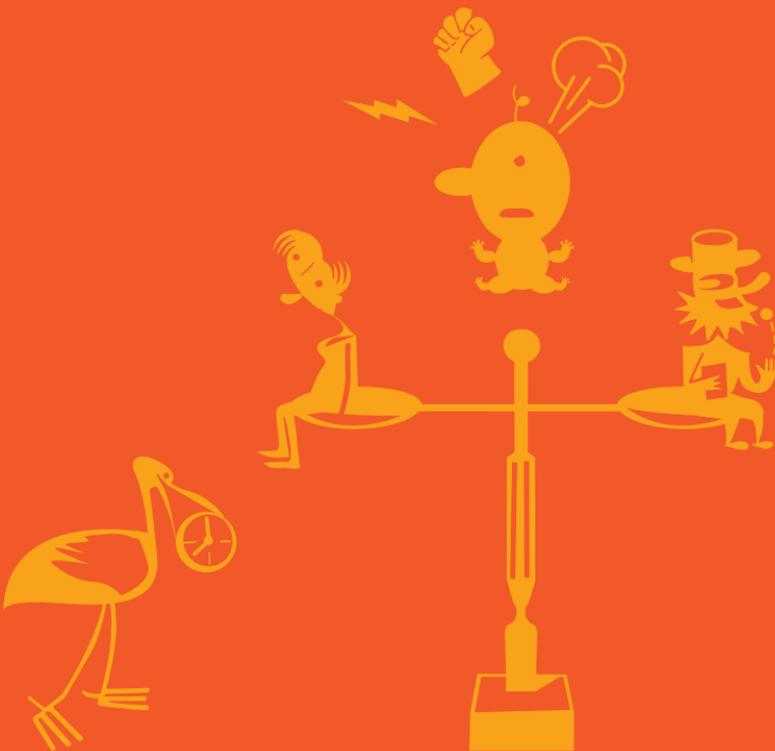


INFOBLATT

# ARBEITSZEIT, GESCHLECHTERGLEICHHEIT UND AUSGLEICH ZWISCHEN BERUFS- UND FAMILIENLEBEN



# ARBEITSZEIT, GESCHLECHTERGLEICHHEIT UND AUSGLEICH ZWISCHEN BERUFS- UND FAMILIENLEBEN

01	Einleitung .....	2
02	Arbeitszeit nach Geschlechter .....	4
03	Die Herausforderung von flexibler Arbeitszeit und Geschlechtergleichheit .....	8
04	Strategien zum Interessenausgleich zwischen Berufs- und Familienleben der EU und der Europäischen Sozialpartner .....	10
05	Legislative Ansätze für den Interessenausgleich zwischen Berufs- und Familienleben .....	12



# EINLEITUNG

Strategien zum Interessenausgleich zwischen Berufs- und Familienleben haben in den vergangenen Jahren in vielen Mitgliedsstaaten als Werkzeug für Geschlechtergleichheit und als Reaktion auf ökonomische und demografische Herausforderungen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Der EGB und seine angeschlossenen Gewerkschaften setzen sich seit vielen Jahren für Strategien ein, die Frauen und Männern erlauben, als Voraussetzung für Geschlechtergleichheit hochwertige Arbeit mit Elternschaft und anderen Pflege- und Betreuungsleistungen zu verbinden. Ein vom EGB angesprochener Kernpunkt besteht darin, dass Frauen in der Lage sein müssen, ein Einkommen zu verdienen, das ihnen zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit verhilft, ohne für Mutterschaft und Betreuungsleistungen bestraft zu werden, während Männer ebenfalls die Möglichkeit erhalten müssen, Arbeit und Familie miteinander zu verbinden.

Frauen wenden im Durchschnitt beinahe vier Stunden täglich für Hausarbeit auf, bei den Männern sind es zwei Stunden. Aus diesem Grund ist die soziale Verteilung von Arbeits- und persönlicher Zeit ein Kernproblem für Frauen mit Pflege- und Betreuungsverpflichtungen. Nur wenige Männer nehmen aber Erziehungsurlaub oder arbeiten teilzeit.

Der Ausgleich von Familien- und Berufsleben ist in Artikel 33 Absatz 2 der EU-Charta der Grundrechte festgeschrieben. Im Bereich der Ausgleichsstrategien wie der Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder und ältere Menschen sind die Europäische Kommission und die Sozialpartner darüber einig, dass weitere Maßnahmen auf EU- und nationaler

Ebene nötig sind, die vom Rat unterstützt werden sollten. Die Rezession hat in ganz Europa zu Kürzungen der öffentlichen Ausgaben geführt, die sich auf die Betreuungsangebote für Kinder und ältere Menschen auswirken. Der Rückgang der Investitionen in öffentliche Betreuungsangebote übt zusätzlichen Druck auf Frauen aus, Betreuung zu Hause anzubieten. Dies könnte zu weiteren Geschlechterungleichheiten und einer größeren Betreuungsbelastung führen, die auf den Frauen in der Familie lastet, und es Frauen zugleich schwerer macht, bezahlte Arbeit und Betreuung miteinander zu verbinden.

# ARBEITSZEIT NACH GESCHLECHTER

Zwischen den bezahlten Arbeitsstunden von Frauen und Männern gibt es erhebliche Unterschiede: Frauen leisten insgesamt weniger Arbeitsstunden als Männer und sind in der Teilzeitarbeit vorherrschend. Klar ist, dass kürzere Arbeitszeiten in direktem Zusammenhang mit Familien- und Betreuungsverpflichtungen stehen, die sich ihrerseits auf das Einkommen von Frauen während ihrer gesamten Lebensspanne auswirken. Der Ausschluss von Frauen aus bestimmten Berufsfeldern und die Verknüpfung von Teilzeitarbeit mit geringqualifizierter Arbeit und niedrigeren Stundenlöhnen wirkt als Barriere für die Gleichstellung von Mann und Frau und für das Vorankommen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

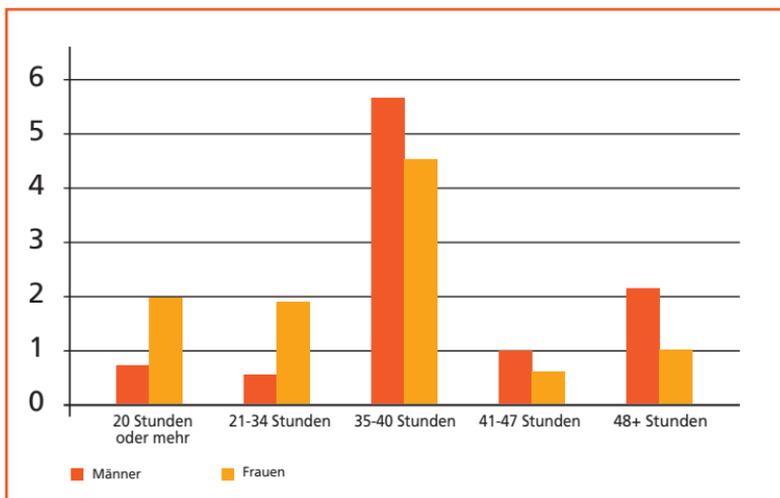
## Teilzeitarbeit in Europa

Durchschnittlich 31 % aller erwerbstätigen Frauen in der EU arbeiten teilzeit; bei den Männern sind es dagegen nur 7,5 %. In neun der EU15-Länder arbeitet mehr als ein Drittel der Frauen teilzeit, und in sechs dieser Länder (Niederlande, Deutschland, Österreich, Belgien, VK, Schweden) beträgt ihr Anteil mehr als 40 %. Nur in vier Ländern (Niederlande, Dänemark, Schweden, VK) sind mehr als 10 % der Männer teilzeitbeschäftigt, wobei der Anteil in den Niederlanden mit 23,6 % sehr hoch ist.

*Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2009*

Die 5. Europäische Arbeitszeiterhebung fand heraus, dass die von Frauen und Männern geleisteten Arbeitsstunden sehr stark voneinander abweichen. Allgemein arbeiten Männer im Durchschnitt sieben Stunden pro Woche länger als Frauen, während das Niveau der Teilzeitarbeit unter den Mitgliedstaaten signifikant schwankt. Siehe nachstehende Tabelle 1.

**Tabelle 1: Arbeitsstunden – Anteil der Frauen und Männer (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010)**



Die 5. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen fand heraus, dass Frauen allgemein weniger Arbeitsstunden leisten als Männern, inklusive teilzeitarbeitender Männer, und dass lange Arbeitszeiten überwiegend ein männliches Phänomen sind. Die langen Arbeitszeiten wirken sich signifikant auf die Beteiligung der Männer am Familienleben aus: Mehr als 40 % der Männer, die mehr als 48 Wochenstunden arbeiten, geben an, dass ihre Arbeitszeit sich negativ auf ihre familiäres oder soziales Engagement auswirkt. Darüber hinaus ermittelte die Erhebung, dass Männer kürzere Arbeitszeiten vorziehen würden, die ihnen erlauben würden, sich mehr am Familienleben zu beteiligen. Im Gegensatz dazu würden Frauen wahrscheinlich eher kürzere Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit bevorzugen, um die Arbeit mit ihren Betreuungsverpflichtungen in Einklang zu bringen.

Die 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2005) fand ebenfalls heraus, dass Frauen mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit verbringen als Männer; dazu gehört auch die Betreuung von Kindern und von abhängigen Erwachsenen. Unter den Mitgliedstaaten sind erhebliche Abweichungen zu erkennen, wobei der Zeitaufwand, der mit unbezahlter Arbeit verbracht wird, in den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden gleichmäßiger zwischen Frauen und Männern verteilt ist. Es gibt erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede, wenn unbezahlte Arbeit als Teil der gesamten Arbeitszeit berücksichtigt wird. Während Männer länger am Arbeitsort arbeiten als Frauen, sind die kombinierten Arbeitszeiten von Frauen signifikant länger als die der Männer. Teilzeitbeschäftigte Frauen

arbeiten insgesamt mehr (bezahlte + unbezahlte) Stunden pro Woche als vollzeitbeschäftigte Männer, wobei die Gesamtarbeitszeit von Frauen, die vollzeit arbeiten, mit 65 Stunden pro Woche am höchsten ist; bei den Männern sind es 54 Stunden pro Woche.

# DIE HERAUSFORDERUNG VON FLEXIBLER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHTERGLEICHHEIT

In den meisten Mitgliedstaaten hat sich der Akzent hin zu flexibleren und individualisierten Arbeitszeiten verlagert, durch die innerhalb eines Regelungsrahmens mehr maßgeschneiderte Lösungen erzielt werden können. In einigen Ländern sind Tarifvereinbarungen mit dem, was in den nationalen Gesetzen bestimmt ist, vergleichbar oder manchmal sogar besser.

Unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergleichheit kann eine größere Auswahl bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Arbeitnehmer befähigen, Arbeit, Familie und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Es kann jedoch auch das Gegenteil bewirken, da Flexibilität unter Frauen hauptsächlich in der Form von Teilzeitarbeit in Erscheinung tritt. Teilzeitarbeit konzentriert sich in der Regel in geringer qualifizierten und niedrig bezahlten Wirtschaftssektoren, die wenig Möglichkeiten zur Ausbildung und Laufbahntwicklung bieten.

Die Europäische Erhebung über Arbeitszeiten und Work-Life-Balance 2004-5, an der mehr als 21.000 Unternehmen des öffentlichen und des privaten Sektors teilgenommen haben, betonte, dass die Organisationsstrukturen der Unternehmen, die Tarifvereinbarungen und die kulturellen Faktoren in jedem Land wichtig sind, um die Bedingungen für Ausgleichsstrategien zu schaffen. Sie wies auf die zunehmende Bedeutung lokaler Vereinbarungen hin, um flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen, insbesondere für Frauen mit Familien- und Betreuungsverpflichtungen.

Die Europäische Erhebung der Arbeitsbedingungen fand 2010 heraus, dass die Arbeitsstunden, die derzeit von vielen Frauen und Männern geleistet werden, nicht ihren Arbeitszeitpräferenzen entsprechen; die Männer würden kürzere Arbeitszeiten bevorzugen, während ein großer Teil derjenigen, die gerne länger arbeiten würden, Frauen sind. Es besteht eine Gegensätzlichkeit bezüglich der männlichen langen und der weiblichen kurzen Arbeitszeitkultur, über die debattiert werden muss.

Ein Ergebnis der Herausforderungen, die sich aus einem Strategiefokus auf der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ergeben, ist, dass Frauen häufig einen hohen Preis für flexible Arbeitszeiten bezahlen, vor allem, weil das Problem in der Regel als „weibliches Problem“ angesehen wird. Der hohe Anteil an Teilzeitarbeit bei den Frauen führt im Ergebnis zu anhaltenden Lohninbußen bei Teilzeitbeschäftigung, wobei sich andeutet, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle für weibliche Teilzeitbeschäftigte deutlich größer ist. Das Recht, teilzeit zu arbeiten, wird regelmäßig als ausdrücklicher Ansatz entwickelt, um Frauen einzustellen und langfristig zu binden.

# STRATEGIEN ZUM INTERESSENAUSGLEICH ZWISCHEN BERUFS- UND FAMILIENLEBEN DER EU UND DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER

Die Europäische Kommission und die Sozialpartner haben Strategien zum Interessenausgleich zwischen Berufs- und Familienleben für Frauen und Männer gefördert. In dieser Hinsicht gilt Folgendes:

- » Der Interessenausgleich zwischen Berufs- und Familienleben gehört zu den wichtigen Zielen der Neuen Strategie der Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter 2010-2015 und ist entscheidend für das Ziel, mehr Frauen in den Arbeitsmarkt zu bringen und zur Erreichung der angestrebten Beschäftigungsrate der Europa 2020-Strategie von insgesamt 75 % für Frauen und Männer beizutragen.
- » Die Europäischen Sozialpartner unterzeichneten 2009 ein überarbeitetes Rahmenabkommen zur Elternzeit, mit dem die Dauer der Elternzeit für alle Arbeitnehmer von drei auf vier Monate pro Elternteil erhöht wird, wobei ein Monat nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann. Die Vereinbarung bietet Eltern, die nach ihrer Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, die Möglichkeit, eine Änderung ihrer Arbeitszeit zu verlangen. Sie bietet ebenfalls größeren Schutz vor Entlassung oder benachteiligender Behandlung als Ergebnis von in Anspruch genommener Elternzeit.

- » Derzeit gibt es Vorschläge, die Richtlinie so zu ändern, dass sie auch Frauen einschließt, die gerade entbunden haben oder ihr Kind stillen. Damit sollen die Rechte für schwangere Arbeitnehmerinnen und solche, die kürzlich entbunden haben oder stillen, ausgedehnt und die Mindestdauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 18 Wochen verlängert werden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen zu einem besseren Interessenausgleich zwischen Beruf, Familie und Privatleben beitragen. In dieser Phase des Gesetzgebungsverfahrens für die Richtlinie hat der Rat den jüngsten Vorschlag des Europäischen Parlaments abgelehnt.
- » Die europäischen Rechtsvorschriften über Teilzeitarbeit verbieten jegliche ungerechtfertigte Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten auf der Grundlage der Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997, mit welcher die Rahmenvereinbarung, die die Europäischen Sozialpartner (UNICE, CEEP, EGB) am 6. Juni 1997 geschlossen hatten, umgesetzt wurde.
- » Die Work-Life-Balance ist eines der vier Hauptziele des Aktionsrahmens für die Gleichstellung der Geschlechter, der von den Europäischen Sozialpartnern (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB) 2005 unterzeichnet wurde.

# LEGISLATIVE ANSÄTZE FÜR DEN INTERESSENAUSGLEICH ZWISCHEN BERUFS- UND FAMILIENLEBEN

Es gibt verschiedene Ansätze für Ausgleichsstrategien in Europa. In einigen Mitgliedstaaten, etwa im VK, in Deutschland und in den Niederlanden, standen die Bemühungen, Kinderbetreuungseinrichtungen für berufstätige Eltern besser zugänglich zu machen, im Mittelpunkt, während andere Länder, etwa Schweden, Griechenland, Litauen und Spanien, das erweiterte Recht auf Elternurlaub, speziell für Väter, eingeführt haben.

Auch bezüglich der Rechtsansprüche auf flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit gibt es Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten: Einige räumen allen Arbeitnehmern diese Ansprüche ein, während andere speziell auf Eltern und Personen, die Betreuungsleistungen erbringen, gerichtet sind. Zum Beispiel:

- » In den **Niederlanden** gewährt das Gesetz zur Arbeitszeitanpassung aus dem Jahr 2001 jedem Arbeitnehmer ein gesetzlich verankertes Recht, die Arbeitszeit anzupassen; ein Teilzeitbeschäftigter kann seine Arbeitszeit erhöhen, ein Vollzeitbeschäftigter seine reduzieren. Der Arbeitgeber darf nur aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen von diesem Gesetz abweichen. Das niederländische Gesetz will mehr Vielfalt in den Arbeitszeitmustern erreichen und zugleich eine gerechtere Umverteilung der Arbeitszeit zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern herbeiführen.

- » In **Deutschland** wurde mit dem Teilzeitarbeitsgesetz aus dem Jahr 2000 für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten das Recht eingeführt, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, solange keine innerbetrieblichen Gründe gegen eine solche Verkürzung sprechen. Das Gesetz spiegelt auch die Sorge um die Schaffung von Arbeitsplätzen wider, indem die Stunden, die durch eine freiwillige Verkürzung auf Teilzeitarbeit frei werden, genutzt werden können, um Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose zu schaffen.
- » In **Zypern** bestimmt das Teilzeitarbeitsgesetz aus 2002, dass Arbeitgeber die Forderungen ihrer Arbeitnehmer, von einem Vollzeit- in einen Teilzeitstatus zu wechseln (und umgekehrt), berücksichtigen müssen.

Viele Länder haben Vorschriften über flexible Arbeitszeiten für Schwangere, Eltern und Personen, die Betreuungsleistungen erbringen, eingeführt. Zum Beispiel:

- » Im **VK** hat das Beschäftigungsgesetz aus 2003 für Arbeitnehmer das Recht eingeführt, reduzierte oder flexible Arbeitszeiten, Änderungen in der Arbeitszeitplanung und am Arbeitsstandort zu verlangen. Das Gesetz gilt für Eltern eines Kindes unter sechs Jahren oder eines behinderten Kindes unter 18 Jahren. Mit dem

Arbeits- und Familiengesetz aus 2006 wurde dieses Recht 2007 auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die einen Erwachsenen betreuen. Arbeitgeber müssen den Wunsch berücksichtigen, können diese aber aus einem oder mehreren „betrieblichen Gründen“ ablehnen. Anders als im niederländischen, deutschen oder zypriotischen Recht gibt es kein Recht, von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit zu wechseln.

Das Problem des Interessenausgleichs zwischen Arbeit, Familie und Privatleben ist im Kontext der demografischen und ökonomischen Herausforderungen, mit denen die EU konfrontiert ist, von entscheidender Bedeutung. Ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben nutzt nicht nur Eltern und verbessert nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter, von ihm profitieren alle Arbeitnehmer. Ausgleichsstrategien können dazu beitragen, die ausgewogene Teilung der privaten und Familienverpflichtungen zu fördern, und Frauen befähigen, sich gleichmäßiger am Arbeitsmarkt zu beteiligen.

*Siehe Infoblatt über Grundrechte und die Arbeitszeitrichtlinie für eine weitere Debatte über den Standpunkt des EGB zur Arbeitszeitrichtlinie. Vor allem steht der EGB den neuesten Vorschlägen der Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie, die die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf die Work-Life-Balance und die Gleichstellung der Geschlechter nicht genügend berücksichtigt, kritisch gegenüber.*

## Mehr Information

Janneke Plantenga und Chantal Remery (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Europäische Kommission: Brüssel.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&pubId=585&type=2&furtherPubs=yes>

Eurofound (2005), *2004-5 European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.  
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>

Europäische Kommission (2010) *Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2010-2015*.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>

Eurofound (2007), *Working conditions in the European Union: The gender perspective. Results of the 4<sup>th</sup> European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

EGB *Ausgleich von Arbeit, Familie und Privatleben*  
<http://www.etuc.org/r/1348>



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

