



Work-Life-Balance

Prof. Raluca Dimitriu PhD
Akademie für Wirtschaftsstudien, Bukarest



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.



Der
Ausgangspunkt

Ursprünglich



- Das Arbeitsrecht wurde als patriarchalisches Rechtsgebiet geboren
 - Anfang des 20. Jahrhunderts: der Mann tritt am Arbeitsmarkt auf, geht einer bezahlten Tätigkeit nach und unterstützt damit seine Familie
 - die Frau ist Hausfrau
- 
- verzerrte Wahrnehmung:
- Mann = Ressourcenerwirtschaftler
 - Frau = eher eine Ressourcenverbraucherin

Später



Die Frau tritt in den Arbeitsmarkt ein ...

... aber in eine Form des Arbeitsrechts, die bereits männerzentriert war: Es wird davon ausgegangen, dass der Beschäftigte sich ganz seiner Arbeit widmet, während sich jemand anderes für ihn um Haushalt und Familie kümmert.



Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt



- Verdopplung der Arbeitsstunden: am Arbeitsplatz und im privaten Bereich
- "Frauen übernehmen viel häufiger als Männer die Rolle der inoffiziellen Pflegepersonen für ältere oder pflegebedürftige Personen" (Europäische Kommission, 2017).

Daher die Stereotypen



"Frauen kümmern sich um die Kinder und sind deshalb am Arbeitsplatz weniger verfügbar"

"Männer unterstützen ihre Familie, also brauchen sie höhere Löhne"

"Frauen sind verletzlicher, also müssen sie geschützt werden"

"Die Priorität eines echten Mannes ist seine Karriere. Die Priorität einer echten Frau ist ihre Familie"

| Heute

Relevante Richtlinien



- Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates
- Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit (2002)
- Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
- Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
- Richtlinie 97/81/EG zur Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

Die europäische Säule der sozialen Rechte



Work-Life-Balance:

"Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen."



Einige Optionen:

"Teilbeschäftigung" (*Fractional Contracts*)

01

Telearbeit

02

Sonderurlaub

03

Arbeitsfreie Tage für Eltern

04

Flexible Arbeitszeiten

05





1. "Teilbeschäftigung"
(*Fractional Contracts*)

Unterschied:



- freiwillige Teilzeitarbeit als Ausdruck einer persönlichen Wahl. In diesem Fall kann der Teilzeitvertrag ("*fractional contract*") eine Möglichkeit sein, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren, ein Ausdruck des freien Willens;
- Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung  Unterbeschäftigung



Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung



- Teilzeitbeschäftigte haben selten Führungspositionen inne, ihre Aufstiegschancen sind minimal
- Sie führen Arbeiten aus, die unter ihrer eigentlichen Qualifikation liegen
- Es handelt sich häufig um Frauen, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, andere Personen am Rande des Arbeitsmarktes



Wirtschaftliche und identitätsbezogene Verletzlichkeit von Teilzeitbeschäftigten



2. Telearbeit

Positive Effekte



- Ermöglicht *Social Distancing* im Rahmen der COVID 19-Krise
- Vereinbart Berufs- und Familienleben
- Flexibilität der Arbeitszeiten zur Anpassung an den persönlichen Biorhythmus
- Ermöglicht es, den Arbeitsplatz zu behalten, auch wenn der Betrieb verlagert wird
- Weniger Zeitaufwand für Arbeitswege
- Menschen mit Behinderungen können in den Arbeitsmarkt integriert werden

Andere Effekte



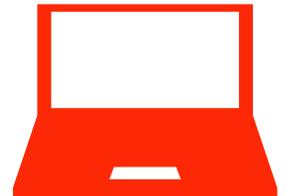
- Unterordnungsverhältnis - scheinbar abgeschwächt (Arbeitgeber überwacht die Arbeit nicht mehr)
- Aber Risiko der Selbstausbeutung (Verinnerlichung des Unterordnungsverhältnisses)
- Neue Arten von Arbeitsunfällen (Burnout)
- Probleme mit der Vertraulichkeit von Informationen
- Recht zur Beendigung der Verfügbarkeit (*log off*)?
- Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeits- und Ruhezeit



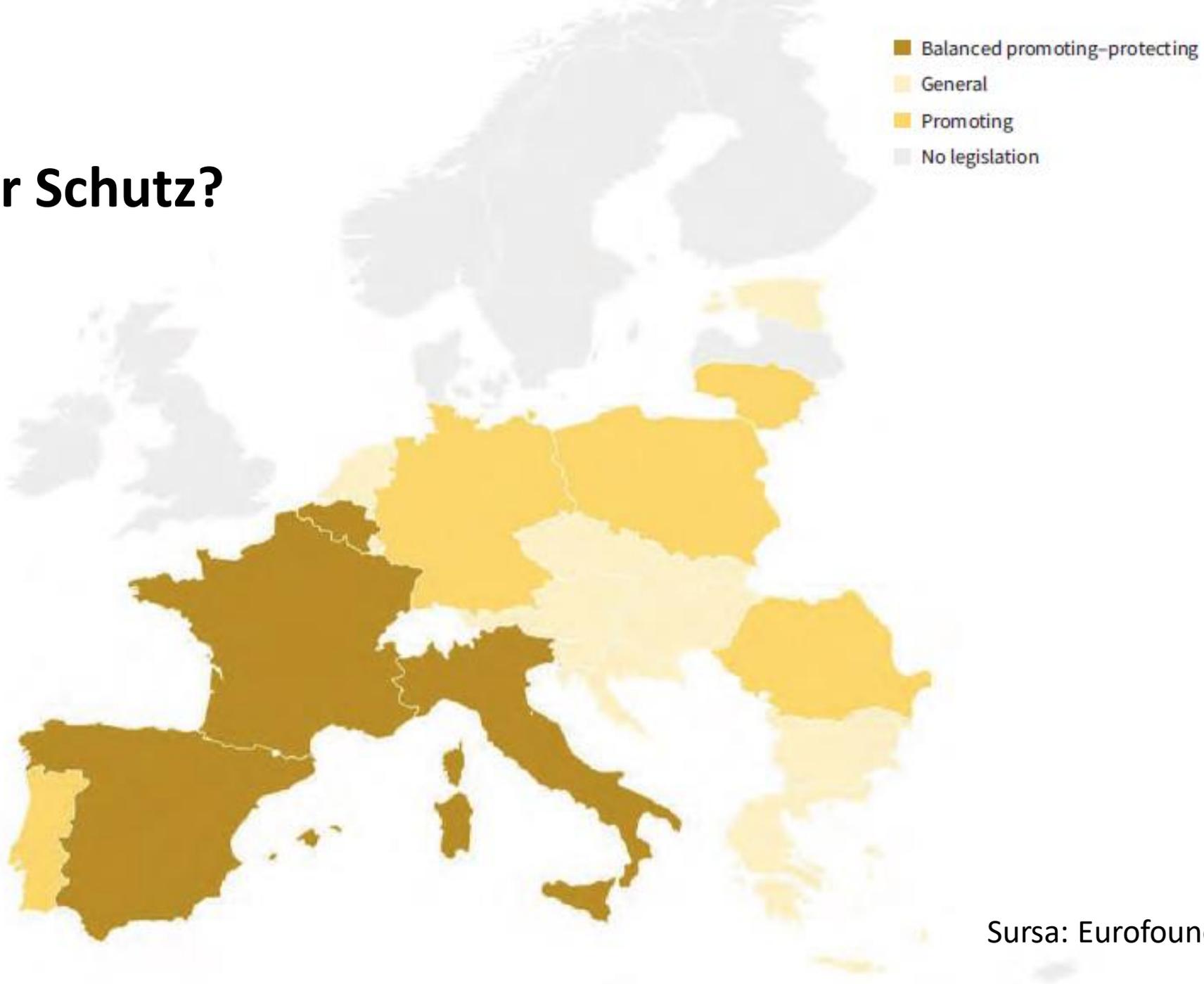
Telearbeit



- Vertraglich vereinbart oder einseitig angeordnet
- Überwachung der Arbeitszeit (EuGH: Rechtssache C-55/18 CCOO)
- Aufzeichnung
- Zuschüsse
- Möglichkeit, Arbeit im Unternehmen und Arbeit von zu Hause aus zu kombinieren
- Möglichkeit, in anderen Ländern zu arbeiten
- Kosten für die Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes
- Nutzung der eigenen Geräte des Telearbeiters



Telearbeit: Förderung oder Schutz?



Sursa: Eurofound, 2020



3. Sonderurlaub

Urlaub



- Mutterschaftsurlaub;
- Urlaub für die Erziehung von Kindern bis zu 2 Jahren;
- Urlaub für den anderen Elternteil (ein Monat);
- Vaterschaftsurlaub;
- Krankheitsbedingter Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes;
- Urlaub wegen mütterlicher Risiken;
- Erziehungsurlaub für ein behindertes Kind;
- Urlaub für Anpassung an neue Lebensumstände (bei Adoption),
etc.

Mutterschaftsurlaub



EuGH: C-463/19, Syndicat CFTC/CPAM de Moselle und andere

"Ein Mitgliedstaat kann nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs der Mutter des Kindes einen zusätzlichen Urlaub vorbehalten, wenn dieser die Mutter nicht in ihrer Eigenschaft als Elternteil, sondern hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft und hinsichtlich ihrer Mutterschaft betrifft. Ein solcher zusätzlicher Urlaub soll den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau sowie der besonderen Beziehung der Mutter zu ihrem Kind in der Zeit nach der Entbindung gewährleisten."

"In diesem Zusammenhang ist eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar."

Vaterschaftsurlaub



Europäische Richtlinie 2019/1158

- 10 Arbeitstage, die zur Geburt des Kindes des Arbeitnehmers zu nehmen sind.
- Das Recht auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an die Voraussetzung einer bestimmten Beschäftigungsdauer oder Betriebszugehörigkeit geknüpft.
- Zu gewähren unabhängig von dem durch das nationale Recht festgelegten Familienstand des Arbeitnehmers

Elternurlaub



Europäische Richtlinie 2019/1158

- Minimum von vier Monaten
- Recht des Arbeitnehmers, bei der Inanspruchnahme des Elternurlaubs flexiblen Formen zu verlangen.
- Verpflichtung des Arbeitgebers, jede Ablehnung eines solchen Antrags innerhalb einer angemessenen Frist nach der Anfrage schriftlich zu begründen.

Urlaub für den anderen Elternteil



Europäische Richtlinie 2019/1158

Die Mindestdauer des Elternurlaubs wird von einem auf zwei Monate verlängert, wenn er nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann.



Urlaub für pflegende Angehörige



Europäische Richtlinie 2019/1158

Die Mitgliedstaaten müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Urlaub für pflegende Angehörige von **fünf Arbeitstagen pro Jahr hat**.

Die Mitgliedstaaten können den Urlaub für pflegende Angehörige für einen anderen Bezugsraum als ein Jahr, für jede pflege- oder betreuungsbedürftige Person oder für jeden Fall gewähren.



4. Arbeitsfreie Tage für Eltern

Beispiele



- Arbeitsfreie Tage für die Betreuung eines kranken Kindes;
- Arbeitsfreie Tage für Eltern, im Falle von *Home Schooling*



Arbeitsvertrag wird nicht ausgesetzt



können bezahlt oder unbezahlt sein



können gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt werden

Arbeitsfreie Tage für Eltern



- im Zusammenhang mit der COVID 19-Krise
- z. B. in Rumänien - Notverordnung der Regierung Nr. 147/2020 über die Gewährung von arbeitsfreien Tagen für Eltern zur Beaufsichtigung ihrer Kinder
- Arbeitgeber verpflichtet, sie auf Verlangen zu gewähren
- aber die Vergütung für freie Tage ist zurückzuzahlen
- Schwierigkeit für den Arbeitgeber, den Betrieb fortzuführen, wenn der Arbeitnehmer nicht ersetzt werden kann



**5. Flexible
Arbeitszeiten**

Flexible Arbeitszeiten



- Versionen: individuell angepasst, verdichtet, ungleichmäßig, auf später verschobene Arbeitszeiten
- Richtlinie 2003/88 - 48 Stunden/Woche
- EuGH: Es gibt keine Grauzone - zwischen Arbeits- und Ruhezeit
- Rufbereitschaft (zu Hause) ≠ Bereitschaftsdienst (beim Arbeitgeber).

Schwierige Unterscheidung im Fall von Telearbeitern

- Work-Life-Balance und die Falle flexibler Arbeitszeiten
- Unvorhersehbarkeit von Freizeit



Überstunden



Die geringere Verfügbarkeit von Frauen für Überstunden kann dazu führen, dass sie weniger verdienen als Männer, selbst wenn der Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" eingehalten wird.

Eine mangelnde Verfügbarkeit für Überstunden ist vielleicht nicht einmal tatsächlich gegeben, wird aber vom Arbeitgeber weiterhin vermutet, weil sie dem patriarchalen Bild von der Aufgabenverteilung in einer Familie entspricht. Folglich spielt es nicht einmal eine Rolle, wie die Realität im Einzelfall aussieht: Der Arbeitgeber ist bereits vom Vorurteil der Nichtverfügbarkeit der Frau für Überstunden eingenommen.

Reduzierte Kontrolle



- führt nicht zu einer reduzierten Autorität des Arbeitgebers
- wird manchmal durch die Kontrolle durch Kunden ersetzt
- bedeutet nicht die Abwesenheit von Möglichkeiten zur Überwachung, die selbst Produkte der Digitalisierung sind. Die neuen Technologien ermöglichen eine praktisch ständige Überwachung der Mitarbeiter (Video, GPS, etc.) und haben oft einen einschneidenden Charakter und beeinträchtigen die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

| Schlussfolgerungen?

Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung



Dies sind KEINE objektiven Rechtfertigungsgründe:

- "Schutzbedürfnis der Frau", außer in der Zeit der Schwangerschaft. Jede Formulierung, die den "Schutz der Frau" beinhaltet, verstärkt die Stereotypen über ihre Verletzlichkeit. Beispiel: das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 89/1948 über das Verbot der Nachtarbeit für Frauen.
- Traditionen, kulturelle Muster, religiöse Bräuche. Diese schaffen oft einen Kontext, der Diskriminierung begünstigt (z. B. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung); sie sind also noch weiter von dem entfernt, was als Rechtfertigung angeführt werden könnte.

Die Work-Life-Balance kann sich aus dem Ausgleich der Aufgaben in der Familie, zwischen den Eltern ergeben.

Zahlungen zum Ausgleich der ungleichen Aufgabenverteilung in der Familie können diese ungleiche Verteilung verstetigen.

Karriere vs. Familie ist eine falsche Option. Gemeint ist hier nicht, dass die Karriere wichtiger ist als Familie und Kinder, sondern dass beides für beide Geschlechter gleich wichtig ist.

Die Rolle des Gesetzes: *Poiesis* oder *Praxis*?

