

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Dr. Sabrina D'Andrea
Sabrina.dandrea@eui.eu



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

Was bedeutet Work-Life-Balance?

Was bedeutet Work-Life-Balance?

- Das Gleichgewicht zwischen Privatleben und beruflicher Tätigkeit
- die Fähigkeit, Arbeit, familiäre Verpflichtungen und Privatleben erfolgreich zu vereinbaren

- Eine tägliche Herausforderung für Arbeitnehmer/-innen
- Ein Bedürfnis

Hindernis für eine erfolgreiche Work-Life-Balance

- Kultur der langen Arbeitszeiten, Überarbeitung
- Unflexible Arbeitszeiten
- Mangel an Betreuungseinrichtungen
- Kurze Schulzeiten
- Unbezahlter oder schlecht bezahlter Elternurlaub

Warum ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wichtig?

➤ Vorteile für Arbeitnehmer/-innen

Verringert das Risiko von gesundheitlichen Komplikationen und stress- oder lebensstilbedingten Störungen. Steigert das Wohlbefinden und das Gefühl der Erfüllung.

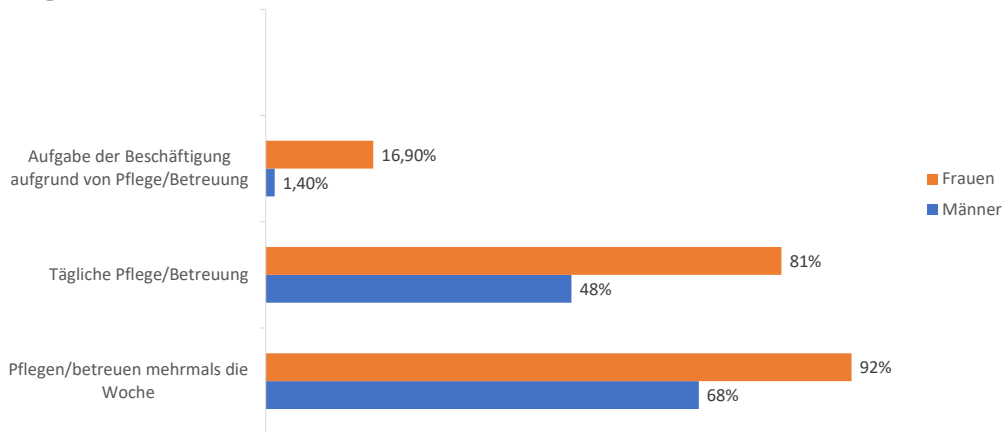
➤ Vorteile für den Arbeitgeber/-innen

Eine schlechte Work-Life-Balance führt zu stressbedingten Fehlzeiten, schlechter Mitarbeiterbindung, geringer Kreativität, hat einen direkten Einfluss auf die Einstellung der Mitarbeiter/-innen und einen indirekten Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens.

Eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert die Produktivität der Mitarbeiter, ihre Leistung und Motivation am Arbeitsplatz, die Bindung der Mitarbeiter/-innen an das Unternehmen und die Attraktivität des Unternehmens.

Warum ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine Frage der (Un-)Gleichstellung der Geschlechter?

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern



Quelle: EIGE, Gender inequalities in care and pay in the EU, 2020

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern

Frauen leisten die meiste unbezahlte Arbeit in der Familie und haben mehr Probleme, bezahlte Arbeit und Pflege zu vereinbaren.

Schlechte Work-Life-Balance für Frauen:

- **Begrenzt die Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit:** fördert die finanzielle Abhängigkeit der Frauen
- **Segregation des Arbeitsmarktes:** Frauen in Teilzeitarbeit, gering qualifizierten und schlecht bezahlten Berufen aufgrund von Betreuungspflichten
- **Eingeschränkte Teilnahme am öffentlichen und gesellschaftlichen Leben**
- Frauen werden bei der Einstellung, Beförderung und bei den Arbeitsbedingungen aufgrund ihrer reproduktiven Rolle **diskriminiert** (die "Mutterschaftsstrafe")
- **Lohn- und Rentenungleichheit**

➤ Um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, ist eine Umstrukturierung der Arbeit erforderlich

Die Auswirkungen von COVID-19 auf die Work-Life-Balance

- Die **geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der unbezahlten Betreuungsarbeit haben sich durch die COVID-19-Pandemie noch verschärft**, da durch die Schließung von Arbeitsplätzen und Schulen der Anteil der Frauen an der unbezahlten Betreuungsarbeit gestiegen ist und der Zugang zu Betreuungsdiensten eingeschränkt ist
- Eine neue Form der unbezahlten Betreuungsarbeit: Hilfe für Kinder in virtuellen Klassenzimmern
- Besonders schwierig für alleinerziehende Elternteile, von denen die meisten Frauen sind

- Ist die Telearbeit eine neue Chance?

Work-Life-Balance und das Gesetz

- Obwohl die Pflege eine universelle Erfahrung und ein notwendiger Beitrag zur Wirtschaft und zur menschlichen Entwicklung ist, wird sie als Privatangelegenheit wahrgenommen
- Unbezahlte Betreuungsarbeit blieb in der öffentlichen Politik und im EU-Recht lange Zeit unsichtbar

- Aufmerksamkeit für dieses Problem in den letzten Jahren

Work-Life-Balance und EU-Recht

Work-Life-Balance und EU-Recht

- I) Nicht zwingendes Recht
- II) EU-Rechtsprechung
- III) EU-Gesetzgebung

I) EU-"weiches" Recht

Entwicklung eines "Pflege-Diskurses" im EU-Recht (Caracciolo di Torella & Masselot, 2020)

Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung 1992

- Bedeutung der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Urlaub für Eltern
- Ein familienfreundlicheres Arbeitsumfeld
- Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen den Eltern

I) EU-"weiches" Recht

- **Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS):** seit Ende der 1990er Jahre, die die Schwierigkeiten von Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anerkennt und sich auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentriert
- **Entschließung über die ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben (2000):** sprach sich für eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen berufstätigen Vätern und Müttern aus
- **Offene Methode der Koordinierung und Europäisches Semester:** politische Unterstützung und Informationsaustausch im Bereich der Langzeitpflege
- **EU-Charta der Grundrechte, Artikel 33, Familien- und Berufsleben**

"Jede Person hat das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie das Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.

I) EU-"weiches" Recht

- **Europäische Säule sozialer Rechte, 2017, Grundsatz 9:**

"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."

II) EU-Rechtsprechung

Europäischer Gerichtshof:

- Das Ziel der Gemeinschaftspolitik besteht darin, *"die Arbeitsbedingungen zu fördern und, wenn möglich, an die familiären Verpflichtungen anzupassen"* (Hill 1998).
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein *"legitimes sozialpolitisches Ziel"* (Hill 1998, Sass 2004, Küçük 2012)

III) EU-Recht: die Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (2019)

1. Mutterschaftsurlaub und Erziehungsurlaub
2. Recht für Väter
3. Urlaub für Pflegekräfte
4. Flexible Arbeitsregelungen
5. Kündigungsschutz und Diskriminierung für pflegende Angehörige

1. Mutterschafts- und Elternurlaub nach EU-Recht

- Individueller Anspruch auf Elternurlaub
- Zwei Monate nicht übertragbarer Urlaub
- Zahlung

2. Recht für Väter

- 10 Tage Erziehungsurlaub
- Bezahlung?

3. Urlaub der Pflegeperson

- 5 Tage Pflegeurlaub pro Jahr für Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im selben Haushalt lebende Person pflegen

4. Flexible Arbeitsregelungen

- Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Betreuungszwecke

5. Kündigungs- und Diskriminierungsschutz für pflegende Angehörige

- für Personen, die Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen beantragen oder in Anspruch nehmen

Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Hauptthemen

- Eingliederung
- Elternurlaub nicht ausreichend gestärkt
- Nur das *Recht*, flexible Arbeitsregelungen zu *beantragen*

Die Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Umsetzungsfrist: **August 2022**

Die wichtigsten Hindernisse:

- 1) Fehlende oder unzureichende Zahlungen
- 2) Flexible Arbeitsregelungen in der Praxis
- 3) Kriterien für die Inanspruchnahme von Elternurlaub
- 4) Kulturelle Normen und Vorstellungen über Geschlechterrollen in der Kindererziehung

Die Umsetzung der Richtlinie über die
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den
Mitgliedstaaten
Das Beispiel Italiens

Schlussfolgerungen: Work-Life-Balance und EU-Recht

- EU-Gesetz stellt Geschlechterrollen in Frage... auf symbolische Weise?
- Auswirkungen des COVID-19
- Künftige politische Richtungen?