	1	554	0.168	0	1	606	0.137	0	1
Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt (0-5 Jahre)	1190	0.203	0	1	567	0.205	0	1	623	0.201	0	1
Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt (6-10 Jahre)	1190	0.263	0	1	567	0.252	0	1	623	0.273	0	1
Länge der Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt (11 oder mehr Jahre)	1190	0.323	0	1	567	0.330	0	1	623	0.316	0	1

Keine Berufserfahrung des zweiten Elternteils auf dem Arbeitsmarkt	1190	0.212	0	1	567	0.213	0	1	623	0.210	0	1
Zweiter Elternteil arbeitet nicht in Luxemburg	1154	0.412	0	1	549	0.401	0	1	605	0.421	0	1

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

Anhang 4: Deskriptive Analyse der Ergebnisvariablen, der unabhängigen Variablen und der Kontrollvariablen nach der Grundgesamtheit, der Kontrollgruppe und der Behandlungsgruppe für die nicht in Luxemburg ansässigen Väter

Variable	Zusammen				Behandlungsgruppe				Kontrollgruppe			
	Anzahl	Durchschnitt	Min d.	Max .	Anzahl	Durchschnitt	Min d.	Max.	Anzahl	Durchschnitt	Min d.	Max.
Inanspruchnahme von EU in den ersten 8 Monaten	1866	0.089	0	1	971	0.115	0	1	895	0.061	0	1
Zugehörigkeit zur Behandlungsgruppe	1866	0.520	0	1								
Geschlecht des Kindes	1866	0.503	0	1	971	0.491	0	1	895	0.515	0	1
Kein Kind	1866	0.420	0	1	971	0.434	0	1	895	0.404	0	1
1 Kind	1866	0.382	0	1	971	0.382	0	1	895	0.381	0	1
2 oder mehr Kinder	1866	0.199	0	1	971	0.184	0	1	895	0.215	0	1
Alter des Vaters bei der Geburt	1866	33.809	19	55	971	33.712	20	55	895	33.915	19	54
Vater mit französischer Staatsangehörigkeit	1858	0.455	0	1	967	0.459	0	1	891	0.451	0	1
Vater mit belgischer Staatsangehörigkeit	1858	0.210	0	1	967	0.208	0	1	891	0.213	0	1
Vater mit deutscher Staatsangehörigkeit	1858	0.212	0	1	967	0.192	0	1	891	0.233	0	1
Vater mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1858	0.122	0	1	967	0.141	0	1	891	0.102	0	1
Alter des Vaters bei der ersten Beschäftigung in Luxemburg	1866	24.590	14	48	971	24.675	15	47	895	24.498	14	48
Länge der Berufserfahrung des Vaters auf dem Arbeitsmarkt (0-5 Jahre)	1866	0.278	0	1	971	0.298	0	1	895	0.256	0	1
Länge der Berufserfahrung des Vaters auf dem Arbeitsmarkt (6-10 Jahre)	1866	0.365	0	1	971	0.344	0	1	895	0.388	0	1
Länge der Berufserfahrung des Vaters auf dem Arbeitsmarkt (11 oder mehr Jahre)	1866	0.357	0	1	971	0.358	0	1	895	0.356	0	1
Vater in Vollzeit	1866	0.953	0	1	971	0.952	0	1	895	0.955	0	1
Vater, der weniger als das 1,25-fache des SSM verdient	1865	0.114	0	1	971	0.139	0	1	894	0.087	0	1
Vater, der mindestens das 1,25-fache und weniger als das 2-fache des SSM verdient	1865	0.477	0	1	971	0.464	0	1	894	0.491	0	1

Vater, der mindestens das 2-fache und weniger als das 3-fache des SSM verdient	1865	0.245	0	1	971	0.247	0	1	894	0.242	0	1
Vater, der mindestens das 3-fache des SSM verdient	1865	0.164	0	1	971	0.149	0	1	894	0.180	0	1
Vater, der zum ersten Quartil der Stundenlöhne gehört	1865	0.098	0	1	971	0.107	0	1	894	0.087	0	1
Vater, der zum zweiten Quartil der Stundenlöhne gehört	1865	0.322	0	1	971	0.321	0	1	894	0.323	0	1
Vater, der zum dritten Quartil der Stundenlöhne gehört	1865	0.328	0	1	971	0.330	0	1	894	0.327	0	1
Vater, der zum vierten Quartil der Stundenlöhne gehört	1865	0.252	0	1	971	0.242	0	1	894	0.263	0	1
Vater, der mit dem zweiten Elternteil zusammenlebt	1866	0.944	0	3	971	0.910	0	3	895	0.981	0	3
Alter des zweiten Elternteils bei der Geburt	1866	31.169	19	48	971	31.250	19	48	895	31.080	19	45
Zweiter Elternteil mit französischer Staatsangehörigkeit	1769	0.443	0	1	926	0.445	0	1	843	0.441	0	1
Zweiter Elternteil mit belgischer Staatsangehörigkeit	1769	0.198	0	1	926	0.203	0	1	843	0.193	0	1
Zweiter Elternteil mit deutscher Staatsangehörigkeit	1769	0.213	0	1	926	0.203	0	1	843	0.224	0	1
Zweiter Elternteil mit sonstiger Staatsangehörigkeit	1769	0.145	0	1	926	0.149	0	1	843	0.141	0	1

Quelle: IGSS, 2014-2017, Berechnungen des LISER

**MODUL III: Verhalten der Väter bei der
Inanspruchnahme von Elternurlaub in den
ersten 5 Jahren nach der Geburt: Analyse der
Situation vor und nach Dezember 2016**

EINLEITUNG

Die in den Modulen I und II dieser Studie durchgeführten Analysen befassen sich mit Zeiträumen der Inanspruchnahme von Elternurlaub, die auf eine bestimmte Zahl von Monaten nach der Geburt des Kindes beschränkt sind (12 Monate im Modul I und 8 Monate im Modul II). Diese relativ nahe an der Geburt des Kindes liegenden Zeiträume sind jedoch, wie in den zwei vorstehenden Modulen erläutert, wenig repräsentativ für das Verhalten der Väter beim Elternurlaub. Da sich die Väter, die Elternurlaub nehmen, häufig für den zweiten Elternurlaub entscheiden, ist es bei ihnen wahrscheinlicher als bei den Müttern, dass sie den Elternurlaub nach dem ersten Geburtstag ihres Kindes nehmen. Um ein repräsentativeres Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu analysieren, ist es daher notwendig, ihre Inanspruchnahme von Elternurlaub bis zum Ende des Zeitraums der Anspruchsberechtigung zu betrachten (d. h. bis zum 5. Geburtstag vor der Reform und bis zum 6. Geburtstag nach der Reform⁵³).

Die uns zur Verfügung stehenden Daten decken die Zeit bis Februar 2018 ab, d. h. sie liegen uns bis 15 Monate nach der Reform des Elternurlaubs vor. Daher ist es von vornherein unmöglich, momentan das Verhalten der Väter fünf Jahre nach der Reform des Elternurlaubs zu untersuchen. Allerdings können wir mit einer von uns entwickelten besonderen Methodik analysieren, welchen kurzfristigen Effekt die Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 5 Jahren nach der Geburt hat.

Diese Methode besteht darin, das Verhalten einer sogenannten horizontalen Kohorte von Vätern⁵⁴ (vor der Reform) mit einer sogenannten vertikalen „zusammengesetzten“ Kohorte von Vätern (nach der Reform)⁵⁵ zu vergleichen.

Somit besteht das Ziel dieses Moduls darin, das Verhalten verschiedener Gruppen von Vätern bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und nach der Reform zu vergleichen, wobei der Möglichkeit eines Effekts anderer Faktoren als dem der Reform des Elternurlaubs Rechnung getragen wird.

Zu diesem Zweck besteht dieses Modul aus zwei Teilen.

Während im ersten Teil die verwendete Methodik beschrieben wird, werden im zweiten Teil die Ergebnisse der Analysen für die in Luxemburg und die in den Nachbarländern ansässigen

⁵³ Im gesamten vorliegenden Modul ist unter der Formulierung „nach der Reform“ „nach Dezember 2016“ zu verstehen.

⁵⁴ Väter, deren Kinder zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geboren wurden und die in den ersten fünf Jahren nach der Geburt beobachtet wurden.

⁵⁵ „Zusammengesetzte Kohorte“ bedeutet, dass es sich um eine Kohorte von Vätern handelt, deren Kinder in verschiedenen Jahren geboren wurden und nach der Reform des Elternurlaubs 1, 2, 3, 4 und 5 Jahre alt geworden sind.

Väter⁵⁶ zunächst allgemein und dann für spezifische Gruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern⁵⁷ vorgestellt.

⁵⁶ Aufgrund unzureichender Personenzahlen konnte die Analyse für die in den Nachbarländern ansässigen Väter nicht getrennt nach dem Wohnsitzland durchgeführt werden. Daher erfolgte die Analyse für alle in Frankreich, Belgien und Deutschland ansässigen Grenzgänger.

⁵⁷ Für viele Untergruppen von Grenzgängern waren die Personenzahlen sehr gering; daher erfolgte keine Analyse nach Untergruppen.

1. Methodik

1.1 Allgemeine Grundsätze

Um zu bewerten, welche Auswirkungen es auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, vergleichen wir die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub wie in Modul II zwischen einer Kontrollgruppe und einer Behandlungsgruppe. Die Kontrollgruppe setzt sich aus Vätern zusammen, deren Kind vor der Reform jünger als 1 Jahr bzw. 1, 2, 3 oder 4 Jahre alt war. Die Behandlungsgruppe ihrerseits setzt sich aus Vätern zusammen, deren Kind nach der Reform jünger als 1 Jahr bzw. 1, 2, 3 oder 4 Jahre alt war.

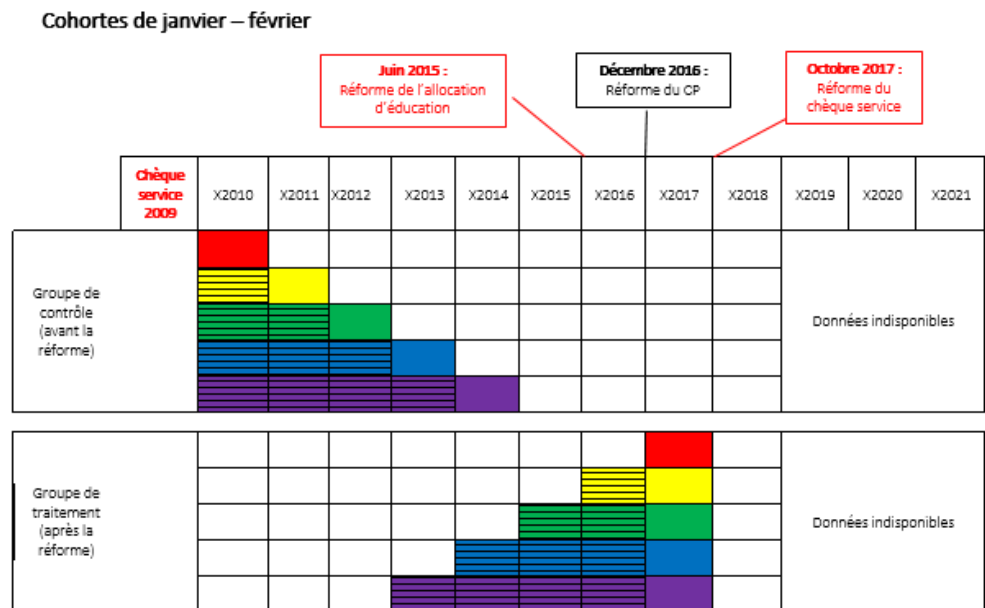
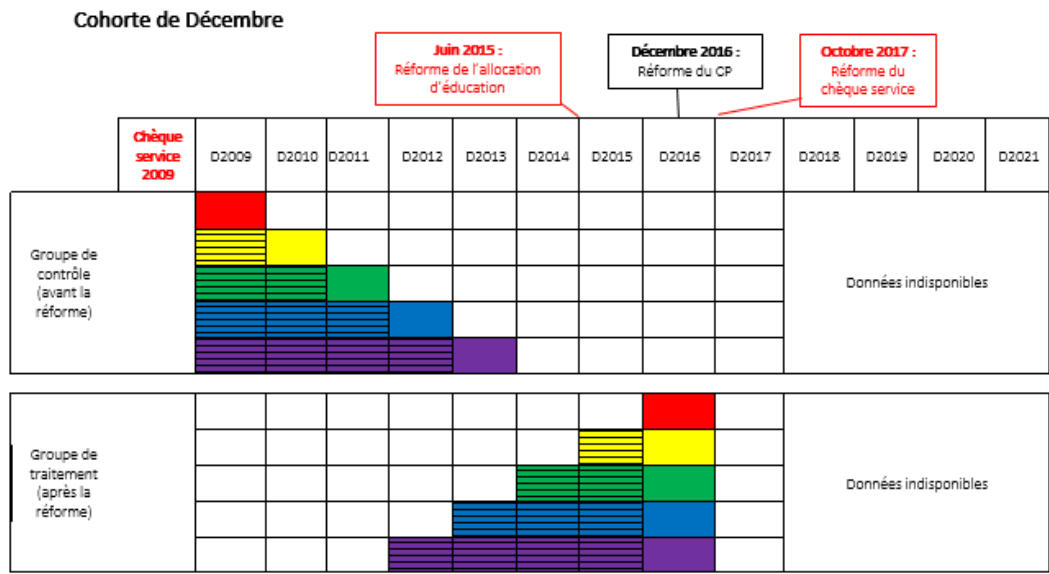
Dieser Effekt wird bei sonst gleichen Bedingungen bewertet, d. h. unter Kontrolle des Effekts, den andere Variablen auf das Verhalten der in Luxemburg und der in den Nachbarländern ansässigen Väter haben können.

1.2 Statistisches Modell

Um zu bewerten, welche kurzfristigen Effekte es auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter hat, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, verwenden wir die logistische Regression unter Anpassung an die in diesem Fall dichotomischen Ergebnisvariablen.

Die Konzeption unseres statistischen Modells ist in der nachstehenden Abbildung zusammengefasst:

Abbildung 1: Zusammenfassende Abbildung zu unserer Methodik für die Analyse der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter vor und nach der Reform



Kohorte Dezember

	Juni 2015: Reform der Erziehungszulage	Dezember 2016: Reform des EU	Oktober 2017: Reform des CSA
CSA 2009			
Kontrollgruppe (vor der Reform)			Keine Daten verfügbar
Behandlungsgruppe (nach der Reform)			Keine Daten verfügbar

Kohorten Januar-Februar

	Juni 2015:	Dezember 2016: Reform des EU	Oktober 2017: Reform des CSA
--	------------	---------------------------------	---------------------------------

	Reform der Erziehungszulage		
CSA 2009			
Kontrollgruppe (vor der Reform)			Keine Daten verfügbar
Behandlungsgruppe (nach der Reform)			Keine Daten verfügbar

Anmerkungen: Die beiden in den roten Kästen genannten Reformen sind jene, die möglicherweise Einfluss auf die Ergebnisse hatten. Für die Abbildung, in der die Kohorten von Januar – Februar dargestellt sind, muss das X durch Januar bzw. Februar ersetzt werden.

Legende: Die Elemente in derselben Farbe werden verglichen, um das Verhalten der Väter nach dem jeweiligen Geburtsjahr vor und nach der Reform zu vergleichen. Beispiel: Mit dem roten Kasten in der Abbildung zur Kohorte vom Dezember wird Folgendes verglichen: das Verhalten von Vätern von im Dezember 2009 geborenen Kindern im ersten Jahr nach der Geburt (Dezember 2009 – November 2010) in der Kontrollgruppe mit dem Verhalten von Vätern von im Dezember 2016 geborenen Kindern im ersten Jahr nach der Geburt (Dezember 2016 – November 2017) in der Behandlungsgruppe. Die farbigen, nicht horizontal gestrichelten Kästen stehen für das Jahr, in dem die Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachtet wurde. Bei den farbigen, horizontal gestrichelten Kästen handelt es sich somit nicht um Beobachtungsjahre. Für jede Gruppe steht der ganz linke erste gestrichelte Kasten jeder Farbe für den Zeitpunkt der Geburt des Kindes in der Väterkohorte.

Jahr der Inanspruchnahme von Elternurlaub			
	1. Jahr nach der Geburt		4. Jahr nach der Geburt
	2. Jahr nach der Geburt		5. Jahr nach der Geburt
	3. Jahr nach der Geburt		

Die in diesem Modul verwendete statistische Methode greift auf Ergebnisvariablen, unabhängige Variablen und Kontrollvariablen zurück, die nachstehend im Einzelnen vorgestellt werden.

Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Geburt des Kindes (Ergebnisvariablen)

Das vor und nach der Reform zu beobachtende Verhalten ist die Inanspruchnahme von Elternurlaub während einer bestimmten Zahl von Monaten nach der Geburt. Angesichts dessen, dass es bei den Vätern weniger wahrscheinlich als bei den Müttern ist, dass sie den ersten Elternurlaub nehmen, werden im vorliegenden Modul mehrere Zeiträume betrachtet.

Genauer gesagt werden in diesem Modul fünf Ergebnisvariablen untersucht:

- die Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe des 1. Jahres nach der Geburt des Kindes;
- die Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe des 2. Jahres nach der Geburt des Kindes;
- die Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe des 3. Jahres nach der Geburt des Kindes;
- die Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe des 4. Jahres nach der Geburt des Kindes;
- die Inanspruchnahme von Elternurlaub im Laufe des 5. Jahres nach der Geburt des Kindes.

Um die Gruppen vor und nach der Reform vergleichen zu können, wird nur ein Zeitraum bis 5 Jahre nach der Geburt berücksichtigt, da vor der Reform die Altersgrenze der 5. Geburtstag war.

Die fünf Ergebnisvariablen sind binär und nehmen den Wert 1 an, wenn der Vater einen Elternurlaub im Laufe des untersuchten Jahres antritt, und den Wert 0 im gegenteiligen Fall.

Behandlungsgruppe (zentrale unabhängige Variable)

In diesem Modul geht es darum zu vergleichen, wie sich die Väter vor und nach der Reform jeweils 1, 2, 3, 4 und 5 Jahre nach der Geburt ihres Kindes verhalten. Für jeden dieser Zeiträume der Inanspruchnahme von Elternurlaub wurden daher eine Kontrollgruppe (vor der Reform) und eine Behandlungsgruppe (nach der Reform) festgelegt.

Die Reform erfolgte im Dezember 2016, die uns bereitgestellten Verwaltungsdaten decken jedoch nur die Zeit bis Februar 2018 ab. Daher ist es nicht möglich, das Verhalten der Väter fünf Jahre nach der Reform für nach der Reform geborene Kinder zu verfolgen. Um diese Einschränkung zu umgehen, haben wir **Behandlungsgruppen (nach der Reform)** gebildet, die sich aus Vätern von Kindern in einem bestimmten Alter zusammensetzen, die in einem bestimmten Jahr nach der Geburt des Kindes von der neuen politischen Gestaltung des Elternurlaubs hätten profitieren können, wobei darauf geachtet wurde, dass sie ihren Elternurlaub nicht vorher genommen haben. Folglich haben wir für die Behandlungsgruppe auf Kohorten von Vätern zurückgegriffen, bei denen im Hinblick auf den Zeitpunkt der Geburt ihrer Kinder danach unterschieden wird, in welchem Alter des Kindes (1, 2, 3, 4 und 5 Jahre) der Elternurlaub in Anspruch genommen wurde. Die Jahre, in denen die Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachtet wurde, bleiben jedoch unabhängig vom Alter des Kindes dieselben: Dezember 2016 – Januar 2018.

In die **Kontrollgruppen (vor der Reform)**⁵⁸ nehmen wir die Väter auf, deren Kinder sechs Jahre vor der Reform geboren wurden, da es sich bei ihnen um Väter handelt, die sich deutlich vor der Reform für die Inanspruchnahme von Elternurlaub entschieden haben und deren Verhalten weder durch die Reform noch durch deren Antizipation verändert worden sein kann. Die Kontrollgruppen setzen sich immer aus derselben Väterkohorte zusammen, unabhängig von dem sich nach dem Alter des Kindes richtenden Zeitpunkt der Beobachtung der Inanspruchnahme von Elternurlaub: Väter, von zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geborenen Kindern. Die Jahre, in den die Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachtet wurde, sind jedoch je nach dem Alter des Kindes andere (*siehe Tabelle 1*).

Für jeden Zeitraum, in dem die Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachtet wird, ist die Variable „*Behandlungsgruppe*“ eine binäre Variable, die den Wert 1 für die Väter von nach der Reform des Elternurlaubs geborenen Kindern eines bestimmten Alters annimmt, und den Wert 0 für die Väter, die der Kontrollgruppe angehören.

Die Kontrollgruppe und die Behandlungsgruppe setzen sich aus Elternteilen von Kindern zusammen, die in denselben Geburtsmonaten zur Welt gekommen sind (Dezember, Januar,

⁵⁸ Die Einführung des Gutscheins für außerschulische Kinderbetreuung (Chèque-Service Accueil – CSA) im Jahr 2009 hatte Auswirkungen auf die Kosten der formalen Kinderbetreuung und somit eventuell auch auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub. Daher analysieren wir nur das Verhalten der Väter, deren Kinder nach der Reform des CSA geboren wurden.

Februar), um zum einen für eine Kontrolle der saisonalen Schwankungen der Geburten zu sorgen und um zum anderen über genügend Beobachtungen innerhalb dieser beiden Gruppen zu verfügen.

Tabelle 1 liefert für die Kontrollgruppe und die Behandlungsgruppe aufgeschlüsselt nach dem Alter des Kindes eine Zusammenfassung und genauere Darstellung der Zielpopulation und der Zeiträume, in denen die Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachtet wird.

Tabelle 1: Zielpopulation und Zeiträume, in denen die Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachtet wird, für die Kontrollgruppe und die Behandlungsgruppe

Zeitraum der Inanspruchnahme von Elternurlaub		Kontrollgruppe	Behandlungsgruppe
1. Jahr nach der Geburt des Kindes	Zielpopulation	Im ersten Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geborenen Kindern	Im ersten Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 geborenen Kindern
	Beobachtungszeiträume	<p><u>Im Dezember 2009 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2009 und November 2010</p> <p><u>Im Januar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2010 und Dezember 2010</p> <p><u>Im Februar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2010 und Januar 2011</p>	<p><u>Im Dezember 2016 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2016 und November 2017</p> <p><u>Im Januar 2017 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2017 und Dezember 2017</p> <p><u>Im Februar 2017 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2017 und Januar 2018</p>
2. Jahr nach der Geburt des Kindes	Zielpopulation	Im zweiten Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geborenen Kindern, die im ersten Jahr keinen Elternurlaub genommen haben	Im zweiten Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2015 und Februar 2016 geborenen Kindern, die im ersten Jahr keinen Elternurlaub genommen haben
	Beobachtungszeiträume	<p><u>Im Dezember 2009 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2010 und November 2011</p> <p><u>Im Januar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2011 und Dezember 2011</p> <p><u>Im Februar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2011 und Januar 2012</p>	<p><u>Im Dezember 2015 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2016 und November 2017</p> <p><u>Im Januar 2016 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2017 und Dezember 2017</p> <p><u>Im Februar 2016 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2017 und Januar 2018</p>
3. Jahr nach der Geburt des Kindes	Zielpopulation	Im dritten Jahr anspruchsberechtigte Väter	Im dritten Jahr anspruchsberechtigte Väter

		von zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geborenen Kindern, die in den ersten zwei Jahren keinen Elternurlaub genommen haben	von zwischen Dezember 2014 und Februar 2015 geborenen Kindern, die in den ersten zwei Jahren keinen Elternurlaub genommen haben
	Beobachtungszeiträume	<p><u>Im Dezember 2009 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2011 und November 2012</p> <p><u>Im Januar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2012 und Dezember 2012</p> <p><u>Im Februar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2012 und Januar 2013</p>	<p><u>Im Dezember 2014 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2016 und November 2017</p> <p><u>Im Januar 2015 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2017 und Dezember 2017</p> <p><u>Im Februar 2015 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2017 und Januar 2018</p>

Zeitraum der Inanspruchnahme von Elternurlaub		Kontrollgruppe	Behandlungsgruppe
4. Jahr nach der Geburt des Kindes	Zielpopulation	Im vierten Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geborenen Kindern, die in den ersten drei Jahren keinen Elternurlaub genommen haben	Im vierten Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2013 und Februar 2014 geborenen Kindern, die in den ersten drei Jahren keinen Elternurlaub genommen haben
	Beobachtungszeiträume	<p><u>Im Dezember 2009 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2012 und November 2013</p> <p><u>Im Januar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2013 und Dezember 2013</p> <p><u>Im Februar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2013 und Januar 2014</p>	<p><u>Im Dezember 2013 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2016 und November 2017</p> <p><u>Im Januar 2014 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2017 und Dezember 2017</p> <p><u>Im Februar 2014 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2017 und Januar 2018</p>
5. Jahr nach der Geburt des Kindes	Zielpopulation	Im fünften Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2009 und Februar 2010 geborenen Kindern, die in den ersten vier Jahren keinen Elternurlaub genommen haben	Im fünften Jahr anspruchsberechtigte Väter von zwischen Dezember 2012 und Februar 2013 geborenen Kindern, die in den ersten vier Jahren keinen Elternurlaub genommen haben
	Beobachtungszeiträume	<p><u>Im Dezember 2009 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2013 und November 2014</p> <p><u>Im Januar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2014 und Dezember 2014</p> <p><u>Im Februar 2010 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2014 und Januar 2015</p>	<p><u>Im Dezember 2012 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Dezember 2016 und November 2017</p> <p><u>Im Januar 2013 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Januar 2017 und Dezember 2017</p> <p><u>Im Februar 2013 geborene Kinder:</u> Beginn des Elternurlaubs zwischen Februar 2017 und Januar 2018</p>

Die deskriptive Analyse der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Luxemburg und die in den Nachbarländern ansässigen Väter im ersten, zweiten, dritten, vierten und fünften Lebensjahr des Kindes liefert folgende Erkenntnisse:

- Bei den **in Luxemburg ansässigen Vätern** ist die Quote der Inanspruchnahme nach der Reform unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes **höher** als die Quote vor der Reform. So ist festzustellen, dass die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub folgendermaßen gestiegen ist: im ersten Lebensjahr des Kindes von 5,4 % vor der Reform auf 16,1 % nach der Reform, im zweiten Lebensjahr des Kindes von 3,6 % auf 10,5 %, im dritten Lebensjahr des Kindes von 4,1 % auf 8,5 %, im vierten Lebensjahr des Kindes von 3,1 % auf 8,6 % und schließlich im fünften Lebensjahr des Kindes von 4,5 % auf 11,4 %. **Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub hat sich somit bei einem Vergleich der Situationen vor und nach der Reform mindestens verdoppelt.**
- Wie bei den in Luxemburg ansässigen Vätern liegt auch bei den **in den Nachbarländern ansässigen Vätern** die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub unabhängig vom Alter des Kindes nach der Reform **höher** als die Quote vor der Reform. **Für die ersten vier Jahre nach der Geburt hat sich die Quote der Inanspruchnahme nach der Reform verglichen mit der Quote vor der Reform in etwa verdreifacht.** So ist festzustellen, dass die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub folgendermaßen gestiegen ist: im ersten Lebensjahr des Kindes von 4,7 % vor der Reform auf 18,3 % nach der Reform, im zweiten Lebensjahr des Kindes von 4,3 % auf 13,6 %, im dritten Lebensjahr des Kindes von 1,4 % auf 5,5 % und im vierten Lebensjahr des Kindes von 1,2 % auf 3,4 %. Für das fünfte Jahr nach der Geburt ist ebenfalls nach der Reform eine höhere Quote der Inanspruchnahme festzustellen als vor der Reform, der Anstieg fällt hier jedoch weniger deutlich aus: von 2,1 % vor der Reform auf 3,8 % nach der Reform.

Soziodemografische Merkmale (Kontrollvariablen)

Die bei dieser Analyse berücksichtigten soziodemografischen Merkmale betreffen das Kind, den Vater und den zweiten Elternteil.

- **Merkmals des Kindes:** Bezüglich des Kindes wird nur dessen **Geschlecht** berücksichtigt.
- **Merkmale des Vaters:** Bezüglich der Väter werden neun soziodemografische Merkmale berücksichtigt.
 - ✓ Das erste Merkmal ist das **Alter des Vaters (stetiges Merkmal)** bei der Geburt des betrachteten Kindes.
 - ✓ Das zweite Merkmal ist die **Staatsangehörigkeit des Vaters** bei der Geburt des betrachteten Kindes. Diese Variable ermöglicht es, für die in Luxemburg ansässigen Väter zwischen vier Staatsangehörigkeiten zu unterscheiden: der luxemburgischen, der französischen, der portugiesischen und sonstigen. Bei den nicht in Luxemburg

ansässigen Vätern werden folgende vier Staatsangehörigkeiten berücksichtigt: die französische, die belgische, die deutsche und sonstige.

- ✓ Bei der dritten Variablen handelt es sich um die Zahl der Kinder, die der Vater zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes hat (kein Kind, 1 Kind oder mehr Kinder).
- ✓ Die vierte Variable bezieht sich auf das Alter (stetiges Merkmal) des Vaters zum Zeitpunkt seiner ersten Beschäftigung in Luxemburg.
- ✓ Die fünfte Variable ermöglicht es, die Länge der Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt annäherungsweise zu bestimmen. Die Festlegung erfolgt, indem das Alter des Vaters zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes mit dem Alter des Vaters zum Zeitpunkt seiner ersten Beschäftigung in Luxemburg verglichen und anschließend eine Zuordnung zu einer von drei Gruppen vorgenommen wird (0-5 Jahre, 6-10 Jahre, 11 oder mehr Jahre).
- ✓ Die sechste Variable gibt Auskunft über die Zahl der vor der Geburt geleisteten Arbeitsstunden, wobei eine Zuordnung zu zwei Gruppen von Vätern erfolgt: Väter, die in Vollzeit gearbeitet haben (35 oder mehr Stunden pro Woche) und Väter, die in Teilzeit gearbeitet haben (weniger als 35 Stunden).
- ✓ Die siebte Variable berücksichtigt den durchschnittlichen Stundenlohn⁵⁹ des Vaters 12 Monate vor der Geburt. Für diese Variable gibt es eine Aufteilung in Quartile, wenn sie in Form erklärender Variablen verwendet wird, und in zwei Gruppen von Vielfachen des sozialen Mindestlohns (Salaire Social Minimum – SSM) [weniger als das 2-fache des SSM, mindestens das 2-fache des SSM], wenn sie für die Analysen in Untergruppen verwendet wird.
- ✓ Die achte Variable gibt an, ob der Vater mit dem zweiten Elternteil des Kindes zusammenlebt oder nicht.
- ✓ Die neunte Variable schließlich steht für den Beschäftigungsstatus des Vaters zum Zeitpunkt der Geburt und ermöglicht eine Unterscheidung zwischen dem Arbeitnehmerstatus im privaten Sektor und dem Beamtenstatus⁶⁰. Diese Variable wird aufgrund der sehr begrenzten Zahl von Beamten unter den Grenzgängern nur für die in Luxemburg ansässigen Väter betrachtet.

Auch für den zweiten Elternteil werden mehrere Variablen in die verschiedenen Modelle aufgenommen. Dabei handelt es sich um das Alter des zweiten Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt, seine Staatsangehörigkeit und seine Arbeitszeit⁶¹.

⁵⁹ Der Lohn zum Zeitpunkt t ist möglicherweise aus Gründen saisonaler Schwankungen (Bonuszahlungen, Boni zum Jahresende, Überstunden in einigen Sektoren zu bestimmten Zeitpunkten im Jahr, Gratifikationen etc.) nicht repräsentativ für das Erwerbseinkommen, das eine Person tatsächlich erhält. Daher ist es besser, für die 12 Monate vor der Geburt ein durchschnittliches Erwerbseinkommen beim Hauptarbeitgeber des Vaters zu berechnen, um diese saisonalen Effekte bestmöglich auszuschließen. Der Stundenlohn ergibt sich aus dem Quotienten aus dem für die 12 Monate vor der Geburt des Kindes ermittelten Durchschnittslohn und der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden.

⁶⁰ Die Väter mit einem Selbstständigenstatus wurden ausgeschlossen, da keine Informationen zu ihren Arbeitsstunden und ihrem Erwerbseinkommen vorlagen.

⁶¹ Da es sein kann, dass die Partner nicht arbeiten, wird die Kategorie „arbeitet nicht“ eingeführt.

Methodische Vorkehrung:

Wie in der Einleitung dieses Moduls erwähnt, waren wir aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Daten für die Zeit nach Dezember 2016 gezwungen, eine spezielle Methodik zu wählen, um das jeweilige Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub über das erste Jahr nach der Geburt hinaus vergleichen zu können.

Folglich bewerten wir in diesem Modul den Effekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter im 1., 2., 3., 4. und 5. Jahr nach der Geburt. Zu bedenken ist, dass die Unterschiede zwischen dem Verhalten der Väter von Kindern eines bestimmten Alters vor und nach Dezember 2016 aus mehreren Umständen resultieren können, wie zum Beispiel dem Effekt der Reform des Elternurlaubs, aber auch den **möglichen** Effekten der Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (CSA), der Antizipation der Reform des Elternurlaubs und der natürlichen Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub.

Die **Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung** (CSA) trat zum Oktober 2017 in Kraft. Indem die Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Bereich der non-formalen Bildung (Services d'éducation et d'accueil – SEA) durch die Reform der CSA insbesondere in finanzieller Hinsicht attraktiver wurden, konnte mit dieser Reform der Umfang der Inanspruchnahme des zweiten Elternurlaubs in der Gruppe der am Ende des Beobachtungszeitraums untersuchten Personen verringert werden. In diesem Zusammenhang sollte bedacht werden, dass der Aspekt dieser Reform, der sich am ehesten auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub auswirken könnte, das Angebot kostenloser Betreuungsstunden für die Kinder im Alter von 1 bis 4 Jahren in den SEA ist, die eine mehrsprachige Betreuung anbieten. So könnte die Reform des CSA die Väter mit einem Kind dieses Alters beeinflussen, nicht aber die Väter von Kindern unter einem Jahr oder die Väter von Kindern, die bereits an fakultativem (mit 3 Jahren) oder obligatorischem (mit 4 Jahren) Schulunterricht teilgenommen haben. Infolgedessen konnte sich die Reform des CSA auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub hauptsächlich dahingehend auswirken, dass sich der Umfang der Inanspruchnahme durch die Väter im zweiten und dritten Jahr nach der Geburt verringert hat.

Mit der **Reform der Erziehungs- und Mutterschaftszulage** vom 1. Juni 2015 wurde die Erziehungs- und Mutterschaftszulage abgeschafft. Gemäß den Ergebnissen von Modul I folgten auf die Abschaffung der Erziehungszulage geringfügige Veränderungen des Verhaltens der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub. Die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter dürfte daher durch die Reform der Erziehungszulage im Jahr 2015 nicht direkt beeinflusst worden sein.

Bedacht werden sollte des Weiteren eine mögliche **Antizipation der Reform** auf Seiten der Väter im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub. Da die Väter eher den zweiten Elternurlaub nehmen, können wir nicht die Möglichkeit ausschließen, dass einige Väter in unserer Behandlungsgruppe, die vor der Reform geborene Kinder haben und nach der Reform des Elternurlaubs Anspruch auf einen Elternurlaub gehabt hätten, das Inkrafttreten dieser

Reform antizipiert haben. Daher kann es sein, dass sie ihre Inanspruchnahme von Elternurlaub auf die Zeit nach Dezember 2016 verschoben haben, um von den für vorteilhafter erachteten neuen Bedingungen wie dem großzügigeren Ersatzeinkommen und der größeren Flexibilität der Rahmenbedingungen des Elternurlaubs zu profitieren. Eine solche mögliche Antizipation könnte eine vermehrte Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter unmittelbar nach Dezember 2016 bewirkt haben. Um das Verhalten bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub beobachten zu können, ohne eine solche mögliche Antizipation zu berücksichtigen, ist es notwendig, über Daten zu verfügen, die den gesamten Zeitraum abdecken, in dem ein anspruchsberechtigter Elternteil nach der Reform Elternurlaub nehmen kann, d. h. einen Zeitraum von sechs Jahren nach der Geburt, was aktuell bedauerlicherweise nicht der Fall ist.

Schließlich ist festzuhalten, dass die Analysen in diesem Modul für einen relativ langen Beobachtungszeitraum durchgeführt werden, was große Zeitintervalle zwischen bestimmten Verhaltensweisen der Väter in der Kontrollgruppe und der Behandlungsgruppe zur Folge hat. Daher könnten aus Verhaltensveränderungen resultierende **natürliche Entwicklungen** der Quote der Inanspruchnahme Einfluss auf die Analysen haben. Allerdings sei daran erinnert, dass es das Modul II ermöglicht hat zu zeigen, dass der natürliche Anstieg der Zahl der Elternurlaube bei den Vätern von Kindern, die zwischen Dezember und Februar bestimmter Jahre geboren wurden, zu vernachlässigen war⁶².

⁶² Wie vorstehend erwähnt, haben es die Daten von Modul II ermöglicht festzustellen, dass die jährliche Zunahme des Umfangs der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den in Luxemburg ansässigen Vätern von zwischen 2010 und 2014 geborenen Kindern zu vernachlässigen war und für die Väter von 2015 geborenen Kindern etwas über 1 % lag.

1.3 Grundgesamtheit

Die für uns relevante Grundgesamtheit besteht nur aus Vätern, die Anspruch auf Elternurlaub haben.

Um diese Analysen erfolgreich für den größtmöglichen Teil unserer Grundgesamtheit durchzuführen, nehmen wir alle Väter aus, für die uns nicht ausreichend soziodemografische Informationen zu ihnen selbst und/oder zum zweiten Elternteil oder zu allen für die Analysen ausgewählten Variablen vorliegen. Daher sind alleinerziehende Väter⁶³ ausgeschlossen. Des Weiteren sind auch die Selbstständigen aus unserer Analyse ausgeschlossen, da in den uns vorliegenden Daten keine Informationen zur Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und den Erwerbseinkommen enthalten sind.

Insgesamt werden im Durchschnitt für jedes Jahr circa 11 % der Väter von der Analyse ausgeschlossen. Im Einzelnen sehen die Zahlen der ausgeschlossenen Väter wie folgt aus: 500 Väter (11 %) bei der Analyse für das erste Jahr, 453 Väter (11 %) für das zweite Jahr, 421 Väter (11 %) für das dritte Jahr, 405 Väter (11 %) für das vierte Jahr und schließlich 374 Väter (11 %) für das fünfte Jahr.

Die nachstehende Tabelle 2 zeigt die genaue Zahl der für unsere Grundgesamtheit erfassten Beobachtungen. Die Ergebnisse der verschiedenen Analysen werden daher nur für diese ausgewählte Grundgesamtheit interpretiert. Wie in den vorangegangenen Modulen werden die Analysen für die in Luxemburg ansässigen Väter gesondert von jenen für die in den Nachbarländern ansässigen Väter durchgeführt⁶⁴.

Tabelle 2: Grundgesamtheit für die Analyse des Effekts der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben – nach dem Alter des Kindes, der Zugehörigkeit zur Kontrollgruppe bzw. zur Behandlungsgruppe und danach, ob der Vater in Luxemburg oder in einem Nachbarland ansässig ist (Personenzahlen)

Betrachteter Zeitraum der Inanspruchnahme	Väter mit Wohnsitz in Luxemburg			Väter mit Wohnsitz in einem Nachbarland		
	Kontrollgruppe	Behandlungsgruppe	Gesamt	Kontrollgruppe	Behandlungsgruppe	Gesamt
1. Jahr nach der Geburt des Kindes	1035	926	1961	894	1043	1937
2. Jahr nach der Geburt des Kindes	840	946	1786	811	1024	1835
3. Jahr nach der Geburt des Kindes	761	946	1707	710	956	1666
4. Jahr nach der Geburt des Kindes	701	839	1540	664	919	1583

⁶³ Es war geplant gewesen, für die alleinerziehenden Väter eine gesonderte Analyse durchzuführen. Aufgrund äußerst niedriger Personenzahlen war dies jedoch nicht möglich.

⁶⁴ Berücksichtigt werden nur die in Frankreich, Belgien und Deutschland ansässigen Elternteile.

5. Jahr nach der Geburt des Kindes	639	810	1449	616	860	1476
---------------------------------------	-----	-----	------	-----	-----	------

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

2. Ergebnisse

Um den Zusammenhang zwischen der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, und der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1., 2., 3., 4. oder 5. Jahr nach der Geburt zu bewerten, verwenden wir wie im vorherigen Modul **logistische Regressionsmodelle**. So können wir analysieren, inwieweit die Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein (Kontrollgruppe), Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub hat, wobei – bei sonst gleichen Bedingungen – die Merkmale betreffend den Vater, den zweiten Elternteil und das Kind kontrolliert werden. Die Messgröße ist wie beim vorherigen Modul die Odds Ratio (nachstehend: OR)⁶⁵.

- Wenn **die OR den Wert 1 annimmt**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Väter, die vor oder nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, **identisch**. **Der Effekt der Reform gilt in diesem Fall als neutral**.
- Wenn **die OR einen Wert größer 1 annimmt**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Väter, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, **größer** als für die Väter, die vor der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben. **Der Effekt der Reform wird als positiv betrachtet**.
- Wenn **die OR einen Wert kleiner 1 annimmt**, ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Väter, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, **kleiner** als für die Väter, die vor der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben. **Der Effekt der Reform wird als negativ bewertet**.

2.1 Gesamteffekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt

Insgesamt hatte die Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, eine positive Auswirkung auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter, und zwar unabhängig vom Beobachtungsjahr nach der in Rede stehenden Geburt und davon, ob der Vater in Luxemburg oder in einem Nachbarland ansässig ist (*siehe Tabelle 3*). Das bedeutet mit anderen Worten, dass die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, größer ist als bei den anderen Vätern, und zwar unter Kontrolle bestimmter Merkmale der Väter, des zweiten Elternteils und des Kindes.

Für das 4. Jahr nach der Geburt fällt der Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den

⁶⁵ Genauere Erläuterungen zur Interpretation dieses Indikators finden sich in Abschnitt 2.2 von Modul II.

Grenzgängern größer aus als bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, wohingegen dieser Vergleich für das 5. Jahr nach der Geburt zu der umgekehrten Feststellung führt.

Bei den **in Luxemburg ansässigen Vätern** ist der deutlichste Effekt für das 1. Jahr nach der Geburt festzustellen (OR = 3,68), gefolgt vom 4. Jahr (OR = 3,31) und dann vom 2. Jahr (OR=3,05). Für diese drei spezifischen Jahre war die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern mit einem Kind eines bestimmten Alters nach der Reform 3-mal höher als bei den Vätern mit einem Kind im selben Alter vor der Reform.

Bei den **in einem der Nachbarländer ansässigen Vätern** fielen die Effekte der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt besonders stark aus (OR = 4,61), gefolgt vom 3. Jahr (OR = 4,35) und dann vom 2. und 4. Jahr (OR = 3,75 bzw. 3,54). So war bei Betrachtung dieser vier Jahre die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, *mindestens* 3,5-mal höher (im 4. Jahr) und *maximal* 4,61-mal höher (im 1. Jahr) als bei den Vätern mit einem Kind im selben Alter vor der Reform.

Table 3: Für die in Luxemburg ansässigen Väter und die in einem Nachbarland ansässigen Väter der Gesamteffekt der Tatsache, Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1., 2., 3., 4. und 5. Jahr nach der Geburt (Odds Ratios)

Betrachteter Zeitraum der Inanspruchnahme	Väter mit Wohnsitz in Luxemburg		Väter mit Wohnsitz in einem Nachbarland	
	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt	Odds Ratios (OR)	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt
1. Jahr nach der Geburt	3,68	1877	4,61	1717
2. Jahr nach der Geburt	3,05	1719	3,75	1591
3. Jahr nach der Geburt	2,32	1643	4,35	1471
4. Jahr nach der Geburt	3,31	1487	3,54	1361
5. Jahr nach der Geburt	2,68	1406	1,89	1262

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle Väter ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Somit wurden für die verschiedenen Jahre nach der Geburt von unserer Zielpopulation der in Luxemburg ansässigen Väter 4, 4, 4, 3 bzw. 3 % und von unserer Zielpopulation der in einem der Nachbarländer ansässigen Väter 11, 12, 12, 14 bzw. 14 % ausgeschlossen.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, die nach der Reform ein unter einem Jahr altes Kind haben, 3,68-mal höher als bei den Vätern, die vor der Reform ein Kind im selben Alter haben.

2.2 Effekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt für verschiedene **Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern**

Wir können annehmen, dass das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach ihren soziodemografischen und wirtschaftlichen Merkmalen unterschiedlich ausfallen kann. Daher analysieren wir nun den Effekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub für verschiedene Untergruppen von **in Luxemburg ansässigen Vätern**⁶⁶ im Hinblick auf die Zahl der bei der Geburt bereits vorhandenen Kinder, den Stundenlohn der Väter, ihren Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Geburt, die Größe ihres Arbeitgebers und den Anteil der Angestellten in der Belegschaft ihres Arbeitgebers. Mit dieser Unterscheidung nach verschiedenen spezifischen Gruppen von Vätern soll untersucht werden, ob es bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Reform Unterschiede zwischen bestimmten Gruppen von Vätern gibt. Mit anderen Worten bedeutet das, dass wir beobachten, wie sich der Effekt je nach Untergruppe unterscheidet.

Um zu analysieren, welchen Effekt es je nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 5 Lebensjahren des Kindes hat, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, werden zwei Gruppen gebildet:

- mit den Vätern, die bei der Geburt des betrachteten Kindes kein Kind hatten (kein Geschwister);
- mit den Vätern, die bei der Geburt des betrachteten Kindes bereits mindestens ein Kind hatten (ein oder mehr Geschwister).

Auch die Variable zum Stundenlohn ermöglicht es, zwei Gruppen von Vätern zu bilden:

- mit den Vätern, die zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes einen Stundenlohn von weniger als dem 2-fachen des SSM verdienen⁶⁷;
- mit den Vätern, die zum Zeitpunkt der Geburt des betrachteten Kindes einen Stundenlohn von mindestens dem 2-fachen des SSM verdient haben.

Der Beschäftigungsstatus seinerseits ermöglicht eine Differenzierung zwischen:

- den Vätern, die als Beschäftigte im privaten Sektor arbeiten;
- den Vätern, die als Beamte arbeiten.

⁶⁶ Aufgrund der geringen Zahl von Grenzgängern, die vor der Reform Elternurlaub in Anspruch genommen haben, konnte für zahlreiche Untergruppen keine Bewertung vorgenommen werden. Daher wurde entschieden, keine Analyseergebnisse nach Untergruppen von Grenzgängern vorzulegen.

⁶⁷ 2015 beispielsweise betrug der SSM für unqualifizierte Arbeitskräfte als Stundenlohn 11,1154 € → Gruppe 1: < 23,1050 €, Gruppe 2: >=23,1050 €.

Des Weiteren wird der Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, für Untergruppen von in Luxemburg ansässigen und im privaten Sektor beschäftigten⁶⁸ Vätern anhand von zwei Merkmalen ihres Arbeitgebers analysiert. Es handelt sich um die Größe des Arbeitgebers (weniger als 50 Beschäftigte, 50 oder mehr Beschäftigte) und den Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers (unter 60 %, 60 % oder mehr). Da diese beiden Merkmale nur für die im privaten Sektor beschäftigten Väter gegeben sind, werden alle sich auf diese beiden Merkmale beziehenden Schlussfolgerungen nur für den privaten Sektor gelten und können nicht für alle in Luxemburg ansässigen Väter verallgemeinert werden.

2.2.1 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder

Die Ergebnisse unserer Analyse zeigen, dass der Effekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter nach der Reform unabhängig von der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder und vom Lebensjahr des Kindes positiv ist (*siehe Tabelle 4*). Für das erste Jahr nach der Geburt fällt dieser Effekt bei den Vätern, die bereits mindestens ein Kind in ihrem Haushalt haben, stärker aus als bei den Vätern, für die es das erste Kind ist (OR = 4,37 bzw. 3,51). Für das 2., 3. und 4. Jahr nach der Geburt ist das Gegenteil festzustellen: Hier ist der Effekt bei den Vätern, die zum ersten Mal Vater werden, stärker als bei jenen, die bereits Vater sind. Im 5. Jahr nach der Geburt fällt der Effekt hingegen unabhängig von der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder gleich stark aus.

Tabelle 4: Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern – nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder (Odds Ratios)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Kein Kind	3,51	3,30	3,42	3,95	2,74
Ein Kind oder mehr	4,37	2,82	1,83	2,66	2,80

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle in Luxemburg ansässigen Väter ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Der Anteil dieser ausgeschlossenen Väter an unserer Zielpopulation und die für die Analyse verwendeten Personenzahlen sind in den Tabellen im Anhang angegeben.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren erstes Kind nach der Reform jünger als ein Jahr ist, 3,51-mal höher als bei den entsprechenden Vätern, deren Kind vor der Reform jünger als ein Jahr ist.

2.2.2 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Stundenlohn

Der Effekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter nach der Reform ist unabhängig vom Stundenlohn und vom Lebensjahr des Kindes positiv (*siehe Tabelle 5*).

⁶⁸ Die uns vorliegenden Daten betreffen nur den privaten Sektor.

Ferner verhält es sich so, dass der Effekt unabhängig vom Alter des Kindes bei den Vätern stärker ausfällt, die mindestens das 2-fache des SSM verdienen. So ist die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, in dieser Untergruppe *mindestens* 2,59-mal höher (im 3. Jahr) und *maximal* 3,67-mal höher (im 1. und 4. Jahr) als bei den Vätern mit einem Kind im selben Alter vor der Reform. Schließlich ist auch festzuhalten, dass sich der Effekt bei diesen beiden Untergruppen von Vätern im Laufe der ersten vier Jahre nach der Geburt verstärkt.

Tabelle 5: Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern – nach dem Stundenlohn (Odds Ratios)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Weniger als das 2-fache des SSM	3,05	2,67	1,75	2,35	2,63
Mindestens das 2-fache des SSM	3,67	3,28	2,59	3,67	2,94

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle in Luxemburg ansässigen Väter ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Der Anteil dieser ausgeschlossenen Väter an unserer Zielpopulation und die für die Analyse verwendeten Personenzahlen sind in den Tabellen im Anhang angegeben.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kind nach der Reform jünger als ein Jahr ist und die weniger als das 2-fache des SSM verdienen, 3,05-mal höher als bei den entsprechenden Vätern, deren Kind vor der Reform jünger als ein Jahr ist.

2.2.3 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Beschäftigungsstatus

Unabhängig von der anhand des Merkmals Beschäftigungsstatus gebildeten Untergruppe von Vätern (Beamte und Beschäftigten im privaten Sektor) und unabhängig vom Alter des Kindes nach der Reform hat die Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, positiven Einfluss auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub (*siehe Tabelle 6*). Dieser positive Einfluss fällt in den ersten drei Jahren nach der Geburt bei den Vätern, die als Beschäftigte im privaten Sektor arbeiten, deutlicher aus als bei den Vätern, die Beamte sind. Für das 4. Jahr konnte die Berechnung für die als Beamte arbeitenden Väter aufgrund eines zu geringen Anteils von Vätern, die vor der Reform Elternurlaub genommen haben, nicht vorgenommen werden. Daher lassen sich hier keine Aussagen zum Unterschied zwischen den beiden Untergruppen treffen. Für das 5. Jahr ist festzustellen, dass der Unterschied zwischen den beiden Untergruppen von Vätern, was die Stärke des Effekts betrifft, zu vernachlässigen ist.

Tabelle 6: Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern – nach dem Beschäftigungsstatus (Odds Ratios)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Beschäftigter im privaten Sektor	3,82	3,10	2,44	3,10	2,57
Beamter	2,98	2,34	1,56	Berechnung nicht möglich	2,97

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle in Luxemburg ansässigen Väter ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Der Anteil dieser ausgeschlossenen Väter an unserer Zielpopulation und die für die Analyse verwendeten Personenzahlen sind in den Tabellen im Anhang angegeben.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kind nach der Reform jünger als ein Jahr ist und die als Beschäftigte im privaten Sektor arbeiten, 3,82-mal höher als bei den entsprechenden Vätern, deren Kind vor der Reform jünger als ein Jahr ist.

2.2.4 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Größe des Arbeitgebers

Wenn wir nur die Väter in den Blick nehmen, die Beschäftigte im privaten Sektor sind, und untersuchen, wie stark der Effekt auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach der Größe des Arbeitgebers ausfällt, stellen wir fest, dass **die Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, in beiden Untergruppen unabhängig davon, um welches Jahr nach der Geburt es sich handelt, einen positiven Effekt hat** (siehe Tabelle 7).

Für die ersten 3 Jahre fällt dieser Effekt bei den Vätern stärker aus, die in Unternehmen im privaten Sektor mit mindestens 50 Beschäftigten arbeiten, wohingegen für das 4. Jahr der stärkste Effekt bei den Vätern zu verzeichnen ist, die in **größeren** Unternehmen arbeiten. Für das 5. Jahr nach der Geburt konnte die Analyse des Effekts für die Väter, die in Unternehmen im privaten Sektor mit weniger als 50 Beschäftigten arbeiten, aufgrund eines zu geringen Anteils von Vätern, die vor der Reform Elternurlaub genommen haben, nicht durchgeführt werden. Allerdings lassen die deskriptiven Analysen vermuten, dass der Effekt positiv ausfallen dürfte, da der Anteil der Väter, die Elternurlaub in Anspruch genommen haben, von 2,8 % vor der Reform auf 10,5 % nach der Reform gestiegen ist.

Tabelle 7: Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern – nach der Größe des Arbeitgebers (Odds Ratios)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Weniger als 50 Beschäftigte	3,07	2,31	1,30	3,48	Berechnung nicht möglich
50 und mehr Beschäftigte	5,82	3,80	2,40	2,90	1,98

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle in Luxemburg ansässigen Väter ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Der Anteil dieser ausgeschlossenen Väter an unserer Zielpopulation und die für die Analyse verwendeten Personenzahlen sind in den Tabellen im Anhang angegeben.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kind nach der Reform jünger als ein Jahr ist und die in einem Privatunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten arbeiten, 3,07-mal höher als bei den entsprechenden Vätern, deren Kind vor der Reform jünger als ein Jahr ist.

2.2.5 Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers

Die Analyse des Effekts der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten fünf Jahren nach der Geburt unter Betrachtung des Anteils der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers lässt einerseits einen insgesamt positiven Effekt für alle Untergruppen erkennen und zeigt andererseits, dass dieser Effekt sehr unterschiedlich ausfällt (*siehe Tabelle 8*). Für das 1., 2. und 5. Jahr nach der Geburt ist der Effekt bei den Vätern, die für Arbeitgeber mit einem Anteil von Angestellten unter 60 % arbeiten, etwas stärker als bei den Vätern, die für Arbeitgeber mit einem höheren Anteil von Angestellten arbeiten. Für das 1. und das 5. Jahr fällt dieser Unterschied in der Stärke des Effekts zwischen den beiden Untergruppen sogar nur sehr gering aus. Demgegenüber fällt der Unterschied für das 2. Jahr nach der Geburt sehr deutlich aus. Im 3. Jahr nach der Geburt ist der stärkste Effekt bei den Vätern zu verzeichnen, die für Arbeitgeber mit einem hohen Anteil an Angestellten arbeiten. Schließlich konnte der Effekt bei den Vätern, die in Unternehmen beschäftigt sind, in denen der Anteil der Angestellten unter 60 % liegt, für das 4. Jahr nach der Geburt aufgrund der zu geringen Zahl von Vätern, die vor der Reform Elternurlaub genommen haben, nicht berechnet werden. Gleichwohl lässt sich für diese Väter verglichen mit der Situation vor der Reform ein starker Anstieg der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach der Reform erkennen (1,2 % gegenüber 8,0 %), was vermuten lässt, dass der Effekt positiv gewesen sein dürfte. Allerdings kann für dieses 4. Jahr nicht festgestellt werden, ob es einen Unterschied zwischen den Untergruppen von Vätern gibt.

Tabelle 8: Effekt der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern – nach dem Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers (Odds Ratios)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
60 % und mehr	4,32	1,56	2,60	1,80	2,30
Weniger als 60 %	4,55	4,25	1,52	Berechnung nicht möglich	2,66

Quelle: IGSS, 2009-2018, Berechnungen des LISER

Anmerkungen: Für die Berechnung dieses Modells wurden alle in Luxemburg ansässigen Väter ausgeschlossen, für die bei den Kontrollvariablen mindestens ein Wert fehlt. Der Anteil dieser ausgeschlossenen Väter an unserer Zielpopulation und die für die Analyse verwendeten Personenzahlen sind in den Tabellen im Anhang angegeben.

Verständnishilfe: Die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1. Jahr nach der Geburt ist bei den in Luxemburg ansässigen Vätern, deren Kind nach der Reform jünger als ein Jahr ist und die in einem Privatunternehmen mit mindestens 60 % Angestellten arbeiten, 4,32-mal höher als bei den entsprechenden Vätern, deren Kind vor der Reform jünger als ein Jahr ist.

FAZIT

Wie in Modul I aufgezeigt, neigen die Väter eher dazu, den zweiten Elternurlaub zu nehmen, was folgerichtig bedeutet, dass sie einen Elternurlaub eher nach den ersten 8 bzw. 12 Monaten nach der Geburt des Kindes nehmen. Daher haben sich die Module I und II ausschließlich auf das Verhalten der Väter in diesem Zeitraum konzentriert. Aufgrund der Nichtverfügbarkeit von Daten kann die Analyse des Verhaltens der Väter über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus nicht direkt durchgeführt werden. Auf der Grundlage eines spezifischen und angepassten methodischen Ansatzes hat es das vorliegende Modul ermöglicht, das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1., 2., 3., 4. und 5. Jahr nach der Geburt vor und nach der Reform zu beobachten und zu vergleichen.

Mit diesem Modul konnten bei sonst gleichen Bedingungen (d. h. unter Kontrolle bestimmter beobachteter Merkmale) für die Väter von Kindern eines bestimmten Alters die Unterschiede beim Verhalten im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und nach der Reform des Elternurlaubs analysiert werden.

In einem ersten Schritt wurde der **Gesamteffekt** der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben (unter 1 Jahr, 1, 2, 3, 4 Jahre), auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub bewertet, wobei zwischen den in Luxemburg ansässigen und den in einem der Nachbarländer ansässigen Vätern unterschieden wurde. **Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, unabhängig vom Alter des Kindes einen positiven und starken Einfluss auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Luxemburg ansässigen und durch die in einem Nachbarland ansässigen Väter hat.** Das bedeutet mit anderen Worten, dass die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters hatten, deutlich höher ist als bei den entsprechenden Vätern mit einem Kind eines bestimmten Alters vor der Reform. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, dass das Engagement der Väter bei der Erziehung ihrer jungen Kinder stärker geworden ist und infolgedessen bei der elterlichen Betreuung ein besseres Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern besteht.

Konkret konnte der stärkste Effekt für **die in Luxemburg ansässigen Väter** im 1. Jahr nach der Geburt festgestellt werden, gefolgt vom 4. und dann vom 2. Jahr. Für diese drei spezifischen Jahre war die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern mit einem Kind eines bestimmten Alters nach der Reform 3-mal höher als bei den Vätern mit einem Kind im selben Alter vor der Reform. Bei **den in einem der Nachbarländer ansässigen Vätern** fielen die Effekte der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters hatten, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub besonders stark im 1., 2., 3. und 4. Jahr nach der Geburt aus. So war bei Betrachtung dieser vier Jahre die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters hatten, *mindestens* 3,5-mal höher (im 4. Jahr) und *maximal* 4,61-mal höher (im 1. Jahr) als bei den Vätern mit einem Kind im selben Alter vor der Reform.

In einem zweiten Schritt wurde die Auswirkung der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters hatten, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub für **verschiedene Untergruppen von Vätern** analysiert, die anhand bestimmter Merkmale der Väter (Zahl der Kinder zum Zeitpunkt der Geburt, Beschäftigungsstatus, Stundenlohn) und ihres Arbeitgebers (Größe, Anteil der Angestellten) gebildet wurden. Diese Analysen erfolgten nur für die in Luxemburg ansässigen Väter. **Mit ihnen konnte ein positiver Effekt unabhängig von der Untergruppe der Väter aufgezeigt werden.**

Konkret haben die Ergebnisse der Analyse nach der Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder gezeigt, dass der Effekt im 1. Jahr nach der Geburt bei den Vätern, die bereits ein Kind hatten, stärker ist als bei den Vätern, für die es ihr erstes Kind war. Diese Tendenz kehrt sich im 2., 3. und 4. Jahr nach der Geburt um. Für das 5. Jahr wurde kein Unterschied festgestellt. Im Hinblick auf das Erwerbseinkommen fällt der Effekt durchweg bei den Vätern stärker aus, deren Stundenlöhne am höchsten sind (mindestens das 2-fache des SSM), wobei dies insbesondere für die ersten 4 Jahre nach der Geburt zutrifft.

Bei Betrachtung des Beschäftigungsstatus scheint der Effekt im 1., 2. und 3. Jahr nach der Geburt bei den Beschäftigten im privaten Sektor deutlicher auszufallen als bei den Beamten.

Nehmen wir nur die Väter in den Blick, die Beschäftigte im privaten Sektor sind, zeigen die Analysen, dass im 1., 2. und 3. Jahr nach der Geburt der Effekt bei den Vätern am deutlichsten ist, die für Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten arbeiten. Für das 4. Jahr nach der Geburt ist die umgekehrte Tendenz zu verzeichnen: Hier liegt die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern höher, die für Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten arbeiten. Schließlich ist mit Blick auf den Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers im 3. Jahr nach der Geburt der Effekt deutlicher bei den Vätern erkennbar, die in Unternehmen mit einem hohen Anteil von Angestellten arbeiten, wohingegen dies im 1., 2. und 5. Jahr bei den Vätern der Fall ist, die in Unternehmen arbeiten, bei denen der Anteil der Angestellten unter 60 % liegt.

ANHÄNGE

Anhang 1: Zugrunde gelegte Personenzahl für die Analyse des Effekts der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern (Personenzahl)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder	Personenzahl, die der Analyse zugrunde liegt				
Kein Kind	894	794	714	668	596
Ein Kind oder mehr	983	928	931	819	810
Stundenlohn zum Zeitpunkt der Geburt					
Weniger als das 2-fache des SSM	855	789	725	664	679
Mindestens das 2-fache des SSM	1022	930	918	823	727
Beschäftigungsstatus					
Beschäftigter im privaten Sektor	1597	1476	1396	1263	1180
Beamter	280	243	247	Berechnung nicht möglich	226
Größe des Arbeitgebers					
1-49 Beschäftigte	572	495	498	425	Berechnung nicht möglich
50 und mehr Beschäftigte	803	784	726	683	627
Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers					
60 % und mehr	661	599	597	506	451
Weniger als 60 %	714	681	643	Berechnung nicht möglich	600

Anhang 2: Anteil der Väter, die aufgrund fehlender Werte bei der Analyse des Effekts der Tatsache, nach der Reform Vater eines Kindes eines bestimmten Alters zu sein, auf das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt in verschiedenen Untergruppen von in Luxemburg ansässigen Vätern, aus der Zielpopulation ausgeschlossen wurden (%)

Untergruppen von Vätern	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt vorhandenen Kinder	Anteil der aufgrund fehlender Werte aus der Zielpopulation ausgeschlossenen Väter (%)				
Kein Kind	4	3	3	3	4
Ein Kind oder mehr	4	4	4	4	3
Stundenlohn zum Zeitpunkt der Geburt					
Weniger als das 2-fache des SSM	3	2	2	2	2
Mindestens das 2-fache des SSM	5	4	4	4	3
Beschäftigungsstatus					
Beschäftigter im privaten Sektor	4	4	4	4	3
Beamter	4	3	5	-	3
Größe des Arbeitgebers					
1-49 Beschäftigte	4	5	4	4	-
50 und mehr Beschäftigte	5	3	3	3	3
Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers					
60 % und mehr	7	5	3	4	3
Weniger als 60 %	3	2	2	-	2

**MODUL IV: Deskriptive Analyse des
Verhaltens der Elternteile auf dem
Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub**

EINLEITUNG

Beim Elternurlaub handelt es sich um eine familienpolitische Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit zwischen dem Berufs- und dem Familienleben der Eltern, da sie es ihnen ermöglicht, ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend zu unterbrechen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, wobei eine Rückkehr in die Arbeit nach einem festgelegten Zeitraum sichergestellt ist. Die politischen Maßnahmen zum Elternurlaub wurden also verabschiedet, um die Kontinuität der beruflichen Entwicklung der Eltern zu gewährleisten, unfreiwillige Unterbrechungen von Karrieren zu verhindern und die Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.

Angesichts dieser Ziele wurden zahlreiche Untersuchungen zum Effekt des Elternurlaubs auf die Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt. Diese in verschiedenen Ländern durchgeführten Studien zeigen, dass der Elternurlaub zu einer verstärkten Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt geführt und eine positive Auswirkung auf die Rückkehr der Mütter in die Arbeit nach der Geburt ihres Kindes gehabt hat (Rhum, 1998; Pronzato, 2009; Rossin-Slater, Ruhm, Waldfogel, 2013; Thevenon and Solaz, 2015; Valentova, 2018).

Speziell für Luxemburg untersucht eine Studie aus jüngster Zeit (Valentova, 2018)⁶⁹ den Effekt der Einführung des Elternurlaubs im Jahr 1999 auf die Zahl der von den Müttern in Luxemburg geleisteten Arbeitsstunden, wobei die Frauen ohne Kinder mit den Müttern von Einzelkindern verglichen werden. Bei einem im Hinblick auf die Unterschiede bei den geleisteten Überstunden abzielenden Vergleich zwischen den beiden Gruppen von Frauen kurz vor und kurz nach 1999 ist festzustellen, dass die Differenz zwischen der Zahl der Arbeitsstunden, die von den Frauen ohne und von den Frauen mit Kindern nach der Einführung des Elternurlaubs im Jahr 1999 geleistet wurden, weniger groß ist als die entsprechende Differenz, die für diese Gruppen von Frauen vor 1999 zu verzeichnen war. Folglich hatte der Elternurlaub einen positiven Effekt auf die Zahl der von den Müttern geleisteten Arbeitsstunden. Dieser Effekt hält bei den Müttern von Einzelkindern bis drei Jahre nach der Geburt an.

Diese Ergebnisse sind aus früheren Daten hervorgegangen und betreffen nur die Mütter von Einzelkindern. Die Frage nach den Effekten der politischen Gestaltung des Elternurlaubs auf das Verhalten der Eltern auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt bleibt noch immer ungeklärt.

Im Rahmen dieses Projekts stehen die Daten zur Situation der Eltern auf dem Arbeitsmarkt nach der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 noch nicht für einen ausreichend langen Zeitraum zur Verfügung, um die gleiche Art von Analysen durchzuführen, die vorstehend erläutert wurden. Im vorliegenden Modul IV **nehmen wir auf deskriptive Weise nur das Verhalten der Elternteile auf dem Arbeitsmarkt nach dem Ende ihres Elternurlaubs (bzw. des Mutterschaftsurlaubs bei denjenigen Elternteilen, die keinen Elternurlaub genommen haben) sowie im Februar 2018 (Ende des Beobachtungszeitraums) in den Blick.** Die durchgeführten Analysen werden Antworten auf zwei wesentliche Fragen geben:

⁶⁹ Anmerkung: Aus methodischen Gründen werden nur die Frauen betrachtet, die vor der Geburt mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet haben.

Arbeiten die Elternteile nach ihrem Elternurlaub wieder? Und wenn sie wieder arbeiten, tun sie dies dann nach dem Elternurlaub im selben Umfang wie vor dem Elternurlaub oder verringern sie ihre Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit, begrenzte Teilzeit)?

Im ersten Teil dieses Moduls wird die Methodik erläutert, die gewählt wurde, um das Verhalten der Elternteile vor und nach ihrem Elternurlaub zu beschreiben. Der zweite Teil dieses Moduls liefert eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Analysen.

1. Methodik

1.1 Grundgesamtheit

Modul IV befasst sich ausschließlich mit dem Verhalten der Eltern nach der Reform des Elternurlaubs. Unsere Zielpopulation wird daher die Eltern von Kindern umfassen, die nach Inkrafttreten der neuen Regelung geboren wurden, d. h. von Kindern, die im Dezember 2016, Januar 2017 und Februar 2017 geboren wurden.

Das Verhalten der Elternteile, die einen Elternurlaub genommen haben, wird mit dem Verhalten der Elternteile verglichen, die keinen Elternurlaub genommen haben. Um ähnliche Gruppen von Elternteilen zu vergleichen, wählen wir nur anspruchsberechtigte Elternteile aus.

Da die Zahl der Väter, die Elternurlaub genommen haben, zu gering ist (6,5 % aller Väter), um konkrete Tendenzen zu erkennen, wird die Analyse nur für die Mütter durchgeführt. Anzumerken ist, dass in unserer Studie keine Mütter berücksichtigt werden, die während unseres Beobachtungszeitraums Elternurlaub nach der alten Regelung genommen haben.

Da die Daten zum Verhalten der Elternteile auf dem Arbeitsmarkt bis Februar 2018 verfügbar sind (d. h. bis 15 Monate nach der Reform des Elternurlaubs), ist es nicht möglich, Analysen für alle Elternteile vorzunehmen, die einen Elternurlaub genommen haben. Nicht einbezogen in die Analysen sind folglich:

- die Mütter, die zwar einen Elternurlaub genommen haben (sei es einen Vollzeit- oder Teilzeitelternurlaub⁷⁰), die diesen jedoch nicht unmittelbar nach ihrem Mutterschaftsurlaub begonnen und ihn nicht vor Februar 2018 beendet haben;
- die Mütter, die einen 20-monatigen nicht zusammenhängenden Elternurlaub genommen haben. Es handelt sich um den nicht zusammenhängenden Elternurlaub in Form einer Verringerung der Wochenarbeitszeit um 20 % oder in Form von vier Zeiträumen von je einem Monat, da diese Mütter ihren Elternurlaub nicht im verfügbaren Beobachtungszeitraum beendet haben.

Aufgrund begrenzter Zahlen zu den Grenzgängerinnen wird die Analyse ferner unter Zusammenfassung der in Luxemburg und der in den Nachbarländern ansässigen Elternteile durchgeführt.

Da schließlich keine Daten zum Arbeitsumfang der Selbstständigen verfügbar waren, werden diese aus unserer Analyse ausgeschlossen.

1.2 Beobachtete Variablen

In Modul IV interessieren wir uns dafür, wie sich die anspruchsberechtigten Mütter auf dem Arbeitsmarkt verhalten, nachdem sie einen Elternurlaub in Anspruch genommen haben, und

⁷⁰ Einige Mütter, die einen Teilzeitelternurlaub genommen haben, haben ihn im Beobachtungszeitraum beendet. Da die Zahl dieser Mütter jedoch zu gering ist, um aussagekräftige und signifikante Tendenzen zu erkennen, wurden sie aus der Analyse ausgeschlossen.

gleichzeitig für das Verhalten der anspruchsberechtigten Mütter, die keinen Elternurlaub genommen haben. Wir werden versuchen, folgende zwei Fragen zu beantworten: Verlassen die Mütter den Arbeitsmarkt nach der Geburt des Kindes oder arbeiten sie weiter? Und wenn die Mütter wieder arbeiten, hat sich dann der Umfang der Arbeit bei ihrer Rückkehr im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt verändert?

Das Verhalten der Mütter auf dem Arbeitsmarkt wird mit zwei Variablen erfasst:

- einer binären Variablen, mit der bestimmt wird, ob die Mütter nach dem Elternurlaub arbeiten oder nicht (die Mutter arbeitet/die Mutter arbeitet nicht);
- und einer kategorischen Variablen⁷¹, die Auskunft gibt über die Zahl der von der Mutter nach dem Elternurlaub geleisteten Arbeitsstunden. Diese Variable umfasst 4 Gruppen: die Mutter arbeitet nicht, die Mutter arbeitet in Vollzeit [mehr als 35 Stunden pro Woche], die Mutter arbeitet in Teilzeit [zwischen 20 und 34 Stunden pro Woche], die Mutter arbeitet in begrenzter Teilzeit [weniger als 20 Stunden pro Woche⁷²].

1.3 Zeitpunkte der Beobachtung

In diesem Modul wird es darum gehen, auf deskriptive Weise die Entscheidungen zu analysieren, die von den Müttern zu zwei bestimmten Zeitpunkten getroffen wurden: nach dem Elternurlaub bei den Müttern, die Elternurlaub in Anspruch genommen haben, und nach dem Mutterschaftsurlaub bei den Müttern, die ihren Elternurlaub nicht genommen haben.

Das Verhalten der Mütter auf dem Arbeitsmarkt wird zu zwei verschiedenen Zeitpunkten (M_1 und M_2) im Vergleich zu ihrer beruflichen Situation vor der Geburt des Kindes (M_0) untersucht. Zu diesem Zeitpunkt M_0 arbeiten alle Mütter entweder in Vollzeit oder in Teilzeit oder in begrenzter Teilzeit. Diese Situation zum Zeitpunkt M_0 wird verglichen mit:

- einem ersten Zeitpunkt der Beobachtung des Verhaltens der Mütter (M_1) einen Monat nach dem Mutterschaftsurlaub für diejenigen Mütter, die im Beobachtungszeitraum keinen Elternurlaub genommen haben, oder einen Monat nach dem Ende des Elternurlaubs für diejenigen Mütter, die einen Elternurlaub unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub genommen haben (M_1), oder die ihn zwar nicht unmittelbar danach genommen haben, ihn aber vor dem Ende des Beobachtungszeitraums beendet haben;
- einem zweiten Zeitpunkt der Beobachtung des Verhaltens der Mütter (M_2) am Ende des Beobachtungszeitraums im Februar 2018, d. h. zwischen 12 und 15 Monaten nach der Geburt des Kindes.

⁷¹ Bei der Stundenzahl, die in den von der IGSS bereitgestellten Datenbanken angegeben ist, handelt es sich um die genaue Zahl der von der Person geleisteten Arbeitsstunden. Daher können diese Stundenzahlen saisonale Spitzen enthalten. Des Weiteren ermöglichen einige Unternehmen ihren Beschäftigten (über einen Kollektivvertrag) flexible Arbeitszeiten für mehrere aufeinanderfolgende Monate. Die Zahl der Stunden kann daher zwischen den einzelnen Monaten variieren, sodass entschieden wurde, in dieser Studie Kategorien von Arbeitsstunden statt exakte Stundenzahlen zu verwenden.

⁷² Quelle: ILO ([Link](#))

1.4 Analysemodell

Angesichts der in Teil 1.1 erwähnten Einschränkungen bezüglich der Grundgesamtheit wird eine deskriptive Analyse zur Beobachtung des Verhaltens der Mütter auf dem Arbeitsmarkt gesondert für jede mögliche Art von Elternurlaub durchgeführt.

Es wird zwischen drei großen Beobachtungsgruppen unterschieden:

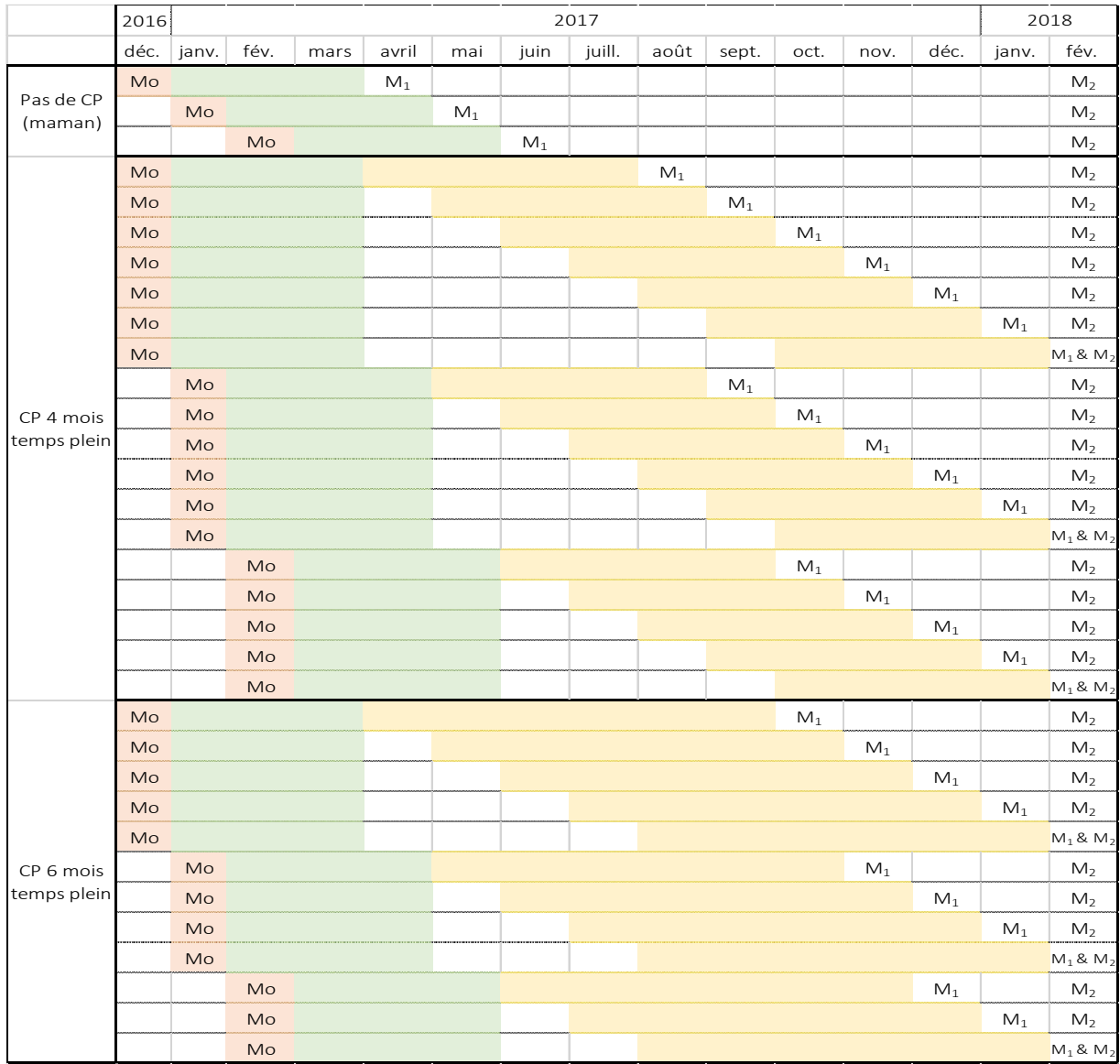
- Mütter, die keinen Elternurlaub genommen haben;
- Mütter, die einen 4-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben;
- Mütter, die einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben.

Für jede der Gruppen werden die beiden in Teil 1.2 definierten Variablen (Verbleib auf dem Arbeitsmarkt und Zahl der nach dem Elternurlaub geleisteten Arbeitsstunden) zu den Zeitpunkten M_1 und M_2 beobachtet.

Schließlich ist anzumerken, dass eine solche Analyse nicht den Nettoeffekt der Reform des Elternurlaubs auf das Verhalten der Elternteile auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub isolieren kann. Diese Analyse ermöglicht es nur, das Verhalten der Mütter zu beschreiben, ohne den Effekt der Reform selbst isolieren und Effekte beseitigen zu können, die sich aus anderen Veränderungen ergeben, wie zum Beispiel der Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (Chèque-Service Accueil – CSA)). Ferner ist darauf hinzuweisen, dass bei diesen Analysen eine Auswahl zu treffen ist, da sich die (beobachteten und nicht beobachteten) soziodemografischen Merkmale der Mütter bei jeder Form des Elternurlaubs deutlich unterscheiden, was ihre Entscheidung für ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub beeinflusst. Aufgrund der soziodemografischen Unterschiede bei den Müttern, treffen sie alle unterschiedliche Entscheidungen hinsichtlich der Form des Elternurlaubs und des Verhaltens nach dem Elternurlaub.

Die nachstehende Abbildung gibt einen zusammenfassenden Überblick über den Aufbau des in diesem Modul IV verwendeten Modells einer deskriptiven Analyse.

Abbildung 1: Beobachtung des Verhaltens der Mütter auf dem Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub oder nach dem Elternurlaub – nach der Art des genommenen Elternurlaubs



Mois de naissance Mois de congé maternité Mois de congé parental

	Dez.	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.
Kein EU (Mutter)															
4-monatiger Vollzeit-EU															
6-monatiger Vollzeit-EU															

Geburtsmonat
 Monate im Mutterschaftsurlaub
 Monate im Elternurlaub

Anmerkung: Zwar ist hier als Zeitpunkt Mo der Geburtsmonat des Kindes angegeben, aber natürlich wird die Beschäftigungssituation der Mutter vor ihrem Mutterschaftsurlaub anhand der durchschnittlichen Zahl geleisteter Arbeitsstunden vier und fünf Monate vor der Geburt des Kindes erfasst.

2. Analyseergebnisse zu den Müttern

Von den anspruchsberechtigten Müttern, die nach der Reform des Elternurlaubs Kinder bekommen haben, d. h. zwischen Dezember 2016 und Februar 2017, haben 15 % im Beobachtungszeitraum keinen Elternurlaub genommen (*siehe Tabelle 1*). Hingegen haben 82 % einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub und 3 % einen 4-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen.

2.1 Mo: die Beschäftigungssituation der Mütter vor der Geburt des Kindes

Unabhängig von der Entscheidung bezüglich der Inanspruchnahme von Elternurlaub zum Zeitpunkt der Geburt hat die Mehrheit der Mütter vor der Geburt ihres Kindes in Vollzeit gearbeitet.

Tabelle 1: Analyse des Verhaltens der Mütter von zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 geborenen Kindern auf dem Arbeitsmarkt vor der Geburt des Kindes (Mo) – nach der Art des in Anspruch genommenen Elternurlaubs

TYPE DE CP		TEMPS DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT (Mo)	
TYPE CP	%	TEMPS TRAVAIL	%
Pas de CP	15%	Temps plein	70%
		Temps partiel	15%
		Temps partiel limité	15%
CP temps plein 4 mois	3%	Temps plein	77%
		Temps partiel	16%
		Temps partiel limité	6%
CP temps plein 6 mois	82%	Temps plein	79%
		Temps partiel	17%
		Temps partiel limité	4%
Ensemble	100%		

ART DES EU		ARBEITSZEIT ZUM ZEITPUNKT DER GEBURT DES KINDES (Mo)	
ART DES EU		ARBEITSZEIT	
Kein EU		Vollzeit	
		Teilzeit	
		Begrenzte Teilzeit	
4-monatiger Vollzeit-EU		Vollzeit	
		Teilzeit	
		Begrenzte Teilzeit	
6-monatiger Vollzeit-EU		Vollzeit	
		Teilzeit	
		Begrenzte Teilzeit	
Gesamt			

Quelle: IGSS, Dezember 2016 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Müttern, die zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 ein Kind bekommen haben, nahmen 82 % einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub, von denen wiederum 79 % vor der Geburt des Kindes in Vollzeit, 17 % in Teilzeit und 4 % in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben.

Somit hatten 7 von 10 Müttern, die sich entschieden haben, einen Elternurlaub zu nehmen, eine Vollzeitbeschäftigung (*siehe Tabelle 1*). Das gilt auch für knapp 8 von 10 Müttern, die sich für einen 4- oder 6-monatigen Vollzeitelternurlaub entschieden haben: 77 bzw. 79 %. Alle anderen Mütter haben folglich vor der Geburt in Teilzeit oder in begrenzter Teilzeit gearbeitet. Von den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, arbeiteten 15 % zwischen 20 und 35 Stunden, d. h. in Teilzeit, und 15 % weniger als 20 Stunden, d. h. in begrenzter Teilzeit. Unter den Müttern, die einen Elternurlaub genommen haben, waren anteilmäßig mehr Mütter mit einer Teilzeitbeschäftigung (16 bzw. 17 % der Mütter, die einen 4- bzw. 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben) als Mütter mit einer begrenzten Teilzeitbeschäftigung (7 bzw. 4 % der Mütter, die einen 4- bzw. 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben).

2.2 M₁: die Beschäftigungssituation der Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. dem Elternurlaub

Aus der Untersuchung des Verhaltens der Mütter einen Monat nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs bzw. ihres Elternurlaubs (M₁) gehen mehrere Feststellungen hervor.

Tabelle 2: Analyse des Verhaltens der Mütter von zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 geborenen Kindern auf dem Arbeitsmarkt vor der Geburt des Kindes (Mo) und nach dem Ende ihres Elternurlaubs bzw. ihres Mutterschaftsurlaubs für die Mütter, die keinen Elternurlaub genommen haben – nach der Art des in Anspruch genommenen Elternurlaubs

TYPE DE CP		TEMPS DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT (Mo)		SITUATION ET TEMPS DE TRAVAIL A LA FIN DU CM OU DU CP (M1)					
TYPE CP	%	TEMPS TRAVAIL	%	SITUATION DE TRAVAIL	%	TEMPS TRAVAIL	%		
Pas de CP	15%	Temps plein	70%	Ne travaille pas	3%	→	Travail à temps plein	86%	
				La personne travaille	97%		Travail à temps partiel	6%	
		Travail à temps partiel limité	5%	15%	Temps partiel	70%	Ne travaille pas	9%	
	La personne travaille	91%	→				Travail à temps plein	9%	
	Travail à temps partiel limité	9%	15%		Temps partiel limité	48%	Ne travaille pas	4%	
	La personne travaille	96%		→			Travail à temps plein	22%	
	Travail à temps partiel	22%		Travail à temps partiel limité	4%				
	CP temps plein 4 mois	3%	Temps plein	77%	Ne travaille pas	4%	→	Travail à temps plein	63%
					La personne travaille	96%		Travail à temps partiel	29%
Travail à temps partiel limité			4%	16%	Temps partiel	80%	Ne travaille pas	0%	
La personne travaille		100%	→				Travail à temps plein	20%	
Travail à temps partiel		20%	6%		Temps partiel limité	100%	Ne travaille pas	0%	
La personne travaille		100%		→			Travail à temps partiel	80%	
Travail à temps partiel limité	100%								
CP temps plein 6 mois	82%	Temps plein	79%	Ne travaille pas	5%	→	Travail à temps plein	72%	
				La personne travaille	95%		Travail à temps partiel	18%	
		Travail à temps partiel limité	5%	17%	Temps partiel	9%	Ne travaille pas	6%	
	La personne travaille	94%	→				Travail à temps plein	7%	
	Travail à temps partiel	7%	4%		Temps partiel limité	55%	Ne travaille pas	12%	
	La personne travaille	88%		→			Travail à temps partiel	24%	
	Travail à temps partiel limité	24%		Travail à temps partiel limité	3%				
	Indépendantes	1%							

ART DES EU	ARBEITSZEIT ZUM ZEITPUNKT DER GEBURT DES KINDES (Mo)	BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND ARBEITSZEIT AM ENDE DES MUTTERSCHAFTSURLAUBS BZW. DES ELTERNURLAUBS (M1)			
ART DES EU	ARBEITSZEIT	BESCHÄFTIGUNGSSITUATION		ARBEITSZEIT	
Kein EU	Vollzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
	Begrenzte Teilzeit				
	Teilzeit	Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
Begrenzte Teilzeit					
	Arbeitet nicht				

	Begrenzte Teilzeit		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit		
					Teilzeit		
					Begrenzte Teilzeit		
					Selbstständig		
4-monatiger Vollzeit-EU	Vollzeit		Arbeitet nicht				
			Die Person arbeitet.	→	Vollzeit		
					Teilzeit		
					Begrenzte Teilzeit		
	Teilzeit		Arbeitet nicht				
			Die Person arbeitet.	→	Vollzeit		
					Teilzeit		
Begrenzte Teilzeit		Arbeitet nicht					
		Die Person arbeitet.	→				
					Begrenzte Teilzeit		
6-monatiger Vollzeit-EU	Vollzeit		Arbeitet nicht				
			Die Person arbeitet.	→	Vollzeit		
					Teilzeit		
					Begrenzte Teilzeit		
	Teilzeit		Arbeitet nicht				
			Die Person arbeitet.	→	Vollzeit		
					Teilzeit		
					Begrenzte Teilzeit		
					Selbstständig		
	Begrenzte Teilzeit		Arbeitet nicht				
			Die Person arbeitet.	→	Vollzeit		
					Teilzeit		
				Begrenzte Teilzeit			
				Selbstständig			

Quelle: IGSS, Dezember 2016 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Müttern, die zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 ein Kind bekommen haben, nahmen 82 % einen 6-monatigen Vollzeiternturlaub, von denen wiederum 79 % zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes in Vollzeit gearbeitet haben. Von Letzteren haben 72 % einen Monat nach dem Ende des Elternurlaubs weiter in Vollzeit gearbeitet.

Die erste Feststellung betrifft die Rückkehr der Mütter in die Beschäftigung. Knapp 9 von 10 Müttern bzw. sogar mehr haben nach ihrem Mutterschaftsurlaub bzw. ihrem Elternurlaub wieder gearbeitet (*siehe Tabelle 2*), und zwar unabhängig von ihrer Entscheidung bezüglich des Elternurlaubs und ihrer Arbeitszeit vor der Geburt (Mo). So haben zum Beispiel bei den Müttern, die keinen Elternurlaub im Beobachtungszeitraum genommen haben, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit gearbeitet hatten oder nicht, mehr als 9 von 10 nach dem Mutterschaftsurlaub wieder gearbeitet: 97 % der Mütter, die in Vollzeit gearbeitet haben, 91 % der Mütter, die in Teilzeit gearbeitet haben, und 96 % der Mütter, die in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben. Von den Müttern, die wieder arbeiten, haben zwischen 88 und 95 % einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub und zwischen 96 und 100 % einen 4-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen.

Die zweite Feststellung betrifft die mögliche Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit der Mütter nach der Geburt des Kindes. Die Mütter haben unabhängig von ihrer Entscheidung bezüglich der Inanspruchnahme von Elternurlaub nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. dem Elternurlaub mehrheitlich dieselbe Arbeitszeit beibehalten wie vor der Geburt. Genauer gesagt verhält es sich so, dass die Mütter, die in Vollzeit gearbeitet haben, häufiger auf eine Vollzeitstelle zurückgekehrt sind, und sich die Mütter, die in Teilzeit oder begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, wieder für diese Art von Arbeitszeiten entschieden haben. So haben zum Beispiel von den Müttern, die einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben, 55 % derjenigen Mütter, die vor der Geburt weniger als 20 Stunden gearbeitet hatten (begrenzte Teilzeit), bei ihrer Rückkehr dasselbe Arbeitsmodell beibehalten. Von den Müttern, die vor der Geburt in Teilzeit bzw. in Vollzeit gearbeitet haben, sind 77 bzw. 72 % mit demselben Arbeitsmodell in die Beschäftigung zurückgekehrt. Desgleichen sind von den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, einen Monat nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs 48 % derjenigen Mütter, die in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, ebenfalls wieder in begrenzter Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt, 70 % derjenigen Mütter, die in Teilzeit gearbeitet haben, mit demselben Arbeitsmodell wie vor der Geburt wieder arbeiten gegangen, und 86 % derjenigen Mütter, die in Vollzeit gearbeitet haben, wieder auf eine Vollzeitstelle zurückgekehrt.

Darüber hinaus ist zu erkennen, dass die Mütter, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, trotz der mehrheitlichen Beibehaltung desselben Arbeitsmodells bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt häufiger ihre Arbeitszeiten erhöht haben als die anderen Mütter, was sich insbesondere bei den Müttern beobachten lässt, die keinen Elternurlaub oder einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben. So haben von den Müttern, die einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben, 24 % bei ihrer Rückkehr unter Beibehaltung des Teilzeitmodells ihre Arbeitszeiten erhöht. Bei den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, waren dies 22 %, wobei sich auch 22 % bei ihrer Rückkehr für ein Vollzeitmodell entschieden haben.

Der Vergleich der Arbeitszeiten in den entsprechend der Inanspruchnahme von Elternurlaub gebildeten Gruppen von Müttern zeigt, dass im Durchschnitt die Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und sich gegen einen Elternurlaub entschieden haben, häufiger auf eine

Vollzeitstelle zurückkehren als die Mütter, die einen Elternurlaub genommen haben. So sind 86 % der Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und nach der Geburt ihres Kindes keinen Elternurlaub genommen haben, in einer Vollzeitbeschäftigung auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt, was bei 72 bzw. 63 % der Mütter der Fall ist, die einen 6- bzw. 4-monatigen Elternurlaub genommen haben.

2.3 M₂: die Beschäftigungssituation der Mütter im Februar 2018

Wie vorstehend erwähnt, wird hier die Beschäftigungssituation aller Mütter zum selben Zeitpunkt im Februar 2018 analysiert, d. h. 12 bis 15 Monate nach der Geburt ihres Kindes.

Bei Betrachtung ihres Beschäftigungsstatus sind die Mütter, die im Februar 2018 wieder arbeiten, noch immer in der Mehrheit. Allerdings sind bei denjenigen Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, im Februar 2018 von allen Müttern die stärksten Rückgänge des Anteils der Mütter in Beschäftigung verglichen mit dem Zeitpunkt nach dem Mutterschaftsurlaub zu verzeichnen. So gehen von den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, 84 % derjenigen Mütter im Februar 2018 wieder arbeiten, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, was einer Differenz von 13 Prozentpunkten gegenüber dem Zeitpunkt entspricht, an dem die entsprechenden Mütter nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder begonnen haben zu arbeiten (*siehe Tabelle 3*). Nicht gesunken ist diese Quote bei den Müttern, die einen 4-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben: Von diesen Müttern arbeiten im Februar 2018 96 %; bei den Müttern, die einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben, arbeiten hingegen im Februar 2018 91 %, gegenüber einer Quote von 95 % unmittelbar nach dem Elternurlaub, was einer Differenz von 4 Prozentpunkten entspricht. Des Weiteren verhält es sich so, dass von den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, 83 % derjenigen Mütter im Februar 2018 arbeiten, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, was bei 96 % der entsprechenden Mütter zu dem Zeitpunkt der Fall war, an dem sie nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder begonnen haben zu arbeiten; dies entspricht einem Rückgang um 13 Prozentpunkte. Bei den Müttern, die einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen und zum Zeitpunkt Mo in Teilzeit gearbeitet haben, beträgt der Unterschied zwischen dem Anteil derjenigen Mütter, die nach dem Elternurlaub wieder begonnen haben zu arbeiten (88 % der Mütter), und dem Anteil derjenigen Mütter, die im Februar 2018 arbeiten (82 % der Mütter) bei 6 Prozentpunkten. Eine der möglichen Erklärungen für diesen Unterschied zwischen den Frauen, die keinen Elternurlaub nehmen, und denen, die ihn nehmen, könnte in der vorliegenden Fachliteratur zu finden sein. Hier wird vermutet, dass eine ausreichende Dauer eines bezahlten Elternurlaubs für die Mütter das Risiko seelischer Probleme (wie etwa einer Wochenbettdepression) reduzieren und das selbsterklärte Wohlbefinden steigern würde. Ferner ginge der bezahlte Elternurlaub auch mit einer Verringerung der Konflikte oder der Gewalt zwischen den Partnern einher (Heymann, 2017).

Trotz dieser ersten Feststellung zeigt der Vergleich der Arbeitszeiten in den entsprechend der Inanspruchnahme von Elternurlaub gebildeten Gruppen von Müttern auch, dass im Durchschnitt die Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und keinen

Elternurlaub genommen haben, nach wie vor häufiger in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren als die Mütter, die einen Elternurlaub genommen haben. So sind 79 % der Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und nach der Geburt ihres Kindes keinen Elternurlaub genommen haben, im Februar 2018 in einer Vollzeitbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt, was bei 63 bzw. 67 % der Mütter der Fall ist, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und einen 6- bzw. 4-monatigen Elternurlaub genommen haben.

Table 3: Analyse des Verhaltens der Mütter von zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 geborenen Kindern auf dem Arbeitsmarkt vor der Geburt des Kindes (M₀), nach dem Ende ihres Elternurlaubs bzw. ihres Mutterschaftsurlaubs bei den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben (M₁), und im Februar 2018 (M₂) – nach der Art des in Anspruch genommenen Elternurlaubs

TYPE DE CP		TEMPS DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT (M ₀)		SITUATION ET TEMPS DE TRAVAIL A LA FIN DU CM OU DU CP (M ₁)				SITUATION ET TEMPS DE TRAVAIL EN FEVRIER 2018 (M ₂)					
TYPE CP	%	TEMPS TRAVAIL	%	SITUATION DE TRAVAIL	%	TEMPS TRAVAIL	%	SITUATION DE TRAVAIL	%	TEMPS TRAVAIL	%		
Pas de CP	15%	Temps plein	70%	Ne travaille pas	3%			Ne travaille pas	16%				
				La personne travaille	97%	→	Travail à temps plein	86%	La personne travaille	84%	→	Travail à temps plein	79%
					Travail à temps partiel	6%	Travail à temps partiel	2%					
	Travail à temps partiel limité	5%	Travail à temps partiel limité		1%								
	Temps partiel	15%	Ne travaille pas	9%			Ne travaille pas	13%					
			La personne travaille	91%	→	Travail à temps plein	9%	La personne travaille	87%	→	Travail à temps plein	13%	
				Travail à temps partiel	70%	Travail à temps partiel	61%						
	Travail à temps partiel limité	9%		Travail à temps partiel limité	13%								
	Temps partiel limité	15%	Ne travaille pas	4%			Ne travaille pas	17%					
La personne travaille			96%	→	Travail à temps plein	22%	La personne travaille	83%	→	Travail à temps plein	22%		
			Travail à temps partiel	22%	Travail à temps partiel	26%							
	Travail à temps partiel limité	48%	Travail à temps partiel limité	30%									
Indépendantes			4%				4%				4%		
CP temps plein 4 mois	3%	Temps plein	77%	Ne travaille pas	4%			Ne travaille pas	4%				
				La personne travaille	96%	→	Travail à temps plein	63%	La personne travaille	96%	→	Travail à temps plein	67%
					Travail à temps partiel	29%	Travail à temps partiel	29%					
	Travail à temps partiel limité	4%											
	Temps partiel	16%	Ne travaille pas	0%			Ne travaille pas	0%					
			La personne travaille	100%	→	Travail à temps plein	20%	La personne travaille	100%	→	Travail à temps plein	20%	
				Travail à temps partiel	80%	Travail à temps partiel	80%						
	Temps partiel limité	6%	Ne travaille pas	0%			Ne travaille pas	0%					
La personne travaille			100%	→			La personne travaille	100%	→	Travail à temps partiel	50%		
			Travail à temps partiel limité	100%	Travail à temps partiel limité	50%							
CP temps plein 6 mois	82%	Temps plein	79%	Ne travaille pas	5%			Ne travaille pas	9%				
				La personne travaille	95%	→	Travail à temps plein	72%	La personne travaille	91%	→	Travail à temps plein	63%
					Travail à temps partiel	18%	Travail à temps partiel	20%					
	Travail à temps partiel limité	5%	Travail à temps partiel limité		7%								
	Indépendantes											1%	
	Temps partiel	17%	Ne travaille pas	6%			Ne travaille pas	10%					
			La personne travaille	94%	→	Travail à temps plein	7%	La personne travaille	90%	→	Travail à temps plein	8%	
Travail à temps partiel				77%	Travail à temps partiel	71%							
Travail à temps partiel limité	9%	Travail à temps partiel limité		9%									
Indépendantes			1%				1%						
Temps partiel limité	4%	Ne travaille pas	12%			Ne travaille pas	18%						
		La personne travaille	88%	→	Travail à temps plein	6%	La personne travaille	82%	→	Travail à temps plein	9%		
			Travail à temps partiel	24%	Travail à temps partiel	24%							
Travail à temps partiel limité	55%		Travail à temps partiel limité	45%									
Indépendantes			3%				3%						

Quelle: IGSS, Dezember 2016 – Februar 2018, Berechnungen des LISER

Verständnishilfe: Von den Müttern, die zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 ein Kind bekommen haben, nahmen 82 % einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub, von denen wiederum 79 % vor der Geburt des Kindes in Vollzeit gearbeitet haben. Von Letzteren haben 72 % einen Monat nach ihrem Elternurlaub wieder in Vollzeit gearbeitet, im Februar 2018 waren es 63 % dieser Mütter.

ART DES EU	ARBEITSZEIT ZUM ZEITPUNKT DER GEBURT DES KINDES (Mo)	BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND ARBEITSZEIT AM ENDE DES MUTTERSCHAFTSURLAUBS BZW. DES ELTERNURLAUBS (M1)			
ART DES EU	ARBEITSZEIT	BESCHÄFTIGUNGSSITUATION		ARBEITSZEIT	
Kein EU	Vollzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	
	Teilzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	
	Begrenzte Teilzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	
4-monatiger Vollzeit-EU	Vollzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	
	Teilzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
	Begrenzte Teilzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→		
				Begrenzte Teilzeit	
6-monatiger Vollzeit-EU	Vollzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	
	Teilzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	
	Begrenzte Teilzeit	Arbeitet nicht			
		Die Person arbeitet.	→	Vollzeit	
				Teilzeit	
				Begrenzte Teilzeit	

BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND ARBEITSZEIT IM FEBRUAR 2018 (M2)					
BESCHÄFTIGUNGSSITUATION			ARBEITSZEIT		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Vollzeit		
			Teilzeit		
			Begrenzte Teilzeit		
			Selbstständig		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Vollzeit		
			Teilzeit		
			Begrenzte Teilzeit		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Vollzeit		
			Teilzeit		
			Begrenzte Teilzeit		
			Selbstständig		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Vollzeit		
			Teilzeit		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Teilzeit		
			Begrenzte Teilzeit		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Vollzeit		
			Teilzeit		
			Begrenzte Teilzeit		
			Selbstständig		
Arbeitet nicht					
Die Person arbeitet.	→		Vollzeit		
			Teilzeit		
			Begrenzte Teilzeit		
			Selbstständig		

Die letzte Feststellung betrifft die mögliche Veränderung der Arbeitszeit der Mütter bei einem Vergleich der Situation vor der Geburt des Kindes und im Februar 2018. Auch hier verhält es sich so, dass **die Mütter unabhängig von ihrer Entscheidung bezüglich der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Februar 2018 mehrheitlich dieselbe Arbeitszeit beibehalten haben wie vor der Geburt. Wie schon beim Zeitpunkt M1 sind es die Mütter, die in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, die im Februar 2018 am häufigsten die Zahl ihrer Arbeitsstunden erhöht haben**. Schauen wir uns zum Beispiel die Mütter an, die sich nach der Geburt ihres Kindes für einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub entschieden haben. Mehr als 6 von 10 Müttern (63 %), die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, arbeiten im Februar 2018 in Vollzeit, während sich 20 % für eine Teilzeitbeschäftigung und 7 % für die begrenzte Teilzeit entschieden haben. Von den Müttern, die vor der Geburt in Teilzeit gearbeitet haben, waren im Februar 2018 noch immer 71 % teilzeitbeschäftigt; 9 % arbeiteten in begrenzter Teilzeit und 7 % in Vollzeit. Was hingegen die Mütter betrifft, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben (weniger als 20 Stunden pro Woche), so hielt zwar fast die Hälfte von ihnen (46 %) im Februar 2018 an diesem Arbeitszeitmodell fest, 24 % erhöhten jedoch ihre Arbeitszeit auf Teilzeit (zwischen 20 und 34 Stunden) und 9 % auf Vollzeit (mehr als 35 Stunden).

Desgleichen haben von den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, 79 % derjenigen Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, dieses Arbeitszeitmodell im Februar 2018 beibehalten. Von den Müttern, die in Teilzeit gearbeitet haben, entschieden sich 61 % für eine Beibehaltung ihrer Arbeitszeiten, während 13 % ihre Arbeitszeiten auf eine begrenzte Teilzeit verringert und ebenfalls 13 % auf Vollzeit erhöht haben. Bei den Müttern, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, verhält es sich hingegen so, dass etwas weniger als ein Drittel dieser Mütter ihr Arbeitszeitmodell aus der Zeit vor der Geburt beibehalten haben, wohingegen 48 % ihre Arbeitszeiten entweder auf eine Teilzeitbeschäftigung (26 %) oder auf eine Vollzeitbeschäftigung (22 %) erhöht haben.

FAZIT

Den Eltern zu ermöglichen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, ist eine der zahlreichen Herausforderungen in unseren heutigen Gesellschaften. In Luxemburg und vielen anderen Ländern ermöglicht es der Elternurlaub als politisches Instrument den Müttern (bzw. in einigen Ländern auch den Vätern), ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend zu unterbrechen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, wobei zugleich eine Rückkehr in die Arbeit nach einem festgelegten Zeitraum sichergestellt ist. Bei der letzten Reform des Elternurlaubs im Dezember 2016 wurden einige Elemente überarbeitet (zum Beispiel durch die Einführung einer größeren Zahl unterschiedlicher Formen von Elternurlaub), um die Kontinuität der beruflichen Entwicklung der Eltern zu gewährleisten, unfreiwillige Unterbrechungen von Karrieren zu verhindern und die Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.

Vor diesem Hintergrund wurde in Modul IV das Verhalten der Mütter auf dem Arbeitsmarkt sowohl nach dem Mutterschaftsurlaub als auch nach dem Elternurlaub untersucht, um eventuelle Unterschiede zu erkennen. Das Verhalten wurde anhand von zwei Indikatoren betrachtet: der Beschäftigungssituation (arbeitet/arbeitet nicht) und dem Umfang der Arbeitszeiten (Vollzeit, Teilzeit, begrenzte Teilzeit, arbeitet nicht).

Situation vor der Geburt des Kindes

Vor der Geburt des Kindes **arbeitete** unabhängig von der zum Zeitpunkt der Geburt getroffenen Entscheidung der Mütter bezüglich der Inanspruchnahme von Elternurlaub die Mehrheit der Mütter (**mehr als 7 von 10**) **in Vollzeit; zwischen 15 und 17 % der Mütter arbeiteten zwischen 20 und 34 Stunden (Teilzeit)**. Die begrenzte Teilzeit (weniger als 20 Stunden) wurde in einem etwas geringeren Umfang von den Müttern gewählt, wobei auf dieses Modell insbesondere von den Müttern zurückgegriffen wurde, die sich für einen Elternurlaub entschieden haben.

Situation nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs bzw. dem Ende des Elternurlaubs

Die Untersuchung der Beschäftigungssituation der Mütter einen Monat nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs bzw. dem Ende ihres Elternurlaubs liefert eine ganze Reihe von Erkenntnissen. Bezüglich der Rückkehr in die Beschäftigung ist unabhängig von der Arbeitszeit vor der Geburt festzustellen, dass **mehr als 9 von 10 Müttern einen Monat nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder arbeiten gegangen sind, was auch für mehr als 88 % der Mütter nach ihrem Elternurlaub der Fall ist**.

Was die mögliche Veränderung der Wochenarbeitszeit betrifft, so haben die Mütter unabhängig davon, ob sie einen Elternurlaub genommen haben oder nicht, bei ihrer Rückkehr mehrheitlich dieselbe Arbeitszeit beibehalten. Genauer gesagt **sind die Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, häufiger wieder auf eine Vollzeitstelle zurückgekehrt und die Mütter, die in Teilzeit gearbeitet haben, häufiger wieder in eine Teilzeitbeschäftigung auf den Arbeitsmarkt zurückgekommen. Auch wenn die Mütter,**

die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, ebenfalls mehrheitlich dieselbe Zahl der Wochenarbeitsstunden beibehalten haben, ist bei ihnen jedoch zu beobachten, dass sie bei ihrer Rückkehr häufiger als die anderen Mütter den Umfang ihrer Arbeitszeiten erhöht haben, was besonders bei den Müttern der Fall ist, die keinen Elternurlaub oder einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben. Schließlich zeigt der Vergleich der Arbeitszeiten in den entsprechend der Inanspruchnahme von Elternurlaub gebildeten Gruppen von Müttern, dass im Durchschnitt die Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und keinen Elternurlaub genommen haben, häufiger wieder in Vollzeit arbeiten gehen als die Mütter, die einen Elternurlaub genommen haben.

Situation im Februar 2018 (12 bis 15 Monate nach der Geburt des Kindes)

Bei der Analyse des Verhaltens aller Mütter auf dem Arbeitsmarkt 12 bis 15 Monate nach der Geburt ihres Kindes, d. h. im Februar 2018, ist zunächst festzustellen, dass die Mehrheit von ihnen wieder arbeiten geht: **83 % oder mehr derjenigen Mütter, die keinen Elternurlaub genommen haben, und 82 % oder mehr derjenigen Mütter, die einen Elternurlaub genommen haben.** Allerdings haben bei einem Vergleich zwischen den Müttern, die einen Elternurlaub genommen haben, und den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, Letztere verglichen mit dem Zeitpunkt nach dem Mutterschaftsurlaub im Februar 2018 anteilmäßig seltener wieder gearbeitet. Wenn diese Mütter jedoch weiter arbeiten, dann kehren diejenigen von ihnen, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, häufiger wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurück als die Mütter, die Elternurlaub genommen haben. Schließlich führt die Untersuchung der Zahl der Arbeitsstunden der Mütter vor der Geburt und im Februar 2018, wie vorstehend bereits festgestellt, zu dem Ergebnis, dass die Mütter mehrheitlich dieselben Arbeitszeiten beibehalten haben, wobei allerdings diejenigen Mütter, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, die Zahl ihrer Arbeitsstunden häufiger erhöht haben als die anderen Mütter.

QUELLENANGABEN

Heymann, J., Sprague, A.R., Nandi, A. et al. (2017), Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Rev.* 38, n°21. doi:10.1186/s40985-017-0067-2

Pronzato (2009), Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?, *Review of Economics of the Household*, vol. 7, issue 4, S. 341-360

Rossin-Slater, Ruhm, Waldfogel (2013), „*The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes*“, *Journal of Policy Analysis and Management*, John Wiley & Sons, Ltd., vol. 32(2), S. 224-245, 03

Ruhm (1998), The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, issue 1, S. 285-317

Thévenon and Solaz (2012), „*Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 141, OECD Publishing (<http://dx.doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>)

Valentova (2018), *The impact of parental leave policy on the intensity of labour-market participation of mothers: Do the number of children and pre-birth work engagement matter?*, *Journal of European Social Policy*, First Published Online July 11

MODUL V: Qualitative Befragung der Arbeitgeber zum Elternurlaub und zur Reform des Elternurlaubs von 2016

Anmerkung des Übersetzers: Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im vorliegenden Modul V die gewohnte männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

EINLEITUNG

Bei einem Blick in die vorhandene internationale Fachliteratur (*siehe Anhang 1*) ist festzustellen, dass zwar in vielen Studien der Zusammenhang zwischen den Merkmalen der Arbeitgeber und der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die erwerbstätigen Elternteile analysiert wird, die Ansichten der Arbeitgeber zum Elternurlaub jedoch nur sehr wenig untersucht wurden. In den Modulen I bis III wurde der Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Elternurlaub und den unter quantitativen Gesichtspunkten ausgewählten Merkmalen der Arbeitgeber analysiert, wobei der Fokus hauptsächlich auf dem Verhalten der Elternteile lag, die Elternurlaub nehmen.

Für Modul V wurde nun stattdessen ein qualitativer Ansatz im Hinblick auf die Arbeitgeber gewählt. **Bei der Befragung geht es darum, Interviews mit spezifischen, nach Branchenzugehörigkeit und Größe gebildeten Gruppen von Arbeitgebern durchzuführen, bei denen von den anspruchsberechtigten Beschäftigten in der Belegschaft nur ein geringer Prozentsatz der Elternteile Elternurlaub nimmt. Ziel dieser Interviews ist es, die auf den Erfahrungen vor Ort basierenden sowohl positiven als auch negativen Sichtweisen und Meinungen der Arbeitgeber bezüglich der Handhabung des Elternurlaubs in den Unternehmen in Luxemburg sowie bezüglich der hieraus resultierenden Herausforderungen und Hindernisse zusammenzutragen. Die Befragung interessiert sich auch für die Vorschläge der Arbeitgeber für eine eventuelle Verbesserung des Gesetzes über den Elternurlaub.** Daher werden sie zunächst um ein Feedback zu ihren Erfahrungen mit dem Elternurlaub im Allgemeinen gebeten, bevor dann eine Fokussierung auf die Reform des Elternurlaubs im Besonderen erfolgt. Eines der zentralen Anliegen besteht somit darin zu verstehen, welche Herausforderungen und Hindernisse die Arbeitgeber im Hinblick auf die Genehmigung und Handhabung der Elternurlaube ganz allgemein sehen und wie sich die Dinge diesbezüglich nach der Reform des Elternurlaubs verändert haben.

Dabei werden die entsprechenden Aspekte zunächst anhand der Merkmale dieser Arbeitgeber untersucht. Dementsprechend soll analysiert werden, inwiefern die jeweils besonderen Merkmale der Arbeit in diesen Unternehmen bestimmte Hindernisse und Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Elternurlaub mit sich bringen. Anschließend werden auch die Unterschiede betrachtet, die es je nach den Merkmalen der Beschäftigten des Unternehmens (zum Beispiel Führungskräfte, hoch qualifizierte Beschäftigte usw.) geben kann, da diese Unterschiede durchaus für die von den Arbeitgebern gemachten Erfahrungen eine Rolle spielen können. Schließlich soll mit dieser Studie analysiert werden, welche Anpassungen des aktuellen Systems des Elternurlaubs die Arbeitgeber vorschlagen.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass eine sehr spezifische Gruppe von Arbeitgebern ausgewählt wurde: Sie setzt sich aus Arbeitgebern zusammen, bei denen die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass es in der Belegschaft eine niedrige Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub gibt. Die Folge hiervon könnte sein, dass diese Arbeitgeber von Erfahrungen und Hindernissen berichten, die wenig mit jenen der anderen

Gruppen von Arbeitgebern gemeinsam haben. Aufgrund der rein qualitativen Natur dieser Untersuchung sollte hier auch betont werden, dass die Erfahrungen, Ansichten und Anregungen der Vertreter der Arbeitgeber nicht repräsentativ für alle Arbeitgeber in Luxemburg sind, sondern nur für die in der Untersuchung betrachteten. Im Übrigen verhält es sich angesichts dessen, dass das Hauptziel der Untersuchung darin besteht, sich stärker auf die Herausforderungen als auf die Best Practices zu konzentrieren, folgerichtig so, dass der Bericht eben diesen Herausforderungen mehr Platz einräumt.

1. Methodik der Befragung

1.1 Qualitative Methodik

Für die Befragung wird eine qualitative Methode (die auch als verstehender Ansatz bezeichnet wird) verwendet, die auf halbstrukturierten Experteninterviews bei 18 Arbeitgebern basiert. Der qualitative Ansatz eignet sich besonders für diese Untersuchung, da er es ermöglicht, die Erfahrungen der Arbeitgeber mit dem Elternurlaub sowie die mit ihm zusammenhängenden und von den Arbeitgebern genannten Herausforderungen und Hindernisse auszuwerten. Eine qualitative Befragung mittels halbstrukturierter Interviews basiert auf einer direkten Interaktion mit den Akteuren unter Verwendung eines im Hinblick auf die zentrale Analysekategorie erstellten Gesprächsleitfadens, wobei auch Raum für eigene Formulierungen zur behandelten Thematik geboten wird. Auf der Grundlage dieser Beschreibungen der Akteure und der Analyse dieser Beschreibungen ermöglicht es der qualitative Ansatz, besser zu verstehen, wie die Akteure (hier die Arbeitgeber) ihr Handeln ausrichten bzw. einschätzen. Bei der qualitativen Methodik handelt es sich auch um eine „offene“ Methode, bei der in die Analyse der spezielle Kontext jedes Unternehmens einbezogen wird, dessen Berücksichtigung erheblich zu einem besseren Verständnis der beobachteten Sachverhalte beiträgt⁷³.

1.2 Untersuchungsfeld

In der Fachliteratur (*siehe Anhang 1*) wird betont, dass die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach dem Kontext und den Merkmalen des Arbeitgebers unterschiedlich ausfallen. Angesichts des Zwecks der qualitativen Untersuchung, der darin besteht, die von den Arbeitgebern bezüglich des Elternurlaubs gesehenen Herausforderungen und Hindernisse zu erfassen, und unter Berücksichtigung der besagten Fachliteratur müssen solche Arten von Arbeitgebern betrachtet werden, die im Zusammenhang mit dem Elternurlaub auf Schwierigkeiten stoßen können. Daher wurde entschieden, sich auf Arbeitgeber zu konzentrieren, deren Merkmale verglichen mit anderen Arten von Arbeitgebern im Allgemeinen mit einer geringeren Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub einhergehen.

Um in diesem besonderen Kontext Interviews durchführen zu können, ist es notwendig, zunächst die Arten von Arbeitgebern festzulegen, die kontaktiert werden sollen. Die Grundgesamtheit, die für diese Untersuchung gewählt wurde, setzt sich aus Arbeitgebern

⁷³ H. Dumez, *Méthodologie de la recherche qualitative*, Magnard-Vuibert, Paris, 2016.

zusammen, bei deren Wirtschaftszweig und Größe ein geringerer Umfang der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die jeweiligen Beschäftigten zu verzeichnen ist. Die Auswahl von Arbeitgebern aus dieser Grundgesamtheit erfolgte durch eine quantitative Analyse, die in den folgenden Abschnitten beschrieben wird.

1.3 Auswahl der Interviews

1.3.1 Vorstellung der im Rahmen der Befragung in den Blick genommenen Wirtschaftszweige und Größen der Arbeitgeber

Die Auswahl der im Rahmen der qualitativen Untersuchung zu befragenden Arbeitgeber erfolgte mittels einer quantitativen Analyse, die es ermöglicht hat, diejenigen Wirtschaftszweige und Größen von Arbeitgebern zu ermitteln, bei denen die Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Beschäftigten verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen und Größen von Arbeitgebern relativ niedrig sind (unter 5 %).

Zu diesem Zweck wurde zunächst eine Auswahl von Arbeitgebern vorgenommen, für die die Analyse durchgeführt werden sollte. So wurden nur die Arbeitgeber des privaten Sektors in die Analyse einbezogen, bei denen mindestens ein Beschäftigter nach der Reform des Elternurlaubs ein Kind bekommen hat (in den Monaten Dezember 2016, Januar 2017 und Februar 2017) und Anspruch auf Elternurlaub hatte. Dass Arbeitgeber im privaten Sektor ausgewählt wurden, ist damit zu erklären, dass für die Merkmale der Arbeitgeber im öffentlichen Sektor keine Daten von ausreichender Qualität verfügbar sind⁷⁴. Was die Begrenzung auf die nach der Reform geborenen Kinder betrifft, so resultiert diese daraus, dass es notwendig ist, sich ein möglichst aktuelles Bild vom Verhalten beim Elternurlaub in den luxemburgischen Unternehmen zu machen. Daher sollten mit der Untersuchung nur die Arbeitgeber in den Blick genommen werden, bei denen die Möglichkeit bestand, mit den neuen, im Dezember 2016 eingeführten Regelungen des Elternurlaubs konfrontiert zu werden. Um die Analysen auf eine möglichst große Zahl von Geburten stützen zu können, wurden drei Geburtsmonate ausgewählt. Da die von der IGSS bereitgestellten Daten den Zeitraum bis Februar 2018 abdecken, war es jedoch nur möglich, das Verhalten der Eltern in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes bis zu den im Februar 2017 geborenen Kindern zu verfolgen. Letztlich wurden 1.630 Arbeitgeber in die Analyse einbezogen.

Anschließend wurde für jeden in die Analyse einbezogenen Arbeitgeber eine Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub berechnet. Die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub auf der Ebene der Arbeitgeber wurde berechnet, indem der Quotient aus der Zahl der Beschäftigten, die in den ersten 12 Monaten nach der Geburt ihres Kindes Elternurlaub genommen haben, und der Zahl der im Unternehmen anspruchsberechtigten Beschäftigten gebildet wurde. Daher kann die Quote der Inanspruchnahme zwischen 0 und 100 % liegen.

⁷⁴ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass sich die Daten der IGSS auf „Arbeitgeber“ beziehen und die Daten des STATEC Auskunft über die „Unternehmen“ geben. Infolgedessen dürfen die Ergebnisse der auf den Daten der IGSS basierenden Analysen für unsere Arbeit mit den Daten des STATEC zu den luxemburgischen Unternehmen nur als Anhaltspunkt dienen.

Die Analyse der Quote der Inanspruchnahme für diese Arbeitgeber zeigt, dass diese Quote bei 795 der 1.630 Arbeitgeber unter 5 % liegt. Anzumerken ist, dass das Verhalten der Beschäftigten eines Arbeitgebers für alle Elternteile (Mütter und Väter) gemeinsam analysiert und nur das Verhalten in den ersten 12 Monaten nach der Geburt berücksichtigt wurde, also hauptsächlich der erste Elternurlaub (EU1).

Auf der Grundlage dieser Verteilung wurde entschieden, sich auf die Arbeitgeber zu konzentrieren, bei denen eine sehr niedrige Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen ist (unter 5 %). Indem die Merkmale (Wirtschaftszweig und Größe) der Arbeitgeber in den Blick genommen wurden, bei denen es eine sehr niedrige Quote der Inanspruchnahme gibt, war es möglich, Wirtschaftszweige und Größen von Arbeitgebern auszumachen, die ganz besonders auf eine geringe Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub hinweisen. Die im Rahmen der Analyse verwendeten Wirtschaftszweige stammen aus der NACE-Klassifikation. Um auf Gruppen von Unternehmen zurückgreifen zu können, die eine ausreichend hohe Personenzahl gewährleisten, wurden folgende Gruppen von Wirtschaftszweigen festgelegt: verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; Handel; Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe; Information und Kommunikation; Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Erbringung freiberuflicher und wissenschaftlicher Dienstleistungen; Land- und Forstwirtschaft; Energieversorgung, Wasserversorgung; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen; öffentliche Verwaltung sowie Grundstücks- und Wohnungswesen. Zudem wurden für die Einteilung der Arbeitgeber Größenklassen festgelegt: 1-9, 10-19, 20-49, 50-99 und mehr als 100 Beschäftigte. Diese Einteilungen wurden gewählt, um für eine Entsprechung mit den Kategorien zu sorgen, die bei der Stichprobenbasis der zu kontaktierenden Unternehmen verwendet wurden. Anzumerken ist hier, dass es keine direkte Entsprechung zwischen dem in der Datenbank der IGSS 2016-2018 verwendeten Begriff „Arbeitgeber“ und dem im Verzeichnis des STATEC von 2018 verwendeten Begriff gibt. Daher können die Ergebnisse der auf den Daten der IGSS basierenden Analysen nur als Anhaltspunkt für die Fallauswahl auf der Grundlage des STATEC-Verzeichnisses dienen.

Durch eine Verbindung der Merkmale Wirtschaftszweig und Größe wurden 18 Kategorien von Arbeitgebern angesichts der bei ihnen zu verzeichnenden relativ niedrigen Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub ausgewählt⁷⁵. Die Liste dieser Kategorien ist nachstehend zu finden:

Table 1: Verteilung der Arbeitgeber nach Größe und Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig\Größenklassen	1-9	10-19	20-49	50-99	Mehr als 100
Industrie und verarbeitendes Gewerbe		x	x	x	
Baugewerbe	x	x	x	x	x
Handel			x	x	

⁷⁵ Es bleiben 18 Kategorien übrig, da eine Kategorie von Unternehmen aufgrund einer äußerst geringen Zahl von Beobachtungen von den Analysen ausgenommen werden musste, da es aufgrund dieser geringen Zahl möglich wäre, das Unternehmen zu identifizieren, was die Anonymität der analysierten Unternehmen gefährden würde.

Verkehr und Lagerei	x	x	x	x	
Information und Kommunikation	x	x	x		
Finanzen und Versicherungen	x				

Quelle: IGSS, 2016-2018, Berechnungen des LISER

1.3.2 Erstellung einer Liste von zu kontaktierenden Unternehmen

Die 18 von der vorstehend beschriebenen quantitativen Analyse abgedeckten Kategorien haben es ermöglicht festzustellen, welche Arten von Arbeitgebern für eine qualitative Befragung kontaktiert werden müssen. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Daten, die im Rahmen der zur Festlegung der besagten Kategorien durchgeführten quantitativen Analysen verwendet werden, auf den Daten der IGSS zu „Arbeitgebern“ basieren, d. h. zu allen Einheiten, die Informationen zu ihren Beschäftigten melden. Für die Festlegung einer Liste von Einheiten, die für ein Interview zu kontaktieren sind⁷⁶, wurde auf das vom STATEC veröffentlichte Verzeichnis der luxemburgischen Unternehmen zurückgegriffen. Dieses Verzeichnis enthält Unternehmensadressen, die für Kontaktaufnahmen verwendet werden dürfen. Allerdings sind im Verzeichnis der luxemburgischen Unternehmen in Luxemburg tätige „Unternehmen“ erfasst und nicht wie in der Datenbank der IGSS „Arbeitgeber“. Unter einem Unternehmen wird im Verzeichnis des STATEC Folgendes verstanden: „eine Organisationseinheit, die Güter produziert oder Dienstleistungen erbringt und insbesondere im Hinblick auf die Verwendung ihrer täglichen Ressourcen über eine gewisse Entscheidungsautonomie verfügt. Ein Unternehmen übt eine oder mehrere Tätigkeiten an einem oder mehreren Orten aus“⁷⁷.

Die Verwendung des besagten Verzeichnisses für die Auswahl der zu kontaktierenden Unternehmen bringt einige Einschränkungen mit sich, die nachstehend aufgeführt sind⁷⁸:

- Die letzte Aktualisierung des Verzeichnisses erfolgte im Januar 2018, was bedeutet, dass die Änderungen, zu denen es zwischen diesem Datum und jedem späteren Zeitpunkt bei der Zahl der in den Bericht aufgenommen Unternehmen (Zugang und Abgang von Unternehmen) gekommen ist, in dem Verzeichnis nicht berücksichtigt sind.
- Aus demselben Grund ist keine Änderung berücksichtigt, zu der es nach Januar 2018 und dem Zeitpunkt der Abfrage bzw. Nutzung der in diesem Verzeichnis verfügbaren Informationen gekommen ist.

⁷⁶ Unternehmen, die ihre Adresse angeben und in Luxemburg ansässig sind.

⁷⁷ Unternehmensverzeichnis des STATEC, S. 3. Ferner wird ausgeführt: „Bei einem Unternehmen handelt es sich entweder um eine rechtliche Einheit oder um den kleinsten Zusammenschluss rechtlicher Einheiten. Unter einer rechtlichen Einheit ist entweder eine juristische Person oder eine natürliche Person zu verstehen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt. In den allermeisten Fällen lässt sich jedoch sagen, dass ein Unternehmen mit einer rechtlichen Einheit gleichzusetzen ist: In diesem Fall ist eine einzige rechtliche Einheit der rechtliche und organisatorische Träger des Unternehmens. Bei komplexen Unternehmen ist eine Gleichsetzung jedoch nicht zulässig (eine rechtliche Einheit ist für eine unternehmerische Tätigkeit mit anderen rechtlichen Einheiten verbunden, die sie im Allgemeinen durch eine Mehrheitsbeteiligung kontrolliert).“

⁷⁸ Unternehmensverzeichnis des STATEC, S. 3.

- Das Verzeichnis umfasst eine Liste mit 35.113 Unternehmen. Diese Liste deckt nicht die gesamte luxemburgische Wirtschaft ab. Daher umfasst sie nur einen Teil des Bestands der im Januar 2018 aktiven Unternehmen.
- Das Verzeichnis berücksichtigt die Tätigkeit der Unternehmen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Diese Tätigkeit kann sich nach Januar 2018 geändert haben.
- Der einem Unternehmen zugewiesene NACE-Code entspricht dessen Haupttätigkeit. Die Haupttätigkeit wird anhand der Wertschöpfung der unternehmerischen Tätigkeit festgelegt. Ist eine Zuweisung des NACE-Codes auf diese Weise nicht möglich, wird die Haupttätigkeit anhand anderer Kriterien festgelegt.
- Die zu dem Verzeichnis gehörende Dokumentation enthält eine Liste der nicht abgedeckten wirtschaftlichen Tätigkeiten (definiert mit dem NACE-Kriterium). Zu diesen Tätigkeiten gehören alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Bereich Erziehung und Unterricht sowie die Tätigkeiten im Zusammenhang mit Sport⁷⁹.
- Die Unternehmen, die keine Beschäftigten haben, sind nicht in der Datenbank des STATEC aufgeführt. Das bedeutet, dass die Daten, die für die Kontaktaufnahme zu den Unternehmen verwendet wurden, nur die Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten betreffen. Selbstständige, die keine Beschäftigten haben, sind somit nicht in dem Verzeichnis enthalten.
- Die Größen der Unternehmen sind in dem Verzeichnis in 7 Größenklassen zusammengefasst (Beschäftigtenzahl zwischen [1-9], [10-19], [20-49], [50-99], [100-249], [250-999], > 1 000). Diese vorhandenen Kategorien werden verwendet und zu fünf Kategorien zusammengefasst (Beschäftigtenzahlen zwischen [1-9], [10-19], [20-49], [50-99], > 100), obwohl es für diese Art von Untersuchungen angemessener gewesen wäre, Größenzusammenfassungen entsprechend den Besonderheiten der Untersuchung vornehmen zu können.
- Die vom STATEC verwendete Definition von Unternehmen unterscheidet sich von der Definition von Arbeitgebern, die bei den Daten der IGSS verwendet wird.

Trotz dieser Einschränkungen konnte für jede der 18 Kategorien, die bei der quantitativen Analyse festgelegt wurden, eine Liste von zu kontaktierenden Unternehmen aufgestellt werden. Zu diesem Zweck mussten aus dem Verzeichnis zunächst alle Unternehmen ausgeschlossen werden, für die keine Adresse angegeben war. Anschließend wurden die Unternehmen anhand ihres NACE-Codes und ihrer Größe zusammengefasst, um für eine Entsprechung mit den 18 vorstehend genannten Kategorien zu sorgen. Die jeweilige Gesamtzahl der Unternehmen, die für die 18 Kategorien in dem Verzeichnis (mit einer Adresse) zu finden waren, ist in der folgenden Tabelle angegeben.

***Tabelle 2:** Aufschlüsselung der Arbeitgeber, die kontaktiert werden können – nach Größe und Wirtschaftszweig*

⁷⁹ Eine Liste der nicht abgedeckten wirtschaftlichen Tätigkeiten (NACE) ist im Unternehmensverzeichnis des STATEC verfügbar, S. 4.

Wirtschaftszweig\Größenklassen	1-9	10-19	20-49	50-99	Mehr als 100
Industrie und verarbeitendes Gewerbe		86	103	41	
Baugewerbe	1606	435	346	101	71
Handel			262	78	
Verkehr und Lagerei	460	135	103	57	
Information und Kommunikation	878	126	102		
Finanzen und Versicherungen	547				

Quelle: Verzeichnis der luxemburgischen Unternehmen von 2018, veröffentlicht vom STATEC

Für jede Kombination aus Wirtschaftszweig und Größe des Unternehmens (Kategorie) können alle Arbeitgeber kontaktiert werden. Statt für jede Kombination eine zufällige Auswahl einer bestimmten Zahl von potenziell kontaktierbaren Arbeitgebern vorzunehmen, wurde entschieden, alle Unternehmen einzubeziehen und ein zufälliges Ranking zu erstellen, um festzulegen, welches Unternehmen in jeder Kategorie absolut zufällig als erstes kontaktiert werden soll. Zu diesem Zweck wurde die Liste der in jeder durch eine Kombination aus Wirtschaftszweig und Größe gebildeten Kategorie enthaltenen Unternehmen mit der Methode Annahme/Ablehnung⁸⁰ geordnet, die üblicherweise für die Erstellung einer zufälligen Reihenfolge verwendet wird. Für Fälle, in denen die Größe der Grundgesamtheit bekannt ist, handelt es sich hierbei um die am häufigsten verwendete und optimalste Methode. Durch die Anwendung dieser Methode wurde für jede sich aus einer Kombination von einem Wirtschaftszweig und einer bestimmten Unternehmensgröße ergebenden Kategorie eine Liste von Unternehmen erstellt, die in einer bestimmten Reihenfolge zu kontaktieren sind (Unternehmen, das als erstes zu kontaktieren ist, als zweites, als drittes etc.).

1.4 Beschreibung des Untersuchungsdesigns

1.4.1 Die Art der Interviews

a) Experteninterview

Die Interviews mit den Arbeitgebern werden als Experteninterviews⁸¹ betrachtet, auf die in Situationen zurückgegriffen wird, bei denen man sich für das spezielle Wissen interessiert, über das eine Person in einem bestimmten Bereich entsprechend ihrer Funktion verfügt. Im Rahmen dieser Befragung werden die Arbeitgeber (bzw. die befragten Personen) als Vertreter einer Organisation betrachtet, die über bestimmte Kenntnisse und praktische Erfahrungen verfügen, die mit ihrer Funktion im Unternehmen zusammenhängen, wobei hier insbesondere die Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Handhabung des Elternurlaubs relevant sind. Experteninterviews werden häufig in Form von halbstrukturierten Interviews durchgeführt.

⁸⁰ Beschrieben in Tillé, Y. (2019). *Théorie des sondages-2e éd.: Échantillonnage et estimation en populations finies. Cours et exercices corrigés.* Dunod.

⁸¹ U. Flick, *Qualitative Sozialforschung*, Rowohlt Taschenbuchverlag, Reinbek bei Hamburg, 2019, S. 214-219.

b) Halbstrukturiertes Interview

Bei einem halbstrukturierten Interview geht es darum, der teilnehmenden Person offene und weit gefasste Fragen zu stellen und ihr die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Überlegungen und ihre Ansichten ohne allzu genaue Vorgaben für die Antworten zu formulieren. Das Interview sollte soweit wie möglich die Form eines Gesprächs annehmen, bei dem der Interviewer die Aussagen des Befragten aufgreift, um die für ihn interessantesten Fragen zu stellen. Gleichwohl wird angestrebt, dass die befragten Personen eine bestimmte Zahl von Fragen beantworten und bei jedem Befragten eine Mindestzahl von Themen abgedeckt wird. Daher wird im Vorfeld mit allen Themenfeldern und Unterthemen, die behandelt werden sollen, ein Gesprächsleitfaden erstellt. Im Verlauf des Interviews behält sich der Interviewer vor, den Befragten auf bestimmte Aspekte noch einmal gezielt anzusprechen, wenn Letzterer auf eines der Themenfelder während des Gesprächs gar nicht eingegangen ist.

1.4.2 Der für die Interviews benötigte Leitfaden

Um die qualitative Befragung vorzubereiten, hat das LISER in der Vorbereitungsphase für die Befragung einen Gesprächsleitfaden und einen ergänzenden Fragebogen entwickelt. Die Erstellung dieses Leitfadens erfolgte auf der Grundlage eines Überblicks über die Fachliteratur zu den Vorgehensweisen und Sichtweisen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Stellungnahmen der Handelskammer⁸² und der Handwerkskammer⁸³ zum Gesetzesentwurf für die Reform des Elternurlaubs sowie auf der Grundlage einer Konsultation des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion (MIFA).

Da es für die Analyse der Interviews besonders wichtig ist, die Art der Arbeit im Unternehmen zu berücksichtigen, wird im Gesprächsleitfaden zunächst der Kontext des Unternehmens behandelt. Im Anschluss daran richtet sich der Aufbau des Gesprächsleitfadens nach zeitlichen Gesichtspunkten, da die in der Fachliteratur genannten drei wichtigsten Zeitpunkte in den Blick genommen werden⁸⁴: die Bearbeitung des Antrags auf Elternurlaub (vorher), die Handhabung der Arbeitsunterbrechung des Beschäftigten (während) und die Handhabung der Rückkehr des Beschäftigten (danach).

Auch wenn der Gesprächsleitfaden einen bestimmten Aufbau hat, ist die Reihenfolge der Fragen nicht im Vorhinein festgelegt. Die Fragen richten sich nach den Grundgedanken in den Ausführungen des Befragten. Die Fragen werden zum passenden Zeitpunkt während des Gesprächs gestellt und nicht unbedingt nach der im Leitfaden festgelegten Reihenfolge der Themenfelder.

⁸² Stellungnahme der Handelskammer zum Gesetzesentwurf für die Reform des Elternurlaubs, 2016 https://www.cc.lu/uploads/tx_userccavis/4589SBE_CCH_PL_reforme_conge_parental.pdf

⁸³ Stellungnahme der Handwerkskammer zum Gesetzesentwurf für die Reform des Elternurlaubs, 2016 <https://www.cdm.lu/mediatheque-avis/media/reforme-du-conge-parental>

⁸⁴ E. Jordan, A. P. Thomas, J.W. Kitching, R. A. Blackburn, Employer perceptions of maternity and paternity leave and flexible working arrangements, 2014.

1.4.3 Kontaktperson

Bei den Personen, mit denen die Interviews im Rahmen der Befragung geführt werden sollten, handelt es sich um die Unternehmensleiter, die Personalleiter oder die Personen, die im Unternehmen für die Genehmigung und/oder die Handhabung des Elternurlaubs zuständig sind.

1.4.4 Ablauf: von der Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber bis zum Interview

Die befragten Personen wurden bei der Kontaktaufnahme in einem Schreiben über den Kontext der Befragung, die Gewährleistung der Anonymität ihrer Antworten und den Schutz ihrer Daten informiert. Vor den Interviews haben die registrierten Personen eine Einverständniserklärung unterschrieben, in der ihre Rechte bezüglich des Datenschutzes und die Rahmenbedingungen für die Nutzung dieser Daten durch das LISER erklärt werden.

Die teilnehmenden Personen konnten den Ort und die Uhrzeit des Interviews frei wählen. Die Interviews wurden alle in den Räumlichkeiten der Gesprächspartner durchgeführt.

Des Weiteren wurden die Gesprächspartner bei der Terminvereinbarung darüber informiert, dass das Interview aus zwei Teilen besteht: dem Interview an sich, das den zentralen Teil der Untersuchung darstellt, und einem ergänzenden Fragebogen mit geschlossenen Fragen, der allein dem Zweck dient, einige wesentliche Merkmale der teilnehmenden Unternehmen zu erfassen.

Zu Beginn des Interviews wurden alle Gesprächspartner über die Ziele der Untersuchung aufgeklärt. Sie wurden darüber informiert, dass ihre Teilnahme freiwillig ist, die Vertraulichkeit gewahrt wird und die im Rahmen des Interviews gesammelten Informationen anonymisiert werden.

Während der halbstrukturierten Interviews wurde der Gesprächsleitfaden befolgt und eine Reihe von Notizen gemacht. Wenn der Vertreter des Arbeitgebers nicht ausreichend über die geltenden gesetzlichen Regelungen informiert war, wurden auch Informationsblätter mit Erläuterungen zu den Modalitäten des Elternurlaubs verwendet.

Die Interviews fanden auf Französisch, Luxemburgisch oder Deutsch statt, je nachdem welche Sprache der befragten Person am liebsten war. Die Interviews wurden transkribiert und gegebenenfalls von professionellen Übersetzern ins Französische übersetzt.

1.4.5. Die Testphase

Nach den vorbereitenden Arbeiten für die Befragung, die es ermöglicht haben, einen Gesprächsleitfaden und einen ergänzenden Fragebogen zu erstellen, fand eine Testphase statt, in der qualitative Interviews mit einer begrenzten Zahl von Arbeitgebern durchgeführt wurden. Im Rahmen dieser Testphase war es möglich, den Gesprächsleitfaden und den ergänzenden Fragebogen mit der Realität vor Ort abzugleichen, wie sie sich für die Personen

darstellt, die für eine Teilnahme an der Befragung vorgesehen sind. Mit diesen Testinterviews wurden mehrere Ziele verfolgt:

- das allgemeine Verständnis der Fragen im Hinblick auf das behandelte Thema überprüfen;
- testen, ob der Gesprächsleitfaden insgesamt zur Realität vor Ort passt, mit der die Unternehmen bei ihrer täglichen Arbeit zu tun haben;
- Themenfelder ausfindig machen, die nicht vom Gesprächsleitfaden abgedeckt sind;
- die tatsächliche Dauer der verschiedenen Fragen sowie die tatsächliche durch den Gesprächsleitfaden entstehende Gesamtdauer im Verhältnis zur geplanten Dauer überprüfen und zu einer realistischen Einschätzung der Dauer des Interviews gelangen;
- das Verständnis der Fragen des ergänzenden Fragebogens und die für die Beantwortung notwendige Zeit testen.

So hat es die Testphase ermöglicht, die Bedeutung der beim Literaturüberblick festgestellten Aspekte zu bestätigen und den Gesprächsleitfaden um einige Punkte zu ergänzen, um alle Aspekte abzudecken, die für die Arbeitgeber von Interesse sind.

1.4.6 Die Transkription der Interviews

Die geführten Interviews wurden transkribiert und falls erforderlich von professionellen Dienstleistern übersetzt, wobei die Anonymität der personenbezogenen Daten sichergestellt wurde. Als Transkriptionsmethode wurde „Smooth Verbatim“ gewählt (optimierte wortgetreue Transkription). Die Aussagen wurden somit Wort für Wort mit einer geringfügigen Überarbeitung (z. B. Weglassung von Zögern) niedergeschrieben, um das Lesen des Inhalts zu erleichtern, ohne die Aussagen zu verändern⁸⁵. Bei der Transkription wurde ein Verfahren zur Anonymisierung der Daten verwendet, mit dem Ziel, alle direkten Erwähnungen des jeweiligen Unternehmens und alle indirekten Informationen zu ersetzen, die es ermöglichen würden, das betroffene Unternehmen zu identifizieren bzw. dessen Identität herzuleiten.

⁸⁵ Die nachstehend im Teil „Analyse“ verwendeten Auszüge der Interviews wurden von den Texten der Originaltranskriptionen abgeschrieben. Dabei wurden nur geringfügige Änderungen vorgenommen, um die Lesbarkeit der Auszüge zu verbessern, ohne allerdings etwas an den Inhalten und der Bedeutung der Ausführungen der Gesprächspartner zu ändern.

2. Ergebnisse der Felduntersuchung und Analysemethodik

2.1 Antworten auf die Interviewanfragen: Kontaktaufnahme und Erfolgsquote

Die Kontaktaufnahme zu den ausgewählten Arbeitgebern begann am 16. Juli 2019. Das Anschreiben wurde auf Französisch, Deutsch und Englisch verfasst und informierte die Adressaten darüber, welches Ziel mit der Befragung verfolgt wird, dass ihre Teilnahme freiwillig ist und die Anonymität gewährleistet wird. Diesem Schreiben beigefügt waren Informationen zu den vom LISER getroffenen Vorkehrungen zur Bearbeitung der personenbezogenen Daten. Nach einer gewissen Wartezeit, die dem Zweck diente sicherzustellen, dass das Schreiben auch tatsächlich beim Unternehmen eingegangen ist, wurde telefonisch Kontakt zum Arbeitgeber bzw. zu dessen Vertreter aufgenommen. Wenn der Kontakt zu der zuständigen Person hergestellt war und diese am Telefon einem Termin zugestimmt hatte, wurde nach dem Anruf eine E-Mail zur Terminbestätigung verschickt. Wenn die Person nicht direkt erreicht werden konnte, wurde eine E-Mail zur Erinnerung verschickt bevor das Unternehmen erneut – mit maximal fünf Versuchen zu jeweils unterschiedlichen Uhrzeiten an verschiedenen Tagen – angerufen wurde. Falls nach diesen Versuchen kein Termin vereinbart werden konnte, wurde dasselbe Verfahren mit einem Reserveunternehmen wiederholt, das das gleiche Profil (Wirtschaftszweige und Größe) hat wie das Unternehmen, mit dem die Kontaktaufnahme und/oder die Terminvereinbarung gescheitert war/waren.

Insgesamt wurden 82 Unternehmen nach dem Versand des ersten Anschreibens telefonisch kontaktiert, wobei in jedem Fall das vorstehend beschriebene Verfahren befolgt wurde. Von den kontaktierten Unternehmen haben 22 einer Teilnahme an der Befragung zugestimmt, was einer Erfolgsquote von 27 % entspricht. Von den 22 Unternehmen, die einer Teilnahme zugestimmt haben, wurden vier nicht in die Analysen einbezogen, weil bei den Interviews festgestellt wurde, dass sie nicht den Auswahlkriterien entsprechen, oder weil die Gefahr bestand, dass sie identifiziert werden könnten.

Die Durchführung der Interviews in der Hauptphase erfolgte im Zeitraum zwischen dem 30. Juli 2019 und dem 13. November 2019. Insgesamt kamen 18 Interviews zustande. Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug 38 Minuten. Es konnten Interviews mit verantwortlichen Personen von Unternehmen geführt werden, die folgendes Profil haben:

Tabelle 3: Verteilung der Arbeitgeber, die sich zur Teilnahme an der qualitativen Befragung bereit erklärt haben – nach der Größe und dem Wirtschaftszweig des Unternehmens

	Wirtschaftszweig	Größe
Interview 1	Industrie und verarbeitendes Gewerbe	10-19
Interview 2	Industrie und verarbeitendes Gewerbe	20-49
Interview 3	Industrie und verarbeitendes Gewerbe	50-99
Interview 4	Baugewerbe	1-9
Interview 5	Baugewerbe	10-19
Interview 6	Baugewerbe	20-49
Interview 7	Baugewerbe	50-99
Interview 8	Baugewerbe	Mehr als 100
Interview 9	Handel	20-49
Interview 10	Handel	50-99
Interview 11	Verkehr und Lagerei	1-9
Interview 12	Verkehr und Lagerei	10-19
Interview 13	Verkehr und Lagerei	20-49
Interview 14	Verkehr und Lagerei	50-99
Interview 15	Information und Kommunikation	1-9
Interview 16	Information und Kommunikation	10-19
Interview 17	Information und Kommunikation	20-49
Interview 18	Finanzen und Versicherungen	1-9

Quelle: LISER

2.2 Analysemethodik

Die Interviews wurden nach der Methode der thematischen Analyse ausgewertet. Dieses Analyseinstrument wurde als Methode gewählt, da:

- es ermöglicht, die verschiedenen Themen, die Gegenstand der Interviews waren, durch das Ausschneiden von Textpassagen entsprechend den Zielen der Befragung ausfindig zu machen;
- es ermöglicht, ausgehend von der wiederholten Lektüre der Interviews die verschiedenen Themen ausfindig zu machen, sie in Unterthemen einzuteilen und anschließend Bündelungen vorzunehmen;
- es auch ermöglicht, die Interviews und Ausschnitte quer zu lesen, was es erleichtert, gegebenenfalls vorhandene unterschiedliche Behandlungen eines bestimmten Themas durch die verschiedenen Arbeitgeber zu erkennen;
- schließlich eine „horizontale“ und „vertikale“ Lektüre der Themen zu einer kohärenten Präsentation der verschiedenen Themen und Unterthemen führt.

Die wesentlichsten Themen, die bei der Analyse der Interviews ausgemacht wurden, sowie die wichtigsten verschiedenen Aspekte pro Thema werden in Form einer direkten Interpretation präsentiert. Veranschaulicht wird diese Interpretation durch Auszüge aus den Interviews mit den Arbeitgebern bzw. ihren Vertretern, die mit den Interview-Nummern der befragten Unternehmen (I1 bis I18) und durch eine Kursivierung kenntlich gemacht sind.

2.3 Kontextuelle Einordnung der Analyseergebnisse

Die zentralen Aspekte der Handhabung des Elternurlaubs sowie die von den Kontaktpersonen⁸⁶ in den Unternehmen festgestellten Herausforderungen und Sachzwänge werden unter Punkt 3 behandelt. Die Ergebnisse geben die Erfahrungen und Ansichten der für die Befragung gezielt kontaktierten Arbeitgeber wieder und sind durch die speziell für die Befragung und die Stichprobe gewählten Themenfelder begrenzt. Daher werden im Rahmen dieses Berichts nicht alle Themenfelder behandelt, die im Allgemeinen mit dem Elternurlaub zusammenhängen, und diejenigen Themenfelder, die über den Rahmen der mit der Befragung verfolgten Ziele hinausgehen würden, werden hier nicht aufgegriffen. Bevor die eigentlichen Ergebnisse vorgestellt werden, ist es wichtig, den Kontext zu erläutern, um die Lektüre des Berichts zu erleichtern. Zu diesem Zweck findet sich nachstehend eine Kurzbeschreibung der Stichprobe:

Von allen Elternurlauben, die in den 18 Unternehmen genommen wurden, die an der Befragung teilgenommen haben, wurden 15 vor der Reform und 41 nach der Reform genommen.

- In den Unternehmen, in denen Elternurlaube vor der Reform genommen wurden, waren es fast ausschließlich Frauen, die einen Elternurlaub in Anspruch genommen haben, und in der überwiegenden Mehrheit der Fälle handelte es sich dabei um 6-monatige Vollzeitelternurlaube. In sehr wenigen Fällen wurden die Elternurlaube in der Zeit vor der Reform von Männern genommen, die sich dann in jedem Fall für einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub entschieden haben.
- Nach der Reform stieg die Zahl der Elternurlaube in mehreren Unternehmen deutlich an, und zwar insbesondere in den größeren Unternehmen.
- Trotz der durch die Reform eingeführten Flexibilisierung nahmen nur wenige Beschäftigte den nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder den Teilzeitelternurlaub in Anspruch. Die beim nicht zusammenhängenden Elternurlaub bestehende Option der vier Zeiträume von einem Monat während eines Zeitraums von 20 Monaten wurde in keinem der Unternehmen gewählt. Desgleichen entschieden sich bei den Vollzeitelternurlauben alle für die Dauer von sechs Monaten, die Variante mit vier Monaten wurde von keinem Beschäftigten gewählt.
- Nach der Reform nehmen die Frauen nach wie vor lieber den 6-monatigen Vollzeitelternurlaub, und in der Regel handelt es sich dann um den ersten Elternurlaub.
- Bei den Männern wurde der nicht zusammenhängende Elternurlaub nicht nur von Führungskräften oder Büroangestellten, sondern auch von Beschäftigten genommen, die auf Baustellen arbeiten.

⁸⁶ Um die Lektüre des Berichts zu erleichtern, wird der Begriff „Arbeitgeber“ als Synonym für die bei den Interviews getroffenen Personen verwendet, die die Unternehmensleiter vertreten haben, wenn diese nicht an dem Interview teilnehmen konnten (bei diesen Personen handelt es sich zum Beispiel um den Personalleiter eines Unternehmens oder um den Geschäftsführer eines unabhängigen Tochterunternehmens eines internationalen Konzerns).

3. Ergebnisse der Analyse der Interviews

In diesem Abschnitt wird zunächst betrachtet, wie die Arbeitgeber den Elternurlaub und dessen Reform im Jahr 2016 wahrnehmen. Anschließend werden die Handhabung des Elternurlaubs sowie die von den Unternehmen festgestellten Herausforderungen und Hindernisse behandelt. Schließlich werden die Vorschläge der Arbeitgeber für eine eventuelle Verbesserung der gesetzlichen Regelungen des Elternurlaubs⁸⁷ vorgestellt.

3.1 Sichtweise der Arbeitgeber auf den Elternurlaub und die Reform von 2016

Wie die Arbeitgeber den Elternurlaub wahrnehmen, d. h. welche Vorstellung sie von ihm haben, kann indirekt Auswirkungen darauf haben, ob die Beschäftigten einen Antrag auf Elternurlaub stellen wollen oder nicht⁸⁸. Das kann der Fall sein, wenn der Mann vom Unternehmensleiter bzw. in der Unternehmenskultur eher in der Rolle des „Versorgers“ des Haushalts gesehen wird, der sich ganz der Arbeit widmet.

Die Vorstellung vom Elternurlaub kann von der Unterschiedlichkeit der untersuchten Unternehmen sowie von den Werten abhängig sein, die die verschiedenen Unternehmensleiter insbesondere in den kleinen Unternehmen vertreten. In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Sichtweise auf den Elternurlaub im Allgemeinen, dann die maßgeblichen Aspekte vor der Reform und schließlich die wichtigsten Aspekte nach der Reform beschrieben.

3.1.1 Allgemeine Sichtweise auf den Elternurlaub

In diesem Abschnitt werden anhand der für die allgemeine Sichtweise auf den Elternurlaub relevanten Aspekte diejenigen Elemente des Elternurlaubs beschrieben, die vor und nach der Reform von 2016 gleichermaßen Bestandteil dieses Instruments sind.

- **Sichtweise auf den Elternurlaub als ein unabhängig von den Entscheidungen der Unternehmensleitung bestehendes Recht der Beschäftigten**

Da es sich um ein Recht der Beschäftigten handelt, sahen sich die Arbeitgeber durchweg dazu veranlasst, sich auf den 1999 eingeführten⁸⁹ und 2016 reformierten⁹⁰ Elternurlaub einzustellen.

⁸⁷ Aufgrund der im Laufe der Interviews erhaltenen großen Menge an Informationen und Dokumenten konzentriert sich der Bericht im Wesentlichen auf die Themen und Fragen, die für die Ziele der vorliegenden Untersuchung am relevantesten sind.

⁸⁸ Linda Haas, Karin Allard & Philip Hwang (2002), The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work & Family*, 5:3, 319-342.

⁸⁹ Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen, *Amtsblatt Mémorial A* Nr. 113 vom 23. Februar 1999.

⁹⁰ Gesetz vom 3. November 2016 zur Reform des Elternurlaubs, *Amtsblatt Mémorial A* Nr. 224 vom 10. November 2016.

Dementsprechend wird der Elternurlaub von den meisten befragten Personen als ein Recht bzw. eine Maßnahme angesehen, das bzw. die von den Arbeitgebern nicht verweigert werden kann. Allerdings unterscheidet sich die Sichtweise auf dieses Recht je nach den in den Unternehmen befragten Personen.

Einerseits wird die Entscheidung eines Beschäftigten, Elternurlaub zu nehmen, von den Arbeitgebern respektiert, weil es sich um ein geltendes Recht handelt, wie es dieser Arbeitgeber aus dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei erklärt:

I13: Ah, zumindest wurde das mit dem Gesetz so beschlossen, natürlich ist es legitim. Es ist schließlich ein Gesetz. Niemand sollte das missachten, man muss es also anwenden.

Andererseits betonen einige Arbeitgeber, dass der Elternurlaub ihnen **wenig Handlungsspielraum** lasse, weil es sich um ein geltendes Recht für die Beschäftigten handle, ein Recht, bei dem für die Arbeitgeber keine wirkliche Entscheidungsbefugnis gegeben sei. Eben dieses Recht auf Elternurlaub wird jedoch von den Arbeitgebern auf verschiedene Weisen aufgefasst. Da gibt es jene, für die es sich um eine Situation handelt, an die man **sich anpassen** müsse, wie bei diesem Vertreter eines Unternehmens im Wirtschaftszweig Verkehr:

I12: Das ist eine Sache, nun ja, wenn es soweit ist, dann muss man es eben machen. In der Firma wissen wir, dass man dann, wenn jemand einen Antrag stellt, diesen nicht ablehnen kann. Man muss sich dann zu helfen wissen, indem man einen Ersatz findet.

Den Handlungsspielraum der Arbeitgeber zu erweitern, indem das Recht eingeführt wird, einen Antrag auf Elternurlaub abzulehnen oder den Beschäftigten eine bestimmte Form bzw. einen bestimmten Zeitraum vorzugeben, würde hingegen die Gefahr mit sich bringen, dass die Beschäftigten negativ reagieren, wie dies ein Arbeitgeber im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei erklärt, dessen Unternehmen zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat:

I14: An welchen Handlungsspielraum ließe sich da denken? Einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub ablehnen? Nein, davon hat doch niemand etwas. Zumindest ist es nicht im Interesse des Arbeitgebers, einem Beschäftigten eine solche Möglichkeit zu verweigern. Durch die Enttäuschung, die das beim Beschäftigten auslöst, besteht die Gefahr, ihn zu verlieren.

Ein Arbeitgeber aus dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, dessen Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte hat, spricht hingegen **die Regulierung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich** an, die immer auf einem „Muster-Unternehmen“ basieren würde und teilweise für die stark spezialisierten Unternehmen schwierig anzuwenden sei:

I11: Und das gilt für viele Vorschriften. Nicht nur in Luxemburg, sondern in den meisten europäischen Ländern. Diese Vorschriften sind häufig, wie soll ich sagen ..., für den Durchschnittsfall gemacht. Man ist sich dabei nicht wirklich bewusst,

dass es an den Extremen Unternehmen gibt, bei denen die Realitäten diametral entgegengesetzt sind. Das gilt im Übrigen auch für viele andere Vorschriften. Folglich kann man den Leuten keine Rechte mit dem Hinweis darauf vorenthalten, dass sie in einem kleinen Unternehmen arbeiten. Die Kosten für die Unternehmen sind allerdings erheblich.

Von einem Teil der Arbeitgeber wird der Elternurlaub auch als etwas Nützliches für die Familien und die Beschäftigten wahrgenommen, sodass diese Arbeitgeber gegebenenfalls auch **Erwartungen an die Beschäftigten** haben, wenn sie keine Einwände gegen die Form und den Zeitraum des Elternurlaubs erheben, für die sich die Beschäftigten entscheiden. Dieses von den Arbeitgebern zum Ausdruck gebrachte Entgegenkommen bei den Anträgen der Beschäftigten basiert auf der Überlegung, dass es letztlich allen zugutekommen wird, wenn die Beschäftigten zufrieden sind, weil es ihnen gelingt, diese wichtigen Momente ihres Privatlebens besser mit ihrem Berufsleben zu vereinbaren. Die Sichtweise auf dieses Recht auf Elternurlaub hängt somit mit einer **allgemeinen Übertragung von Verantwortung für das Unternehmen auf den einzelnen Beschäftigten** zusammen, wie dies von einem Vertreter eines Unternehmens im Baugewerbe dargestellt wird:

17: Also, ich halte das dahingehend für positiv, dass der Einzelne mehr Zeit für die Familie hat. Dieses Erfordernis leuchtet mir ein. Natürlich muss es dem Betreffenden möglich sein ..., doch gleichzeitig erhofft man sich auch ein gewisses Verantwortungsbewusstsein auf Seiten des Beschäftigten, sodass er sich überlegt, dass es nicht immer nur um seine Rechte geht, sondern dass es seine Rechte und auch das Unternehmen gibt, wenn man gut mit dem Unternehmen auskommt. Man muss auch die Prioritäten des Unternehmens im Blick haben. Wenn sie das Unternehmen in Schwierigkeiten bringen, weil sie lange fehlen, ist dem Unternehmen und letztlich auch ihnen selbst nicht geholfen. Das heißt, wenn sie mitspielen, sehe ich die ganze Sache positiv; das hat allerdings nicht direkt etwas mit der Reform zu tun. Es geht immer um den Einzelfall, der jedes Mal anders gelagert ist.

Schließlich verhält es sich so, dass dieses Recht zwar nach Ansicht vieler Arbeitgeber berechtigterweise wahrgenommen wird, seine Anwendung jedoch keine Selbstverständlichkeit ist und die Unternehmen vor einige Probleme stellen kann.

- **Der Elternurlaub zwischen traditionellen familiären Werten und fortschrittlicher Lebensweise**

Die Sichtweise auf den Elternurlaub kann von den Werten beeinflusst sein, die in den Unternehmen vermittelt werden, d. h. zum Beispiel von traditionelleren Werten, bei denen die Rolle der Frau darin gesehen wird, sich um die Kinder und den Haushalt zu kümmern, und dem Mann die Rolle des Versorgers zugeschrieben wird. In einigen Unternehmen kann es schlecht aufgenommen werden, wenn ein Mann Elternurlaub nimmt. So erklärt zum Beispiel ein Arbeitgeber in einem Kleinstunternehmen im verarbeitenden Gewerbe seine Sicht auf den Elternurlaub und die gesellschaftlichen Rollen von Männern und Frauen:

I1: Ja, das ist meine Ansicht als Arbeitgeber bzw. meine persönliche Ansicht, ich bin mir nicht sicher, vielleicht von beidem etwas. Meiner persönlichen Vorstellung nach ist es jedoch eigentlich nicht Sache des Mannes, Elternurlaub zu nehmen. Das ist eher Sache der Frau. Also läuft es beim Mann im Grunde darauf hinaus (...), dass es fast wie – in Anführungszeichen – Ferien ist.

Viele Arbeitgeber wiederum unterstützen eine Politik, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugutekommt, wobei sie zugleich ihre Verbundenheit mit den traditionelleren Werten zum Ausdruck bringen:

I14: Positiv gesehen, denke ich, ja. Immerhin sind wir eine Unternehmensgruppe, die sehr sozial engagiert ist und sich den familiären Werten verbunden fühlt. Also legen wir niemandem Steine in den Weg. Die Leute nehmen nach ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub die Arbeit auf ihrer Stelle wieder auf.

In den Unternehmen, in denen die Befragung durchgeführt wurde, waren auch fortschrittlichere Einstellungen zu vernehmen. Zum Beispiel in Unternehmen, die vor Kurzem gegründet wurden und deren Beschäftigte sehr jung sind, wie dies bei einigen Unternehmen im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation oder auch in Firmen der Fall ist, die eine stärker internationale Belegschaft haben. In diesen Unternehmen ist es sehr viel wahrscheinlicher, dass neue Lebensweisen akzeptiert werden, wovon die Äußerung dieses Arbeitgebers in einem im Handel tätigen Unternehmen zeugt:

I10: Nein. Nein, ich denke, was jetzt als selbstverständlich gilt, ist, dass der Elternurlaub die berufliche Karriere nicht verhindert. Das gilt jetzt als selbstverständlich.

- Der Elternurlaub als eine Maßnahme, die sehr schwierig umzusetzen ist

In den Unternehmen, in denen wenig oder gar kein Elternurlaub in Anspruch genommen wird, betonen die befragten Personen, dass der Elternurlaub in ihrem Unternehmen eine Maßnahme ist, die sich fast gar nicht umsetzen lässt, da die Beschäftigten schwer zu ersetzen sind. Das kann zum Beispiel bei Beschäftigten der Fall sein, die in einer Baufirma auf den laufenden Baustellen arbeiten. Bei einem der Arbeitgeber im Baugewerbe wurde im Übrigen trotz einer ganzen Reihe von anspruchsberechtigten Beschäftigten weder vor noch nach der Reform ein Antrag auf Elternurlaub eingereicht.

I6: Sie können nicht einfach aufhören. Sie haben eine Arbeit begonnen. Und einige Arbeiten müssen eben beendet werden. Also stellt sich das Ganze wirklich schwierig dar. (...)

I: Ok, also, das sagen Sie ganz allgemein; was denken Sie als Arbeitgeber nun von der Reform, wenn Sie ...?

I6: Ich denke, dass es schwierig ... dass die Umsetzung schwierig sein wird.

I: Auch nach der Reform?

I6: Auch nach der Reform (...)

- **Eine Sichtweise auf den Elternurlaub unter dem Gesichtspunkt der Kosten und des Nutzens**

Wenn man die Arbeitgeber fragt, ob der Elternurlaub für die Unternehmen eher mit Kosten verbunden oder von Nutzen ist, variieren die Antworten.

Für die einen verursacht der Elternurlaub eindeutig Kosten im Zusammenhang mit den Anstrengungen, die unternommen werden müssen, um eine Vertretung zu finden, die geschult und erprobt werden muss, wobei noch hinzu kommt, dass die Neuorganisation der Arbeit eventuell einen Rückgang der Produktivität zur Folge haben kann. Die Erfahrungen der Vertreter von Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen gehen in diese Richtung:

I3: Nein, nein. Für... nein. Ganz ehrlich, da gibt es keine Vorteile. Das steht fest. Für uns gibt es keine. Man muss jemanden finden, in ... Nein, für uns sehe ich keine Vorteile.

I12: Das ist nie von Nutzen. Meiner Meinung nach hat das nie einen Vorteil.

I16: Ich denke, dass das Ganze für den Arbeitgeber doch Kosten verursacht. (...) Wenn man eine kleine Einheit ist, letztlich ist es bei einer kleinen Einheit ein wenig kompliziert, jemanden neu einzustellen. Man darf nämlich nicht vergessen, wie ich Ihnen bereits gesagt habe, dass wir in unserem Tätigkeitsfeld sehr spezialisiert sind. Unser Tätigkeitsfeld ist komplex. Daher denke ich, dass es dahingehend Nachteile hatte, dass jemand gefunden werden musste, der (...) entspricht, um sie zu ersetzen.

Einige Arbeitgeber, insbesondere jene, die größere Unternehmen führen, sind hingegen differenzierter in ihren Ausführungen. Erstens sehen sie den Vorteil, den es hat, motivierte Beschäftigte zu haben, weil sie in ihrem Privatleben zufrieden sind, und, falls sie für keinen Ersatz sorgen müssen bzw. der Staat die Kosten für den Elternurlaub übernimmt, sehen sie außerdem nicht unbedingt in erster Linie die finanzielle Belastung. Die Belastungen hängen für diese Arbeitgeber eher mit den organisatorischen Problemen zusammen und nicht unbedingt mit den direkten finanziellen Kosten:

I8: Also für uns, denke ich, wenn alles vorschriftsmäßig läuft, mit dem nötigen Vertrauen und ganz transparent, hat es dann keine Nachteile. Wir können ja planen und uns organisieren.

I14: Dafür haben wir keine Indikatoren. [für die Kosten].

I13: Finanzielle Kosten gibt es keine, nein, das wird zu 100 % von den Kassen übernommen. Ist das ein Problem für den Arbeitgeber? Ja. Zumindest in unserer Branche. Ich sage Ihnen auch warum: da der Umfang unserer kleinen Produktion nicht feststeht, ist das immer ein Problem.

I10: Ja. Aber dabei geht es nicht einmal nur um Kosten. Das... Was ich meine, ist, dass man aufhören muss zu denken, die Arbeitgeber dächten nur an die Kosten.

Es geht um mehr als nur die Kosten. Da gibt es auch organisatorische Probleme. Ok, zwangsläufig dreht es sich um ... aber wir denken nicht unbedingt an die Kosten. Es geht um das Problem der Organisation.

3.1.2 Die Sichtweise auf den Elternurlaub vor der Reform

Was die Sichtweise auf den Elternurlaub vor der Reform betrifft, so wurden die Regelungen vor der Reform von den Arbeitgebern als zunächst zu starr beschrieben, da die Flexibilisierung durch die Reform eine bessere Anpassung ermöglicht habe. Allerdings sei die Handhabung des Elternurlaubs vor der Reform leichter gewesen, da es nur zwei Formen und zwei Längen gab (Vollzeit- und Teilzeitelternurlaub), wie dies der folgende Arbeitgeber erklärt:

110: Nun, der Rahmen war zumindest vorher klarer. In organisatorischer Hinsicht war der Rahmen viel klarer. Damit will ich sagen, dass es nicht 150 Auswahlmöglichkeiten gab. Es galt: Entweder das oder das. Fertig.

Ferner hat nach Ansicht einiger Arbeitgeber früher das geringe Elterngeld in Höhe des sozialen Mindestlohns dafür gesorgt, dass die Männer gezögert haben, Elternurlaub zu nehmen.

18: Also, der springende Punkt ist die Erhöhung des Einkommens ... des Einkommens im Rahmen des Elternurlaubs. Es stimmt schon, früher haben sich viele wegen der Einkommenseinbußen, die ein Elternurlaub bedeutete, nicht getraut, ihn zu nehmen. Jetzt nach der Erhöhung zögern die meisten ja nicht mehr [lacht].

Einige wenige Gesprächspartner haben die Ansicht vertreten, dass der begrenzte Elternurlaub angesichts der geringen Zahl von Vätern, die einen solchen Elternurlaub genommen haben, nur den Frauen zugutekomme.

15: Vor 2016 gab es nur eine einzige Form von Elternurlaub: Also war es eine Mutter, das heißt meine Kollegin, die ihren 6-monatigen Elternurlaub genommen hat. Sie hat also zwei Kinder bekommen ... und hat für beide Kinder einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen. Seit der neuen Reform wird der Elternurlaub nun auch den Vätern bewilligt.

(...) Ja, wir dagegen. Ich meine vor der Reform. Da haben die Väter keinen beantragt. Das ist das Komische daran.

Die Interpretation dieser Auszüge aus einem Interview mit einem Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe ermöglicht es nicht, genau festzustellen, ob die Sichtweise auf den Elternurlaub vor der Reform mit einem Mangel an Informationen zusammenhängt, oder ob sie allein daraus resultiert, dass in den betreffenden Unternehmen vor der Reform kein Vater einen Antrag eingereicht hatte. Bei den Interviews ist erkennbar geworden, dass vor der Reform in einigen Unternehmen ein gewisses Unverständnis bzw. eine mangelnde Kenntnis des Gesetzes über den Elternurlaub bestand. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen,

dass es keine Anträge auf Elternurlaub gab und die Arbeitgeber daher teilweise keinen Sinn darin sahen, sich im Einzelnen über das Gesetz über den Elternurlaub und die Reform des Elternurlaubs zu informieren. Selbst in den Unternehmen, in denen vor längerer Zeit Anträge auf Elternurlaub gestellt wurden, haben die Gesprächspartner festgestellt, nicht alle Änderungen des Gesetzes über den Elternurlaub bzw. Neuerungen durch die Reform des Elternurlaubs zu kennen.

3.1.3 Sichtweise auf die Reform des Elternurlaubs

Die Reform führte zu einer Flexibilisierung des Instruments und einer Erhöhung des Ersatzeinkommens, wodurch mehr Väter sowie Beschäftigte mit höheren Erwerbseinkommen dazu bewegt wurden, einen Elternurlaub zu nehmen.

- **Die Erhöhung des Elterngelds als treibende Kraft bei der Reform des Elternurlaubs**

Das Elterngeld wurde tatsächlich als das wichtigste Element der Reform benannt, das mehr Menschen – insbesondere die Väter – dazu bewegt, einen Elternurlaub zu nehmen, ohne zu große finanzielle Opfer zu bringen. Die Erhöhung des Elterngelds hat es nicht nur Führungskräften und hoch qualifizierten Beschäftigten ermöglicht, Elternurlaub zu nehmen, sondern auch Produktionsmitarbeitern sowie anderen Beschäftigten, die in Schichten arbeiten. Bei dem folgenden Unternehmen aus dem Baugewerbe zum Beispiel kam es nach der Reform zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Elternurlaube bei den männlichen Beschäftigten:

18: Also, der springende Punkt ist die Erhöhung des Einkommens ... des Einkommens im Rahmen des Elternurlaubs. Es stimmt schon, früher haben sich viele wegen der Einkommenseinbußen, die ein Elternurlaub bedeutete, nicht getraut, ihn zu nehmen. Jetzt nach der Erhöhung zögern die meisten ja nicht mehr [lacht].

Die Reform wird teilweise als eine Reform für die Männer angesehen, wie dies ein Arbeitgeber in einem Unternehmen im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation darstellt, das zwischen 10 und 19 Beschäftigte hat:

116: Nein, das ist auch sehr wichtig für die Männer. Dass sie auch Elternurlaub nehmen können, schließlich heißt es „Eltern“ ... (lacht). Also, ja, ja. Das ist sehr nützlich. Das ermöglicht ihnen auch, Zeit mit ihrem Kind zu verbringen, indem sie aufhören zu arbeiten, ohne Angst haben zu müssen. Sie müssen nicht einen unbezahlten Urlaub nehmen, um Zeit mit ihrem Kind zu verbringen.

- **Eine Flexibilisierung des Instruments**

Im Hinblick auf die Flexibilisierung kommt der Reform des Elternurlaubs das Verdienst zu, dass sie es Kategorien von Beschäftigten ermöglicht, Elternurlaub zu nehmen, die vor der Reform von dieser Möglichkeit ausgeschlossen waren: Nach der Reform können sie einerseits

Elternurlaub nehmen, weil das finanzielle Opfer begrenzt ist, und andererseits, weil das Instrument nun auch auf die Führungskräfte und die für das gute Funktionieren des Unternehmens unverzichtbaren Personen abzielt, denen die Möglichkeit eröffnet wird, weiterhin Aufgaben von fundamentaler Bedeutung für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens wahrzunehmen, wie es dieser Arbeitgeber in einer Beratungsfirma berichtet:

I17: Man akzeptiert es, auch wenn es natürlich komplizierter ist, aber letztlich kann jeder ersetzt werden, würde ich sagen. Aber was den nicht zusammenhängenden Elternurlaub betrifft, ... der ermöglicht es dem Beschäftigten, im Unternehmen zu bleiben und (...) gleichzeitig etwas von seinem Kind zu haben. Ich denke, das ist eine gute ... Also, ich persönlich finde das gut. Die Beschäftigten bleiben mit einem Bein im Berufsleben. Beim Vollzeitelternurlaub ist man nämlich komplett abgeschnitten (...) vom Berufsleben. Und für einige ist es, denke ich, wichtig, sich gleichzeitig um beides zu kümmern.

- **Eine Reform, die unter den Beschäftigten Frustration auslösen kann**

Nach Ansicht einiger Arbeitgeber könnte die Reform des Elternurlaubs bei manchen Beschäftigten für Enttäuschungen sorgen, nämlich dann, wenn die Arbeitgeber ihnen aufgrund ihrer Position, ihres Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeitregelung keinen Elternurlaub bewilligen können. Das gilt insbesondere für Kategorien von Beschäftigten, die einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder einen Teilzeitelternurlaub nehmen möchten, wie dies teilweise auf der Vorgesetztenebene oder bei den Produktionsmitarbeitern der Fall ist. Die Erfahrung des nachstehend zitierten Arbeitgebers in einem im Handel tätigen Unternehmen zeigt, dass er sich Sorgen darüber macht, wie die Beschäftigten den Arbeitgeber sehen, der bei einem Antrag auf Elternurlaub eine gewisse Form oder einen bestimmten Zeitraum ablehnt:

I10: Und besonders schwierig für uns ist es, letztlich zu begründen, warum eine bestimmte Option ... die vom Beschäftigten beantragt wird, nicht möglich ist. Dabei geht es gar nicht nur um den rechtlichen Aspekt, sondern um die Art und Weise, wie die Leute das auffassen.

- **Eine kompliziertere Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Reform des Elternurlaubs sorgt nach Ansicht eines Teils der Arbeitgeber für eine Komplizierung der Personalverwaltung und der Organisation der unternehmerischen Tätigkeit, weil ihre Regelungen zur Fülle der verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzukommen, die von den Regierungen in den vergangenen Jahren eingeführt wurden (zum Beispiel der Vaterschaftsurlaub oder die zusätzlichen Urlaubs-/Feiertage). Diese Akkumulierung der Maßnahmen wird negativ gesehen, wie es ein Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen erklärt:

I10: Wir sind... Ich möchte es noch einmal sagen: Man sagt nicht aus Spaß „Nein“, man sagt nicht „Nein“, weil man ein schlechter, böser Arbeitgeber ist. Die

Gesellschaft entwickelt sich weiter, das ist einem sehr wohl bewusst. Als Privatperson ist einem das bewusst. Wenn man aber mal alle existierenden Maßnahmen auflistet: Homeoffice, Urlaub ... Teilzeit, Flexitime. Kurz gesagt, alles, was von den Arbeitgebern erwartet wird. Also ehrlich gesagt, es beginnt extrem kompliziert zu werden, ein Unternehmen zu führen.

- Entwicklung eines Bewusstseins für die neuen Lebensweisen in den Gesellschaften

Der Reform des Elternurlaubs (einhergehend mit den Debatten über sie) kommt auch das Verdienst zu, dass so ein moderneres und fortschrittlicheres Bild vom Elternurlaub im 21. Jahrhundert aufgezeigt wurde. Auf diese Weise hat die Reform dazu beigetragen, dass bei den Arbeitgebern ein Bewusstsein für die Veränderung der Gesellschaft in Form neuer Lebensweisen von Männern und Frauen entstanden ist. Daher stößt der Elternurlaub auf eine zunehmende Akzeptanz in den Unternehmen, die sich nicht mehr einer beruflichen Entwicklung entgegenstellen, die mit Unterbrechungen aufgrund eines Elternurlaubs einhergeht. Die folgenden Auszüge, von denen der erste aus einem Unternehmen im Handel stammt, in dem beinahe nur Führungskräfte beschäftigt sind, und der zweite aus dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, bringen dies zum Ausdruck:

I10: Vorher war es wirklich noch dazu ein finanzielles Opfer. Heute gilt das nur noch für einige Führungskräfte, vor allem dann, wenn sie eine bestimmte Funktion innehaben. Aber die Akzeptanz im Hinblick auf die berufliche Karriere ist vorhanden. Sie ist Teil des Ganzen.

I13: Ich denke, das wird (...), das wird sich beschleunigen. (...) Da sind jetzt die Jungen, ... aber das gilt für alle Berufe ..., die eher versuchen, das Privatleben zu organisieren und die Arbeitsweise an ihre Lebensweise anzupassen.

Die Analyse der Interviews in diesen beiden Unternehmen hat allerdings auch zwei Methoden erkennbar werden lassen, mit denen diesen neuen Lebensweisen der Beschäftigten Rechnung getragen wird und die auch von den Erfordernissen in den Wirtschaftszweigen und von den Merkmalen der Unternehmen abhängen. So gibt es deutliche Unterschiede bei der Zahl der Anträge auf Elternurlaub nach der Reform. Während das erste Unternehmen, in dem mehrere Beschäftigte in Elternurlaub gegangen sind, versucht, den Anträgen der Beschäftigten soweit wie möglich stattzugeben, verhält sich das zweite Unternehmen deutlich zurückhaltender bezüglich der Anträge der Beschäftigten. In dem Unternehmen, bei dem nach der Reform nur ein einziger Antrag gestellt wurde, hat es der Beschäftigte vorgezogen, seinen Arbeitgeber direkt per Einschreiben zu informieren:

I13. Nun ja, wir haben uns über das Vorgehen nicht gewundert. Wir haben uns nicht über das Vorgehen gewundert [lacht]. Wir haben dann eben ein Einschreiben erhalten.

- **Der Elternurlaub als Instrument gegen die Kurzarbeit eines Beschäftigten**

Die Erhöhung des Elterngelds während des Elternurlaubs kann auch zu einer Instrumentalisierung der Maßnahme führen, da einige Kategorien von Beschäftigten, deren Einkommen höher als der soziale Mindestlohn ist, nun Anträge mit einem begrenzten Einkommensverlust einreichen können. Das ist in einem Unternehmen der Fall, in dem die Beschäftigten früher keinen Elternurlaub genommen haben und in dem der Arbeitgeber nach der Reform den Elternurlaub der anspruchsberechtigten Personen nutzt, um das Einreichen eines Antrags auf Kurzarbeit bei den zuständigen Behörden zu verhindern.

I2: Also das ist ein Beispiel, da gibt es einen [bestimmter Beruf]⁹¹, der nicht da ist, der im November wiederkommt. Wenn er da gewesen wäre, hätte ich jemand anderen in Kurzarbeit schicken müssen. Oder mehrere andere Leute in den Schichtbetrieb. Also ermöglicht das den anderen, weniger ... in geringerem Umfang in Kurzarbeit zu gehen.

Ein zweites Beispiel für eine Instrumentalisierung des Elternurlaubs betrifft ein kleines Unternehmen (weniger als 10 Beschäftigte), in dem der Arbeitgeber versucht hat zu verhindern, sich von einem seiner Beschäftigten trennen zu müssen, indem er akzeptiert hat, dass der Beschäftigte als Übergangslösung Elternurlaub in Anspruch nimmt, bis er eine schwierige persönliche Situation geregelt hat.

Diese Beispiele zeigen, dass der Elternurlaub nicht nur als eine Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen wird, sondern dass er es auch in gewisser Weise ermöglicht, wirtschaftliche oder persönliche Probleme zu regeln.

3.2 Die Handhabung des Elternurlaubs

In diesem Abschnitt werden alle bei den Interviews erwähnten Aspekte aufgeführt, die mit der Handhabung des Elternurlaubs im Zusammenhang stehen können. Behandelt werden dabei nur die Aspekte der verschiedenen Verfahrensweisen sowie die gemachten Erfahrungen und die konkrete Praxis. Die Herausforderungen und Hindernisse bei der Handhabung des Elternurlaubs werden im folgenden Abschnitt des Moduls erörtert.

Die Daten zeigen, dass bei der Handhabung des Elternurlaubs zwischen drei Aspekten unterschieden werden kann: der Antragsverwaltung, der Handhabung der Arbeitsunterbrechungen der Beschäftigten im Elternurlaub und die Handhabung der Rückkehr ins Unternehmen.

⁹¹ Zur Wahrung der Anonymität wurde bei der Erwähnung bestimmter Berufe für eine Unkenntlichmachung in Klammern gesorgt.

Bevor jedoch die Verfahrensweisen und die konkrete Praxis der Handhabung des Elternurlaubs behandelt werden, empfiehlt es sich, eine allgemeine Anmerkung zum Wissen über die gesetzlichen Regelungen des Elternurlaubs zu machen.

Die bei den Interviews gesammelten Informationen zeigen, dass das Wissen über die gesetzlichen Regelungen bzw. die einzuhaltenden Verfahren für die Unternehmen kein großes Problem darstellt. Allerdings lässt sich erkennen, dass die kleinen Unternehmen (1-9 Beschäftigte und 10-19 Beschäftigte) häufiger externe Unterstützung in Anspruch nehmen, um sich zu informieren. Sie erkundigen sich dann bei ihren Steuerberatern bzw. Wirtschaftsprüfern, den zuständigen Behörden oder auch auf verschiedenen Websites, die von den jeweiligen Behörden angeboten werden, oder auch direkt auf der Website der Regierung „guichet.lu“. Die größeren Unternehmen greifen deutlicher seltener auf eine solche Unterstützung zurück, da ihnen intern eine Personalabteilung zur Verfügung steht, die sich um alle Fragen der Personalverwaltung kümmert. Das ist bei den kleinen Unternehmen nicht der Fall. Bei ihnen kümmert sich eine Person häufig um verschiedene Aufgaben (darunter die Personalverwaltung), sodass sie nicht unbedingt über alle Änderungen der geltenden Gesetze auf dem Laufenden ist. In den Tochtergesellschaften der großen Konzerne werden die Informationen zentral gebündelt, und die Geschäftsführer der Tochterunternehmen können die Verwaltung der endgültigen Anträge der Personalabteilung überlassen. In den unabhängigen Tochtergesellschaften großer Konzerne gibt es gegebenenfalls ein Intranet, in dem alle Verfahren und rechtlichen Regelungen betreffend die Beschäftigten und die Arbeitgeber zusammengefasst sind.

3.2.1 Die Handhabung der Anträge auf Elternurlaub

- **Antragsbearbeitung**

Die Art und Weise, wie die Unternehmen sich um die Anträge auf Elternurlaub kümmern, unterscheidet sich je nach den Geschäftstätigkeiten, der Größe und der Personalverwaltung der Unternehmen. In den Kleinstunternehmen (1-9 Beschäftigte) zum Beispiel ist der Unternehmensleiter der direkte Ansprechpartner für die Beschäftigten, wenn diese planen, einen Elternurlaub zu nehmen. In den anderen Unternehmen, in denen die Befragung durchgeführt wurde, gibt es häufig zumindest eine weitere Person, die für die Verwaltung und Vorbereitung der Unterlagen zuständig ist, die für die Bewilligung der Formen und Zeiträume der beantragten Elternurlaube erforderlich sind (in den Fällen, in denen sich der Arbeitgeber einschalten kann). In diesen Fällen handelt es sich um die Leiter der Personalabteilungen oder in den kleineren Unternehmen, die keine entsprechende Abteilung haben, einen Assistenten der Unternehmensleitung oder eine Person aus der Verwaltung, die die Unternehmensleitung über die zu treffende Entscheidung informiert. Aus den Interviews geht indes auch hervor, dass für die Bewilligung der beantragten Formen und Zeiträume des Elternurlaubs häufig die Beratung bzw. Verhandlung mit den direkten Vorgesetzten, den Teamleitern oder einer bestimmten Abteilung entscheidend ist, wobei dies nicht auf die Kleinst- und Kleinunternehmen zutrifft.

Ganz allgemein haben alle Gesprächspartner angegeben, dass die Fristen von den Beschäftigten und der Caisse pour l'Avenir des Enfants (Zukunftskasse – CAE) eingehalten werden und es diesbezüglich keine Probleme gibt.

- **Die für die Einreichung der Anträge geltenden Fristen**

Die gesetzlich geltenden Fristen für die offizielle Einreichung eines Antrags auf Elternurlaub unterscheiden sich je nachdem, ob es um einen ersten oder einen zweiten Elternurlaub geht. Es sei daran erinnert, dass für den ersten Elternurlaub, der unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub genommen werden muss, im Gesetz eine Frist von zwei Monaten vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs festgelegt ist. Ein Antrag auf den zweiten Elternurlaub muss vier Monate vor dem Beginn des Elternurlaubs eingereicht werden. Mit der Reform wurde die Antragsfrist für den zweiten Elternurlaub von sechs auf vier Monate verkürzt.

Alle diese Fristen sind wichtig für die Arbeitgeber, da sie ihnen Zeit geben, die Arbeit neu zu organisieren und für den Fall, dass sie planen, einen Beschäftigten zu ersetzen, der einen Teilzeit- oder Vollzeitelternurlaub nimmt, eine Person mit dem gewünschten Profil zu finden.

In den Unternehmen, in denen die Befragung durchgeführt wurde, kamen mehrere Situationen zur Sprache:

Einige Arbeitgeber haben betont, dass sie von den Beschäftigten bereits vor den gesetzlich geltenden Fristen informiert werden.

18: Nein. Eher nicht. Häufig werden wir ... stellen die Beschäftigten die Anträge früher als vorgeschrieben, sodass wir wirklich keinen Grund haben, uns zu ärgern.

Andere Unternehmen haben berichtet, dass die geltenden Fristen ausreichend seien, oder festgestellt, dass es sich um gesetzliche Vorgaben handle, an die man sich nun einmal halten müsse. Der Elternurlaub wurde auch mit einer langen krankheitsbedingten Abwesenheit verglichen, mit der man auch zurechtkommen können müsse.

Dagegen wurden die Antragsfristen von einigen betroffenen Arbeitgebern jedoch auch für zu kurz erachtet. Einer von ihnen betonte, dass die Arbeitgeber seit der Reform weniger Zeit hätten, um sich auf eine Arbeitsunterbrechung aufgrund des Elternurlaubs vorzubereiten, und dass er nun von den Beschäftigten erwarte, dass sie ihre Vorgesetzten so früh wie möglich über ihre Absichten informieren, um diese Verkürzung der Fristen (insbesondere beim zweiten Elternurlaub) auszugleichen. Der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen mit 50-99 Beschäftigten im Wirtschaftszweig Verkehr erklärt angesichts dessen, dass die Zahl der Anträge auf Elternurlaub stark gestiegen ist, Folgendes:

114: Also die Frist für die Einreichung der Anträge wurde verkürzt. Ich denke, dass es angesichts dessen, dass die Frist von sechs Monaten auf jetzt vier Monate verkürzt wurde, in organisatorischer Hinsicht jetzt so ist, dass die Beschäftigten ihren Antrag auf Elternurlaub länger im Voraus einreichen sollten, je früher desto besser für das Unternehmen.

- **Die Bedeutung der informellen Schritte vor der offiziellen Einreichung eines Antrags auf Elternurlaub**

Bei den Interviews hat sich herausgestellt, dass über die Anträge auf Elternurlaub in den meisten Fällen auf informellem Wege mit den Teamleitern, den direkten Vorgesetzten oder auch mit der Personalabteilung gesprochen wird. Mit der ersten Einschätzung der Folgen für den Ablauf der Arbeiten im Unternehmen werden die Vorgesetzten auf den unteren Ebenen betraut, da sie am besten über die laufenden Arbeiten und die Arbeitsorganisation informiert sind, wobei dieses Vorgehen unabhängig von der Art der jeweiligen Arbeiten Anwendung findet, was aus den Ausführungen dieses Arbeitgebers in einem Unternehmen im Baugewerbe hervorgeht:

I8: Häufig sprechen die Beschäftigten in der Belegschaft vor der Einreichung eines Antrags aus Respekt zunächst mit dem direkten Vorgesetzten ... Ich würde also sagen, dass es im Vorfeld, noch [bevor] der Antrag eingereicht wird, eine gewisse Einigung gibt, also alles passiert im Allgemeinen (...). Aus Respekt informieren die Arbeiter, denke ich, den direkten Vorgesetzten, denn wenn ich den direkten Vorgesetzten über den Antrag informiere, antwortet er mir häufig: „Ja, ich bin auf dem Laufenden, es gibt keine ... es gibt keine Bedenken“, so läuft es ab. Und natürlich finden auch ganz selbstverständliche Gespräche zwischen den Teams statt.

Diese Vorgehensweise ermöglicht es den Unternehmen und den Beschäftigten, einen Kompromiss zu finden, der die Arbeitsweise des Unternehmens nicht zu stark beeinträchtigt, und die Arbeitsunterbrechung sowie die Organisation einer Vertretung vorzubereiten. Wenn sich die Beschäftigten direkt an die Personalabteilung wenden, wie zum Beispiel im Fall des folgenden Unternehmens mit 20-49 Beschäftigten, können sich die gesetzlich vorgesehenen Zeiträume durch die Unterrichtung des Unternehmens verlängern, sodass Letzteres die Arbeit in der Zeit des Elternurlaubs besser organisieren kann:

I2: Daher informieren wir hier und sorgen für viel Kommunikation [Name anonymisiert]. Das heißt, dass wir dann, wenn wir wissen, dass jemand ein Kind bekommen wird, die jeweilige Person häufig fragen, und diese mir dann sagt, ob sie beabsichtigt, in Elternurlaub zu gehen. In jedem Fall werde ich noch einmal mit ihnen sprechen und es dir dann noch einmal sagen. Daher sind wir immer schon frühzeitig auf dem Laufenden. Wir haben noch nie eine Überraschung erlebt, also einfach so ein Einschreiben erhalten, mit dem jemand einen Elternurlaub beantragt; wir wissen das immer schon deutlich vorher.

Ganz allgemein sind die informellen Gespräche und die rechtzeitige Unterrichtung des Arbeitgebers, die manchmal deutlich vor den gesetzlich festgelegten Zeitpunkten erfolgt, auch ein Zeichen für ein gutes Funktionieren der Teams und der persönlichen Beziehungen im Unternehmen. Im Gegensatz dazu kann das Versenden eines Einschreibens ohne vorherige Unterrichtung des direkten Vorgesetzten Ausdruck nicht intakter Arbeitsbeziehungen im Unternehmen sein:

I10: Ja. Ehrlich gesagt, ja. Wenn es nicht so abläuft, dann heißt das, dass es bereits gewisse Spannungen gibt. Also, zweifellos, ja.

Im Vorfeld einen Kompromiss mit dem Beschäftigten zu finden, kann sehr wichtig für einen Arbeitgeber sein, um allzu negative Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen in seinem Unternehmen zu verhindern. So erklärt es dieser Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe:

I7: Das ist hart. Es ist schwierig, wenn die Person es nicht selber versteht ... Diskutieren kann man, aber vorschreiben ... Meiner Meinung nach führt das früher oder später zum Bruch. Es ist immer besser, wenn man einen Kompromiss findet. Und man muss auch bereit sein, Kompromisse zu machen, ansonsten entsteht Unzufriedenheit oder Frustration auf der einen oder anderen Seite. Mit der Zeit wird so letztlich die Beziehung zerstört. Deshalb ist es uns lieber, wenn wir einen Kompromiss finden.

Schließlich haben die Verhandlungen mit den zuständigen Personen über die Beantragung von Elternurlaub Auswirkungen auf die Genehmigung der offiziellen Anträge. Sehr häufig werden dann die von den Beschäftigten offiziell beantragten Formen und Zeiträume des (zweiten) Elternurlaubs akzeptiert, weil sie vor den offiziellen Formalitäten „verhandelt“ wurden. Hingegen laufen die Beschäftigten in einigen Unternehmen, wo nicht so verfahren wird, Gefahr, dass ihr Antrag auf einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder einen Teilzeitelternurlaub abgelehnt wird.

- Entscheidungen über die beantragten Zeiträume und Formen des Elternurlaubs

Was die Zustimmung zu den Zeiträumen und Formen des Elternurlaubs betrifft, die von den Beschäftigten beantragt werden, so obliegt diese in den allermeisten Fällen den Betriebsleitern, wobei diese Entscheidung insbesondere auf die Stellungnahme der Personalabteilung hin erfolgt. Wenn die endgültige Entscheidung nicht bei der Betriebsleitung liegt, wie dies insbesondere in den Tochtergesellschaften großer Konzerne der Fall ist, kann auch die Personalabteilung über den Antrag befinden. Die Entscheidung wird in diesen Fällen jedoch immer erst nach Rücksprache mit den direkten Vorgesetzten getroffen:

I10: Die Entscheidung liegt beim Leiter der Abteilung. Der Leiter der Abteilung entscheidet, das ist Fakt. Sobald der Leiter der Abteilung zugestimmt hat, erfolgt in der Personalabteilung die offizielle Genehmigung. So wird vorgegangen, weil wir der Ansicht sind, dass der Leiter der Abteilung der einzige ist, der beurteilen kann, ob der Antrag, so wie er gestellt wird, ... also welche Auswirkungen er letztlich auf die Organisation des Teams haben wird. Folglich ist er es, der zustimmt oder dem Beschäftigten sagt: „Also, ich habe nicht grundsätzlich etwas gegen Elternurlaub, aber wäre nicht diese oder jene Form besser?“ So funktioniert es.

Zur Bewilligung der Form und des Zeitraums des Elternurlaubs gibt es genaue gesetzliche Vorgaben⁹². Verschiebungen und Ablehnungen betreffen eher den zweiten Elternurlaub, der im Übrigen am häufigsten von den Männern genommen wird. Der erste Elternurlaub wird häufig direkt nach dem Mutterschaftsurlaub und meistens von den Frauen genommen. Wird er in Form eines 6-monatigen Vollzeitelternurlaubs genommen⁹³, darf er nicht abgelehnt oder verschoben werden.

- Die Anträge auf einen ersten Elternurlaub (EU1)

Insgesamt betrachtet hatten es die Unternehmen, in denen die Befragung durchgeführt wurde, im Hinblick auf den ersten Elternurlaub sowohl vor als auch nach der Reform fast ausschließlich mit Anträgen von Frauen auf einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub zu tun. Bei dieser Form des Elternurlaubs haben die Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zum ersten Elternurlaub keine Möglichkeit einzugreifen. Sie stehen somit vor vollendeten Tatsachen, sodass sie kaum eine Wahl haben. Der Auszug aus einem Interview mit einem Arbeitgeber in einem Unternehmen mit weniger als zehn hoch spezialisierten Beschäftigten veranschaulicht diese Machtlosigkeit der Arbeitgeber bei Anträgen auf einen EU1:

111: Ja, ja, ich bin es, der entscheidet. (...) Aber letztlich ist es eine Nicht-Entscheidung. (...) Nein, aber es war sehr informell. Sie suchen mich auf. Sie sind beide zu mir gekommen und haben gesagt „Wir sind schwanger“ etc. „Und wir haben vor, Elternurlaub zu nehmen.“ Fertig. Das war’s, Sitzung beendet.

Demgegenüber kann ein Antrag auf einen ersten Elternurlaub in Form eines Teilzeitelternurlaubs abgelehnt werden, wenn die zuständigen Personen die Nachteile für das Unternehmen für zu groß erachten, wie dies das folgende Beispiel eines Unternehmens aus dem Wirtschaftszweig Information und Kommunikation zeigt:

117: Alle Elternurlaube sind Vollzeitelternurlaube. (...) In einem Fall hat jemand allerdings einen Teilzeitelternurlaub beantragt; der Antrag wurde von der Unternehmensleitung abgelehnt. (...) Für die Unternehmensleitung war es tatsächlich schwierig ... den Arbeitsplatz als Halbzeitstelle einzurichten. (...) Daher hat die Unternehmensleitung einen Vollzeitelternurlaub vorgezogen.

Diese Ablehnung eines Teilzeitelternurlaubs für den EU1 wurde vielleicht von der betroffenen Person schlecht aufgenommen, zumal die befragte Person nach dem Interview betont hat,

⁹² An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der erste Elternurlaub als Vollzeitelternurlaub nur bei Nichteinhaltung der Verfahren abgelehnt oder verschoben werden darf. Die flexiblen Formen des ersten Elternurlaubs (Teilzeitelternurlaub, nicht zusammenhängender Elternurlaub) dürfen nicht verschoben werden. Allerdings kann der Arbeitgeber diese Formen ablehnen und einen Vollzeitelternurlaub vorschreiben. Beim zweiten Elternurlaub ist eine Ablehnung des Vollzeitelternurlaubs gesetzlich nicht zulässig, der Beginn darf jedoch um zwei Monate verschoben werden. Auch hier darf der Arbeitgeber die flexiblen Formen ablehnen und den Beginn verschieben.

⁹³ In den betrachteten Unternehmen wurde kein 4-monatiger Vollzeitelternurlaub genommen.

dass eine Halbzeitstelle hätte eingerichtet werden können, die Unternehmensleitung jedoch anders entschieden habe.

Es kommt auch vor, dass der EU1 von einem Mann genommen wird und der Arbeitgeber diesen nicht ablehnen oder verschieben kann:

I13: Nachdem ich das Einschreiben erhalten hatte, habe ich mit ihm gesprochen und dann ... Er hat mir keine Erklärung gegeben. Er hat mir gesagt, dass es sein Recht sei, das war's.

I15: Ja. Für einen Arbeitgeber ist alles, was erzwungen ist, nicht sonderlich positiv. Aber andererseits sehe ich ihn als Vater, und ich wäre auch froh, wenn ich Elternurlaub nehmen könnte. Es gibt auch einen gewissen Handlungsspielraum, wenn man mit dem Arbeitgeber spricht, um zu klären, wie man die Sache regeln kann. Und ein Beschäftigter, der – sagen wir mal – den Arbeitgeber zwingt, ihm einen 4- oder 6-monatigen Vollzeitelternurlaub zu bewilligen, ich denke, dass wird nicht allzu gern gesehen.

Diese Vorgehensweise kann eine schlechte Beziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem zum Ausdruck bringen und auch generell für Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Unternehmen sprechen. Die Inanspruchnahme eines geltenden Rechts, gegen die keine Einwände erhoben werden können, durch einen Beschäftigten, indem dieser einen Antrag auf ersten Elternurlaub per Einschreiben einreicht, ohne seinen Arbeitgeber vorher zu informieren, kann das letzte Mittel des Beschäftigten sein, die beiden zentralen Bereiche seines Lebens miteinander zu vereinbaren.

- Die Anträge auf einen zweiten Elternurlaub (EU2)

Die Anträge auf einen EU2 in den Unternehmen, in denen die Befragung durchgeführt wurde, werden am häufigsten von Männern eingereicht. Die beantragten Formen des Elternurlaubs unterscheiden sich je nach den Wirtschaftszweigen und der Größe der Unternehmen bzw. je nach dem Profil der Personen, was auch mit der Heterogenität der Unternehmen in der Stichprobe zusammenhängt.

Wie bereits vorstehend dargelegt, ermöglichen es die informellen Verständigungen im Vorfeld, dass sich in einigen Unternehmen die verschiedenen Kategorien von Beschäftigten an die Erfordernisse der einzelnen Geschäftsfelder und der jeweiligen Art der Arbeit anpassen. So geht aus einigen Interviews hervor, dass in den Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, in denen keine punktuellen Arbeitsunterbrechungen in der Produktion möglich sind (1 Tag pro Woche oder Teilzeit), die Beschäftigten gebeten werden, den 6-monatigen Vollzeitelternurlaub zu nehmen, weil es anders nicht machbar ist:

I14: Ja. Es gab Anträge auf einen Teilzeitelternurlaub und einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub, solche Elternurlaube lehnen wir jedoch ab,

weil man sich bei der Organisation der Produktion nicht nach dieser Art des Elternurlaubs richten kann. (...) Bei den nicht zusammenhängenden Elternurlauben hat man zum Beispiel 80 %. Wir können niemanden zu 20 % einstellen, damit die Leistungen erbracht werden. Das würde bedeuten, die Organisation der Produktion völlig durcheinander zu bringen.

Der nicht zusammenhängende Elternurlaub und der Teilzeitelternurlaub werden also eher von den Beschäftigten genommen, die in der Verwaltung oder in Führungspositionen arbeiten. Desgleichen wird der EU2 in den Wirtschaftszweigen, in denen die meisten Beschäftigten hoch qualifiziert sind, eher von den Männern genommen, und auch wenn hier die erste Wahl genehmigt wird, wurde hierüber doch häufig vor dem offiziellen Antrag verhandelt.

I8: Nein. Bisläng haben wir immer die erste Wahl genehmigt. Häufig sprechen die Beschäftigten in der Belegschaft vor der Einreichung eines Antrags aus Respekt zunächst mit dem direkten Vorgesetzten. Ich würde also sagen, dass es im Vorfeld, noch [bevor] der Antrag eingereicht wird, eine gewisse Einigung gibt ...

Hervorzuheben ist auch, dass die Zustimmung zu dem für den EU2 (zusammenhängend oder nicht) beantragten Zeitraum von der konjunkturellen Lage abhängen kann, in der sich das Unternehmen befindet. In einigen Unternehmen hängt der Umfang der Produktion von der saisonalen Nachfrage ab, sodass es hier einfacher ist, einem EU2 für einen Beschäftigten zuzustimmen, wenn dieser Elternurlaub in der Nebensaison genommen wird. Der Vertreter eines Unternehmens im verarbeitenden Gewerbe, dessen Produktion saisonabhängig ist, erklärt, dass ein Antrag auf einen Vollzeit-EU2 im Herbst kein Problem ist:

I3: Nein, vor allem jetzt, wenn die ... Nebensaison kommt. Oktober, November, Dezember, Januar, Februar, März. In diesen Zeiten ist nicht viel los.

Die Akzeptanz für nicht zusammenhängende Elternurlaube und Teilzeitelternurlaube ist dann größer, wenn durch sie die Arbeit nicht durcheinander gebracht wird, wie das in einigen Funktionen mit Verwaltungsaufgaben der Fall sein kann. In den Wirtschaftszweigen, die auf Gewerke zurückgreifen, ist die Zustimmung zu flexiblen Formen (nicht zusammenhängender Elternurlaub oder Teilzeitelternurlaub) für die Beschäftigten, die auf den Baustellen arbeiten, keine Selbstverständlichkeit, allerdings kann die Akzeptanz von Unternehmen zu Unternehmen anders sein. So erklärt dieser Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe, der einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub für die Arbeitskräfte auf seinen Baustellen akzeptiert, Folgendes:

I5: Nein. Der zuständigen Person hat die Abwesenheit keine Sorgen bereitet, denn da sie sich für den nicht zusammenhängenden Elternurlaub entschieden haben, hat das die Organisation im Unternehmen nicht allzu sehr gefährdet, also gab es ..., also gab es keine sonderlichen Bedenken.

In einem anderen Unternehmen desselben Wirtschaftszweigs hingegen hält der folgende Arbeitgeber den nicht zusammenhängenden Elternurlaub für eine Form, die sich schwer

handhaben lässt; sein Unternehmen bevorzugt informelle Verständigungen mit den Beschäftigten auf flexible Lösungen:

I7: Indirekt deshalb, weil wir in gewisser Weise flexibel sind. Also ich sage nicht „Einverstanden, Sie arbeiten jetzt nur noch halbtags“, ich sage nur, dass, wenn es schon sein muss, dann geht man eben schon früher, oder es fällt ein Tag mehr weg, oder auch ein Urlaub zwischendurch, aber wir willigen ein, ohne viel zu verhandeln, ohne lange hin und her zu überlegen. Also, Flexibilität, ja, aber nichts Formalisiertes in dem Sinne, dass ich sage, jeden Montag, jeden Freitagsmittag, oder irgendetwas dieser Art, solche Regelungen eben.

Daher bevorzugt dieses Unternehmen den 6-monatigen Vollzeitelternurlaub. Dieser wird ohnehin von vielen Unternehmen als diejenige Form des Elternurlaubs betrachtet, die sich am einfachsten handhaben lässt.

3.2.2 Die Handhabung der Arbeitsunterbrechungen im Zusammenhang mit dem Elternurlaub

Bevor wir die Herausforderungen und Hindernisse genauer betrachten, denen sich die Unternehmen gegenübersehen, wenn die Beschäftigten einen Elternurlaub nehmen, ist es wichtig, auch die Art und Weise zu untersuchen, wie die Arbeitgeber die Elternurlaube handhaben. Das betrifft vor allem die Vollzeitelternurlaube, weil die Vollzeit-Arbeitsunterbrechung eines Beschäftigten eine Neuorganisation der Arbeit, der Teams und der Aufgabenverteilung notwendig macht. Beim nicht zusammenhängenden Elternurlaub und beim Teilzeitelternurlaub spielt eine solche Neuorganisation eine weniger große Rolle, da die Beschäftigten weiterhin im Unternehmen anwesend sind, wobei der Teilzeitelternurlaub die Arbeitsweise der Unternehmen allerdings deutlich stärker beeinflusst als der nicht zusammenhängende Elternurlaub.

Dieser Teil zur Handhabung der Arbeitsunterbrechungen ist folgendermaßen aufgebaut:

- ✓ die Art und Weise der Handhabung der Arbeitsunterbrechungen in den Unternehmen;
- ✓ die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub im Allgemeinen und jene, die mit der Reform zusammenhängen;
- ✓ die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit der Rückkehr nach einem Elternurlaub.

- **Art und Weise der Handhabung der Arbeitsunterbrechungen**

Die Vertretung der Beschäftigten kann für die Unternehmen große Herausforderungen mit sich bringen. Abgesehen von der Zeit, die benötigt wird, um eine Person mit dem gewünschten Profil zu finden, nimmt auch die Einarbeitung der Personen in die entsprechenden Aufgaben ein gewisse Zeit in Anspruch, wobei dieser Zeitaufwand zuweilen sogar über die Dauer des

Elternurlaubs selbst hinausgeht. Einige Unternehmen sehen sich also gezwungen, für eine Vertretung zu sorgen, was sich als sehr schwierig erweisen kann.

In den befragten Unternehmen wurden verschiedene Strategien der Handhabung beobachtet, die unter anderem von Folgendem abhängen können: von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der sozioprofessionellen Kategorie der Beschäftigten oder auch den besonderen Merkmalen des Unternehmens.

Wenn die Unternehmen für eine Vertretung sorgen, lässt sich zwischen einer externen Vertretung und einer internen Vertretung unterscheiden, was bedeutet, dass entweder auf Personen zurückgegriffen wird, die für die Dauer des Elternurlaubs eigens eingestellt werden, oder dass jemand aus der Belegschaft vor Ort gebeten wird, Mehrarbeit zu leisten. Darüber hinaus gibt es auch Mischformen der Vertretung: Dabei wird ein Teil der Aufgaben von einem Beschäftigten des Unternehmens und ein anderer Teil von einer speziell für die verbleibenden Aufgaben eingestellten Person übernommen.

- Die „interne Vertretung“⁹⁴ während des Elternurlaubs durch Beschäftigte des Unternehmens

In den untersuchten Unternehmen konnte mit der Analyse der Situationen gezeigt werden, dass die Entscheidung, eine Person intern zu ersetzen, abgesehen von der Kostenfrage von mehreren Faktoren abhängen kann: insbesondere von der Zeit, die benötigt wird, um jemanden mit dem gewünschten Profil zu finden, und der notwendigen Zeit für die Einarbeitung der Vertretung, damit sie die Person, die ihre Arbeit unterbrochen hat, in gleichwertiger Weise ersetzen kann. Einer dieser Faktoren ist der Grad der Spezialisierung der Person, für die eine Vertretung organisiert werden muss.

- Rückgriff auf vielseitig einsetzbare Beschäftigte

Ein Unternehmen kann sich die Vielseitigkeit der Beschäftigten zunutze machen, um ganz allgemein bei Arbeitsunterbrechungen auf einfache Art und Weise für eine Vertretung zu sorgen:

17: Nun gut, was uns geholfen hat, ist, dass unsere Beschäftigten vielseitig einsetzbar sind, was bedeutet, dass wir ein wenig Tetris mit den Teams gespielt haben. So haben zum Beispiel die Teams, die vorher auf der Baustelle waren, bei der Sanierung geholfen, weil dort jemand fehlte, und wir haben, wie soll ich sagen, die Arbeitsplätze ein wenig verändert.

- Unterscheidung zwischen komplexen/kritischen Aufgaben und einfachen Aufgaben

⁹⁴ Der Ausdruck „interne Vertretung“ wird verwendet, um die Situation zu beschreiben, in der der Arbeitgeber die Aufgaben des Beschäftigten, der Elternurlaub genommen hat, unter den Beschäftigten seines Unternehmens aufteilt oder eine andere Person benennt, die sich durch eine Neuorganisation der Ausführung der entsprechenden Aufgaben hierum kümmert.

Wenn hingegen das Profil der Beschäftigten und die zu leistenden Arbeiten hoch spezialisiert und komplex sind und daher entweder eine hohe Qualifikation und/oder mehrere Jahre Berufserfahrung erfordern, dann sind die Beschäftigten vor Ort manchmal nicht untereinander austauschbar. In diesen Fällen sieht sich das Unternehmen gezwungen, eine Vertretung mit einem ähnlichen Profil zu suchen. Wenn sich dies als nicht möglich erweist, können die Unternehmen versuchen, die Arbeit soweit wie möglich unter den Beschäftigten aufzuteilen. Möglich ist auch, dass ein Unternehmen die Aufgaben voneinander trennt und falls möglich die komplexesten intern Beschäftigten des Unternehmens zuweist und die weniger komplexen Aufgaben externen, vorübergehend eingestellten Personen überträgt, wie dies der folgende Arbeitgeber erläutert:

118: Das wird natürlich mit einer zusätzlichen Arbeitsbelastung verbunden sein. Aber ich glaube nicht, dass sich die Sache zum Beispiel sechs Monate lang aufrechterhalten lässt. Ich selbst habe im vergangenen Jahr krankheitsbedingt vier Monate gefehlt und ich wurde ersetzt. Weil sie nicht mit [Anzahl von Personen] weitermachen konnten, das war nicht möglich. Die Arbeitsbelastung ist zu groß. Daher braucht man in einem solchen Fall unbedingt zumindest eine Unterstützung. Es handelt sich nicht um eine Vertretung, weil die Person bereits eingearbeitet ist. Die Personen, die hier sind, sind bereits eingearbeitet und kennen die Kunden und die Arbeit sehr gut. Und im Allgemeinen ist es so, dass es bei Vertretungen nie ganz genau passt. Um die zusätzliche Belastung zu verringern, werden wir also jetzt eher eine Unterstützung suchen. Wir werden damit eher jemanden betrauen, der uns, verwaltungstechnisch gesprochen, hilft, uns von den – in Führungsstrichen – grundlegendsten Aufgaben zu entlasten, um uns auf die wichtigsten Dinge zu konzentrieren.

Die Entscheidung, für eine Vertretung eines Beschäftigten zu sorgen oder darauf zu verzichten, kann auch davon abhängen, ob diese Person Zugang zu sensiblen, mit den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zusammenhängenden Informationen hatte, beispielsweise zu Informationen über kritische Aufgaben oder zu sensiblen Informationen über das Unternehmen. In solchen Situationen kann es das Unternehmen vorziehen, jemanden in Elternurlaub gar nicht oder nur teilweise zu ersetzen, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe schildert:

17: Wenn jemand an diesem Arbeitsplatz genau jetzt in Elternurlaub ginge, müsste ich einige Aufgaben wirklich jemand Externem übertragen, in engerer Abstimmung mit dem Steuerbüro arbeiten und mit den kritischen Vorbereitungen eine zuverlässige Person beauftragen, weil es sich um Arbeitsplätze handelt, für die man vertrauenswürdige Personen braucht, da es um sensible Daten geht, um Informationen, die das Unternehmen nicht verlassen dürfen, die an niemanden weitergegeben werden dürfen.

- Neue Aufteilung der Aufgaben und Mehrarbeit

Wenn die Arbeitgeber die Beschäftigten, die Elternurlaub genommen haben, nicht ersetzen, teilen sie die Arbeit unter den anderen Beschäftigten neu auf, die dementsprechend eine Mehrarbeit leisten müssen. Diese Mehrarbeit kann dazu führen, dass für die anderen eine Drucksituation entsteht, wodurch sich die Beziehungen zwischen den Beschäftigten verschlechtern können. Das zeigen die folgenden Auszüge aus den Befragungen von zwei Unternehmen, von denen eines im Baugewerbe und das andere im Handel tätig ist:

I7: Alles ist schwieriger. Ja, denjenigen, die da sind, steht die Arbeit bis zum Hals, darunter leiden sie.

I10: Ja. Ja, natürlich. Ja, ja. Ja, ja. Und plötzlich, da ... schließlich, erzeugt das Ganze, letztlich (...) Druck. Ich will nicht sagen, dass die Beziehungen zwischen den Kollegen schlecht sind, aber man weiß schon „Ah, da ist jemand im Elternurlaub“. Man weiß, dass man ... Ich gebe mal wieder, was ich gehört habe: „Ich weiß, dass ich noch etwas mehr Arbeit aufgebracht kriege.“ So sieht es aus. Das ist es, was man hört.

Eine weitere Vorgehensweise zur Handhabung der Abwesenheiten, die durch Elternurlaube verursacht werden, besteht darin, die Arbeitsunterbrechungen durch einen Gesamtansatz für die Handhabung der mit anderen Urlauben oder mit krankheitsbedingten Fehlzeiten zusammenhängenden Abwesenheiten auszugleichen. Eine Einbeziehung der Handhabung der Elternurlaube in die übliche Handhabung der Abwesenheiten, die darin besteht, die Arbeitsunterbrechungen vorausschauend zu verwalten, ist Teil der im Rahmen der Interviews ausgemachten Strategien. Zum einen geht es, wie vorstehend dargelegt, darum, auf vielseitig einsetzbare Beschäftigte zurückgreifen zu können, und zum anderen um einen Überschuss an Beschäftigten mit einem UAV, der es ermöglicht, lange Arbeitsunterbrechungen auszugleichen.

- Der Verzicht auf eine Vertretung als Strategie der Personalverwaltung

Schließlich kann der Verzicht auf eine Vertretung eine Strategie des Unternehmens sein. Diese Strategie basiert auf einer Vorstellung von beständigen und/oder berechenbaren Arbeitsbeziehungen, wie es dieser Vertreter eines Unternehmens aus dem Baugewerbe erläutert:

I7: Wir bei uns schließlich haben noch nie wirklich jemanden ersetzt. Wenn wir Beschäftigte suchen, streben wir auf jeden Fall auch an, dass wir uns dauerhaft auf sie verlassen können. Wir setzen auf dauerhafte Beziehungen. Und jemanden zu ersetzen, gefällt uns deswegen nicht, weil man so viel einbringen und investieren muss, um ... Das heißt, wenn wir wirklich dazu gezwungen wären, weil es sich um einen kritischen Arbeitsplatz handelt und die vorhandenen Personen die Arbeit nicht alleine übernehmen können, dann würden wir es machen, aber vom Grundsatz her machen wir es nicht freiwillig.

- Der Unternehmensleiter als Vertreter in den Kleinstunternehmen

Während in den größten Unternehmen, in denen die Befragung durchgeführt wurde, die internen Vertretungen in den meisten Fällen von Beschäftigten übernommen werden, ist es in den Kleinstunternehmen bzw. den Familienunternehmen der Arbeitgeber selbst, der manchmal einen Beschäftigten ersetzen muss. Wenn keine Vertretung gefunden wird oder wenn der Arbeitgeber keine Person mit einem zu seinen Bedürfnissen passenden Profil findet, wie dies im folgenden Fall eines kleinen Unternehmens im verarbeitenden Gewerbe der Fall ist, muss sich letztlich der Arbeitgeber selbst um die Aufgaben kümmern, die von niemandem mehr übernommen werden:

I12: Ok, also ich bin auch ein bisschen so eine Art Joker. Ich als Chef bin auch der Lückenbüßer. Wenn da etwas zu tun ist, komme ich da hin. Wenn da etwas zu tun ist, bin ich da. Und meine Frau auch. (...) Es war ein krankheitsbedingter Ausfall, da ist dann nichts zu machen. Ich habe meine Lieferungen, ich muss die ganze Nacht arbeiten um mitzuhelfen, und wenn ich jemanden ersetzen muss, dann ist das nicht einfach.

Bei den flexiblen Formen des Elternurlaubs hingegen ist der Verzicht auf eine Vertretung weniger problematisch, weil die Personen mit der Arbeit in Kontakt bleiben und im Unternehmen anwesend sind, auch wenn eine gewisse Neuverteilung des Arbeitspensums erfolgt. So erklärt es dieser Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe:

I8: Und für die männlichen Beschäftigten ist nur eine ganz kleine interne Neuorganisation nötig, weil sie in der Regel zu 80 % arbeiten, sodass die Neuorganisation sehr gering ausfällt.

- Der Rückgriff auf unternehmensexterne Personen

Im Hinblick auf den Fall, dass ein Unternehmen beschließt, einen Beschäftigten zu ersetzen, wurden bei den Interviews mehrere Situationen geschildert. Zunächst ist die Rede von den Arbeitsunterbrechungen, bei denen am einfachsten für eine Vertretung gesorgt werden kann: In diesen Fällen greifen die Unternehmen regelmäßig auf Zeitarbeitskräfte oder kurze Verträge (BAV) zurück. So greift zum Beispiel dieses Unternehmen im Baugewerbe mit 100 Beschäftigten für die Baustellen regelmäßig auf mehrere Dutzend Zeitarbeitskräfte zurück. Für das Unternehmen stellt die Vertretung eines Beschäftigten in einem Vollzeitelternurlaub kein Problem dar, weil sich die potenziellen Vertretungen bereits vor Ort befinden, ihre Kompetenzen unter Beweis gestellt haben und das Unternehmen kennen, wie es die Vertreterin des Unternehmens erklärt.

I8: Nein, in der Regel gibt es selten Schwierigkeiten, da im Vorfeld aller Elternurlaube Gespräche stattfinden. Bei den Arbeitern verhält es sich so, dass der Arbeiter entweder intern durch einen anderen Arbeiter ersetzt wird, oder dass es, da wir auch mit vielen Zeitarbeitskräften arbeiten, genügt, eine Zeitarbeitskraft mehr zu nehmen. Bei den Angestellten geht die Abwesenheit einer Mitarbeiterin,

da es sich um einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub handelt, häufig mit einer Neueinstellung oder auch mit dem Rückgriff auf eine Zeitarbeitskraft einher.

Dieser Bericht macht auch deutlich, dass eine solche Vertretung bei einer günstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu einer Neueinstellung mit einem UAV führen kann. Mehrere Beobachtungen im Rahmen der Befragung haben bestätigt, dass eine positive wirtschaftliche Lage es den Unternehmen ermöglicht, den Vertretungen der Beschäftigten, die Elternurlaub genommen haben, direkt einen UAV anzubieten, was die Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Beschäftigten erleichtert.

Des Weiteren haben einige Arten von Unternehmen, die gering qualifiziertes Personal beschäftigen (wie zum Beispiel im Handel) kaum Schwierigkeiten, Vertretungen zu finden. In diesen Fällen genügt es häufig, Stellenanzeigen am Eingang des Geschäfts auszuhängen, um Personal zu finden, wie dies das folgende Beispiel eines Unternehmens zeigt, das im Handel tätig ist:

I9: Nein, wir hängen Anzeigen im Geschäft aus, und anschließend führe ich die Gespräche.

I: Ok. Also war die Handhabung dieser Anträge für sie leicht zu bewerkstelligen?

I9: Ja.

Wenn ein Unternehmen beschließt, jemanden zu ersetzen, dabei jedoch die komplexen Aufgaben intern neu verteilt und die weniger komplexen Aufgaben an jemand Externen vergibt (oder umgekehrt), ist es auch einfacher, jemanden zu finden, der sich um die einfachen Aufgaben kümmert.

Allerdings ist die Einstellung von Vertretungen nicht immer möglich oder sie erweist sich als sehr kostenintensiv. Diese Fälle werden weiter unten in dem Teil behandelt, in dem es um die Herausforderungen und Hindernisse geht, mit denen die Arbeitgeber konfrontiert sind, wenn es darum geht, eine Vertretung für einen Elternurlaub zu organisieren.

3.2.3 Die Handhabung der Rückkehr ins Unternehmen nach dem Elternurlaub

Nach der Rückkehr der Beschäftigten am Ende des Elternurlaubs kehren diese im Prinzip auf ihren Arbeitsplatz zurück. Wenn sie von externen Personen vertreten wurden, enden mit dieser Rückkehr die Aufgaben der eingestellten Zeitarbeitskräfte und der mit einem BAV eingestellten Personen.

- **Den Kontakt halten**

Die Rückkehr eines Beschäftigten gestaltet sich einfacher, wenn er während des 6-monatigen Vollzeitelternurlaubs Kontakt zum Unternehmen hält. Den Kontakt zu ihren Arbeitgebern oder ihren Kollegen während des Elternurlaubs halten die Beschäftigten zum Beispiel durch einen E-Mail-Austausch, oder sie kommen sogar ins Unternehmen, um das Neugeborene zu zeigen, oder aus anderen Gründen, wie dieser Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe berichtet:

I8: Das hängt davon ab, einige rufen mich tatsächlich an. Manchmal bespricht man auch bestimmte Dinge, den Kontakt verliert man nie wirklich ganz. Ich suche während des Elternurlaubs selbst auch häufig aus verschiedenen Gründen zwischendurch den Kontakt zu dem Beschäftigten, und sei es nur manchmal wegen des Dienstwagens und ähnlichen Dingen.

Ein gewisser Austausch mit dem Beschäftigten während des Elternurlaubs kann als wichtig erachtet werden, damit der Kontakt nicht abbricht und die Rückkehr gut geplant werden kann. Wenn der Beschäftigte nicht von sich aus den Kontakt sucht, ergreift das folgende Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe die Initiative, um sicherzustellen, dass der Beschäftigte seine Arbeit wieder gut aufnimmt:

I2: Ja, bevor der Beschäftigte in den Elternurlaub geht, gibt es einen Austausch. Einen wohl eher privaten als beruflichen Austausch. Und wie ich bereits gesagt habe, ist ein solcher Austausch auch vor der Rückkehr wichtig. Häufig rufen wir die betreffende Person an, wir machen einen Termin für ein persönliches Treffen aus, oder ... Auf jeden Fall wird eine gute Beziehung aufrechterhalten.

Was hingegen die Beschäftigten betrifft, die einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder einen Teilzeitelternurlaub genommen haben, so behalten diese ohnehin den Kontakt zum Unternehmen. Der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe bekräftigt, dass er keine Nachteile für die Beschäftigten sieht, die auf den Baustellen arbeiten:

I5: Bei den [spezieller Beruf] verhält es sich so, dass sie auf jeden Fall zurückkommen, da es ja ein nicht zusammenhängender Elternurlaub ist, also gibt es keine Schwierigkeiten.

Eine weitere Vorgehensweise, um eine reibungslose Rückkehr sicherzustellen, besteht darin, dass sich die Person, die den Beschäftigten vertritt, mit diesem austauscht. Das kann sich als notwendig herausstellen, um über die Angelegenheiten im Unternehmen auf dem Laufenden zu bleiben und um die Wiedereingliederung nach der Rückkehr zu erleichtern, ohne dass die Geschäftsabläufe gestört werden, wie es dieser Arbeitgeber aus dem Baugewerbe erläutert:

I5: Bei uns war es dagegen so, dass ich, nachdem ich zurück war, zwei Tage mit meiner Vertretung zusammengearbeitet habe, sodass eine geordnete Übergabe stattgefunden hat. Das war gut dafür, wenn mir Dinge fehlten oder ich bestimmte Dinge nicht verfolgt oder begleitet hatte. Meine Vertretung hat mir häufig kurze E-Mails geschickt, um mich darüber zu informieren, was sich im Unternehmen ereignet hat. So wurde ich – in Führungszeichen – jederzeit indirekt begleitet, damit ich nicht ...

- Kaum formale Regelungen für die Rückkehr

Das Gesetz über den Elternurlaub sieht vor, dass die Beschäftigten, die nach dem Elternurlaub ihre ursprüngliche Tätigkeit wieder aufnehmen, das Recht haben, um ein Gespräch mit ihrem Arbeitgeber zu bitten, um über eine Arbeitszeitregelung zu sprechen.

Für die Rückkehr in die Unternehmen nach einem Elternurlaub gibt es nach Aussage der befragten Arbeitgeber hingegen sehr wenige formale Regelungen. Häufig findet ein Austausch per E-Mail oder telefonisch statt, um den Termin für die Rückkehr und den Arbeitsplatz zu bestätigen, auf den der Beschäftigte zurückkehrt. Dabei handelt es sich im Prinzip um die vor dem Antritt des Elternurlaubs bekleidete Stelle, wie in dem folgenden Beispiel eines Unternehmens im Baugewerbe:

18: Wenn ich mehr Informationen für die Buchhaltung benötige, wende ich mich an die entsprechende Person. Bislang hat sich noch niemand geweigert, während seines Elternurlaubs ans Telefon zu gehen oder eine E-Mail zu beantworten.

Einige Arbeitgeber bewerten die Rückkehr nach einem Elternurlaub wie die Rückkehr nach einer längeren Krankschreibung, die ohne größere Probleme erfolgt:

12: Ach, das ist wie bei den krankheitsbedingten Abwesenheiten. Damit kommt man irgendwie zurecht. Man hat ja auch eigentlich keine große Wahl. Also, aktuell gibt es bei mir zwei Personen, die ... eine von ihnen fehlt seit einem, fast zwei Monaten, und die andere seit etwas weniger als vier Monaten. Man hat eben keine Wahl.

Häufig nimmt der Beschäftigte seine Arbeit nach Kontakten per Telefon oder E-Mail oder nach einem persönlichen Treffen mit dem Arbeitgeber kurz vor der Rückkehr wieder auf, wie in diesem Unternehmen im Baugewerbe:

17: Ja, also im Prinzip sind wir damit einverstanden, dass er eine Woche vor seiner Rückkehr einmal ins Büro kommt, um ein wenig zu besprechen, wie der Stand der Dinge ist, wie die Arbeit auf den Baustellen vorangeschritten ist, was noch zu tun bleibt, was planbar ist und ob er einverstanden ist und bestätigt, dass er Montag mit Sicherheit kommt. So in etwa. Damit alles vorbereitet ist. Ja, natürlich.

Die Handhabung der Rückkehr eines Beschäftigten nach einer Arbeitsunterbrechung von mehreren Monaten erfolgt häufig entsprechend der Komplexität der Aufgaben oder dem Entwicklungsstand der Projekte. Die Arbeitgeber lassen den zurückkehrenden Beschäftigten in der Regel einige Tage Zeit, um sich wieder auf die zeitlichen Abläufe einzustellen und sich mit den laufenden Projekten vertraut zu machen, wie dies ein Arbeitgeber in einem Unternehmen im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei schildert:

13: Ah, vielleicht gibt eine Art Update. Das ist möglich. Aber das wird nicht lange dauern. Er hat ja seine Kollegen, die ... Er ist auf jeden Fall nicht alleine in seinem Team.

In einigen Fällen hingegen erweist sich eine mehrmonatige Arbeitsunterbrechung für bestimmte Tätigkeitsfelder als beinahe unmöglich, insbesondere dann, wenn es sich um hoch spezialisierte Berufe handelt. Bei solchen Tätigkeitsfeldern hat die Beantragung von Elternurlaub ihren Preis sowohl für das Unternehmen als auch für den Beschäftigten. Bei einer Arbeitsunterbrechung von mehreren Monaten werden manchmal auch neue ärztliche

Untersuchungen erforderlich, um zu überprüfen, ob die betreffende Person noch immer für die Ausübung ihres Berufs geeignet ist. Hier geht es in manchen Berufen auch um die kontinuierliche Ausübung der beruflichen Tätigkeit, ohne die der Beschäftigte Gefahr läuft, nicht mehr in der Lage zu sein, seine Aufgaben nach einer zu langen Arbeitsunterbrechung zu erfüllen. Ein solcher Fall wurde bei einem Interview mit einem Arbeitgeber in einem Unternehmen mit 50-99 Beschäftigten im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei angesprochen:

I14: Ja, das gibt es, aber hierfür bedarf es vor dem Beginn des Elternurlaubs eines Vertragsnachtrags. (...) Ja, weil es zum Beispiel sein kann, dass ein [spezieller Beruf], aber ein [spezieller Beruf] sechs Monate [seine Arbeit unterbricht] am Ende dann zu überhaupt nichts mehr in der Lage ist. Also müsste er mit seiner Ausbildung zum [spezieller Beruf], einer Ausbildung [von mehreren Monaten] bei null anfangen. Das hat uns schon in schwierige Situationen gebracht. Wir haben immer eine Verständigung mit dem Beschäftigten erzielt, aber für die Handhabung gab es in puncto Rechtsvorschriften oder vertragliche Bestimmungen keine eindeutigen Vorgaben.

- **Die Einstellung einer Vertretung**

In den Unternehmen, die sich in einer Wachstumsphase befinden oder deren Auftragsbücher gut gefüllt sind, können die Vertretungen insbesondere deshalb fest eingestellt werden, weil sie sich bewährt haben und der Arbeitgeber weiß, was sie können. Ein Arbeitgeber in einem vor Kurzem im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation gegründeten Unternehmen berichtet Folgendes:

I16: Nein. Wir hatten Glück, wir konnten diese Person halten, weil wir ... Die Person hat sich bewährt, und wir brauchten noch zusätzlich jemanden. Mehr ... Mehr Arbeit, also.

- **Eine meist unproblematische Rückkehr**

Im Allgemeinen verläuft die Rückkehr der Beschäftigten aus dem Elternurlaub ohne größere Probleme, wie es dieser Arbeitgeber in einem großen Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten erklärt:

I8: Bisläng hatten wir noch nie einen solchen Fall. Nein, nein, bislang hatten wir noch nie einen solchen Fall. Die Leute sind immer zufrieden, wenn sie zurückkommen und wieder in ihren Teams aufgenommen werden. Gut, sie kennen sich alle untereinander, auch wenn sie zwischenzeitlich die Baustelle gewechselt haben. Es sind keine Unbekannten, daher verläuft es in der Regel sehr gut.

Dieselbe Art der Beobachtung lässt sich auch in den kleineren Unternehmen machen, in denen die beruflichen und persönlichen Beziehungen zwischen den Beschäftigten untereinander und zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten deutlich greifbarer sind. Der Bericht eines

Arbeitgebers in einem Unternehmen im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation, das zwischen 10 und 19 Beschäftigte hat, ist diesbezüglich sehr explizit:

I16: Sie hat uns gefehlt. (lacht) Aber nein, das ist sehr gut gelaufen (...) Nein, ehrlich gesagt, nein. Wir hatten, wir hatten das Gefühl, dass sie sehr gerne zurückgekommen ist. Ich kann mir das vorstellen, nach so langer Zeit, dem Mutterschaftsurlaub und dem Elternurlaub ... Und noch dazu war sie schon etwas vorher ausgefallen. Also, ich denke, die anderen wiederzusehen ... ein Leben mit etwas mehr sozialen Kontakten zu führen, würde ich sagen. Wieder in die Berufswelt einzutauchen, das hat ihr gut getan. Ich denke, dass das auch ihrem Charakter entspricht. Also, nein, es geht darum, sich zu verständigen; wenn sie früher gehen will, kommt sie auch früher. Daher sind unsere Arbeitszeiten in diesem Bereich in gewissem Umfang flexibel.

3.3 Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub

In diesem Abschnitt werden die Informationen präsentiert, die die Unternehmen bei den Interviews zu den mit dem Elternurlaub und seiner Handhabung verbundenen Herausforderungen und Hindernissen mitgeteilt und erläutert haben. Um die erfassten Informationen zu strukturieren, werden zuerst **die allgemeinen Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub** vorgestellt. Danach folgt die Präsentation **der speziellen Herausforderungen und Hindernisse vor und nach der Reform**, die mit dem Profil und der Funktion des Beschäftigten sowie mit der Größe des Unternehmens zusammenhängen. Zuletzt geht es um die **speziell mit der Reform des Elternurlaubs von 2016 zusammenhängenden Herausforderungen und Hindernisse**.

3.3.1 Die allgemeinen Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub (vor und nach der Reform)

In diesem Teil werden die Herausforderungen und Hindernisse aufgezeigt, denen sich die Arbeitgeber gegenübersehen, wenn sie einen Beschäftigten ersetzen müssen, der seine Arbeit aufgrund eines Elternurlaubs unterbricht. Eine solche Arbeitsunterbrechung bringt Probleme im Zusammenhang mit der Vertretung der betreffenden Person, der Neuorganisation der Arbeit und der Rückkehr des Beschäftigten mit sich. Die Reform des Elternurlaubs hat in einigen Unternehmen zu einer steigenden Zahl von Anträgen auf Elternurlaub geführt. Dabei wurden im Wesentlichen 6-monatige Vollzeitelternurlaube beantragt (in den befragten Unternehmen gab es offenkundig keinen einzigen 4-monatigen Vollzeitelternurlaub). Die Inanspruchnahme eines nicht zusammenhängenden Elternurlaubs oder eines Teilzeitelternurlaubs erfolgte in den befragten Unternehmen nur in begrenztem Umfang. Daher betreffen die nachstehend beschriebenen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Vertretung und der Neuorganisation der Arbeit im Wesentlichen die Vertretung von Beschäftigten, die ihre Arbeit für sechs Monate unterbrochen haben. Die flexiblen Formen des Elternurlaubs (Teilzeitelternurlaub und nicht zusammenhängender Elternurlaub) machen nicht

immer eine Vertretung erforderlich, da die Beschäftigten weiterhin arbeiten und den Kontakt zum Unternehmen halten. Die Arbeitgeber tendieren in diesen Fällen dazu, niemanden zusätzlich einzustellen, sondern stattdessen die Arbeit zwischen den übrigen Beschäftigten neu zu verteilen.

Die Untersuchung der Hindernisse, mit denen sich die Unternehmen konfrontiert sehen, fällt je nach den Merkmalen der Unternehmen und der Wirtschaftszweige, in denen sie aktiv sind, deutlich unterschiedlich aus. Die Heterogenität der Unternehmen und die Verschiedenartigkeit der Maßnahmen, die für die Handhabung der Elternurlaube ergriffen werden, machen es erforderlich, die Vorgehensweisen anhand unterschiedlicher Aspekte zu behandeln. Diese Aspekte sind: die Form der genommenen Elternurlaube, das Profil der Beschäftigten, die einen Elternurlaub genommen haben, ihre Funktion bzw. das Stellenprofil, der Wirtschaftszweig und die Größe des Unternehmens.

3.3.1.1. Die Herausforderungen und Hindernisse, die mit der Form des Elternurlaubs zusammenhängen

Die Analyse der Interviews zeigt, dass in den befragten Unternehmen unabhängig vom Geschlecht der Elternteile die am häufigsten gewählte Form des Elternurlaubs der 6-monatige Vollzeitelternurlaub ist. Die flexiblen Formen des Elternurlaubs (Teilzeitelternurlaub und nicht zusammenhängender Elternurlaub) ihrerseits ermöglichen es einem Teil der Angestellten in der Verwaltung oder auch der Führungskräfte, dieses Instrument ebenfalls zu nutzen. Allerdings scheinen die Elternteile in Führungspositionen mit größeren Sachzwängen konfrontiert zu sein, wenn es um die Entscheidung geht, einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub zu nehmen oder nicht.

a) Vollzeitelternurlaub

Der Vollzeitelternurlaub ist nach wie vor der Elternurlaub, der **vor und nach der Reform** in den Unternehmen, die **im Rahmen dieser Untersuchung befragt wurden**, am häufigsten genommen wurde.

Die Dauer von sechs Monaten kann für einige Arbeitgeber zu kurz sein, um dafür zu sorgen, dass jemand, der den Beschäftigten im Elternurlaub vertreten soll, einsatzbereit wird bzw. eine gleichwertige Arbeit wie der Beschäftigte leistet, der seine Arbeit für sechs Monate unterbricht. Im Übrigen ist es in einigen Wirtschaftszweigen auch sehr schwierig, jemand Qualifizierten zu finden, der einen sechsmonatigen BAV akzeptiert, weil sich die in Frage kommenden Personen eher für die Stellenangebote mit einem UAV entscheiden. Diese Feststellung gilt auch für die gegebenenfalls erfolgende Vertretung bei Teilzeitelternurlaube. Daher wird zum Beispiel im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei ein Beschäftigter, der einen 6-monatigen Elternurlaub genommen hat, durch einen neu eingestellten Beschäftigten vertreten, da sich der Vorgesetzte „gezwungen“ sieht, so vorzugehen, weil er weiß, dass es sehr schwierig ist, in dieser Branche jemanden mit einem BAV für diese Dauer zu finden.

Nach dieser allgemeinen Behandlung des Vollzeitelternurlaubs unter dem Gesichtspunkt der Dauer von sechs Monaten werden nun speziellere Aspekte des Vollzeitelternurlaubs untersucht.

a.1. Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Arbeit

Die Arbeitsunterbrechung eines Beschäftigten bringt zunächst das Problem der Neuorganisation der Arbeit mit sich. Das gilt unabhängig davon, ob das Unternehmen den Beschäftigten, der seine Arbeit für den Elternurlaub unterbrochen hat, ersetzt oder nicht, denn selbst bei einer Vertretung durch jemanden Externen muss dafür gesorgt werden, dass diese Person eingearbeitet und begleitet wird, bevor sie einsatzfähig ist. Die Neuorganisation der Arbeit stellt somit ein Problem für den Arbeitgeber dar und kann auch dazu führen, dass Beschäftigte keinen Antrag einreichen, wie es das folgende Unternehmen, das im verarbeitenden Gewerbe tätig ist, berichtet:

I2: Also, wir haben hier fünf Frauen, von denen noch nie eine Elternurlaub genommen hat. Bei [Name anonymisiert]. Warum kann ich das sagen? Weil es Geburten vor der Reform gab. Und sowohl im Hinblick auf die Organisation als auch mit Blick auf das Einkommen haben sie es vorgezogen, arbeiten zu gehen statt zu Hause zu bleiben. Oder der Ehepartner hat stattdessen Elternurlaub genommen. (...) Das war vor der Reform, und meiner Meinung nach ist es eher ein organisatorisches Problem. Also es war schon relativ schwierig, eine weibliche Führungskraft zu ersetzen.

Die meisten befragten Arbeitgeber haben bestätigt, dass sie es schaffen, sich trotz der auftretenden Schwierigkeiten auf die jeweiligen Situationen einzustellen. Allerdings bedeutet es für einige Arbeitgeber, vor vollendete Tatsache gestellt zu werden, wenn ihnen für den beantragten Zeitraum ein echter Handlungsspielraum fehlt, was sowohl für den EU1 in Vollzeit als auch für den EU2 gilt (der sich um maximal zwei Monate verschieben lässt). Einige Arbeitgeber bringen daher ihre Besorgnis zum Ausdruck, dass potenziell die Gefahr einer hohen Zahl von gleichzeitig eingereichten Anträgen besteht. Dadurch könnte tatsächlich eine für die Arbeitgeber schwer zu handhabende Situation entstehen, wie im Fall dieses Unternehmens im Handel, das zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat und bei dem es zu einem deutlichen Anstieg der Anträge auf Elternurlaub gekommen ist:

I10: Aber wenn alle Elternteile Elternurlaub beantragen würden, dann hätten wir, ehrlich gesagt, ein fundamentales organisatorisches Problem. Fundamental.

Schließlich wurden von einigen Arbeitgebern die Akkumulation der Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die sich hieraus ergebenden Planungsprobleme angesprochen, wie zum Beispiel von diesem Arbeitgeber in einem Verkehrsunternehmen, der Folgendes erklärt:

I13: Heute ... also, ich werde Ihre Frage beantworten. Heute, ich sage es Ihnen noch einmal, planen die Planer für die [spezieller Beruf] mehr denn je mehr die

Arbeitsbeziehungen als den Verkehr. Weil man de facto ..., weil man redet; hier geht es jetzt speziell um die Anträge auf Elternurlaub, aber ganz allgemein ist man immer mehr gezwungen, andere Kriterien zu berücksichtigen. Elternurlaub, Patchworkfamilien, die Angewiesenheit darauf, freitags nicht arbeiten zu müssen, die Angewiesenheit darauf, montags nicht erscheinen zu müssen, die Notwendigkeit, zu sagen „Es geht um meinen zweiten Lebenspartner“, „Ich habe das Wochenende“, „Ich bin jede zweite Woche dran“. Das heißt doch, dass man es bei der Planung mit immer mehr Lebensweisen zu tun hat, was normal ist, das ist keine Verurteilung. Es bedeutet aber, dass man zusätzlich zum Elternurlaub weitere Tage organisieren muss, wohingegen man sich früher solche Fragen nicht gestellt hat.

Der zitierte Arbeitgeber führt das Thema Elternurlaub damit auf eine allgemeinere gesellschaftliche Entwicklung zurück, der von den Unternehmen Rechnung getragen werden muss. Allerdings gibt es Strategien, um die Zahl der Anträge auf Elternurlaub und die damit verbundenen organisatorischen Probleme zu begrenzen, wie dies der folgende Vertreter eines Verkehrsunternehmens mit 20-49 Beschäftigten schildert:

I13: Aber wir bei uns, wir sind auch wachsam. Also, ich persönlich gebe bei den Neueinstellungen acht.

Bei einer solchen Einstellungspraxis kann der Arbeitgeber die Entscheidung treffen, keine Personen einzustellen, die potenziell Anspruch auf Elternurlaub haben könnten, wodurch er mögliche künftige Probleme für sein Unternehmen verhindern kann.

a.2 Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit der Suche nach einer Vertretung

Das Problem des Fachkräftemangels ist den Unternehmen in Luxemburg durchweg gut bekannt. Erkennbar wird es auch in den Situationen, in denen es darum geht, jemanden zu ersetzen, der einen Vollzeitelternurlaub nimmt.

Jemanden mit einem entsprechenden Profil zu finden, ist nicht immer einfach und kann sich insbesondere dann als nahezu unmöglich erweisen, wenn die Person, für die eine Vertretung benötigt wird, über spezielle Kompetenzen verfügt. Bezüglich des Rückgriffs auf Zeitarbeitskräfte haben die befragten Personen betont, dass diese nicht immer die ideale Lösungen sind, da es sein kann, dass sie nicht über die gewünschten Kompetenzen verfügen oder teuer sind. Gleichwohl stellen Zeitarbeitskräfte für einen Arbeitgeber zuweilen den letzten Ausweg dar, wenn keine andere Lösung gefunden werden kann.

a.3 Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit der Rückkehr des Beschäftigten

Wie die Handhabung der Arbeitsunterbrechungen läuft auch die Rückkehr der Beschäftigten häufig ohne größere Probleme ab, unabhängig davon, ob es sich um eine Wiederaufnahme der Arbeit nach einer mehrmonatigen Unterbrechung, eine Wiedereingliederung, eine

Wiederaufnahme in ein Team oder die Motivation und Arbeitseinstellung der Beschäftigten handelt.

Allerdings haben die befragten Arbeitgeber darauf hingewiesen, einige Schwierigkeiten beobachtet zu haben, die mit der Wiedereingliederung einhergehen, die nicht immer zufriedenstellend abläuft. Diese Hindernisse bei der Wiedereingliederung lassen sich auf Probleme im Unternehmen zurückführen, die im Bereich der Integration und der Wiederzuweisung des früheren Arbeitsplatzes existieren, auf die nicht vorhandene Möglichkeit, die Arbeitszeiten nach der Rückkehr zu flexibilisieren, auf die Zweifel einiger Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitseinstellung der Beschäftigten und schließlich auf das Ausscheiden des Beschäftigten nach einem Elternurlaub.

a.3.1 Eine teilweise schwierige Wiedereingliederung in das Unternehmen

Bezüglich der Funktionen, die die Beschäftigten vor ihrem Elternurlaub ausgeübt haben, legt das Gesetz fest, dass sie Anspruch auf einen Arbeitsplatz haben, der mit demjenigen gleichwertig ist, den sie vor dem Elternurlaub hatten. Hingegen können manche Arbeitgeber nicht garantieren, dass die Beschäftigten wieder dieselbe Funktion bzw. dieselben Aufgaben wie vor dem Antritt des Elternurlaubs haben werden.

Die Wiederaufnahme in ein Team nach einer langen Arbeitsunterbrechung kann in denjenigen Unternehmen ein Problem darstellen, in denen sich die Arbeitsorganisation schnell ändert oder deren Tätigkeit projektbasiert ist. Problematisch ist dies insbesondere dann, wenn eine Mitarbeiterin nach dem Mutterschaftsurlaub einen Vollzeitelternurlaub nimmt und im Anschluss daran noch einen Jahresurlaub (oder einen Teil davon) anhängt:

17: Natürlich, wie in dem Fall, als die Sekretärin, die schon länger weg war, ... nun man braucht eine gewisse ... es bedarf einer neuen Integration. Das ist so, als würdest du noch einmal von vorne beginnen, vor allem in den ersten Wochen, bis man dann den Rhythmus wiederfindet, das ist schwierig.

In diesen Fällen erfordert die Wiedereingliederung eine Begleitung oder längere Schulungen für die Einarbeitung, was letztlich auf zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber hinausläuft. Ferner ist nicht in allen Situationen immer eine Wiederzuweisung des früheren Arbeitsplatzes möglich. Wenn der Beschäftigte eine Stelle mit Führungsaufgaben hat, ist die Handhabung eines Elternurlaubs kein Selbstläufer. Der Arbeitgeber muss Lösungen finden, die für sein Unternehmen tragfähig sind, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen berichtet, der nicht akzeptieren kann, dass ein Beschäftigter mit Führungsaufgaben seinen Arbeitsplatz für mehrere Monate verlässt:

110: Nein. Eine Schwierigkeit kann dann entstehen, wenn man den Arbeitsplatz des Beschäftigten nicht aufrechterhalten konnte und der Beschäftigte daher einem anderen Arbeitsplatz zugewiesen werden muss. Wir sind nicht immer in der Lage, sofort für eine Neuzuweisung des Beschäftigten zu sorgen. Das ist klar. Es liegt nicht daran, dass es keine Arbeitsplätze gibt. (...) Man sollte die Dinge hier sehr klar benennen. Wenn jemand einen Vollzeitelternurlaub nimmt, dann ist das Risiko

für diese Person bei ihrer Rückkehr größer, dass man sie nicht dem früheren Arbeitsplatz zuweisen kann, weil die Dinge ja in der Zwischenzeit weiterlaufen mussten. So sieht es aus. Das ist den Leuten durchaus bewusst. Nun ja, sie machen sich das bewusst, denke ich. Dass es für den Arbeitgeber sehr schwierig ist, einen Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten, wenn jemand im Vollzeitelternurlaub ist. Das ist sehr schwierig.

Dieses Problem kann sich noch verschärfen, wenn ein hoch spezialisierter Beschäftigter einen 6-monatigen Elternurlaub nimmt, da sich die Suche nach einer Vertretung in einem solchen Fall umso schwieriger gestaltet. Wenn es sich um Berufsprofile handelt, für die es auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage gibt, kann die Situation sehr schwierig werden. Um einen effektiven Ausgleich für die Arbeitsunterbrechung zu schaffen und eine kompetente Vertretung zu finden, kann sich der Arbeitgeber gezwungen sehen, den möglichen Vertretungen einen UAV anzubieten, um sie für sein Unternehmen zu gewinnen. Das wiederum führt zu Problemen bei der Rückkehr des Beschäftigten, wenn dieser auf seinen früheren Arbeitsplatz zurück möchte.

14: Ich musste die Vertretung mit einem UAV einstellen, sonst hätte ich niemanden gefunden! Wir hatten es bereits mit Zeitarbeitskräften versucht, aber die erzählen einem alles Mögliche, weil sie nicht über die Kompetenzen verfügen, die sie angeblich haben. Bei uns geht es nicht um eine monotone Arbeit, die keinerlei Kenntnisse voraussetzt; man muss schon wissen, was man tut. Also begleitet man sie am Arbeitsplatz, sagt ihnen, was zu tun ist, und sie wissen nicht, was sie machen müssen ... das funktioniert nicht.

a.3.2 Fehlende Flexibilisierung der Arbeitszeiten nach der Rückkehr aus einem Elternurlaub

Für viele junge Eltern bedeutet die Geburt die Notwendigkeit, den Alltag neu zu organisieren, insbesondere dann, wenn die Eltern arbeiten. Die Organisation des Bringens der Kinder zur Krippe, Kindertagesstätte oder Schule lässt sich nicht immer mit den Arbeitszeiten vereinbaren. Das gilt insbesondere dann, wenn es sich um Unternehmen mit festen Arbeitszeiten handelt, wie dies im Einzelhandel oder für die Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt der Fall ist. Die Rückkehr eines Elternteils nach dem Elternurlaub (in diesem konkreten Fall einer Mutter) erfordert daher auf Seiten des Arbeitgebers eine Offenheit für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten entsprechend den Bedürfnissen seiner Beschäftigten, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe schildert, in dem ein traditionelleres Bild der sozialen Rollen von Männern und Frauen herrscht:

17: Da hat sich nichts verändert. Aber für die Frauen ist es beim ersten Mal trotzdem schwierig, weil sie immerhin viel, viel zu Hause zu tun haben, und die Kinder sind manchmal krank, und häufig, also weil nichts formal geregelt ist, muss man danach flexibler sein. Es kann manchmal vorkommen, dass jemand später kommt und früher geht und auch noch zwischendurch weg muss, diese Dinge muss man einfach akzeptieren.

Im Großen und Ganzen haben die Arbeitgeber angegeben, dass sie nur in geringem Umfang eine grundsätzliche Neugestaltung der Arbeitszeiten vornehmen und stattdessen auf eine gewisse nicht formalisierte Flexibilisierung der Arbeitszeiten setzen.

Allerdings kann der Fall eintreten, dass ein Beschäftigter kündigt, wenn es nicht möglich ist, die Arbeitszeiten nach einer Rückkehr auf informellem Wege zu flexibilisieren, wie dies bei Produktionsmitarbeitern oder Verkäufern der Fall ist.

a.3.3 Zweifel einiger Arbeitgeber an der Arbeitseinstellung der Beschäftigten nach einem Elternurlaub

Die Tatsache, dass ein Beschäftigter Elternurlaub nimmt, kann bei Arbeitgebern Zweifel an dessen Motivation und Einstellung zur Arbeit und zum Berufsleben im Allgemeinen hervorrufen. Daher kann für einige Arbeitgeber die Rückkehr eines Beschäftigten aus dem Elternurlaub problematischer sein als der Antritt des Elternurlaubs. Dies kann zum einen daran liegen, dass während der Arbeitsunterbrechung eventuell neue Projekte gestartet wurden, und zum anderen daran, dass die Beschäftigten nach der Geburt eines Kindes vielleicht nicht mehr mit derselben Hingabe an die Arbeit gehen, weil sich ihre Prioritäten im Leben verändert haben. Der folgende Arbeitgeber, der im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei aktiv ist, erläutert seine Sichtweise auf die Rückkehr nach einem Elternurlaub:

I13: Ach was, Zuteilung bei der Rückkehr und dann geht's weiter ... Das ist doch alles Theorie, in welcher geistigen Verfassung kehrt ein Beschäftigter denn zurück? In welcher geistigen Verfassung kehrt er zurück? Brennt man, wenn man heutzutage Vater oder Mutter geworden ist, immer noch für seinen Beruf?

a.3.4 Ausscheiden der Vertretung nach einem Elternurlaub

Wenn ein Beschäftigter, der während seines Vollzeitelternurlaubs vertreten wurde, zurückkehrt, muss der Arbeitgeber eine Lösung für die ausscheidende Vertretung finden. Dieses Ausscheiden verläuft in den meisten Fällen problemlos, da die Vertretungen mit einem BAV oder einem Zeitarbeitsvertrag von Beginn an das Datum kennen, an dem ihr Vertrag bzw. Arbeitseinsatz endet. Gleichwohl sind wir bei der Analyse der Interviews auf einige Anmerkungen von Arbeitgebern aufmerksam geworden, die sich gewisse Sorgen gemacht haben. Bei diesen Sorgen geht es um die Schuldgefühle, die ein Arbeitgeber am Ende einer Arbeitsbeziehung haben kann, um die Kosten für die Schulung einer Person, die das Unternehmen letztlich nach sechs Monaten verlässt, oder auch um Situationen, in denen sich der Arbeitgeber aufgrund außergewöhnlicher Umstände von einem zurückgekehrten Beschäftigten trennen muss.

a.3.5 Schuldgefühle gegenüber der Vertretung

In kleinen Unternehmen beispielsweise können die Arbeitsweise und das Einstellungsverfahren auf sehr engen Arbeitsbeziehungen basieren. So sieht dieser Arbeitgeber in einem Verkehrsunternehmen, das zwischen 10 und 19 Beschäftigte hat und dessen wirtschaftliche Tätigkeit auf den sozialen und menschlichen Kompetenzen der

Beschäftigten basiert, viele Probleme mit dem Umstand verbunden, die Vertretung nach der Rückkehr des Beschäftigten aus dem Elternurlaub nach Hause schicken zu müssen:

I12: Nach Hause schicken, ich weiß nicht. Ich schicke niemanden nach Hause. (...) In sechs Monaten entsteht immerhin eine Beziehung. Das ist doch schwer, jemanden nach sechs Monaten zu entlassen.

a.3.6. Zuweilen kostenintensive, aber letztlich nutzlose Schulungen

Das Ausscheiden eines Beschäftigten, der geschult wurde, um während der Dauer eines Vollzeitelternurlaubs einsatzfähig zu sein, ist für ein Unternehmen auch ein Kostenfaktor, da es in eine Schulung „investiert“ hat und vielleicht sogar für eine vorübergehende Begleitung der Vertretung durch einen Beschäftigten sorgen musste. Die Vertreterin eines Unternehmens aus dem verarbeitenden Gewerbe berichtet, dass sie es bedauere, wenn eine solche Person letztlich das Unternehmen verlassen müsse:

I2: Das ist immer unangenehm, weil man wirklich ... man hätte jemanden, den man eingearbeitet hat. Natürlich hätte man den gerne behalten. Wenn es nicht geht, dann liegt es daran, dass es die Organisationsstruktur nicht ermöglicht, dass es keine Stelle für die Person gibt. Aber es ist auf jeden Fall unangenehm. Ja, absolut. Weil ja immerhin eine Schulung stattgefunden hat und so weiter.

a.3.7 Ein eventuelles Ausscheiden des Beschäftigten unter außergewöhnlichen Umständen und die Instrumentalisierung des Elternurlaubs

Auch wenn im Gesetz ein Schutz vor Entlassung eines Beschäftigten während des Elternurlaubs verankert ist, hat ein Unternehmensleiter in einem Interview berichtet, dass er keine andere Wahl haben werde, als nach einer Möglichkeit zu suchen, wie er sich von einem bestimmten Beschäftigten nach seiner Rückkehr trennen kann. In diesem Bauunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten hat der Unternehmensleiter akzeptiert, niemanden als Ausgleich für die Arbeitsunterbrechung eines Beschäftigten einzustellen, der einen Elternurlaub genommen hat, um seinem Chef eine Übergangslösung anbieten zu können, weil er aus persönlichen Gründen nicht mehr habe zur Arbeit kommen können. Trotz dieser Solidarität mit seinem Angestellten, hat der Unternehmensleiter keinerlei Informationen zu dem Zeitpunkt erhalten, wann dieser Beschäftigte wieder zur Arbeit kommen wird. Daher sah sich der Unternehmensleiter gezwungen, infolge einer erheblichen Mehrarbeit für ihn und die anderen Beschäftigten einen neuen Mitarbeiter mit einem UAV einzustellen. Nach Aussage des Unternehmensleiters war die Einstellung des neuen Mitarbeiters mit einem UAV notwendig, da es in dieser Branche schwierig sei, jemand Qualifizierten und Kompetenten zu finden, wodurch er jedoch in eine unangenehme Situation komme: die Rückkehr eines Beschäftigten organisieren zu müssen, von dem er nichts über eine eventuelle Rückkehr zur Arbeit erfahren habe und dem er nicht mehr vertraue. Der Unternehmensleiter erklärt, dass er sich angesichts der Größe des Unternehmens und eines zusätzlichen Beschäftigten nach der Rückkehr zu helfen wissen müsse, um eine Lösung zu finden.

a.4 Auswirkungen auf die laufenden Arbeiten

Ein Aspekt, den die Arbeitgeber im Hinblick auf die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub hervorheben, sind die Auswirkungen des Elternurlaubs auf die laufenden Arbeiten oder die Beziehungen zu den Bestandskunden. Auch wenn im Gesetz über den Elternurlaub Fristen für die Beantragung festgelegt sind (die mit der Reform für den EU2 um zwei Monate verkürzt wurden), kann es sich für einen Arbeitgeber als problematisch erweisen, ein Bauvorhaben nicht mit dem Team abschließen zu können, das die Arbeiten begonnen und von Anfang an auf der Baustelle gearbeitet hat. Von den befragten Unternehmen hat im Übrigen eines angegeben, dass bei ihm kein Antrag auf Elternurlaub eingereicht worden sei, obwohl es anspruchsberechtigte Beschäftigte gebe. Dieses Unternehmen aus dem Baugewerbe organisiert seine Baustellen unter anderem mit Zweierteams. Dort kann man sich schlecht vorstellen, dass eine Baustelle nur von einer Person und oder von Personen abgeschlossen wird, die nicht zu 100 % einsatzbereit sind. Hinzu kommen die Probleme der Planbarkeit und die Fristen für die Projektdurchführung, die den Kunden angegeben wurden und nicht mehr eingehalten werden können:

16: Angesichts dessen, dass es mehr Flexibilität gibt, würde ich sagen, dass es besser ist (ja). Man wird das dann sehen müssen, wenn es soweit ist. Damit will ich sagen, dass es für die Verwaltung kein Drama ist, wenn es Anträge gibt. Ich denke, dass wir das hinbekommen. Auf den Baustellen, da ist es schwierig.

Für die Arbeiten auf den Baustellen bringen beide Formen Probleme mit sich. Zum einen verhält es sich so, dass es bei langen Unterbrechungen nicht möglich ist, die Leistungen von kleinen koordinierten Teams aus zwei oder drei Personen, die gut in die Tätigkeiten des Unternehmens integriert sind, zu gewährleisten. Zum anderen ist es bei einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub in manchen Unternehmen nicht möglich, eine, wenn auch nur zeitweilige Arbeitsunterbrechung einer Person mit viel Erfahrung zu akzeptieren und sie auf Baustellen zu 20 % der Arbeitszeit zu ersetzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der von den Arbeitgebern angesprochen wird, sind die Kundenbeziehungen, die häufig auf Vertrauen basieren, das im Laufe einer langen Kooperation entstanden ist. Die Abwesenheit der gewohnten Ansprechpartner und die Tatsache, mit jemand Unbekanntem über schwierige Angelegenheiten verhandeln zu müssen, können sich negativ auf diese Beziehungen zu den Kunden auswirken.

b) Die flexiblen Formen des Elternurlaubs (nicht zusammenhängender Elternurlaub und Teilzeitelternurlaub)

Das Gesetz über den Elternurlaub sieht mehrere flexible Formen vor (nicht zusammenhängender Elternurlaub und Teilzeitelternurlaub). Bei den Interviews wurde festgestellt, dass die flexiblen Formen nur in sehr begrenztem Umfang in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme dieser Formen hängt zum einen mit der im Unternehmen ausgeübten Funktion zusammen, was bedeutet, dass sie häufig von Personen mit Führungsaufgaben gewählt werden (aber nicht nur, da auch die Anträge von zwei Beschäftigten im Baugewerbe von ihrem Arbeitgeber genehmigt wurden). Zum anderen wird

auf diese flexiblen Formen zurückgegriffen, weil sie es den Beschäftigten ermöglichen, weiter zu arbeiten und eine Anwesenheit im Unternehmen zu gewährleisten.

Demgegenüber können sich die Beschäftigten aus folgenden mit dieser Form des Elternurlaubs zusammenhängenden Gründen dazu veranlasst sehen, einen Vollzeitelternurlaub zu nehmen oder ganz auf einen Elternurlaub zu verzichten: aufgrund der Wirtschaftslage, einer zuweilen als zu schwierig angesehenen Neuorganisation der Arbeit (auch im Fall eines Teilzeitelternurlaubs) oder aufgrund dessen, dass es bei einer im Schichtbetrieb organisierten Industrieproduktion nicht möglich ist, eine Stelle auf drei Stellen aufzuteilen. Der folgende Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen, das zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat, berichtet:

I10: Bei einem Teilzeitelternurlaub wird es insofern kompliziert, als dies natürlich eine viel speziellere Handhabung erfordert: Wenn Sie Abteilungsmeetings organisieren, oder wenn Sie Treffen mit Kunden organisieren und so weiter, dann müssen Sie bei der Organisation darauf achten, dass ... Ja, man muss darauf achten, dass an dem Tag Frau X da ist bzw. Herr X nicht da ist. Verstehen Sie? Eine andere Sache, die schwierig ist, sind die Abteilungsmeetings. Wenn in einer Abteilung drei Beschäftigte Elternurlaub genommen haben und sich die Tage auf Montag, Dienstag und Mittwoch verteilen, nun, dann bedeutet das für Sie, dass Sie Ihr Abteilungsmeeting nur am Donnerstag oder am Freitag abhalten können. Aber vielleicht ist ja am Donnerstag oder Freitag Ihr Chef nicht da, der Sie gebeten hat, ...

Folglich kann die Reform, auch wenn sie zu einer Flexibilisierung des Elternurlaubs geführt hat, bei den Beschäftigten Enttäuschungen verursachen, deren beantragte Form des Elternurlaubs abgelehnt wird. Aus Arbeitgebersicht kann nach Ansicht dieses Arbeitgebers in einem Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe der Vollzeitelternurlaub die bessere Option sein:

I3: Der Vollzeitelternurlaub ist einfacher. Ich habe es Ihnen gesagt, er ist einfacher. Warum? Weil es nicht ... jemanden für eine Arbeit in Teilzeit zu finden ... niemand sucht ... vor allem nicht als [bestimmter Beruf]. Das ist nicht möglich. Nun. Das ist nicht möglich.

Wie beim Vollzeitelternurlaub zeigt sich auch bei den flexiblen Formen des Elternurlaubs, dass die Führungskräfte und Vorgesetzten in sehr begrenztem Umfang einen Elternurlaub in diesen Formen in Anspruch nehmen.

3.3.1.2 Die Herausforderungen und Hindernisse, die mit dem Profil der Beschäftigten zusammenhängen

a) Die speziellen Qualifikationen

Jemanden zu finden, der über ein bestimmtes Profil verfügt und so den Beschäftigten im Elternurlaub vertreten kann, stellt eine der Hauptschwierigkeiten dar, die von den Unternehmen genannt wurden.

Die Unternehmen, bei denen die Suche nach Personen mit zu ihren Anforderungen passenden Profilen weniger problematisch verlaufen ist, sind jene, die Arbeitskräfte brauchen, die nicht so stark spezialisiert sind und weniger komplexe Aufgaben ausführen. So sieht es der befragte Arbeitgeber nicht als problematisch an, im Handel einen Verkäufer bzw. eine Verkäuferin zu ersetzen. Ferner sind, wie bereits weiter oben beschrieben, für die Beschäftigten in der Produktion, die nicht sehr spezialisiert sein bzw. kaum eingearbeitet werden müssen, relativ einfache Vertretungen zu finden: zum Beispiel auf dem Wege von Empfehlungen oder durch den Rückgriff auf eingehende Initiativbewerbungen. Die Unternehmen, die systematisch Zeitarbeitskräfte einsetzen oder häufig auf BAV zurückgreifen, haben ebenfalls wenig Schwierigkeiten, eine Vertretung zu finden, weil sie nur den Arbeitsauftrag einer Zeitarbeitskraft oder den BAV verlängern müssen, wenn dieser noch nicht die gesetzlich geltende Höchstdauer überschritten hat.

Demgegenüber kann die Suche nach qualifiziertem Personal zu einer echten Herausforderung werden, wenn es sich um hoch spezialisierte Profile handelt. Zunächst einmal verhält es sich so, dass die entsprechenden Personen häufig nicht auf der Suche nach einem sechsmonatigen BAV sind, sondern eher einen UAV erhalten möchten. Um diesem Problem aus dem Weg zu gehen, kann sich ein Unternehmen entscheiden, direkt einen UAV anzubieten, um das Stellenangebot attraktiver zu machen.

Diese Art und Weise, längere Arbeitsunterbrechungen zu regeln, kann dann nach der Rückkehr des Beschäftigten aus dem Elternurlaub zu Problemen führen.

Der Fachkräftemangel ist ein Problem, das den Unternehmen in Luxemburg gut bekannt ist. Den Weg über die luxemburgische Arbeitsagentur ADEM zu gehen, wird von den Unternehmen als nicht ausreichend erachtet, und die Suche nach qualifiziertem Personal in der gesamten Großregion bietet keine Erfolgsgarantie. Der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe berichtet Entsprechendes:

I3: Also, das ist schwierig, weil man heute sehr weit gehen muss. Geografisch betrachtet, muss man heute sehr, sehr weit gehen.

Daher kann es für ein Unternehmen schwerwiegende Folgen haben, wenn eine Schlüsselperson oder jemand mit einer sehr starken Spezialisierung geht, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe berichtet, das zwischen 50 und 99 Beschäftigt hat:

I7: Ja, bei einigen Arbeitsplätzen wäre das tatsächlich ein großes Problem. Ich komme hier auf die Schlüsselpersonen zurück. Wenn also die Assistentin der Geschäftsleitung gehen würde, dann hätte ich ein großes Problem.

Aufgrund der Probleme, die mit einer längeren Arbeitsunterbrechung verbunden sind, können nicht alle Schlüsselpersonen bzw. hoch spezialisierten Personen Elternurlaub nehmen; gegebenenfalls ziehen sie es daher vor, einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub zu wählen. Wenn sich jemand entscheidet, sechs Monate in Elternurlaub zu gehen, können erheblich mehr Schwierigkeiten auftreten. Die in solchen Fällen gewählten Lösungen beschränken sich nicht immer auf einen Ersatz für die jeweilige Person. Wenn keine Vertretung organisiert werden kann, müssen die Arbeitgeber eine interne Neuorganisation vornehmen. So können beispielweise die Vorgesetzten dazu veranlasst werden, für eine Aufteilung der Aufgaben zu sorgen, um allzu negative Folgen für das Unternehmen zu verhindern. Zu diesem Zweck ist es notwendig, intern Personen zu finden, die entsprechend ihrem Profil in der Lage sind, komplexere Aufgaben zu übernehmen (und die vielleicht selbst ersetzt oder zumindest von anderen Beschäftigten von ihren Aufgaben entlastet werden müssen), und die weniger komplexen Aufgaben Personen zuzuteilen, deren Profil zu den Aufgaben mit einem geringeren Spezialisierungsgrad passt und die auf dem Arbeitsmarkt gefunden werden können. Die Arbeitsunterbrechung bei einer hoch spezialisierten bzw. qualifizierten Person kann folglich – abgesehen von der Mehrarbeit für die Arbeitskollegen und den zusätzlichen Kosten für das Unternehmen – eine ganze Reihe organisatorischer Umgestaltungen zur Folge haben.

b) Eine zunehmende Spezialisierung der Beschäftigten im Kontext der Digitalisierung

Das Problem der Vertretung bei Arbeitsunterbrechungen im Zusammenhang mit dem Elternurlaub hat auch im Zuge der Digitalisierung der Produktionsverfahren und der Automatisierung der Bearbeitung verschiedener Aufgaben an Bedeutung gewonnen. Diese neue Dynamik auf der organisatorischen Ebene hat gleichzeitig zwei Auswirkungen: Zum einen macht sie einige monotone bzw. weniger komplexe Aufgaben und damit einhergehend weniger spezialisierte Arbeitskräfte für deren Ausführung überflüssig und zum anderen führt sie zu einem verstärkten Rückgriff auf spezialisierte Fachkräfte, die sich um komplexere Aufgaben kümmern. Die Weiterentwicklung der Produktionssysteme hat unmittelbare Auswirkungen auf das Profil der Beschäftigten eines Unternehmens, das den Weg der Automatisierungs- und Digitalisierungsprozesse beschreitet und dessen Bedarf an Spezialisierung daher zwangsläufig steigt, erklärt dieser Arbeitgeber in einem Unternehmen im Handel, das weltweit tätig ist und bei dem hoch spezialisierte Beschäftigte arbeiten:

110: Und die monotonen Aufgaben, bei denen es im Extremfall darum geht, in einem „Reporting“ Buchstabe A oder in einem „Reporting“ Buchstabe B zu behandeln, werden nicht mehr von Menschen erledigt. Diese Aufgaben erledigen Maschinen, Computer. Die Automatisierung zieht folglich immer mehr eine Spezialisierung der Leute nach sich. Und es handelt sich dabei wirklich um eine Spezialisierung.

Die mit dem Profil der Beschäftigten zusammenhängenden Schwierigkeiten stehen in einer engen wechselseitigen Beziehung zu den Arbeitsplätzen und den bekleideten Funktionen. Über ein gesuchtes Profil zu verfügen, heißt nicht automatisch, auch direkt in einem Unternehmen einsatzfähig zu sein. Um die Anforderungen einer bestimmten Aufgabe erfüllen

zu können, sind häufig eine jahrelange Erfahrung und die Teilnahme an Weiterbildungen notwendig.

3.3.1.3 Die Herausforderungen und Hindernisse, die mit der Funktion bzw. dem Arbeitsplatz zusammenhängen

Die Schwierigkeiten, mit denen sich die Arbeitgeber konfrontiert sehen, hängen nicht nur mit der Suche nach jemandem mit dem für die Ausführung der geplanten Arbeiten notwendigen Profil zusammen. Jede Person in einem Unternehmen nimmt eine oder mehrere Funktionen wahr, die zu einem guten Ablauf der wirtschaftlichen Aktivitäten des Unternehmens beitragen. Unter „Funktion“ ist hier ein ganzes Bündel von Pflichten, Aufgaben und Arbeitsaufträgen zu verstehen, die allesamt notwendig sind, um eine Gesamtheit von Aufgaben auszuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind. Die Arbeitgeber haben eine ganze Reihe von Schwierigkeiten erwähnt, die nicht mit dem Profil der Person zusammenhängen, die ihre Arbeit für einen Elternurlaub unterbrochen hat, sondern mit den Aufgaben und der Funktion, die diese Person wahrgenommen hat. Daher reicht es nicht aus, eine Person mit dem gesuchten Profil zu finden, da die Kompetenzen, die benötigt werden, um auf einem bestimmten Arbeitsplatz einsatzbereit zu sein, durch eine Weiterbildung oder im Zuge langjähriger Berufserfahrung erworben werden. Dieser Sachverhalt ist nicht auf hoch qualifizierte bzw. spezialisierte Personen beschränkt, sondern kann potenziell bei allen Stellen und Funktionen im Unternehmen eine Rolle spielen: bei Produktionsmitarbeitern, Handwerkern, Personal, das hoch spezialisiert ist oder nicht, sowie bei Team- und Abteilungsleitern.

Abgesehen von der Schwierigkeit, jemanden zu finden, der über das für einen Arbeitsplatz oder eine bestimmte Funktion grundlegende Profil verfügt, haben einige Arbeitgeber betont, dass die für die Schulung der Vertretung (und die Probezeit) zur Verfügung stehende Zeit eventuell nicht ausreicht, da eine wirkliche Spezialisierung in einem Unternehmen auf drei Säulen beruht: der Grundqualifikation, der Weiterbildung und der Erfahrung.

Der Vertreter eines Unternehmens aus dem Baugewerbe, das zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat, schildert die Situation, dass die Zeit, die zur Verfügung steht, um jemanden für die Vertretung eines Beschäftigten einsatzbereit zu machen, der einen 6-monatigen Elternurlaub nimmt, unzureichend ist.

17: Ich habe in der Regel Schwierigkeiten, jemanden für sechs Monate zu finden. Das mache ich nicht bereitwillig, weil die Person geschult werden muss. Es ist viel Arbeit, und bis derjenige alles verstanden hat, sind die sechs Monate beinahe vorbei, noch bevor sich die Person eingelebt hat und wirklich produktiv ist ... wenn es so weit ist, ist es schon fast an der Zeit wieder aufzuhören.

Ferner verhält es sich so, dass es zwar in einigen Unternehmen Tätigkeiten gibt, die natürlich ein gewisses Qualifikationsniveau erfordern, um mit internationalen Kunden verhandeln zu können, die Ausübung des jeweiligen Berufs beruht jedoch vor allem auf internen Schulungen

und einer langjährigen Berufserfahrung, wie in dem folgenden Unternehmen im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, das weniger als zehn Beschäftigte hat:

I11: Aber die Personalbeschaffung ist schwierig, weil es kein Profil gibt. Weil ich kein Profil habe. Ich werde Leute einstellen, die keine Erfahrung haben, die keine ... die sich nicht mit dieser Arbeit auskennen. Ich werde Profile einstellen, von denen ich denke, dass sie in der Lage sind, bzw. bei denen ich den Eindruck habe, dass sie in der Lage sind, schnell zu lernen und dann Motivation und Interesse zu entwickeln, weil sie dynamisch sind, weil sie neugierig sind, weil ... so sehe ich das. [Ja. Ok.] Ich stelle also Profile ein. Und nicht Leute, die über Erfahrung verfügen. Niemanden, der etwas Bestimmtes gelernt hat.

Diese Feststellung betrifft nicht unbedingt nur Arbeitsplätze oder Funktionen, bei denen das grundlegende Profil ein hohes Ausbildungsniveau erfordert. In einigen Industrieunternehmen gibt es hoch komplexe Produktionsverfahren, die von den Produktionsmitarbeitern verlangen, sich die notwendigen Kompetenzen über einen sehr langen Zeitraum hinweg anzueignen:

I2: Also, bei einem Produktionsmitarbeiter braucht es mindestens [mehrere] Jahre, bis er seine Maschine wirklich kennt. Stellen Sie sich also vor, dass einer von ihnen einfach geht. Das ist fast unmöglich. Aber das Mindeste ist, dass derjenige geschult wird, um zu helfen.

Die Schulung der Vertretungen ist in den Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe umso wichtiger, als die Produktionsmitarbeiter Maschinen bedienen müssen, die teuer sind und deren Bedienung besondere Kompetenzen erfordert:

I3: Sie werden bei uns geschult. Und zwar auf spezielle Weise, weil die Maschinen speziell sind. Diese Maschinen kosten ... jede Maschine ist fast eine Millionen Euro wert. Also ist die Situation bei uns speziell.

Die befragten Personen haben hervorgehoben, dass Schulungen sowohl Zeit als auch Geld kosten. So kann die Schulung einer Vertretung direkte Kosten verursachen, zugleich aber auch die Begleitung bei der Einarbeitung durch einen anderen Beschäftigten erforderlich machen.

Im Hinblick auf die von den Beschäftigten wahrgenommenen Funktionen zielte die Reform im Wesentlichen auf die unverzichtbaren Funktionen ab, indem den Schlüsselpersonen in einem Unternehmen die Möglichkeit eines nicht zusammenhängenden Elternurlaubs angeboten wird, der es ihnen aufgrund seiner Flexibilität ermöglicht, mit einem Fuß im Unternehmen zu bleiben.

Insgesamt nehmen die Führungskräfte in den befragten Unternehmen selten Elternurlaub, was auch für den nicht zusammenhängenden Elternurlaub gilt. Die Personen mit Führungsaufgaben verfügen zwangsläufig häufig über besondere Kompetenzen, die für die Wahrnehmung ihrer Funktion notwendig sind, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen berichtet:

I10: Und auch für die Chefs ist es schwierig. Es ist auch schwierig, weil sie ihre Art zu kommunizieren haben, sie kümmern sich um ein bestimmtes Projekt, bei dem sie ... Wir besprechen das, das und das mit Herrn X. Aber Herr X ist nicht da. Was nun? Jetzt ist es eben ... oder Frau X. Und wenn es ein Vollzeitelternurlaub ist, dann ist es natürlich noch schwieriger.

Der Spezialisierungsgrad der Schlüsselpersonen sorgt dafür, dass sie, unabhängig davon, ob sie Vorgesetzte sind oder nicht, fast nicht zu ersetzen sind, was letztlich die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch diese Beschäftigten beeinträchtigen kann. Wenn eine Schlüsselperson beschließt, in Elternurlaub zu gehen, kann das Fehlen ähnlicher Kompetenzen im Unternehmen zu Problemen führen, insbesondere dann, wenn die betreffende Person einen privilegierten Zugang zu sensiblen Daten hat:

I7: Wenn jemand an diesem Arbeitsplatz genau jetzt in Elternurlaub ginge, müsste ich einige Aufgaben wirklich jemand Externem übertragen, in engerer Abstimmung mit dem Steuerbüro arbeiten und mit den kritischen Vorbereitungen eine zuverlässige Person beauftragen, weil es sich um Arbeitsplätze handelt, für die man vertrauenswürdige Personen braucht, da es um sensible Daten geht, um Informationen, die das Unternehmen nicht verlassen dürfen, die an niemanden weitergegeben werden dürfen.

3.3.1.4 Die Herausforderungen und Hindernisse, die mit der Größe des Unternehmens zusammenhängen

Die für die kleinen Unternehmen (1 bis 9 Beschäftigte und 10 bis 19 Beschäftigte) befragten Unternehmensvertreter haben unter anderem zwei Arten von Schwierigkeiten hervorgehoben. Zunächst verhält es sich so, dass in den Fällen, in denen jemand in einer sehr kleinen Struktur seine Arbeit für eine längere Zeit unterbricht, ohne schnell und vollständig ersetzt werden zu können, die Produktivität direkt hierunter leidet, wie dies der folgende Leiter eines Unternehmens im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei erläutert, das weniger als zehn Beschäftigte hat:

I11: Es sind drei Aspekte [Ja.], die dazu führen, dass die Organisation durcheinandergerät. Das bringt die Organisation in einem kleinen Unternehmen durcheinander; wenn Sie [sehr wenige Beschäftigte] haben, dann verschwinden 20 Prozent Ihrer Belegschaft. Nehmen Sie zum Beispiel ein Unternehmen mit 500 Beschäftigten: Das wären in diesem Fall 100 Personen, die von heute auf morgen weg sind. (...) Schließlich ist es so, wenn man ... verliert, wenn ein Mitglied des Teams nicht mehr da ist ... nicht mehr kommt, dann ist sofort ... dann ist sofort ... wie soll ich sagen ... das beeinträchtigt sofort die Organisation im Unternehmen. Ich habe keine Ressourcen, um etwas anderes zu machen. Wir sind ein Unternehmen mit geringen Ressourcen. Das heißt, wenn man einen Beschäftigten hat, dann ist es ein Beschäftigter, der arbeitet. Ich habe keine Beschäftigten, die nur ein bisschen arbeiten. Also kann ich sie nicht von heute auf morgen ersetzen.

In den Kleinstunternehmen kann die Beantragung eines Elternurlaubs auch deshalb zu einer schwierigen Situation führen, weil in den Fällen, in denen ein Mitglied des Teams fehlt und nicht ersetzt werden kann, die Arbeitsunterbrechung manchmal vom Unternehmensleiter selbst ausgeglichen werden muss. So hat beispielsweise der Leiter eines Kleinstunternehmens berichtet, dass er, wenn eine Schlüsselperson (zum Beispiel krankheitsbedingt) fehlt, als einziger in der Lage ist, sie in seinem Unternehmen zu ersetzen. Das bedeutet, dass er die Aufgaben dieser Person zusätzlich zu seinen eigenen Verpflichtungen übernehmen muss. Eine solche Situation wurde auch von einem kleinen Unternehmen geschildert, das zwischen 10 und 19 Beschäftigte hat und im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei tätig ist:

I12: Ok, also ich bin auch ein bisschen so eine Art Joker. Ich als Chef bin auch der Lückenbüßer. Wenn da etwas zu tun ist, komme ich da hin. Wenn da etwas zu tun ist, bin ich da. Und meine Frau auch.

Andererseits spielen in den sehr kleinen Unternehmen auch die persönlichen Beziehungen eine wichtige Rolle, weil die Nähe zum Unternehmensleiter ein Vorteil für die Beschäftigten sein kann, wenn man bedenkt, dass ein Antrag auf Elternurlaub im Grunde nicht abgelehnt werden kann:

I11: Wir sind ein kleines Unternehmen. Das bedeutet, dass wir bei den Beziehungen zwischen allen Beteiligten, sagen wir es so, besonderen Wert auf die persönliche Ebene ... und die direkten Kontakte legen. [Ja.] Also wissen wir zwangsläufig ... über die Situation der anderen Bescheid. Wir reden alle ständig miteinander. ... Daher gibt es hier auch nicht so etwas wie Hierarchien, es gibt keine Mauer zwischen uns. Das bedeutet, dass die Leute ihre Anliegen äußern, weil es für sie ganz selbstverständlich ist. Und natürlich, kann man im Hinblick auf die persönlichen Situationen nicht ... wie soll ich sagen, man kann nicht allen Ernstes sagen „Also, hören Sie mal, mit Ihren Problemen habe ich nichts zu tun. Lassen Sie, also ... behalten Sie sie für sich. Wenn Sie da sind, möchte ich nichts von Ihren Problemen hören.“ Nein. Nein. Weil ich das im Alltag, wenn man mit [weniger als zehn Beschäftigten] zusammenarbeitet und in ständigem Kontakt ist, einfach nicht kann. Ich persönlich kann das auf jeden Fall nicht so machen.

Die Nähe zum Chef kann auch zu einer Instrumentalisierung des Elternurlaubs führen. Im Fall eines Kleinstunternehmens mit weniger als zehn Beschäftigten (einschließlich des Arbeitgebers) konnte einer der Beschäftigten ab einem bestimmten Zeitpunkt aus persönlichen Gründen für eine lange Zeit nicht mehr zur Arbeit kommen. Um sich nicht von seinem Beschäftigten trennen zu müssen, erklärte sich der Unternehmensleiter angesichts dessen, dass dieser Beschäftigte Anspruch auf Elternurlaub hatte, bereit, ihn zunächst einmal nicht zu ersetzen, obwohl dem Arbeitgeber bewusst war, dass dadurch die Arbeitsbelastung für ihn und den zweiten Beschäftigten erheblich steigen würde. Erst als sich die Probleme des Beschäftigten verschärften und sich der Arbeitgeber schlecht über den weiteren Fortgang informiert fühlte, musste er für eine Vertretung sorgen.

Zu beobachten ist, dass die persönlichen Beziehungen in den kleinen Unternehmen stärker ausgeprägt sind als in den großen Unternehmen, wobei es solche Beziehungen auch dort gibt, allerdings mit einer geringeren Nähe zu den Entscheidungsträgern und selteneren Kontakten zu ihnen.

Es wurde hervorgehoben, dass sich die Organisation einer Vertretung in großen bzw. sehr großen Unternehmen oder, wie im folgenden Fall, in einem Unternehmen, das als unabhängige Einheit Teil eines internationalen Konzerns ist, nicht unbedingt einfacher gestaltet als in den kleinen Unternehmen. Das liegt nicht nur an einer zunehmenden Spezialisierung in bestimmten Bereichen, sondern auch daran, dass es sich die Unternehmen nicht leisten können, jede Stelle doppelt zu besetzen, vor allem nicht bei hohen Lohnkosten. Zum Beispiel kann ein Unternehmen im Handel, in dem Tätigkeiten mit einem sehr hohen Spezialisierungsgrad ausgeübt werden und das hoch qualifizierte und internationale Fachkräfte beschäftigt, nicht zwangsläufig auf interne Vertretungen zurückgreifen, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen erklärt:

I10: ... und man muss es klar sagen: Für den Arbeitgeber ist das extrem schwierig. Es ist extrem schwierig, weil – und das sagt man uns oft als (Name 2 anonymisiert) – weil wir ein großes Unternehmen sind ... man denkt, dass die Leute in einem großen Unternehmen viel leichter untereinander austauschbar sind. Und das ist, das ist eine ... Ich nenne das eine moderne Legende. Das ist völlig falsch. (...) Wir haben spezialisierte Abteilungen. (...) Wenn also jemand kommt und Elternurlaub beantragt, dann darf man nicht denken, dass es für denselben Job auf jeden Fall zehn, oder doch zumindest fünf Personen gibt, die sich damit auskennen.

3.3.2 Die Herausforderungen und Hindernisse, die speziell mit der Reform zusammenhängen

Nach der Benennung der Schwierigkeiten, die von den Arbeitgebern im Rahmen ihrer Erfahrungen mit dem Elternurlaub im Allgemeinen festgestellt wurden, lässt sich beobachten, dass die Schwierigkeiten, die in den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, speziell im Zusammenhang mit der durch die Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 geschaffenen Flexibilisierung festgestellt wurden, eher begrenzt sind und folgende Aspekte betreffen:

Zunächst haben die Flexibilisierung und die Erhöhung des Elterngelds in einigen Unternehmen zu einem **Anstieg der Zahl der Anträge** auf Elternurlaub geführt. Ein großes Unternehmen aus dem Baugewerbe mit 100 oder mehr Beschäftigten berichtet von seinen Erfahrungen mit Beschäftigten auf den Baustellen:

I8: Also, ich persönlich habe einen sehr starken Anstieg festgestellt, vor allem bei den Arbeitern, bei denen es sich ausschließlich um Männer handelt. Vorher gab es praktisch nie Anträge auf Elternurlaub, seit der Reform wurden dann viele eingereicht. Man könnte sogar sagen, dass nach jeder Geburt ein Elternurlaub genommen wird.

Dieser Anstieg der Zahl der Anträge hat auch denjenigen Arbeitgebern Sorgen bereitet, die sich auf einmal mit mehreren Anträgen auf Elternurlaub gleichzeitig konfrontiert sahen.

Die Handhabung von Anträgen auf Elternurlaub, die von Beschäftigten sozioprofessioneller Kategorien stammen, die bislang keine Anträge gestellt haben, kann zu Problemen führen. Der folgende Bericht eines Arbeitgebers in einem Unternehmen im Baugewerbe, das zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat, macht deutlich, dass er nicht damit gerechnet hatte, dass gleich mehrere Männer einen Antrag auf Elternurlaub stellen:

17: Vorher war es nicht üblich, dass die Männer Elternurlaub nehmen. Aber, wie ich bereits gesagt habe, es ist auch ein bisschen schwierig für ein Unternehmen, wenn während sechs Monaten (...) ... einer nach dem anderen Elternurlaub nimmt, weil es aber so war wie es war, haben wir nicht besonders über eine Aufteilung nachgedacht, aber, nun ja, wir haben sie genehmigt. (...) In gewissem Maße schon, aber hier mit den neuen ... nach der Reform, finde ich, sind es viele. Es ist vielleicht legitim, aber es sind nun einmal viele.

Die Flexibilisierung hat bei Beschäftigten einiger sozioprofessioneller Kategorien auch zu **Enttäuschungen** geführt, da ihre Anträge auf einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub abgelehnt wurden. Das gilt insbesondere für die Führungskräfte und Produktionsmitarbeiter, bei denen die Genehmigung eines Elternurlaubs aufgrund der Arbeitsorganisation in den betroffenen Unternehmen nicht möglich war, wie dies der folgende Auszug zeigt. In diesem Unternehmen, das zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat, ist die Zahl der Elternurlaube zwar gestiegen, die Anträge auf einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub von Produktionsmitarbeitern auf drei bestimmten Arbeitsplätzen müssen jedoch abgelehnt werden:

114: Für mich ist das letztlich eine Reform, die potenziell zu Enttäuschungen bei den Beschäftigten führt, weil die flexibleren Optionen abgelehnt werden. (...) Ja. Es gab Anträge auf einen Teilzeitelternurlaub und einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub, solche Elternurlaube lehnen wir jedoch ab, weil man die Organisation der Produktion nicht mit dieser Art des Elternurlaubs vereinbaren kann.

Des Weiteren zeigt sich auch, dass der nicht zusammenhängende Elternurlaub und der Teilzeitelternurlaub für die Produktionsmitarbeiter deshalb kein gangbarer Weg sind, weil es in dieser Art von Unternehmen nicht möglich ist, jemanden für einen Tag pro Woche einzustellen, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem Verkehrsunternehmen einräumt:

114: Bei den nicht zusammenhängenden Elternurlauben hat man zum Beispiel 80 %. Wir können niemanden zu 20 % einstellen, damit die Leistungen erbracht werden. Das würde bedeuten, die Organisation der Produktion völlig durcheinander zu bringen.

Auch für die **Vorgesetzten** hat die Reform den Zugang zum Elternurlaub nicht erleichtert. Während es in einigen Unternehmen (wie z. B. bei I8) möglich ist, als Führungskraft einen Elternurlaub zu nehmen, scheint dies für andere Unternehmen undenkbar zu sein, für die

sogar die Möglichkeit, einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub von einem Tag pro Woche zu nehmen, nach wie vor nur schwer vorstellbar ist, wie dies aus der Aussage des folgenden Arbeitgebers in einem im Handel tätigen Unternehmen hervorgeht:

I10: Sagen wir, wie es ist: Bei den Führungskräften gibt es niemanden ... Ich habe es noch nie erlebt, dass eine Führungskraft einen Elternurlaub beantragt hat (lacht).

Die steigende Zahl der Anträge – und hier insbesondere der Anträge von Personen mit Berufen, in denen bislang keine Elternurlaube beantragt wurden (wie Produktionsmitarbeiter, einige Beschäftigte im Baugewerbe oder auch Händler in hoch spezialisierten Branchen wie dem internationalen Handel) – hat zu einer Berücksichtigung dieser neuen Anträge im Bereich des Organisationsmanagements geführt. Denn durch diesen Anstieg der Anträge auf Elternurlaub, der zu den anderen vom Gesetzgeber eingeführten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzukommt, steigt auch die Komplexität der Unternehmensführung. Der folgende Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen erläutert, wie er die Akkumulierung der Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht:

I10: Wir sind... Ich möchte es noch einmal sagen: Man sagt nicht aus Spaß „Nein“, man sagt nicht „Nein“, weil man ein schlechter, böser Arbeitgeber ist. Die Gesellschaft entwickelt sich weiter, das ist einem sehr wohl bewusst. Als Privatperson ist einem das bewusst. Wenn man aber mal alle existierenden Maßnahmen auflistet: Telearbeit, Urlaub ... Teilzeit, „Flexitime“. Kurz gesagt, alles, was von den Arbeitgebern erwartet wird. Also ehrlich gesagt, es beginnt extrem kompliziert zu werden, ein Unternehmen zu führen. (...)

Hier ist allerdings zu betonen, dass die Benennung dieser mit der Reform zusammenhängenden Schwierigkeiten und Hindernisse keine Pauschalkritik an der Reform darstellt. Es geht um das Aufzeigen einer Reihe von Sachzwängen, mit denen sich die Arbeitgeber konfrontiert sehen. Gleichwohl gelingt es den meisten Arbeitgebern, mit der Reform zurechtzukommen, und sie akzeptieren auch, dass sich die allgemeine Entwicklung der Gesellschaft im Hinblick auf die individuellen Lebensweisen in den Unternehmen widerspiegelt. Zu erwähnen ist schließlich auch noch, dass in den befragten Unternehmen nach wie vor der 6-monatige Elternurlaub am häufigsten genommen wird.

3.4 Vorschläge der Arbeitgeber für eine Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs

Hier werden die Vorschläge der Arbeitgeber für eine Anpassung des Elternurlaubs zusammengefasst. Am Ende jedes Interviews hatten die Arbeitgeber die Möglichkeit, sich angesichts ihrer Erfahrungen mit dem Elternurlaub dazu zu äußern, welche Verbesserungen eventuell am Gesetz über den Elternurlaub vorgenommen werden sollten.

3.4.1 Keine Vorschläge

Nicht alle befragten Arbeitgeber haben Stellung zu eventuellen Anpassungen des Gesetzes über den Elternurlaub genommen. Entweder halten diese Unternehmen das aktuelle Gesetz für relativ flexibel oder die Arbeitgeber räumen ein, sich über dieses Thema bislang keine Gedanken gemacht zu haben. Ein Arbeitgeber aus dem Baugewerbe stellte fest, dass sich selbst durch eine erneute Reform zugunsten der Arbeitgeber nichts dahingehend ändern würde, dass es im Unternehmen leichter wird, in Elternurlaub zu gehen.

Nachstehend finden sich nun die Überlegungen der Arbeitgeber, die sich zu Aspekten geäußert haben, mit denen sich die Handhabung der Elternurlaube erleichtern ließe.

3.4.2 Ein größerer Handlungsspielraum beim Elternurlaub

Einige Arbeitgeber bedauern, bezüglich der von den Beschäftigten gewünschten Formen des Elternurlaubs kaum einen Handlungsspielraum zu haben, den sie folglich gerne vergrößert sehen würden. Sie möchten nicht unbedingt gegen die Interessen der Beschäftigten handeln, sondern sehen die Notwendigkeit, angesichts der erkannten Herausforderungen und Probleme zielführender mit den Arbeitsunterbrechungen umgehen zu können.

Eine solche Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber bezüglich eines von einem Beschäftigten eingereichten Antrags auf Elternurlaub geht somit über die Möglichkeiten hinaus, die im Gesetz über den Elternurlaub bereits vorgesehen sind:

- Mehr Befugnisse, um Einfluss auf die vom Beschäftigten gewünschte Form zu nehmen

Der folgende Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe regt an zu überlegen, ob es nicht ermöglicht werden sollte, eine formelle Empfehlung abzugeben, die dann von den zuständigen Verwaltungsstellen bei der Beantragung des Elternurlaubs berücksichtigt wird.

17: Nun, damit man ein wenig ... Das letzte Wort hat natürlich der Beschäftigte, aber man sollte eine Empfehlung abgeben können, eine formelle Empfehlung. (...) Dass jemand, ... würden wir ihm angesichts des Arbeitsplatzes eher diese Form vorschlagen.

- Mehr Möglichkeiten, den Beginn des Elternurlaubs (insbesondere des zweiten) vorzuziehen oder zu verschieben

Vom Grundsatz her in dieselbe Richtung gehend wie der vorherige Vorschlag, dabei aber weniger kategorisch, würden sich einige Arbeitgeber (zum Beispiel aus dem Handel und dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei) wünschen, über mehr Möglichkeiten zum Verschieben bzw. Vorziehen (insbesondere des EU2) zu verfügen, um die Inanspruchnahme von Elternurlaub besser mit den konkreten Gegebenheiten ihrer Geschäftstätigkeit in Einklang zu bringen.

I10: Ich denke, man sollte die Möglichkeiten für den Arbeitgeber erweitern, wie soll ich sagen, den Zeitpunkt noch weiter zu verschieben. Oder... Nun, wie soll ich sagen, wieder zu einer Einschränkung zurückzukehren, es sei denn ... Die Auswahl ist einfach zu groß. Die Auswahl ist zu groß.

I14: Einmal haben wir uns im Hinblick auf das Verschieben gefragt, ob der Arbeitgeber nicht die Möglichkeit haben sollte, um das Vorziehen des Elternurlaubs zu bitten, weil man ja um eine Verschiebung, aber nicht um das Vorziehen des Beginns bitten kann. Diese Frage hat sich bei [Name 8 anonymisiert] gestellt.

- Änderung der Regelung des Kündigungsschutzes während des Elternurlaubs für den Fall einer Verfehlung durch einen Beschäftigten

Ein Arbeitgeber kann mit einem Beschäftigten konfrontiert sein, der in seinen Augen während des Teilzeitelternurlaubs eine inakzeptable Verfehlung begangen hat. Ein Arbeitgeber hat darauf hingewiesen, dass es unmöglich ist, sich von einem Beschäftigten zu trennen, der während des (Teilzeit-)Elternurlaubs eine Verfehlung begangen hat. Dieses Thema würde im Hinblick auf die anderen Beschäftigten auch ein moralisches Problem darstellen, was erklärt, dass es dieser Arbeitgeber gerne sähe, wenn sich der Gesetzgeber dieser Problematik annimmt. Allerdings bleibt diese Schwierigkeit auf den nicht zusammenhängenden Elternurlaub und den Teilzeitelternurlaub begrenzt, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem im Handel tätigen Unternehmen erläutert, das zwischen 50 und 99 Beschäftigte hat:

I10: Und dann. Und dann gibt es ein grundsätzliches Problem. Selbst im Falle eines Elternurlaubs ... Das ist eine grundsätzliche Frage. Während eines Teilzeitelternurlaubs ist die Person per Gesetz vor einer Entlassung geschützt. Das ist übertrieben. Das ist übertrieben ... Vor allem dann, wenn es ein Teilzeitelternurlaub ist. Weil die Person ja da ist. Sie nimmt einen Teilzeitelternurlaub, aber sie ist trotzdem da, wenn wir davon ausgehen, dass sie an einem Tag oder an zwei Tagen in der Woche abwesend ist. Sie ist trotzdem an drei Tagen in der Woche da. (...) Das war so gravierend, dass wir uns gesagt haben, dass man es auch gegenüber den anderen Beschäftigten nicht vertreten kann, jemanden unter den Umständen zu halten. Insgesamt betrachtet sind wir zu der Ansicht gelangt, dass es skandalös war, auch wenn das Gesetz sie geschützt hat. Es war skandalös und unmoralisch. Es war unmoralisch.

(...) Ja. Ja, wir hatten so einen Fall. Wir hatten so einen Fall, und wir sind vor Gericht gegangen. Und ehrlich gesagt, die Person hat es verdient, rausgeworfen zu werden.

3.4.3 Erleichterung der Weiterbildung im Rahmen des Elternurlaubs

Obwohl im Gesetz über den Elternurlaub bereits die Möglichkeit vorgesehen ist, einen Beschäftigten mittels eines einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs abgeschlossenen Vertragsnachtrags Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren zu lassen, um die Wiedereingliederung zu erleichtern, hat ein Arbeitgeber aus dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei betont, dass diese Möglichkeit nicht flexibel genug sei. Seiner Ansicht nach ist in einigen Berufen eine beinahe durchgehende und regelmäßige Praxis erforderlich, da ansonsten die Gefahr bestehe, die Berechtigung zur Ausübung des Berufs zu verlieren. Um zum einen die Handhabung dieser besonderen Fälle zu erleichtern, zum anderen aber auch den betroffenen Beschäftigten zu helfen, würde er sich ein flexibleres Instrument wünschen, um die besagten Weiterbildungsmaßnahmen zu organisieren, die letztlich sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Beschäftigten zugutekämen.

I14: Nach dem, was wir uns bereits für andere ... bzw. bei anderen Unternehmen gefragt hatten, wäre die Möglichkeit, die Beschäftigten zum Beispiel für Weiterbildungsmaßnahmen zurückkommen zu lassen, damit sie ihre Berechtigungen oder ihre Bescheinigungen behalten können. Das ist letztlich rechtlich gesehen schwierig.

I: Ich glaube, das gibt es in ...

I14: Ja, das gibt es, aber hierfür bedarf es vor dem Beginn des Elternurlaubs eines Vertragsnachtrags. (...) Ja, weil es zum Beispiel sein kann, dass ein [spezieller Beruf], aber ein [spezieller Beruf] sechs Monate [seine Arbeit unterbricht] am Ende dann zu überhaupt nichts mehr in der Lage ist. Also müsste er mit seiner Ausbildung zum [spezieller Beruf], einer Ausbildung [von mehreren Monaten] bei null anfangen. Das hat uns schon in schwierige Situationen gebracht. Wir haben immer eine Verständigung mit dem Beschäftigten erzielt, aber für die Handhabung gab es in puncto Rechtsvorschriften oder vertragliche Bestimmungen keine eindeutigen Vorgaben.

3.4.4 Finanzielle Unterstützung für die kleinen Unternehmen im Fall eines Elternurlaubs

Die Klein- und insbesondere die Kleinstunternehmen haben darauf hingewiesen, dass die Arbeitsunterbrechung eines Beschäftigten wegen eines Elternurlaubs direkte Auswirkungen auf die Produktivität hat. Ferner geben diese Unternehmen an, zuweilen über zu wenige Ressourcen zu verfügen, um die Kosten im Zusammenhang mit der Vertretung und dem Verlust an Produktivität kompensieren zu können. Das betrifft auch die kleinen Unternehmen, die erst vor Kurzem gegründet wurden. Der folgende Vorschlag stammt von einem Unternehmen im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation, das zwischen 10 und 19 Beschäftigte hat:

I16: Ich würde eher an eine Unterstützung für die kleinen Strukturen denken. Wie wir es sind. Vor allem in Luxemburg, weil die Löhne hier relativ wettbewerbsfähig sind. Und wenn man jemand Qualifizierten haben will, der die Aufgabe übernehmen kann, dann denke ich, wäre eine zusätzliche finanzielle Unterstützung durchaus willkommen, aber in dem Sinne, dass sie uns hilft, (...).

3.4.5 Angebot einer Unterstützung für die Person, die das Unternehmen nach einer Elternurlaubsvertretung verlassen muss

Das Ende eines Arbeitsauftrags bzw. eines BAV und das Ausscheiden einer Person, nachdem sie dem Unternehmen geholfen hat, mehrere Monate lang eine Arbeitsunterbrechung zu kompensieren, kann auf Seiten des Arbeitgebers Schuldgefühle hervorrufen, wie dies der folgende Arbeitgeber in einem kleinen Unternehmen im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei berichtet. Er betont, dass in dieser Art von Unternehmen die Arbeitsbeziehungen und die persönlichen Beziehungen vielleicht enger seien als in den größeren Einheiten. Er berichtet von einer möglichen Situation, in der jemand eventuell arbeitslos wird. Für diese Personen fordert er eine Unterstützung:

I12: Weil man jemand anderen bräuchte, ihn schulen müsste. Und danach sieht es so aus: Einer muss gehen, und der andere kommt. Da steht man dann da. So ist es. (...) Ich würde vorschlagen, man sollte es wie bei der Arbeitslosigkeit machen: den Arbeitern ein wenig beim Übergang helfen ...

3.4.6 Berechtigung zu einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub bzw. Teilzeitelternurlaub für jemanden mit mehreren Arbeitsverträgen

Mehrere Personen mussten die Erfahrung machen, dass ihr Antrag auf einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder einen Teilzeitelternurlaub von der Caisse pour l'Avenir des Enfants (Zukunftskasse – CAE) abgelehnt wurde, weil sie zwei Arbeitsverträge hatten, obwohl die Arbeitgeber selbst mit der gewählten Form des Elternurlaubs einverstanden waren. Von dem folgenden Arbeitgeber in einem Unternehmen im Baugewerbe wird vorgeschlagen, diese bestehende Einschränkung abzuschaffen:

I15: Ich denke, das hängt von jedem Einzelnen ab. Ich denke, da spielt auch die jeweilige familiäre Situation eine Rolle. Letztlich ist es doch bedauerlich, wenn jemand in Teilzeit arbeitet und zwangsweise einen Vollzeitelternurlaub nehmen muss. Sie können nicht splitten. Weil es sich in meinem Fall so verhält, dass ich zwei Teilzeitstellen habe. Also am Vormittag bin ich ziemlich ..., und am Nachmittag arbeite ich für eine andere, rechtlich vollständig abhängige Einheit. Ich musste bedauerlicherweise einen Vollzeitelternurlaub nehmen, wobei ich vielleicht lieber einen Elternurlaub von einem Tag [pro Woche] genommen hätte.

FAZIT

Das Ziel dieser qualitativen Befragung von speziellen Arbeitgebern (Arbeitgebern, bei denen entsprechend ihrem Wirtschaftszweig und ihrer Größe vermutlich eine niedrige Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu verzeichnen ist) bestand darin, durch halbstrukturierte Interviews ihre Erfahrungen mit dem Elternurlaub im Allgemeinen und mit der Reform von 2016 im Besonderen zu erfassen. Es ging darum, sich ein genaueres Bild davon zu machen, wie die Arbeitgeber den Elternurlaub sehen und handhaben, mit welchen Herausforderungen und Hindernissen sie bei der Genehmigung von Elternurlaub konfrontiert sind (vor und nach der Reform) und welche Vorschläge sie machen, um die politische Gestaltung des Elternurlaubs zu verbessern.

Aufgrund der qualitativen Natur dieser Untersuchung sollte hier auch noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die Erfahrungen, Ansichten und Anregungen der Vertreter der Arbeitgeber (mit einer Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub von unter 5 %) im Rahmen dieser Studie nicht repräsentativ für alle Arbeitgeber in Luxemburg sind, sondern nur für die in der Untersuchung betrachteten.

Sichtweise der Arbeitgeber auf den Elternurlaub und die Reform von 2016

Allgemeine Sichtweise auf den Elternurlaub

- Der Elternurlaub wird als ein Recht betrachtet, das den Arbeitgebern wenig Handlungsspielraum lässt, auch wenn einige Arbeitgeber die von der Reform geschaffene Flexibilität hervorgehoben haben. Was indes von allen Arbeitgebern für wichtig erachtet wird, ist die Suche nach einem Kompromiss, aus dem für die Arbeitgeber und die Beschäftigten sowohl Rechte als auch Pflichten resultieren.
- Die Unternehmen mit sehr speziellen wirtschaftlichen Tätigkeiten halten die rechtlichen Regelungen nicht für angemessen, da sie ihren Besonderheiten nicht Rechnung tragen.
- Ferner lässt die Analyse Unterschiede zwischen Vorstellungen, die im Hinblick auf die gesellschaftlichen Rollen von Männern und Frauen auf traditionelleren Werten beruhen, und fortschrittlicheren Vorstellungen erkennbar werden.
- Der Elternurlaub kann auch ein beinahe unüberwindliches Problem für ein Unternehmen darstellen, wenn die wirtschaftliche Situation oder die Organisation der Geschäftstätigkeiten keine längeren Arbeitsunterbrechungen der Beschäftigten zulassen.
- Der Elternurlaub wird als eine finanzielle Belastung für das Unternehmen gesehen, die sich aus der Suche nach einer Vertretung, deren Schulung und der Neuorganisation der Arbeit ergibt. Einige Unternehmen sehen hingegen eher den personellen Aufwand, der mit der Neuorganisation der Arbeit und der Abteilungen sowie mit der hieraus eventuell resultierenden Mehrarbeit verbunden ist.

Die Sichtweise auf den Elternurlaub vor der Reform

Die Arbeitgeber haben den Elternurlaub vor der Reform für zu unflexibel gehalten. Ferner merken sie an, dass dieser Elternurlaub stärker traditionell mehr auf die Frauen als auf die Männer ausgerichtet war (niedriges Ersatzeinkommen und geringe Inanspruchnahme durch die Männer).

Sichtweise auf die Reform des Elternurlaubs

- Die Reform wird eindeutig mit einer Erhöhung des Elterngelds in Verbindung gebracht, was in einem Teil der befragten Unternehmen zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Anträge auf Elternurlaub geführt hat, und zwar insbesondere durch die Männer mit höheren Einkommen (Führungskräfte, Verwaltungsangestellte) und auch durch die Produktionsmitarbeiter im Schichtbetrieb.
- Durch die Reform wurde das Instrument des Elternurlaubs flexibilisiert und die Möglichkeit geschaffen, dass auch Beschäftigte Elternurlaub in Anspruch nehmen können, die für das Unternehmen unverzichtbar sind.
- Die Reform kann bei einigen Kategorien von Beschäftigten zu Enttäuschungen führen, und zwar bei jenen, die keinen Teilzeitelternurlaub bzw. nicht zusammenhängenden Elternurlaub nehmen können, wie zum Beispiel die Produktionsmitarbeiter.
- Des Weiteren hat die Reform dazu geführt, dass die Handhabung des Elternurlaubs komplizierter geworden ist, was insbesondere daran liegt, dass die neuen Regelungen zu dem bereits vorhandenen breiten Spektrum an Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzugekommen sind.
- Die Reform hat das Bewusstsein für die „neuen“ Lebensweisen in der Gesellschaft geschärft.

Die Handhabung des Elternurlaubs

Art und Weise der Handhabung der Anträge auf Elternurlaub

- Während sich in den kleinsten Unternehmen der Unternehmensleiter um die Anträge der Beschäftigten kümmert, gibt es in den größeren Unternehmen entweder einen Beschäftigten, der die Unternehmensleitung bei dieser Aufgabe unterstützt, oder eine Personalabteilung, die die Anträge bearbeitet.
- Was die Antragsfristen betrifft, so informieren die Beschäftigten in einigen Unternehmen ihren Arbeitgeber bereits vor Ablauf der offiziellen Fristen über ihre Absicht, Elternurlaub zu nehmen. Einige Unternehmen halten diese Fristen teilweise für zu kurz.
- In den meisten Unternehmen werden die Form und die Dauer des Elternurlaubs (insbesondere beim zweiten Elternurlaub) auf informellem Wege mit den Teamleitern und den Abteilungen „ausgehandelt“. Bis auf wenige Ausnahmen werden die so getroffenen Entscheidungen dann von den Unternehmensleitern oder den Personalabteilungen bestätigt.

- Die Kenntnis der gesetzlichen Regelungen stellt üblicherweise kein Problem für die Arbeitgeber dar, abgesehen von den kleinsten Unternehmen, die sich gegebenenfalls bei ihrem Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer oder bei den zuständigen Behörden informieren.

Handhabung der Arbeitsunterbrechungen

- Wenn sich ein Unternehmen für eine interne Vertretung entscheidet, kann es auf vielseitig einsetzbare Beschäftigte zurückgreifen, die die Aufgaben der Beschäftigten übernehmen können, die ihre Arbeit für einen Elternurlaub unterbrochen haben. Eine weitere Möglichkeit für ein solches Unternehmen besteht darin, die komplexen Aufgaben und/oder jene Aufgaben, die mit sensiblen Informationen in Verbindung stehen, intern zu verteilen und für die weniger komplexen (oder umgekehrt) bzw. weniger sensiblen Aufgaben jemand Externen einzustellen.
- Eine allgemeine Strategie von Unternehmen kann darin bestehen, auf eine Vertretung der abwesenden Beschäftigten zu verzichten. Dieses Vorgehen kann zu einer Mehrarbeit für die übrigen Beschäftigten führen. In den Kleinstunternehmen kann sich auch der Unternehmensleiter gezwungen sehen, diese Mehrarbeit zu übernehmen.
- Wenn ein Unternehmen eine (externe) Vertretung einstellt, führt dies zu weniger Schwierigkeiten, wenn es sich um ein „einfach“ zu ersetzendes Profil handelt, wenn das Unternehmen wirtschaftlich gesund ist oder auch wenn es vor Ort Zeitarbeitskräfte oder Beschäftigte mit einem BAV gibt. Hingegen kann in den Fällen, in denen spezialisierte Beschäftigte während der Zeit der Arbeitsunterbrechung zu ersetzen sind, die Suche nach jemandem mit dem geeigneten Profil für ein Unternehmen eine echte Herausforderung darstellen.

Handhabung der Rückkehr ins Unternehmen

- Einige Beschäftigte halten während des Elternurlaubs auf informellem Wege Kontakt zu den Kollegen oder zur Personalabteilung, was ihre Rückkehr ins Unternehmen erleichtert.
- Für die Rückkehr ins Unternehmen gibt es wenige formale Regelungen. Häufig kehren die Beschäftigten auf ihren Arbeitsplatz zurück, nachdem sie sich zuvor telefonisch, per E-Mail oder bei einem persönlichen Treffen mit ihrem Arbeitgeber ausgetauscht haben.
- Nach langen Arbeitsunterbrechungen (Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub und eventuell ein anschließender Jahresurlaub) kann die Rückkehr unter Umständen als eine neue Integration betrachtet werden, sodass eine engere Begleitung oder sogar eine Schulung notwendig wird.

Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub

Im Hinblick auf die Form des Elternurlaubs

- Die benannten Hindernisse hängen im Wesentlichen mit dem Vollzeitelternurlaub zusammen.
- Die mit dem Elternurlaub einhergehenden längeren Arbeitsunterbrechungen können zu organisatorischen Problemen bei der Aufteilung der Aufgaben und gegebenenfalls bei der Suche nach einer Vertretung sowie bei deren Schulung und Begleitung führen.
- Beim nicht zusammenhängenden Elternurlaub und beim Teilzeitelternurlaub können diese Arbeitsunterbrechungen beim Personal auf den Baustellen, bei den Produktionsmitarbeitern, bei bestimmten Führungskräften sowie beim Personal mit direktem Kundenkontakt problematisch sein.

Im Hinblick auf das Profil der Beschäftigten

- Die Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, sind in Luxemburg weithin bekannt. Bei den Profilen, für die nur ein niedrigeres Qualifikationsniveau erforderlich ist, sehen die Arbeitgeber weniger Probleme, wohingegen sie sich bei den Profilen, bei denen Arbeitskräfte sehr gesucht sind, die aber nicht unbedingt hoch qualifiziert sein müssen, zuweilen gezwungen sehen können, einen UAV anzubieten, um die entsprechenden Personen für sich zu gewinnen.
- Darüber hinaus ist im Rahmen der Digitalisierung, die eine Automatisierung bei den weniger komplexen Aufgaben zur Folge hat, ein Trend hin zu einer Spezialisierung der Beschäftigten zu erkennen.

Im Hinblick auf die Funktion/den Arbeitsplatz

Beim Ersetzen eines Beschäftigten geht es nicht allein um die Suche nach einer Vertretung, sondern auch darum sicherzustellen, dass die betreffende Person einsatzfähig ist. Daher haben die Arbeitgeber ihre Besorgnis im Hinblick auf den Zeitaufwand zum Ausdruck gebracht, der erforderlich ist, um jemanden zu schulen und ihn die nötigen Erfahrungen sammeln zu lassen. In manchen Fällen nimmt dies deutlich mehr Zeit in Anspruch als überhaupt zur Verfügung steht. Auch die Vertretung von Personen mit Führungsaufgaben erweist sich aufgrund ihrer spezifischen Funktionen als sehr schwierig.

Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens

- In den Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) hat der Elternurlaub einer Person ganz andere Auswirkungen als in den größeren Unternehmen. Zum einen schlägt sich die Arbeitsunterbrechung direkter auf die Produktivität nieder, und falls keine Vertretung gefunden wird oder deren Schulung zu lange dauert, kann das Unternehmen hierunter leiden. Ferner muss in diesen Unternehmen zuweilen der Arbeitgeber selbst einen Teil

der Mehrarbeit übernehmen, was die Beschäftigten davon abhalten kann, einen Antrag auf Elternurlaub einzureichen. Andererseits haben die Vertreter von Unternehmen dieser Art auch betont, wie wichtig in ihren Firmen die engeren Arbeitsbeziehungen sind.

- In den großen Unternehmen wiederum ist nicht unbedingt immer eine Doppelbesetzung für alle Profile möglich, und es kann darüber hinaus teilweise sehr spezialisierte Abteilungen und Stellen geben, was die Suche nach einer Vertretung sehr schwierig macht.

Im Hinblick auf die Rückkehr der Beschäftigten ins Unternehmen

- Die Wiedereingliederung kann, insbesondere bei langen Arbeitsunterbrechungen, sehr schwierig sein, wenn sich die jeweiligen Projekte weiterentwickelt haben oder neue Projekte auf den Weg gebracht wurden.
- In einigen Wirtschaftszweigen ist eine neue Arbeitszeitgestaltung nach einer Rückkehr nicht möglich, was zum Beispiel für die Produktionsmitarbeiter und die Stellen mit festen Arbeitszeiten gilt.
- Wenn der Vertrag einer Vertretung endet, können sich Schuldgefühle einstellen (insbesondere in den Kleinstunternehmen). Ein Problem kann auch der Weggang eines zurückgekehrten Beschäftigten sein, wenn der Arbeitgeber einen UAV anbieten musste, um eine unverzichtbare Vertretung für sein Unternehmen zu gewinnen.
- Bedauert werden können auch die Investitionen (an Geld und Zeit) in die Schulung der Vertretung, nachdem diese das Unternehmen wieder verlassen hat.
- In seltenen Fällen wurden auch Zweifel an der Arbeitseinstellung des aus dem Elternurlaub zurückkehrenden Beschäftigten sowie an dessen Prioritäten nach seiner Rückkehr geäußert.

Im Hinblick auf die Reform

- Obwohl es den meisten Unternehmen in der Stichprobe gelingt, mit dem Elternurlaub in seiner reformierten Form zurechtzukommen, ist seine Handhabung durch die Flexibilisierung und die zunehmende Zahl der Anträge schwieriger geworden – zumal der Elternurlaub zu anderen Maßnahmen hinzukommen kann, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden soll.
- Die Reform führt bei denjenigen Kategorien von Beschäftigten zu Enttäuschungen, bei denen die Anträge auf einen Teilzeitelternurlaub oder einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub aus organisatorischen Gründen abgelehnt werden.

Vorschläge der Arbeitgeber für eine Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs

Die Vorschläge der Arbeitgeber für eine Anpassung des Elternurlaubs sehen wie folgt aus:

- den Handlungsspielraum der Arbeitgeber erhöhen:

- ✓ bezüglich der von den Beschäftigten gewünschten Formen des Elternurlaubs, indem zum Zeitpunkt der Beantragung des Elternurlaubs formelle Empfehlungen gemacht werden;
- ✓ bezüglich eines Vorziehens oder einer Verschiebung des EU2 über die im Gesetz vorgesehenen Regelungen hinaus; die Bedürfnisse der Unternehmen in bestimmten Nischenbranchen stärker berücksichtigen;
- ✓ bezüglich der Regelung des Kündigungsschutzes während des Elternurlaubs für den Fall einer Verfehlung durch den Beschäftigten;
- die Weiterbildung im Rahmen der Elternurlaube noch mehr erleichtern (für spezielle Arbeitsplätze);
- die Klein- und Kleinstunternehmen finanziell unterstützen, damit sie die mit dem Elternurlaub verbundenen Kosten besser tragen können;
- den Vertretungen, die das Unternehmen wieder verlassen müssen, eine Unterstützung anbieten;
- den Beschäftigten (bzw. Arbeitgebern), die mehrere Arbeitsverträge haben, erlauben, einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder Teilzeitelternurlaub zu nehmen.

ANHANG

Anhang 1: Kontextuelle Einordnung der qualitativen Befragung im Rahmen von Modul V – Überblick über die existierenden internationalen Studien zur Inanspruchnahme von Elternurlaub und zu den Merkmalen der Arbeitgeber

Zahlreiche wissenschaftliche Studien zum Elternurlaub haben sich mit den Faktoren befasst, die darüber entscheiden, ob die Eltern Elternurlaub nehmen. Um zu verstehen, warum manche Elternteile Elternurlaub nehmen und andere nicht, haben die Forscher verschiedene Theorieansätze verwendet. Im Allgemeinen analysieren diese Studien das Verhalten der Mütter und der Väter gesondert voneinander und versuchen dann herauszufinden, welche Unterschiede es zwischen ihnen bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub gibt.

Einer der zuerst gewählten Ansätze basiert auf den Ressourcen der Elternteile, wobei hier im Wesentlichen das Einkommen und das Bildungsniveau betrachtet werden. Auf diesem Wege haben die Autoren gezeigt, dass die Elternteile mit den höheren Einkommen und Bildungsniveaus seltener Elternurlaub in Anspruch nehmen als die anderen Elternteile. Zur Erklärung dieses Sachverhalts wird von der Annahme ausgegangen, dass es für die Personen mit einem höheren Einkommen weniger attraktiv ist, Elternurlaub zu nehmen. Genau mit dieser Annahme werden im Übrigen auch die Unterschiede zwischen den Müttern und Vätern am häufigsten erklärt⁹⁵: Die potenziellen Einbußen fallen für die Familie höher aus, wenn der Vater statt der Mutter den Elternurlaub nimmt, da die Väter in der Regel über mehr Ressourcen verfügen als die Mütter. Andere Autoren geben zur Erklärung des Sachverhalts dem Aspekt der Verhandlungsstärke innerhalb des Paares den Vorzug. Demnach wird letztlich der Elternteil, der über mehr Ressourcen verfügt, den Elternteil mit den geringeren Ressourcen dazu bringen, seine berufliche Karriere zu unterbrechen, um Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.

Neben den „ökonomischen“ und „rationalen“ Erwägungen, die zur Erklärung der Inanspruchnahme von Elternurlaub herangezogen werden, gibt es einen zweiten Ansatz, bei dem die Präferenzen und die Einstellungen in puncto Familie und Arbeit untersucht werden. Bei diesem zweiten Ansatz werden die auf ökonomischen Erwägungen basierenden Thesen verworfen, da diese aus Sicht der Vertreter dieses Ansatzes auf der Annahme beruhen, die Aufgaben im Zusammenhang mit der Kindererziehung seien per se „unangenehm“. Stattdessen wird bei diesem zweiten Ansatz davon ausgegangen, dass die Elternteile unterschiedliche persönliche Präferenzen bezüglich der Erziehung und der Arbeit haben. Daher haben sich die Autoren dafür interessiert, wie sich die Werte und die Einstellungen der Elternteile zu Familie, Arbeit und Geschlechtergleichstellung auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter und die Väter auswirken.

Ein dritter Ansatz zur Erklärung des Verhaltens der Väter und der Mütter beim Elternurlaub stützt sich auf das Argument, wonach es unabhängig von den Ressourcen und den Präferenzen der Elternteile die Institutionen sind, die maßgeblichen Einfluss auf die

⁹⁵ Haas et al., 1995 und Duvander 2014.

Möglichkeiten eines Elternteils haben, Elternurlaub zu nehmen oder nicht zu nehmen. So führen einige Autoren den Umstand an, dass die Entscheidungen der Elternteile gewissen Sachzwängen unterliegen und es wichtig ist, jene zu berücksichtigen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Bei diesem dritten Ansatz zur Untersuchung der Faktoren, die darüber entscheiden, ob die Eltern Elternurlaub nehmen, haben sich die Autoren für die Auswirkungen der Merkmale des Arbeitgebers auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub interessiert.

Bei diesem Einflussfaktor wurden zwei Teilaspekte betrachtet. Der erste Teilaspekt betrifft die objektiven Merkmale der Arbeitgeber, wie zum Beispiel die Größe, den Wirtschaftszweig, den Status des Arbeitgebers (privat/öffentlich), den Frauenanteil in der Belegschaft, das Alter des Personals oder auch den Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge. Die entsprechenden Studien zeigen, dass die Väter und die Mütter jeweils eher Elternurlaub nehmen, wenn sie in größeren Unternehmen, im öffentlichen Sektor oder in Unternehmen im Wirtschaftszweig Bildung und Gesundheit arbeiten.

Der zweite Teilaspekt betrifft das Umfeld und die Atmosphäre am Arbeitsplatz. So wurden in mehreren Studien die Auswirkungen der Organisationsstrukturen und der Führungskultur untersucht. Dabei haben die Autoren die Arbeitgeber anhand von Skalen als „familienfreundlich“ („family-friendly“) und/oder „väterfreundlich“ („father-friendly“) eingestuft, indem die verschiedenen Möglichkeiten betrachtet wurden, die sie den Elternteilen bieten, um ihre Elternrolle wahrzunehmen und Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese Punkte wurden näher untersucht, um angesichts der bei den Vätern niedriger ausfallenden Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub das Verhalten sowohl der Väter als auch der Mütter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub zu erklären. So zeigen die Studien, dass die Väter Elternurlaub eher in „familienfreundlichen“ und „väterfreundlichen“ Unternehmen nehmen.

Dieser auf den Merkmalen des Arbeitgebers basierende Ansatz zeigt, dass für die Entscheidung der Elternteile, Elternurlaub zu nehmen oder nicht, das Arbeitsumfeld der Elternteile durchaus von Bedeutung ist. Einige qualitative Untersuchungen haben ergeben, dass die Elternteile dann, wenn sie ihre Entscheidung bezüglich des Elternurlaubs erklären, dazu tendieren, mit der Arbeit zusammenhängende Sachzwänge anzuführen. Dabei scheint es sich zudem so zu verhalten, dass die subjektive Wahrnehmung einer gewissen Unsicherheit bei der Erklärung ihrer Entscheidung für die Elternteile ausschlaggebender ist als die objektiven Merkmale ihres Vertrags und ihrer Arbeitssituation. So erwähnen zahlreiche Elternteile, dass sie Angst haben, ihre Arbeit zu verlieren, wenn sie sich entscheiden müssen, einen Elternurlaub zu nehmen, und die Einschätzung vieler dieser Elternteile resultiert aus der Einstellung und dem Verhalten ihres direkten Vorgesetzten (N+1) im Unternehmen⁹⁶. So haben Studien gezeigt, dass Vorgesetzte eventuell ein negatives Signal bezüglich der Nutzung politischer Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aussenden und dass diese Maßnahmen nur dann effektiv sein können, wenn sie von den Vorgesetzten

⁹⁶ Kirby & Krone, „The policy exist but you can't really use it“: Communication and the structuration of work-family policies, 2002, S. 52.

unterstützt werden⁹⁷. Diese Studien machen deutlich, dass die formale Einführung einer politischen Maßnahme nicht automatisch bedeutet, dass sie auch vor Ort befolgt, unterstützt und genutzt wird⁹⁸, und sie betonen, wie wichtig es ist, zum einen zu untersuchen, auf welche Weise die Arbeitgeber diese politischen Maßnahmen umzusetzen versuchen, und zum anderen zu klären, unter welchen Umständen eine solche Umsetzung tatsächlich erreicht wird bzw. unter welchen Umständen diese Maßnahmen de facto nicht zur Anwendung kommen.

Die Elternteile tendieren zudem dazu, neben dem Verhalten ihrer Vorgesetzten bei ihrer Entscheidung auch das Verhalten ihrer Kollegen beim Thema Elternurlaub zu berücksichtigen. So haben Studien zu den Vätern gezeigt, dass diese zunächst beobachten, ob andere Väter ihren Elternurlaub in dem Unternehmen genommen haben, und dass sie dann, wenn dies der Fall ist, eher dazu neigen, ihn ebenfalls zu nehmen. Darüber hinaus nehmen die Väter häufiger Elternurlaub, wenn sie in Unternehmen arbeiten, in denen die Frauen in der Belegschaft in der Mehrheit sind und selbst dazu tendieren, einen Elternurlaub zu nehmen. Des Weiteren berichten die Eltern auch davon, dass möglicherweise ein gewisser Druck von den Kollegen ausgeübt wird, die keine Mehrarbeit haben wollen, weil jemand anderes Maßnahmen zur Förderung von Familie und Beruf in Anspruch nimmt⁹⁹.

Alles in allem lässt sich die Quintessenz der Untersuchungen von Isabelle Van de Walle zitieren, die die Entscheidung, einen Elternurlaub zu nehmen oder nicht zu nehmen als „das Ergebnis einer ausgeklügelten Abwägung zwischen den Kosten und dem Nutzen des Elternurlaubs [sieht]. Diese Abwägung beinhaltet die Bewertung zahlreicher Aspekte, die mit dem beruflichen, aber auch dem familiären Umfeld zusammenhängen: berufliches Risiko aufgrund der Abwesenheit im Unternehmen (...), Einkommenseinbußen (...) vor dem Hintergrund der finanziellen Bedürfnisse der Familie (...), Zweckmäßigkeit der Alternativen zum Elternurlaub“¹⁰⁰.

Während festgestellt wird, dass die objektiven Merkmale und das Umfeld des Arbeitsplatzes eine gewisse Rolle spielen und die Elternteile ihre Entscheidung auf die Wahrnehmung ihrer Arbeitsumgebung stützen, haben sich bislang sehr wenige Studien für die Sichtweise der Arbeitgeber selbst interessiert. Die Autoren haben im Übrigen gezeigt, dass in den Unternehmen dahingehend ein Unterschied gemacht wird, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Müttern als „natürlicher“ betrachtet wird als bei den Vätern¹⁰¹ (Fusulier, Laloy und Sanchez, 2011) und dass die längeren Formen des Elternurlaubs für die Väter weniger in Betracht kommen als für die Mütter. Ein weiterer Ansatzpunkt für eine

⁹⁷ Cramer und Pearce 1990, Thomas und Ganster, 1995, Rapoport und Baylin, 1996.

⁹⁸ Kirby & Krone, „The policy exist but you can't really use it“: Communication and the structuration of work-family policies, 2002, S. 72.

Bond & Wise, Family leave policies and devolution to the line, 2003.

Blair-loy & Wharton, Employees' use of work-family policies and the workplace social context, 2002, S. 839.

⁹⁹ Kirby & Krone, „The policy exist but you can't really use it“: Communication and the structuration of work-family policies, 2002, S. 63.

¹⁰⁰ Isabelle Van de Walle, S. 28.

¹⁰¹ Den Dulk und de Ruijter, S. 1233.

unterschiedliche Bewertung der Legitimität stellt der Status des Beschäftigten dar: Hier spielt eine Rolle, ob es sich um eine Führungskraft im Unternehmen handelt oder nicht¹⁰², oder ob der Arbeitsplatz des Beschäftigten einen gewissen Spezialisierungsgrad erfordert oder nicht¹⁰³.

Die genannten Autoren haben auch unterschiedliche Einstufungen von Unternehmen danach vorgenommen, wie diese die Verbindung zwischen Beruf und Privatleben handhaben. Einige Autoren haben zwischen drei Arten von Unternehmen unterschieden: den Unternehmen, die sich starr nach den gesetzlichen Vorschriften richten (keine Modelle zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen), jenen, die proaktiv handeln (Einführung von Modellen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen), und jenen, die Vorbehalte haben (die gesetzlich vorgesehenen Urlaube werden hier weniger genutzt, und es gibt keine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Modelle). Haas und Hwang¹⁰⁴ ihrerseits haben die Unternehmen in Schweden im Hinblick darauf, welche Haltung sie gegenüber den politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnehmen, in folgende drei Kategorien eingeteilt: „passiver Widerstand“, „bedingte Unterstützung“ und „aktive Unterstützung“. Isabelle Van de Walle¹⁰⁵ unterscheidet zwischen drei Profilen von Unternehmen, wenn es um eine Differenzierung danach geht, wie sie den Elternurlaub sehen: „legalistisch“ (gesetzlicher Zwang), „tolerant“ (sozialpolitische Maßnahme) und „fördernd“ (arbeitsmarktpolitische Maßnahme). Die legalistisch handelnden Unternehmen sehen im Elternurlaub einen Zwang, der keinerlei Nutzen für das Unternehmen hat. In diesen Unternehmen werden die Beschäftigten, die Elternurlaub nehmen, so wahrgenommen, dass sie statt karrierebewusst zu sein, familienorientiert und auf das Privatleben ausgerichtet sind. Diese Unternehmen setzen lediglich die gesetzlichen Vorgaben um und informieren ihre Beschäftigten nicht über ihre Rechte. Die „toleranten“ Unternehmen versetzen sich zunächst in die Lage der Beschäftigten, bevor sie über die mit dem Elternurlaub verbundenen organisatorischen Probleme nachdenken. Der Elternurlaub wird im Unternehmen als eine sozialpolitische Maßnahme betrachtet, die von Vorteil für das soziale Klima sowie für die Motivation und die Bindung der Beschäftigten sein kann¹⁰⁶. Die „fördernden“ Unternehmen ermutigen zur Inanspruchnahme von Elternurlaub, indem sie die Beschäftigten informieren, Anträge schnell bearbeiten und die Rückkehr ins Unternehmen erleichtern. Diese Unternehmen sehen im Elternurlaub eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die helfen kann, die Arbeitszeit und damit die Personalkosten zu reduzieren¹⁰⁷.

¹⁰² Den Dulk und de Ruijter, S. 1233.

¹⁰³ Fathers on parental leave. A joint report based on qualitative research with fathers on leave, employers and decision makers in Lithuania, Iceland, Denmark and Malta, S. 20.

Isabelle Van de Walle, S. 28.

¹⁰⁴ 1999

¹⁰⁵ Isabelle Van de Walle, Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariées, S. 22.

¹⁰⁶ Isabelle Van de Walle, S. 23.

¹⁰⁷ Isabelle Van de Walle, S. 23-24.

Zum individuellen Verhalten gibt es zahlreiche Studien, aber es wäre auch wichtig, die andere Seite zu verstehen, d. h. sich ein Bild davon zu machen, wie die Arbeitgeber den Elternurlaub sehen und handhaben. Über die Arbeitgeber ist sehr wenig bekannt. Wenn sich die Studien mit diesem Gesichtspunkt befassen, geht es im Wesentlichen darum, andere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als den Elternurlaub zu untersuchen, wie zum Beispiel das Homeoffice oder die Flexibilisierung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit¹⁰⁸. Daher bleiben viele Fragen ungeklärt. Wie teilen die Arbeitgeber die Arbeit der abwesenden Person auf? Hat das einen positiven Effekt für das Unternehmen? Werden andere Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, dem Elternurlaub vorgezogen? Welche negativen Auswirkungen hat die Politik auf die Produktivität, die Leistung, die Mitarbeiterfluktuation und das Verhalten der Beschäftigten? Diese Fragen stellen einen wichtigen Aspekt dar, den es bei einer Bewertung der Politik zu berücksichtigen gilt, wobei insbesondere zu betrachten ist, wie sich die verschiedenen Merkmale der „Arbeitgeber“ darauf auswirken, ob die Eltern teile Elternurlaub in Anspruch nehmen oder nicht. Kommunizieren die Arbeitgeber über das Thema, und wenn ja, wie? Wie sehen sie ihre Rolle bei der Förderung dieser Maßnahmen?

Wir konnten feststellen, dass es in Luxemburg bei der Nutzung und der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach den „objektiven“ Merkmalen des Arbeitgebers große Unterschiede gibt. Die Autoren haben jedoch auch gezeigt, dass die „subjektiven“ Merkmale ebenfalls von Bedeutung sind. Bis dato wissen wir jedoch noch sehr wenig darüber, wie Dinge in den Unternehmen ablaufen, was vor allem daran liegt, dass sich die Studien eher auf die entgegenkommenden Unternehmen konzentrieren. Der hier verfolgte Ansatz besteht indes darin, die potenziell „problematischen“ Wirtschaftszweige in den Blick zu nehmen.

Insgesamt betrachtet gibt es zahlreiche Studien zu den Methoden, die in den Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verfolgt werden. Diese Studien stützen sich ganz überwiegend auf die Ergebnisse quantitativer Befragungen von Unternehmen mittels Zusendung von Fragebögen. Pettigrew und Duncan, zwei Autoren, die die Methoden der Unternehmen mit einer quantitativen Befragung und Interviews mit den Personalabteilungen untersuchen wollten, haben allerdings festgestellt, dass diese Vorgehensweise erhebliche methodische Probleme mit sich bringen kann. Als sie die Merkmale sowohl der Unternehmen analysierten, die sich an ihrer Befragung beteiligt haben, als auch derjenigen, die nicht geantwortet haben, erkannten die beiden Autoren, dass die Unternehmen, die teilgenommen haben, den politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben positiver gegenüberstehen als die anderen Unternehmen. Daher gelangten die Autoren zu der Schlussfolgerung, dass die Ergebnisse der meisten Untersuchungen zu den Unternehmen verzerrt sind, weil sich die Unternehmen, die

¹⁰⁸ Suzan Lewis, „Family friendly“ employment policies: A route to changing organisation culture or playing about the margins?

Dick und Hyde, „Line manager involvement in work-life balance and career development: Can't manage, won't manage?“, 2006.

Cooper and Baird, Bringing the “right to request” flexible working arrangements to life: From policies to practices“, 2015.

den besagten politischen Maßnahmen weniger positiv gegenüberstehen, tendenziell eher nicht an solchen Befragungen beteiligen. Daher muss diesem Aspekt besondere Beachtung geschenkt werden, bevor eine Befragung unter den Arbeitgebern durchgeführt wird und deren Ergebnisse interpretiert werden. Eine der Strategien der Forscher besteht darin, sich auf die Unternehmen zu konzentrieren, die dafür bekannt sind, den politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weniger positiv gegenüberzustehen, wobei entweder besondere Wirtschaftszweige oder aber Unternehmen einer bestimmten Größe hinsichtlich der Beschäftigtenzahl in den Blick genommen werden (Kotey und Sharma, 2016).

GESAMTFAZIT

Die politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel der Elternurlaub, zielen im Wesentlichen darauf ab, die potenziell negativen Auswirkungen der Elternschaft, wie etwa eine geringere Beteiligung der Mütter am Arbeitsmarkt, zu reduzieren und bei der Arbeitsteilung die Geschlechtergleichstellung zu fördern (auf dem Arbeitsmarkt und bei der Hausarbeit) (Gornick und Meyers, 2003). Konkret bedeutet ein Elternurlaub eine vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die es den beiden Elternteilen insbesondere ermöglicht, der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder Zeit zu widmen und dabei das Recht zu behalten, nach dem Elternurlaub ihre berufliche Tätigkeit wieder aufzunehmen, sodass ihre Chancen steigen, nach der Geburt eines Kindes auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben.

In Luxemburg wurden mit der Reform des Elternurlaubs (Gesetz vom 3. November 2016¹⁰⁹) wichtige Änderungen eingeführt, bei denen es im Wesentlichen darum ging, ein Ersatzeinkommen zu schaffen, das an das monatliche Erwerbseinkommen und die Zahl der Arbeitsstunden gekoppelt ist (anstelle eines bis dahin vorgesehenen pauschalen Elterngelds), flexiblere Formen von Elternurlaub anzubieten und die Anspruchsvoraussetzungen zu erleichtern. Ziel dieser Neuerungen war es, den beiden Elternteilen die Möglichkeit zu eröffnen, Elternurlaub nehmen und Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können und dabei zugleich in die Berufswelt integriert zu bleiben.

Im Rahmen der parlamentarischen Beratungen nahm ein Entschließungsantrag Bezug auf Artikel 19 des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen. In diesem Artikel war eine *„Bewertung der Folgen der Bestimmungen insbesondere betreffend die Wirkung des Elternurlaubs auf dem Arbeitsmarkt sowie seine Auswirkungen auf die Chancengleichheit und das Kindesinteresse“* vorgesehen. Mit dem besagten Entschließungsantrag wurde die Regierung aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um *„nach drei Jahren eine Bilanz zum neuen System des Elternurlaubs zu ziehen und die verschiedenen Modelle zu bewerten, die den Eltern angeboten werden“*.

Vor diesem Hintergrund beauftragte das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion (MIFA) das LISER, ein Projekt zu erarbeiten, mit dem auf diese Aufforderung eingegangen werden kann, indem eine Analyse der Inanspruchnahme von Elternurlaub vor und nach der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 vorgelegt wird. Allerdings war es zu diesem Zeitpunkt nicht möglich, auf Daten zurückzugreifen, mit denen die Inanspruchnahme von Elternurlaub über einen längeren Zeitraum nach der Reform beobachtet werden kann. Um auf den Entschließungsantrag der Abgeordnetenkammer innerhalb einer angemessenen Zeit zu reagieren, wurde daher beschlossen, zunächst die ersten Geburten von Kindern in den Blick zu nehmen, aus denen sich ein Anspruch auf den „neuen“ Elternurlaub ergibt und aus denen sich erste Feststellungen zu den kurzfristigen Ergebnissen der Reform des Elternurlaubs ableiten lassen.

¹⁰⁹ Quelle: Ministerium für Familie, Integration und die Großregion – Tätigkeitsbericht 2018, S.190-192 ([link here](#)).

Der vorliegende Bericht liefert eine Analyse der Entwicklung der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Elternteile von zwischen 2003 und Februar 2017 geborenen Kindern sowie eine kurzfristige Bewertung der Reform des Elternurlaubs vom Dezember 2016. Mit dieser Studie soll in fünf Modulen auf den Entschließungsantrag der Abgeordnetenkommission eingegangen werden:

- **Modul I** liefert für die Geburten zwischen 2003 und Februar 2017 eine deskriptive Analyse der Entwicklungstendenzen bei der Quote der Nutzung und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 12 Monaten nach der Geburt sowie der Nutzungsrate bei der Erziehungszulage.
- **Modul II** konzentriert sich darauf, die Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub für die Geburtskohorten direkt vor und direkt nach der Reform zu ermitteln (d. h. zu bewerten, welche kurzfristigen Auswirkungen es hat, ein Kind nach oder vor der Reform des Elternurlaubs bekommen zu haben).
- **Modul III** dient einer Bewertung der Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter in den ersten 5 Jahren nach der Geburt vor und nach der Reform.
- **Modul IV** liefert eine deskriptive Analyse des Verhaltens der Mütter auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub.
- Mittels einer qualitativen Untersuchung durch Interviews mit Arbeitgebern konzentriert sich **Modul V** schließlich auf die Sichtweise Letzterer auf den Elternurlaub und dessen Reform, die wesentlichen Herausforderungen und Hindernisse, mit denen sie gegebenenfalls im Zusammenhang mit dem Elternurlaub konfrontiert waren, sowie ihre eventuellen Vorschläge zur Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs.

Um diese Analysen durchzuführen, wurde eine ganze Reihe von Daten verwendet. Die Module I, II, III und IV sowie ein Teil von Modul V der vorliegenden Studie haben sich auf Verwaltungsdaten der Inspection Générale de la Sécurité Sociale (Aufsichtsbehörde für die soziale Sicherheit – IGSS) gestützt. Um für Modul V die verschiedenen Unternehmen für die Befragung auszuwählen, haben wir in einem ersten Schritt auf die von der IGSS bereitgestellten Verwaltungsdaten und in einem zweiten Schritt auf die Daten aus dem vom STATEC veröffentlichten Verzeichnis der luxemburgischen Unternehmen zurückgegriffen. Für die qualitative Analyse hat das LISER Daten im Rahmen von „Experteninterviews“ mit einer ausgewählten Gruppe von Arbeitgebern gesammelt.

Modul I: Analysen der Entwicklung bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub

Nach der letzten Reform des Elternurlaubs bestand das erste Ziel dieses Moduls darin, anhand von zwei Indikatoren zu analysieren, wie sich der Umfang, in dem Elternurlaub von den Elternteilen genommen wird, im Laufe der Zeit entwickelt hat (zwischen den Geburten im Januar 2003 und im Februar 2017): Diese Indikatoren sind die Quote der Nutzung von Elternurlaub (Berücksichtigung aller Elternteile) und die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub (Berücksichtigung der Elternteile, die Anspruch auf Elternurlaub haben). Um das

Verhalten der Elternteile vor und nach der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 vergleichen zu können, beziehen sich die Ergebnisse auf das Verhalten der Elternteile **in den ersten 12 Monaten nach der Geburt**, auch wenn die Elternteile die Möglichkeit haben, den Elternurlaub in den ersten fünf (vor der Reform) bzw. sechs (nach der Reform) Lebensjahren des Kindes zu nehmen. Das zweite Ziel dieses Moduls bestand darin zu untersuchen, wie sich die Nutzungsquote bei der Erziehungszulage zwischen den Geburten im Januar 2005 und im Mai 2015 entwickelt hat.

Bezüglich **der allgemeinen Entwicklung der Quote der Nutzung und der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub** ist zunächst darauf hinzuweisen, dass auch andere Umstände als die vorstehend genannten politischen Maßnahmen Einfluss auf das Verhalten der Eltern im Zusammenhang mit dem Elternurlaub gehabt haben könnten. Festzuhalten ist jedoch, dass ganz allgemein die Mütter im Zeitverlauf häufiger als die Väter Elternurlaub genutzt und in Anspruch genommen haben und dass der erste deutliche Anstieg der Nutzungsquote und der Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage zu verzeichnen war. Der zweite beachtliche Anstieg erfolgte zwischen den Geburten im Jahr 2015 und im Februar 2017. So stieg die Quote der Inanspruchnahme bei den Müttern zwischen den Geburten in den Jahren 2014 und 2015 von 70,3 % auf 78,6 % und für die Geburten Anfang 2017 schließlich auf 87,4 %. Bei den Vätern, bei denen sich die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub insgesamt auf einem deutlich niedrigeren Niveau bewegt als bei den Müttern, ist festzustellen, dass die Änderung ihres Verhaltens beim Elternurlaub nach der Reform besonders deutlich ausgefallen ist, da die Quote zwischen den Geburten im Jahr 2015 und den Geburten Anfang 2017 von 8 % auf 17 % gestiegen ist.

Bei einer Aufschlüsselung nach erstem und zweitem Elternurlaub sowie nach der Form des Elternurlaubs ist für die Mütter festzustellen, dass sie häufiger den ersten Elternurlaub und den Vollzeitelternurlaub nehmen, wobei hier die Quote der Nutzung und die Quote der Inanspruchnahme nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs genau wie die Gesamtquoten gestiegen sind. Dementsprechend hat sich der Umfang der Inanspruchnahme des zweiten Elternurlaubs und des Teilzeitelternurlaubs durch die Mütter im Laufe der Geburtsjahrgänge nur sehr geringfügig weiterentwickelt. Die Väter ihrerseits nehmen den zweiten Elternurlaub häufiger in Anspruch, sodass die Quote hier nach der Reform des Elternurlaubs in gleichem Maße steigt wie die Gesamtquote. Was die Form des Elternurlaubs betrifft, so nehmen die Väter genauso häufig Vollzeitelternurlaub wie Teilzeitelternurlaub. Allerdings haben sie sich nach der Reform des Elternurlaubs ein wenig häufiger für den Vollzeitelternurlaub entschieden. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Mütter und die Väter nach der Einführung der neuen Formen von Elternurlaub die jeweils kürzeste Dauer des Elternurlaubs in sehr marginalem Umfang wählen.

Was die **Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach den Merkmalen der Elternteile** (Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder, Erwerbseinkommen, Beschäftigungsstatus) betrifft, so lassen sich für die ersten Geburtsjahrgänge Disparitäten zwischen den verschiedenen Gruppen erkennen, die dann für die letzten Jahrgänge (2015, 2016 und Anfang 2017) geringer werden. So beobachten wir für

die verschiedenen Gruppen nach der Reform eine Tendenz hin zu einer Angleichung bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub.

Schließlich wurde die **Entwicklung der Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub je nach den Merkmalen der Arbeitgeber** (Wirtschaftszweige, Unternehmensgröße, Anteil der Angestellten in der Belegschaft) für die im privaten Sektor arbeitenden Elternteile analysiert. Wie bei der Betrachtung der Merkmale der Elternteile verhält es sich auch hier so, dass für die ersten Geburtsjahrgänge starke Unterschiede bei den Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Mütter (bzw. die Väter) je nach den Merkmalen der Arbeitgeber zu verzeichnen waren und dann nach der Abschaffung der Erziehungszulage und nach der Reform des Elternurlaubs bei den Müttern (bzw. nach der Reform des Elternurlaubs bei den Vätern) eine Tendenz hin zur Angleichung eingesetzt hat.

Die Quote der Haushalte, die die Erziehungszulage genutzt haben (33 %), ist für alle beobachteten Geburtsjahrgänge (zwischen 2005 und 2014) relativ stabil geblieben. Bei einer detaillierteren Analyse zeigt sich, dass die Haushalte mit den meisten Kindern sowie die finanziell am schlechtesten gestellten Haushalte diese Erziehungszulage am häufigsten bezogen haben.

Modul II: Geburt eines Kindes nach der Reform des Elternurlaubs: kurzfristige Auswirkung auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter und die Mütter

Das Ziel von Modul II bestand darin, den Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub zu berechnen, und zwar bei sonst gleichen Bedingungen, d. h. unter Kontrolle bestimmter Merkmale der Elternteile, ihres jeweiligen Partners und des Kindes und bei gleichzeitigem möglichst vollständigem Ausschluss der Effekte anderer politischer Reformen. Aufgrund des in diesem Modul verwendeten methodischen Ansatzes konnte angenommen werden, dass die Ergebnisse der Analysen nahe an den reinen Effekt der Reform des Elternurlaubs auf die Quote der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 8 Monaten nach der Geburt herankommen.

Bezüglich des Gesamteffekts zeigen die Analysen, dass sich die Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, bei den Müttern und bei den Vätern unabhängig vom Wohnsitzland (Luxemburg oder ein Nachbarland) positiv auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub auswirkt. Die stärksten Effekte wurden für die Grenzgänger festgestellt, gefolgt von den in Luxemburg ansässigen Vätern, den in Luxemburg ansässigen Müttern und schließlich den Grenzgängerinnen. Diese Ergebnisse zeigen, dass insgesamt betrachtet sowohl die Mütter als auch die Väter positiv auf die Reform reagiert haben, der Effekt bei Letzteren jedoch noch positiver ausgefallen ist als bei den Müttern. Daher hat es den Anschein, dass es trotz der Tatsache, dass zwischen den Müttern und Vätern weiterhin ein deutlicher Unterschied bei den Quoten der Inanspruchnahme von Elternurlaub besteht, zu einem Annäherungsprozess bei der Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Geschlechtern kommt.

Der Effekt der Reform wurde darüber hinaus auch für verschiedene Untergruppen von Elternteilen berechnet, die zum einen anhand von Merkmalen der Elternteile (Zahl der zum Zeitpunkt der Geburt bereits vorhandenen Kinder, Beschäftigungsstatus, Stundenlohn) und zum anderen anhand von Merkmalen ihres Arbeitgebers (Größe des Unternehmens, Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers) gebildet wurden. Diese Analysen zeigen, dass der Effekt der Tatsache, dass ein Kind nach (statt vor) der Reform geboren wurde, je nach den verschiedenen Untergruppen von Elternteilen deutlich unterschiedlich ausfällt. Bei der Mehrheit der analysierten Untergruppen von Elternteilen wirkt sich die Tatsache, dass ein Kind nach der Reform geboren wurde, positiv auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub aus.

Modul III: Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub in den ersten 5 Jahren nach der Geburt: Analyse der Situation vor und nach Dezember 2016

Wie in Modul I gezeigt, neigen die Väter dazu, eher den zweiten Elternurlaub zu nehmen. Das bedeutet logischerweise, dass sie einen Elternurlaub eher 8 oder 12 Monate nach der Geburt des Kindes nehmen, was in den Modulen I und II untersucht wurde. Aufgrund eines begrenzten Beobachtungszeitraums nach der Reform kann die Analyse des Verhaltens der Väter über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus nicht direkt durchgeführt werden. Auf der Grundlage eines spezifischen und angepassten methodischen Ansatzes hat es das vorliegende Modul ermöglicht, das Verhalten der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub im 1., 2., 3., 4. und 5. Jahr nach der Geburt vor und nach der Reform zu beobachten und zu vergleichen.

In einem ersten Schritt **wurde der Gesamteffekt der Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub bewertet**, wobei zwischen den in Luxemburg ansässigen und den in einem der Nachbarländer ansässigen Vätern unterschieden wurde. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Tatsache, nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters zu haben, unabhängig vom Alter des Kindes einen positiven und starken Einfluss auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die in Luxemburg ansässigen und durch die in einem Nachbarland ansässigen Väter hat. Das bedeutet mit anderen Worten, dass die Chance der Inanspruchnahme von Elternurlaub bei den Vätern, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters hatten, deutlich höher ist als bei den entsprechenden Vätern mit einem Kind eines bestimmten Alters vor der Reform. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, dass das Engagement der Väter bei der Erziehung ihrer jungen Kinder stärker geworden ist und infolgedessen bei der Wahrnehmung der elterlichen Aufgaben ein besseres Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern besteht.

In einem zweiten Schritt wurde der Einfluss der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Vätern mit einem Kind eines bestimmten Alters nach der Reform auf die Inanspruchnahme von Elternurlaub für verschiedene Untergruppen von Vätern analysiert, die anhand bestimmter Merkmale der Väter (Zahl der Kinder zum Zeitpunkt der Geburt, Beschäftigungsstatus,

Stundenlohn) und ihrer Arbeitgeber (Größe, Anteil der Angestellten in der Belegschaft des Arbeitgebers) gebildet wurden. Diese Analysen erfolgten nur für die in Luxemburg ansässigen Väter. Mit ihnen konnte unabhängig von der Untergruppe von Vätern ein positiver Effekt der Reform aufgezeigt werden (die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternurlaub ist für die Väter, die nach der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben, größer als für die Väter, die vor der Reform ein Kind eines bestimmten Alters haben).

Modul IV: Deskriptive Analyse des Verhaltens der Elternteile auf dem Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub

In der Fachliteratur haben mehrere Studien den positiven Effekt der Inanspruchnahme von Elternurlaub auf die Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Rückkehr in die Beschäftigung nach einer Geburt aufgezeigt. Modul IV ist im Kontext dieser Studien verortet und hatte zum Ziel, unter den anspruchsberechtigten Müttern das Verhalten auf dem Arbeitsmarkt derjenigen Mütter, die einen Vollzeitelternurlaub genommen haben, mit dem derjenigen Mütter zu vergleichen, die dies nicht getan haben. Das Verhalten der Mütter auf dem Arbeitsmarkt wurde daher entweder nach dem Mutterschaftsurlaub oder nach dem Elternurlaub jeweils anhand von zwei Indikatoren betrachtet: der Beschäftigungssituation (arbeitet/arbeitet nicht) und dem Umfang der Arbeitszeiten (Vollzeit, Teilzeit, begrenzte Teilzeit, arbeitet nicht).

Vor der Geburt des Kindes arbeitete unabhängig von der zum Zeitpunkt der Geburt getroffenen Entscheidung der Mütter bezüglich der Inanspruchnahme von Elternurlaub die Mehrheit der Mütter (mehr als 7 von 10) in Vollzeit, und zwischen 15 und 17 % arbeiteten zwischen 20 und 34 Stunden (Teilzeit). Die begrenzte Teilzeit (weniger als 20 Stunden) wurde in einem etwas geringeren Umfang von den Müttern gewählt, wobei auf dieses Modell insbesondere von den Müttern zurückgegriffen wurde, die sich für einen Elternurlaub entschieden haben.

Die Untersuchung der **Beschäftigungssituation der Mütter einen Monat nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs bzw. ihres Elternurlaubs** zeigt, dass mehr als 9 von 10 Müttern einen Monat nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder arbeiten gegangen sind, was auch für 88 % der Mütter einen Monat nach ihrem Elternurlaub gilt.

Ferner haben die Mütter unabhängig davon, ob sie einen Elternurlaub genommen haben oder nicht, bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt mehrheitlich dieselbe Arbeitszeit beibehalten wie vor der Geburt. Genauer gesagt sind die Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, häufiger wieder auf eine Vollzeitstelle zurückgekehrt, und die Mütter, die in Teilzeit gearbeitet haben, häufiger wieder in eine Teilzeitbeschäftigung auf den Arbeitsmarkt zurückgekommen. Auch wenn die Mütter, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, ebenfalls mehrheitlich dieselbe Zahl der Wochenarbeitsstunden beibehalten haben, ist bei ihnen jedoch zu beobachten, dass sie bei ihrer Rückkehr häufiger als die anderen Mütter den Umfang ihrer Arbeitszeiten erhöht haben, was besonders bei den Müttern der Fall ist, die keinen Elternurlaub oder einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub genommen haben.

Schließlich zeigt der Vergleich der Arbeitszeiten in den entsprechend der Inanspruchnahme von Elternurlaub gebildeten Gruppen von Müttern, dass im Durchschnitt die Mütter, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet und keinen Elternurlaub genommen haben, häufiger wieder in Vollzeit arbeiten gehen als die Mütter, die einen Elternurlaub genommen haben.

Bei der Analyse des Verhaltens aller Mütter auf dem Arbeitsmarkt 12 bis 15 Monate nach der Geburt ihres Kindes, d. h. im Februar 2018, ist zunächst festzustellen, dass die Mehrheit von ihnen wieder arbeiten geht: 83 % oder mehr derjenigen Mütter, die keinen Elternurlaub genommen haben, und 82 % oder mehr derjenigen Mütter, die einen Elternurlaub genommen haben. Allerdings haben bei einem Vergleich zwischen den Müttern, die einen Elternurlaub genommen haben, und den Müttern, die keinen Elternurlaub genommen haben, Letztere verglichen mit dem Zeitpunkt nach dem Mutterschaftsurlaub im Februar 2018 anteilmäßig seltener wieder gearbeitet. Wenn diese Mütter jedoch weiter arbeiten, dann kehren diejenigen von ihnen, die vor der Geburt in Vollzeit gearbeitet haben, häufiger wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurück als die Mütter, die Elternurlaub genommen haben. Schließlich führt die Untersuchung der Zahl der Arbeitsstunden der Mütter vor der Geburt und im Februar 2018 zu dem Ergebnis, dass die Mütter mehrheitlich dieselben Arbeitszeiten beibehalten haben, wobei allerdings diejenigen Mütter, die vor der Geburt in begrenzter Teilzeit gearbeitet haben, die Zahl ihrer Arbeitsstunden häufiger erhöht haben als die anderen Mütter.

Modul V: Qualitative Befragung der Arbeitgeber zum Elternurlaub und zur Reform des Elternurlaubs von 2016

Das Ziel dieser qualitativen Befragung von ausgewählten speziellen Arbeitgebern (Arbeitgebern, bei denen in der Belegschaft in geringem Umfang Elternurlaub in Anspruch genommen wird) bestand darin, durch halbstrukturierte Interviews ihre Erfahrungen mit dem Elternurlaub im Allgemeinen und mit der Reform von 2016 im Besonderen zu erfassen. Es ging darum, sich ein genaueres Bild davon zu machen, wie die ausgewählten Arbeitgeber den Elternurlaub sehen und handhaben, mit welchen Herausforderungen und Schwierigkeiten sie bei der Genehmigung von Elternurlaub konfrontiert sind (vor und nach der Reform) und wie sie mit den Arbeitsunterbrechungen und organisatorischen Problemen umgehen, die aus dem Elternurlaub resultieren. Aufgrund der qualitativen Natur dieser Untersuchung sollte hier darauf hingewiesen werden, dass die Erfahrungen, Ansichten und Anregungen der mit dieser Untersuchung erreichten Arbeitgeber nicht repräsentativ für alle Arbeitgeber in Luxemburg sind, sondern nur für die in der Untersuchung betrachteten. Die nachstehend aufgeführten Ergebnisse betreffen die wesentlichen Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub sowie die wesentlichen Vorschläge der Arbeitgeber zur Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs.

Die Herausforderungen und Hindernisse im Zusammenhang mit dem Elternurlaub

Die **bezüglich der Formen des Elternurlaubs** benannten Hindernisse hängen im Wesentlichen mit dem Vollzeitelternurlaub zusammen. Die mit dem Elternurlaub einhergehenden längeren Arbeitsunterbrechungen können insbesondere zu organisatorischen Problemen bei der Aufteilung der Aufgaben und gegebenenfalls bei der Suche nach einer Vertretung sowie bei deren Schulung und Begleitung führen. Beim nicht zusammenhängenden Elternurlaub und beim Teilzeitelternurlaub können die Arbeitsunterbrechungen beim Personal auf den Baustellen, bei den Produktionsmitarbeitern sowie beim Personal mit direktem Kundenkontakt problematisch sein.

Im Hinblick auf das Profil der Beschäftigten sehen die Arbeitgeber weniger Probleme bei den Profilen, für die nur ein niedrigeres Qualifikationsniveau erforderlich ist, wohingegen sie sich bei den Profilen, bei denen Arbeitskräfte sehr gesucht sind, die aber nicht unbedingt hoch qualifiziert sein müssen, zuweilen gezwungen sehen können, einen UAV anzubieten, um die entsprechenden Personen für sich zu gewinnen.

Was die Herausforderungen und Hindernisse betrifft, die mit der Funktion bzw. dem Arbeitsplatz zusammenhängen, so geht es hier beim Ersetzen eines Beschäftigten nicht allein um die Suche nach einer Vertretung, sondern auch darum sicherzustellen, dass die betreffende Person einsatzfähig ist. Daher haben die Arbeitgeber ihre Besorgnis im Hinblick auf den Zeitaufwand zum Ausdruck gebracht, der erforderlich ist, um jemanden zu schulen und ihn die nötigen Erfahrungen sammeln zu lassen, wobei dies zuweilen deutlich mehr Zeit in Anspruch nimmt als überhaupt zur Verfügung steht. Auch die Vertretung von Personen mit Führungsaufgaben erweist sich aufgrund ihrer spezifischen Funktionen als sehr schwierig.

Bei Betrachtung der Größe der Unternehmen ist festzustellen, dass der Elternurlaub einer Person in den Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) ganz andere Auswirkungen hat als in den größeren Unternehmen. So schlägt sich die Arbeitsunterbrechung in einem Kleinstunternehmen direkter auf die Produktivität nieder als in einem großen Unternehmen, und falls keine Vertretung gefunden wird oder deren Schulung zu lange dauert, kann das Unternehmen hierunter leiden. Ferner muss in den kleinen Unternehmen zuweilen der Arbeitgeber selbst einen Teil der Mehrarbeit übernehmen, was die Beschäftigten davon abhalten kann, einen Antrag auf Elternurlaub einzureichen. In den großen Unternehmen wiederum ist nicht unbedingt immer eine Doppelbesetzung für alle Profile möglich, und es kann darüber hinaus teilweise sehr spezialisierte Abteilungen und Stellen geben, was die Suche nach einer Vertretung sehr schwierig macht.

Bei der Rückkehr der Beschäftigten ins Unternehmen nach einem Elternurlaub kann die Wiedereingliederung insbesondere bei langen Arbeitsunterbrechungen sehr schwierig sein, wenn sich die jeweiligen Projekte weiterentwickelt haben oder neue Projekte auf den Weg gebracht wurden. In einigen Wirtschaftszweigen ist eine neue Arbeitszeitgestaltung nach einer Rückkehr nicht unbedingt möglich, was zum Beispiel für die Produktionsmitarbeiter und die Stellen mit festen Arbeitszeiten gilt. Wenn der Vertrag einer Vertretung endet, können sich darüber hinaus Schuldgefühle einstellen (insbesondere in den Kleinstunternehmen). Die

Trennung von einer Vertretung nach der Rückkehr des Beschäftigten kann auch dann ein Problem darstellen, wenn der Arbeitgeber einen UAV anbieten musste, um die Vertretung für sein Unternehmen zu gewinnen. Bedauert werden können auch die Investitionen (an Geld und Zeit) in die Schulung der Vertretung, nachdem diese das Unternehmen wieder verlassen hat. Gleichwohl wurden auch gewisse Zweifel an der Arbeitseinstellung des aus dem Elternurlaub zurückkehrenden Beschäftigten sowie an dessen Prioritäten nach seiner Rückkehr geäußert.

Was schließlich die mit der Reform zusammenhängenden Herausforderungen und Hindernisse betrifft, so geben die meisten Unternehmen in der Stichprobe zwar an, mit dem Elternurlaub in seiner reformierten Form zurechtzukommen, einige haben gleichwohl erklärt, dass seine Handhabung durch die Flexibilisierung und die zunehmende Zahl der Anträge schwieriger geworden ist – zumal der Elternurlaub zu anderen Maßnahmen hinzukomme, mit dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden soll. Die Reform kann zudem bei denjenigen Kategorien von Beschäftigten zu Enttäuschungen führen, bei denen die Anträge auf einen Teilzeitelternurlaub oder einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub aus organisatorischen Gründen abgelehnt werden.

Die Vorschläge der Arbeitgeber

Einer der ersten Vorschläge der Arbeitgeber zur Verbesserung der politischen Gestaltung des Elternurlaubs zielt auf eine Vergrößerung ihres Handlungsspielraums ab. Gewünscht wird diese zunächst bezüglich der von den Beschäftigten gewünschten Formen des Elternurlaubs, indem zum Zeitpunkt der Beantragung des Elternurlaubs formelle Empfehlungen gemacht werden können. Des Weiteren besteht die Notwendigkeit einer Vergrößerung des Handlungsspielraums nach Ansicht der Arbeitgeber auch im Hinblick auf das Vorziehen bzw. die Verschiebung des EU2 über die im Gesetz vorgesehenen Regelungen hinaus sowie bezüglich einer stärkeren Berücksichtigung der Bedürfnisse der Unternehmen in bestimmten Nischenbranchen. Schließlich wurde für den Fall einer Verfehlung durch einen Beschäftigten ein größerer Handlungsspielraum bezüglich der Regelung des Kündigungsschutzes während eines Teilzeitelternurlaubs angemahnt.

Einige Unternehmen schlagen vor, die Weiterbildung im Rahmen der Elternurlaube noch weiter zu erleichtern (für spezielle Arbeitsplätze). Eine weitere Anregung geht dahin, die Klein- und Kleinstunternehmen finanziell zu unterstützen, damit sie die mit dem Elternurlaub verbundenen Kosten besser tragen können. Einige Arbeitgeber schlagen vor, den Vertretungen, die das Unternehmen wieder verlassen müssen, eine Unterstützung anzubieten. Schließlich wurde angeregt, Beschäftigten (bzw. Arbeitgebern), die mehrere Arbeitsverträge haben, zu erlauben, einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub oder Teilzeitelternurlaub zu nehmen.