



Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch ein Thema?

Interview: Mitglieder des Europäischen Parlaments zum aktuellen Bericht des EP

Das Potenzial der Arbeitszeitrichtlinie

Arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitflexibilität

Nachhaltige Arbeit unterstützen

Abbau geschlechtsspezifischer Beschäftigungsunterschiede

Gesetze zu familienbezogenen Aus- und Pflegezeiten

Betreuungsverantwortung für erwachsene Familienangehörige

Kinderbetreuung: Zugang und Qualität

Altersteilzeit

# Work-life balance:

## Lösungen, damit alle Familie und Beruf in Einklang bringen können



- 3** Die Arbeitszeiten werden kürzer. Ist da die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben noch ein Thema?



- 4** Interview mit den Mitgliedern des Europäischen Parlaments Vilija Blinkevičiūtė und Tatjana Ždanoka



- 6** Das Potenzial der Arbeitszeitrichtlinie ausschöpfen



- 8** Arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitflexibilität: aktuelle Situation und politische Strategien



- 10** Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist essenziell für nachhaltige Arbeit während des gesamten Lebensverlaufs



- 11** Abbau geschlechtsbedingter Beschäftigungsunterschiede: ein wirtschaftliches und soziales Ziel



- 13** Gesetze zu familienbezogenen Aus- und Pflegezeiten sowie Maßnahmen auf Unternehmensebene

- 15** Berufliche Pflichten und Betreuungspflichten gegenüber Verwandten miteinander in Einklang bringen

- 16** Verbesserung der Qualität und des Zugangs zu Kinderbetreuung

- 17** Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte: Altersteilzeit

- 19** Literaturhinweise

In dieser Ausgabe von Foundation Focus wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie einige der Faktoren, die sie fördern oder behindern, beleuchtet. Da sich die durchschnittliche Arbeitszeit kontinuierlich verringert, wird der Frage nachgegangen, ob die Work-Life-Balance, also die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, überhaupt noch ein aktuelles Thema ist. Wie kann die Arbeitszeitrichtlinie zur Vereinbarkeit beitragen und welche Rolle spielen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit? Welche spezielle Unterstützung benötigen Menschen mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder erwachsenen Angehörigen? Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hängt auch mit bestimmten Aspekten aus anderen Lebensbereichen zusammen, wie Bedarf an hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten, Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung und Altersteilzeit-Angebote für ältere Beschäftigte, die nicht mehr in der Lage sind, Vollzeit zu arbeiten.

## Editorial

Wie kann das Berufsleben und seine Anforderungen am besten mit anderen Lebensbereichen vereinbart werden? Das ist eine Frage von grundlegender Bedeutung für alle Beschäftigten. Ob nun von Work-Life-Balance, Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufsleben und anderen Lebensbereichen oder der Vereinbarkeit von beruflichen, familiären und sozialen Pflichten die Rede ist: es geht immer um ähnliche Fragestellungen.

Vier von fünf europäischen Beschäftigten sagen von sich, dass sie Beruf und Privatleben gut in Einklang bringen. (Wohlgemerkt, es handelt sich um Beschäftigte, d. h. diejenigen, die aufgrund außerberuflicher Anforderungen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben mussten, sind hier nicht erfasst.) Das bedeutet aber auch, dass ein Fünftel der Beschäftigten ihr Berufsleben nicht gut mit ihren sonstigen Verpflichtungen vereinbaren können.

Bei der Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben rücken je nach den individuellen Gegebenheiten und den unterschiedlichen beruflichen und außerberuflichen Anforderungen unterschiedliche Aspekte in den Vordergrund. Im Verlauf eines Berufslebens erfordern Kinder in bestimmten Phasen mehr Zeit als in anderen Phasen. In späteren Lebensphasen sind dann möglicherweise Eltern oder ältere Verwandte zu betreiben, und diese Anforderung intensiviert sich tendenziell während dieser Lebensphase.

Die Politik der Europäischen Union hat viele Jahre lang das Ziel verfolgt, die Arbeitszeit zu regeln und den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Dieses Ziel steht nach wie vor ganz oben auf der Agenda, wie die jüngsten Initiativen der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments zeigen. Auch auf nationaler Ebene haben die Regierungen und die Sozialpartner hier viele Anstrengungen unternommen.

Die Ausgewogenheit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verbessern, ist ein lobenswertes und eigenständiges politisches Ziel. Allerdings ist es auch mit anderen hochrangigen Zielen verknüpft, die da sind: Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung, nachhaltigere Gestaltung der Arbeit, Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen, Bewältigung der Herausforderungen, die der demografische Wandel und die Fragen, die dieser Wandel für die Rentensysteme bedeutet, mit sich bringen.

Das Thema Work-Life-Balance befindet sich an der Schnittstelle von Berufs- und Privatleben, hat starke Auswirkungen auf die Lebensqualität, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsmarktbeteiligung und ist ein wichtiges Thema für die Forschungsarbeit von Eurofound; in diese Ausgabe von Foundation Focus sind daher die Ergebnisse aus einem breiten Spektrum aktueller Arbeiten eingeflossen. Auch in Zukunft wird dies ein wichtiges Forschungsthema für Eurofound sein, wobei von Ende 2017 an die Ergebnisse der vierten Europäischen Erhebung zur Lebensqualität einbezogen werden.

Foundation Focus wird von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) veröffentlicht. Eurofound ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die die Entwicklungen sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch Grundlagenwissen unterstützt.

Direktor: **Juan Menéndez-Valdés** | Stellvertretende Direktorin: **Erika Mezger**

Referatsleiterin Information und Kommunikation: **Mary McCaughey**

Chefredakteurin: **Fíachra Ó Marcaigh**

Redaktion: **Helen Burke** | **Clare Deasley** | **Aidan McKeown** | **Hilary O'Donoghue** | **Neil Wyatt**

Produktion und Workflow: **Martin Flynn** | **Philip Ireland**

Originalsprache: Englisch

Abbildungen: Alle © Juha Roininen / EUP-Images, außer Seite 5 (mit freundlicher Genehmigung der MEP) und 16-18 (Shutterstock)

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen  
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin D18 KP65 | Irland

Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56

E-Mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Internet: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## Die Arbeitszeiten werden kürzer: Ist da die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben immer noch ein Thema?

### Die durchschnittliche Arbeitszeit in Europa und den USA ist seit Anfang des 20. Jahrhunderts zurückgegangen – das ist nichts Neues.

Die Statistiken zeigen, dass die Menschen im Durchschnitt im Vergleich zu früher weniger Stunden arbeiten – aber im Leben geht es auch um Zeit und darum, wie die Zeit genutzt wird. Neben der Arbeit müssen wir auch Zeit haben, unser Leben zu leben und Familien- und Betreuungsaufgaben wahrzunehmen. Es geht um Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben, und dies ist für zu viele Beschäftigte immer noch nicht verwirklicht.

Obwohl die durchschnittliche Arbeitszeit zurückgegangen ist, arbeiten manche Erwerbstätige, z. B. Selbständige, nach wie vor sehr lange. Der sechsten, 2015 durchgeführten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zufolge hat außerdem die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zugenommen: 33 % der Frauen, 10 % der Männer arbeiten Teilzeit. Die Forschungsarbeit von Eurofound im Bereich der Arbeitszeit von Beschäftigten im Einzelhandel zeigt, dass kurze Arbeitszeiten verknüpft sein können mit unvorhersehbaren und geteilten Schichten, die sich negativ auf das Familienleben auswirken können. Die Erhebung zeigt auch, dass Lösungen umgesetzt werden können, um die negativen Auswirkungen dieser Art von Arbeitsregelungen abzumildern. In diesem Artikel werden die einschlägigen Befunde aus der sechsten EWCS beleuchtet und einige Fragestellungen untersucht, die sich aus ihnen ergeben.

### Mehr Flexibilität

Es geht nicht nur um die Arbeitsdauer, sondern auch um die Art, wie die Arbeit organisiert wird. In den letzten Jahren haben sich zunehmend flexible Arbeitsregelungen durchgesetzt: 21 % der Beschäftigten arbeiten regulär im Schichtbetrieb und 30 % arbeiten an Sonntagen. Flexibilität hat auch eine negative Seite, d. h. Veränderungen in der persönlichen Arbeitszeit können sehr kurzfristig eintreten: 12 % der Beschäftigten berichten, dass ihnen Änderungen einige Tage vorher mitgeteilt werden, 5 % sind am selben Tag mit Änderungen ihrer Arbeitszeit konfrontiert und von 12 % wird mehrmals pro Monat verlangt, auf Abruf (sehr kurzfristig) zur Arbeit zu kommen.

Positiv an der Flexibilität für die Beschäftigten ist allerdings, dass es leichter ist, frei zu nehmen. 66 % (mehr Männer als Frauen) berichten, dass sie ziemlich leicht aus persönlichen oder familiären Gründen während der Arbeitszeit frei bekommen können.

Auch die Arbeitsorganisation ist im Wandel begriffen: einige Menschen arbeiten in ihrer freien Zeit, weil sie darum gebeten werden, manche tun dies, weil sie denken, es werde von ihnen erwartet, und einige, weil sie es so wollen; wohingegen manche durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) weitgehend an Orten ihrer Wahl und zu von ihnen gewählten Zeiten arbeiten können. Mehr mithilfe von IKT mobilen Arbeitskräften (26 %) berichten über schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als andere Arbeitskräfte (18 %). Eine veränderte Arbeitsorganisation macht es möglich, dass einige von uns ihre Arbeit ganzjährig rund um die Uhr erledigen können. Dies wird zunehmend Sorge bereiten, da sich Europa darum bemüht, immer besser ausgebildet und digital kompetenter zu werden.

### Flexibilität im Familienleben

Aber auch die andere Seite der Work-Life-Balance, das Privat-, Sozial- und Familienleben, ist dabei sich zu verändern. Dank der Fortschritte in der Haushaltstechnik brauchen wir weniger Zeit für das Kochen, Geschirrspülen, Putzen und andere Hausarbeiten. Dadurch konnten manche – vor allem Frauen mit kleinen Kindern – leichter in den Arbeitsmarkt eintreten oder zurückkehren, aber es gibt immer noch viele Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben, die jeden Tag erfüllt werden müssen, wie das Baden der Kleinkinder, bei den Hausaufgaben helfen, und (wenn auch oft vergeblich) fragen, wie der Schultag war.

Trotz einiger Fortschritte – etwas mehr Hilfe von Seiten der Männer – zeigt die EWCS, dass Frauen immer noch zusätzlich zu ihrer bezahlten Arbeitszeit rund 22 unbezahlte Stunden pro Woche im Haushalt übernehmen, während Männer nur 10 Stunden dazu beitragen. Außerdem ist das Privatleben immer stärker individuell bestimmt und mehr von Flexibilität geprägt, was bedeutet,



dass sich mehr Menschen dafür entscheiden können, Singels zu bleiben, die Familienzusammensetzung bunter wird und lebenslang dauernde Beziehungen abgelöst werden können von aufeinander folgenden Lebenspartnerschaften, was zu komplexeren Betreuungsanforderungen führt.

### Mehr Geschwindigkeit

Gleichzeitig müssen wir schneller arbeiten und immer kürzere Terminvorgaben einhalten. Die Arbeitsintensität ist hoch für etwa ein Drittel der Arbeitskräfte in der EU, Arbeit auf Abruf ist für ein Achtel der Arbeitskräfte Realität und kurzfristige Beschäftigung ist auf dem Vormarsch. Mit Just-in-time-Geschäftssystemen wird nicht nur die Verringerung der Lagerhaltung und Flexibilisierung der Produktion angestrebt, sondern auch die Vergabe von Arbeit über eine wachsende Zahl von Kommunikationsplattformen mit E-Mail, Sofortnachrichten und Social-Media-APPS, die auf sofortiges Antworten drängen und damit häufig mit unserem Privatleben kollidieren.

Es gibt viele Variablen und mögliche Kombinationen, mit denen erfasst wird, wie lange wir arbeiten (in Stunden, Tagen, Wochen im Jahr, in Jahren während unserer Berufslaufbahn), wann wir arbeiten (zu üblichen oder atypischen Zeiten wie samstags, sonntags, Nachtarbeit oder alle Arten von Schichtarbeit), die Vorhersehbarkeit der Arbeitszeit (Veränderungen der Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf) und diejenigen, die über die Arbeitszeit entscheiden (Unternehmen, Angestellte mit einem gewissen Spielraum). Wenn wir älter werden, verändern sich unsere Bedürfnisse und die unserer Kinder oder anderer Angehörigen. Unser Interessensfokus verändert sich und gleichzeitig verändern sich auch unsere Bedürfnisse in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

### Ausgewogenheit erreichen

Angesichts all dieser Variablen ist es erfreulich, dass 81 % der Arbeitskräfte über eine gute oder sehr gute Passung zwischen ihren beruflichen und familiären oder sozialen Verpflichtungen berichten. Nach ihren Vorlieben gefragt, würden allerdings 30 % lieber kürzer und 14 % lieber länger arbeiten. Außerdem zeigen qualitative Studien, dass Menschen dazu

neigen, ihre Vorlieben an das anzupassen, was ihnen erreichbar vorkommt; daher könnte der hohe Prozentsatz der berichteten Passung mit Vorsicht zu betrachten sein. Dies würde darauf hindeuten, dass Probleme mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zunehmen dürften. Die zunehmende Nutzung von mobiler Technik zu Arbeitszwecken außerhalb der üblichen Arbeitszeit ist mit Sorge zu sehen; einige Länder und Unternehmen haben bereits angefangen, dies zu regulieren. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Nicht-Arbeitszeit wird höchstwahrscheinlich dazu führen, dass zahlenmäßig mehr und ganz unterschiedliche Gruppen von „Gewinnern und Verlierern“ entstehen. Damit wird deutlich, dass es immer wichtiger wird, Koordinierungsfragen anzugehen und zu regeln, damit gerechte und ausgewogene Entscheidungen sichergestellt werden können. Die Kontrolle und Überwachung der Arbeitszeit kann bei bestimmten Berufstätigkeiten und Beschäftigungssituationen kompliziert sein; auch dieses Problem wird wahrscheinlich zunehmen.

Aber es gibt auch die ganz normalen, nicht-technischen Fragen: Eltern müssen arbeiten können und dabei das gute Gefühl haben, dass die Betreuung, Bildung und Erziehung ihrer Kinder in Schulen und Kinderkrippen gut funktioniert. Es müssen mehr Lösungen gefunden werden, um Frauen im Einzelhandel und im Reinigungssektor und allen Arbeitskräften mit anstrengenden Arbeitszeiten – Schichtarbeit, geteilten Schichten und unvorhersehbaren Arbeitszeiten auf Abruf – zu ermöglichen, ihre Arbeit zu tun und dennoch in der Lage zu sein, für ihre Familien zu sorgen, neue Kompetenzen zu erlernen, freie Zeit zu haben und sich möglicherweise in ihrem Umfeld ehrenamtlich zu betätigen.

Die Europäische Kommission hat anerkannt, dass dies eine wichtige Herausforderung ist, aber auch festgestellt, dass es nicht einfach sein wird, sie zu bewältigen. Die Forschungsarbeit von Eurofound bietet Instrumente, mit denen diese Fragestellungen analysiert und eingehender beschrieben werden können. Sie enthält viele Beispiele empfehlenswerter Vorgehensweisen und den Vorschlag, dass wir die entsprechenden Initiativen anhand grundsätzlicher Fragen beurteilen sollten: Setzen wir Lösungen um, die gesundheitsfördernd, produktiv und nachhaltig sind und die zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Älteren und Jüngeren beitragen?

Die zentralen Fragen lauten: Ist Europa bei der Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben auf einem guten Weg und wird dieser Weg mit der gebotenen Dringlichkeit verfolgt? Die Zeit wird es weisen.

**Agnès Parent-Thirion**

## INTERVIEW MIT VILIJÀ BLINKEVIČIŪTĒ (S&D) UND TATJANA ŽDANOKA (GRÜNE/EFA)

### Berichterstatterinnen für den aktuellen Bericht des Europäischen Parlaments über die Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben

**Können Sie die wichtigsten Empfehlungen Ihres Berichts kurz zusammenfassen?**

**Vilija Blinkevičiūtė (VB):** Das Europäische Parlament fordert in unserem Bericht dazu auf, Initiativen zur Modernisierung der bestehenden EU-Rechtsvorschriften, speziell im Bereich der Richtlinien zum Mutterschaftsurlaub und zum Vaterschaftsurlaub und zu dessen Verbesserung zu ergreifen. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit müssen verschiedene Elemente enthalten und sollten die Bedürfnisse von Familien in allen Lebensphasen berücksichtigen.

Das Parlament fordert außerdem dazu auf, verstärkt bewährte Verfahren auszutauschen in Bezug auf flexible Arbeitszeitvereinbarungen und Instrumente zur Erhöhung der Arbeitsmarktteilnahme von Arbeitskräften, die Angehörige betreuen. Das Parlament trägt der Tatsache Rechnung, dass Faktoren wie negative demografische Entwicklung, Arbeitsplatzunsicherheit und schwierige Arbeitsbedingungen zusammenwirken und sich negativ auf die Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens der EU-Bürger auswirken. Es ist von entscheidender Bedeutung, in soziale Dienste zu investieren, vor allem in die Betreuung von Kindern, älteren Menschen und sonstigen Pflegebedürftigen. Ich freue mich sehr, dass das Europäische Parlament die Initiative einer Garantie gegen Kinder-Armut unterstützt, um Kinder aus der Armut zu befreien.

**Tatjana Ždanoka (TZ):** Wichtig ist, dass die Kommission Initiativen vorlegt, wie die Richtlinie über Vaterschaftsurlaub, die festlegt, dass mindestens zwei Wochen vollständig bezahlt werden müssen, und eine Richtlinie über Pflegeurlaub, durch die das Angebot professioneller Pflege ergänzt, Beschäftigten die Pflege von Angehörigen ermöglicht und den Pflegenden ein angemessenes Entgelt und angemessene soziale Sicherung bereitgestellt wird. Außerdem fordern wir die Kommission und die Sozialpartner auf, die Mindestdauer des Elternurlaubs, für die der Einkommensausfall angemessen ausgeglichen und die soziale Sicherung aufrechterhalten wird, von vier auf sechs Monate zu verlängern und die Altersgrenze des Kindes anzuheben, bis zu der Elternurlaub genommen werden kann. Elternurlaub sollte gerecht zwischen beiden Eltern aufgeteilt werden

und ein Großteil des Urlaubs sollte nicht übertragbar bleiben.

Ferner fordern wir die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Zielvorgaben für die Pflege von älteren Menschen und Personen mit Behinderungen sowie anderen pflegebedürftigen Menschen einzuführen und Überwachungsinstrumente zur Messung der Qualität, Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit dieser Pflege zu entwickeln.

**Im Juli startete die Kommission die zweite Stufe einer Konsultation, um herauszufinden, ob die Sozialpartner bereit sind, in Verhandlungen in Bezug auf Rechtsakte zu Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub sowie flexiblen Arbeitsvereinbarungen einzutreten. Allerdings kamen sie zu dem Schluss, dass sie nicht in der Lage sind, solche Verhandlungen zu führen. Was meinen Sie zu diesem Ergebnis?**

**TZ:** Ich denke, dass schrittweise Verhandlungen die Dinge voran bringen werden und in naher Zukunft eine Einigung erzielt werden kann. Ich bin bereit, alle verfügbaren Mittel einzusetzen, um diesen Prozess voranzubringen, da es um Fragen von großer Bedeutung geht.

**VB:** Wir hatten auf bessere Ergebnisse aus diesen Verhandlungen gehofft, aber leider ist es den Sozialpartnern nicht gelungen, sich auf legislative Maßnahmen zu einigen. Es ist sehr wichtig, dass die Kommission Verantwortung übernimmt, ihre Verpflichtungen erfüllt und entscheidende Schritte ergreift, um diese Fragen voranzubringen, die Millionen Bürger in der Europäischen Union betreffen.

**Obwohl die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine politische Priorität der EU ist, gibt es erhebliche Unterschiede in der Art und im Umfang, wie nationale Regierungen sie fördern. In Ihrer Rolle als Mitglieder des Europäischen Parlaments, die aus Litauen bzw. aus Lettland kommen, können Sie kurz die Situation in Ihren Ländern beschreiben? Gibt es bewährte Vorgehensweisen in Ihren Ländern, die auf andere Mitgliedstaaten übertragbar wären?**

**TZ:** Die lettischen Rechtsvorschriften sehen vor, dass Mutterschaftsurlaub für 112 bis 140 Tage und Vaterschaftsurlaub für 10 Tage gewährt wird; die Leistungen



Vilija Blinkevičiūtė (MEP S&D)



Tatjana Ždanoka (MEP Greens/EFA)

entsprechen 80 % des Gehalts, das der Empfänger in den vorhergehenden 12 Monaten bezogen hat. Elternurlaub kann 18 Monate lang in Anspruch genommen werden; bis das Kind ein Jahr alt ist, wird ein Elterngeld auf der Grundlage von 60 % des durchschnittlichen Gehalts des Empfängers während der letzten 12 Monate gezahlt; das Elterngeld kann aber auch gewährt werden, bis das Kind eineinhalb Jahre alt ist, dann jedoch auf der Grundlage von 43,75 % des betreffenden Gehalts. Das ist ein Beispiel für ein bewährtes Verfahren in Lettland.

Das Problem mit dem Elternurlaub ist dort allerdings, dass hinsichtlich der Dauer keine freie Wahl besteht. Wegen des Mangels an Kinderkrippen bleibt den Eltern keine andere Möglichkeit als direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub Elternurlaub in Anspruch zu nehmen und die gesamten 18 Monate zu nutzen bis das Kind 1,5 oder 2 Jahre alt ist, und sich anschließend für eine Tagesbetreuung zu entscheiden.

**VB:** Ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ist eine politische Priorität und sollte gefördert werden, da wir nie vorher dagewesene demografische Veränderungen bewältigen müssen. Im Hinblick auf Urlaub aus familiären Gründen hat Litauen nach Untersuchung der Lage in allen Mitgliedstaaten eines der besten Systeme in der EU. Beispielsweise beträgt der Mutterschaftsurlaub 126 Tage und ist vollständig bezahlt. Auch die Väter können einen einmonatigen vollständig bezahlten Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, bis das Kind drei Jahre alt ist. Die Eltern haben die Wahl, ein Jahr lang einen vollständig bezahlten Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, oder zwei Jahre lang einen Elternurlaub, der im ersten Jahr mit 70 % und im zweiten Jahr mit 40 % ihres Gehalts bezahlt wird. Allerdings würden gerne mehr Eltern an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sobald das Kind ein Jahr alt ist; oft ist aber ein Elternteil gezwungen, wegen fehlender Kindergärten und unzureichender Kinderbetreuungseinrichtungen den ganzen Zeitraum der zweijährigen Elternzeit auszuschöpfen.

Zusätzlich zum Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub ist das

Parlament dabei, über ein Gesetz zu beraten, das es arbeitenden Großeltern ermöglichen würde, 14 Tage Urlaub zu nehmen, der mit 80 % ihres Gehalts bezahlt würde, um sich um kranke Enkelkinder zu kümmern, wenn diese jünger als 14 Jahre sind. Dies ist eine sehr gute Initiative, die ein gutes Beispiel für andere Mitgliedstaaten sein könnte.

**Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird das Thema des interparlamentarischen Frauentreffens im Europäischen Parlament im Jahr 2017 sein. Welche Empfehlungen werden Sie dort einbringen?**

**VB:** Ich bin tief besorgt, dass die aktuellen Maßnahmen in manchen Mitgliedstaaten die Situation nicht immer verbessern, sie sogar manchmal verschlechtern und damit negative Auswirkungen auf das Wohlergehen der Menschen und auf ihre Beschäftigung und Produktivität haben. Es sind sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene entschlossene Legislativmaßnahmen erforderlich, etwa zu den verschiedenen Arten des Urlaubs, verknüpft mit nichtlegislativen Maßnahmen, wie Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, Kontrollmechanismen und Beobachtung der Lage.

Die Sozialpartner (vor allem auf nationaler Ebene) sollten eine Debatte über die Arbeitszeit führen und dabei betonen, dass ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben erreicht werden muss. Auf der Unternehmensebene sollten die Arbeitgeber ebenfalls mehr flexible Arbeitszeitregelungen für arbeitende Eltern anbieten und sich um eine familienfreundliche Atmosphäre am Arbeitsplatz bemühen.

Wir sollten auch die negativen Auswirkungen auf die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hervorheben, da es immer noch Frauen sind, die vorrangig Gebrauch von Urlaub aus familiären Gründen machen. Wenn Frauen auch weiterhin die vorrangigen oder alleinigen Nutzer von Urlaub aus persönlichen Gründen sind, werden wir nie erreichen, dass sich ihre Vermittelbarkeit und ihre Laufbahnentwicklung verbessern und dass sie gleiches Entgelt erhalten.

Gleichzeitig werden Männer nicht unterstützt oder motiviert, Zeit für das Zusammensein mit der Familie und die Sorge für die Familie in Anspruch zu nehmen. Dies muss so schnell wie möglich geändert werden.

**TZ:** Meiner Ansicht nach müssen wir gemeinsame Zielvorgaben auf EU-Ebene aufstellen. Wir wissen, dass es in Bezug auf Traditionen und im kulturellen und gesellschaftlichen Bereich eine breite Vielfalt und viele Unterschiede zwischen den verschiedenen EU-Staaten gibt. Aber es bestehen auch viele Gemeinsamkeiten, darunter gemeinsame Probleme, die klar formuliert werden müssen, damit eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann.

### Neubeginn zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Wie in der Veröffentlichung ihres Fahrplans *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families* (Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie) im Sommer 2015 angekündigt, startete die Kommission im November 2015 eine öffentliche Anhörung zur Frage, wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und Pflegenden verbessert werden und Hindernisse für ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt abgebaut werden könnten. Gleichzeitig leitete die Kommission die erste Phase der Anhörung der EU-Sozialpartner zu diesem Thema ein.

Im Anschluss an die Antworten, die diese dabei gaben, ermittelte die Kommission im Juli 2016 in einer zweiten Phase der Anhörung mögliche Wege für einschlägige legislative Maßnahmen, zu denen sie die Meinung der Sozialpartner einholen wollte. Die Kommission wollte außerdem erfahren, ob die Sozialpartner gewillt sind, in Verhandlungen einzutreten, die in eine Einigung in Bezug auf eines dieser Legislativinstrumente (Mutterschutz, Elternzeit und Geburtsurlaub und flexible Arbeitsvereinbarungen) einmünden würden.

Die Antwort des Europäischen Parlaments auf den Fahrplan der Kommission war der *Bericht über die Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben*, der in der Plenarsitzung am 13. September 2016 angenommen wurde.

Seit diesem Interview hat die Europäische Kommission am 25. Oktober ihr Arbeitsprogramm für 2017 vorgestellt. Im Rahmen von 21 neuen Schlüsselinitiativen wurde die Initiative zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unter der Europäischen Säule sozialer Rechte aufgenommen.

# Das Potenzial der Arbeitszeitrichtlinie ausschöpfen



Eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner bei der Definition der Standards für die Arbeitszeit könnte dafür sorgen, das Potenzial der Arbeitszeitrichtlinie im Sinne eines Beitrags zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben voll auszuschöpfen.

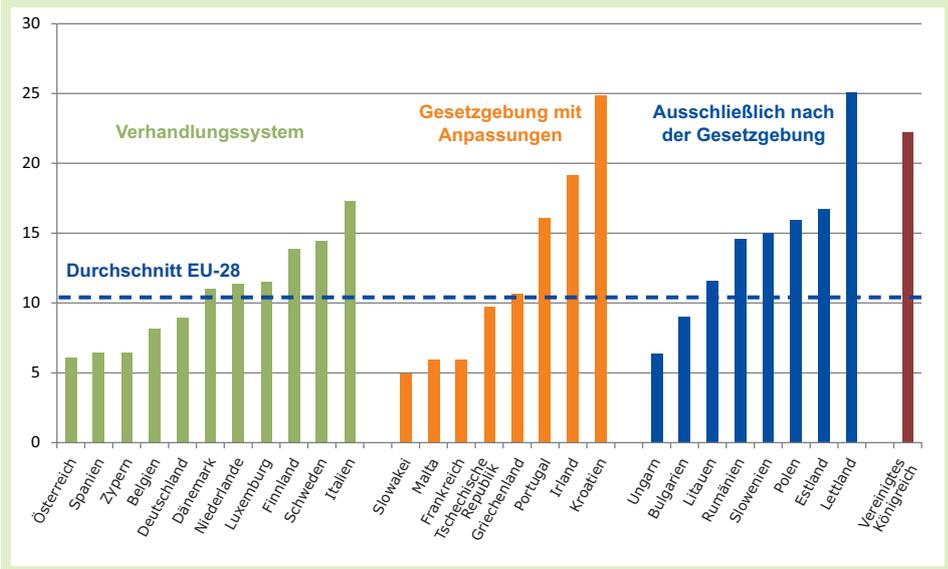
Anhand des aktuellen Stands der Forschung kann ohne große Zweifel behauptet werden, dass die wichtigsten Faktoren, die die Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben beeinflussen, gut bekannt und definiert sind. Vereinfacht gesagt sind lange Arbeitstage und atypische Arbeitszeiten wie Nacharbeit und Schichtarbeit geeignet, die Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben negativ zu beeinflussen, während Autonomie und eigene Kontrolle über die Arbeitszeit sich positiv auswirken. Kann in diesem Kontext die Richtlinie 2003/88/EG, die europäische Arbeitszeitrichtlinie, zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beitragen?

Bei der Konzeption der Arbeitszeitrichtlinie ist nicht speziell an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gedacht worden. Aber indem Mindestanforderungen für die Sicherheit und die Gesundheit bei der Organisation der Arbeitszeit festgelegt wurden, hat die Richtlinie letzten Endes zu einer besseren Vereinbarkeit beigetragen. Eine der Hauptanforderungen der Richtlinie ist, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass die Arbeitszeit aller Arbeitskräfte durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich (einschließlich Überstunden) nicht überschreitet.

Ferner wurde festgelegt, dass den Beschäftigten eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden in jedem 24-Stunden-Zeitraum zusteht. Außerdem legt die Richtlinie eine Reihe von besonderen Schutzmaßnahmen im Bezug auf Nacht- und Schichtarbeit fest, wozu Beschränkungen der Nacharbeit, kostenlose Gesundheitsprüfungen bei Nachtarbeitern und die Zusicherung eines angemessenen Schutzes für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten in Nacht- und Schichtarbeit gehören. Insgesamt trägt die Richtlinie also, zumindest theoretisch zu einem besseren Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben bei. Aber wie funktioniert dies in der Praxis?

Die Ergebnisse der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen

Abbildung 1: Prozentsatz der Beschäftigten, die üblicherweise 48 Stunden pro Woche oder mehr arbeiten, nach System für die Festlegung der Arbeitszeit



Hinweis: Die Systeme für die Festlegung der Arbeitszeit sind definiert in Eurofound (2016a); das System des Vereinigten Königreichs wurde als „unilateral“ klassifiziert. Quelle: EWCS 2015

(EWCS), die 2015 durchgeführt wurde, geben etwas Orientierung zur Beantwortung dieser Frage.

## Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden

Den Daten aus der EWCS zufolge berichteten rund 11 % der Beschäftigten in der EU der 28 über lange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden wöchentlich) an ihrer Hauptarbeitsstelle. Die Anteile in den einzelnen Mitgliedstaaten unterscheiden sich allerdings erheblich (Abbildung 1). Betrachtet man die Systeme zur Festlegung der Arbeitszeit (wie in Eurofound 2016a definiert), berichten ganz offensichtlich in Ländern mit einem Verhandlungssystem geringere Anteile der Beschäftigten, über die von der Richtlinie vorgegebene Höchststundenzahl hinaus zu arbeiten. (In Verhandlungssystemen werden die Standards hauptsächlich durch Kollektivvereinbarungen – normalerweise auf Branchenebene – festgelegt und können in Bezug auf die Arbeitszeitorganisation noch durch Verhandlungen auf Unternehmensebene ergänzt werden.)

Andererseits arbeiten in den meisten Ländern mit Systemen, in denen den Sozialpartnern bei der Festlegung der

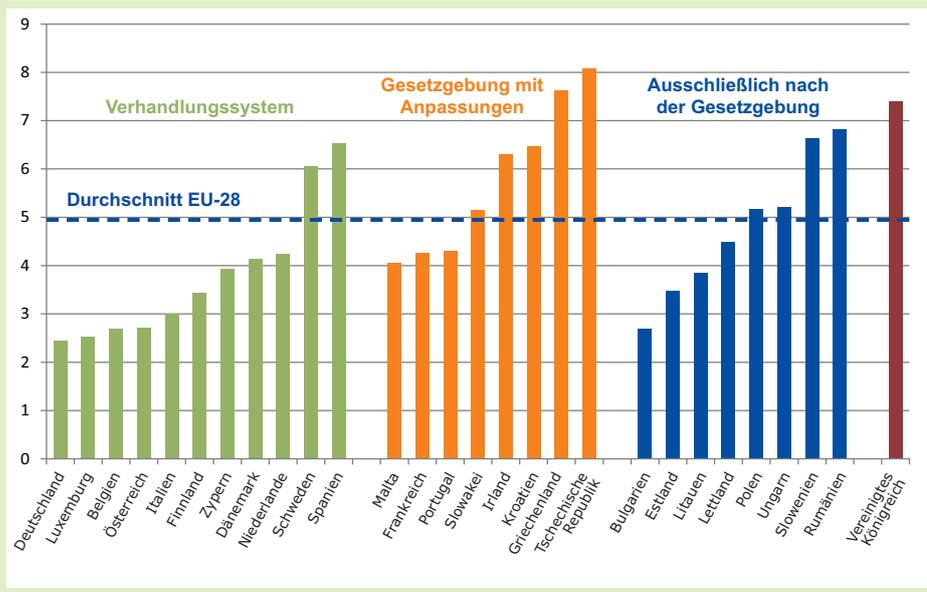
Arbeitszeitstandards eine schwächere Rolle zukommt (unilateral, ausschließlich nach der Gesetzgebung oder nach der Gesetzgebung mit Anpassungen), überdurchschnittliche Anteile der Beschäftigten 48 Stunden pro Woche oder mehr. Die Daten zeigen, dass trotz der Tatsache, dass die Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften nach den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie erlassen haben, in denen das Recht zur Begrenzung der Arbeitszeit verankert ist, dieses Recht nicht für alle Beschäftigten umgesetzt wird. (Anmerkung: Die Richtlinie bezieht sich nicht auf Selbständige, weil angenommen wird, dass sie ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können.)

Daten aus der EWCS zeigen außerdem, dass 2015 rund 16 % der männlichen und 6 % der weiblichen Beschäftigten in der EU mindestens einmal in dem der Erhebung vorausgehenden Monat die in der Richtlinie vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen nicht in Anspruch nehmen konnten. Etwa die Hälfte dieser Beschäftigten arbeitete zudem mehr als 48 Stunden pro Woche.

## Rolle des Systems

Wenn lange Arbeitszeiten und weniger als elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen zusammenkommen, scheint

**Abbildung 2: Prozentsatz der Beschäftigten, die normalerweise 48 Stunden wöchentlich oder mehr arbeiten und keine elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen haben, nach System für die Festlegung der Arbeitszeit**



Anmerkungen: Die Anteile beziehen sich auf die Fälle, in denen Beschäftigte berichten, in dem der Erhebung vorausgehenden Monat mindestens einmal weniger als elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen gehabt zu haben. Die Systeme für die Festlegung der Arbeitszeit sind definiert in Eurofound (2016a); das System des Vereinigten Königreichs wurde als „unilateral“ klassifiziert.  
Quelle: EWCS 2015

erneut das System zur Festlegung der Arbeitszeit eine Rolle zu spielen. Die Anteile der Beschäftigten, auf die beides zutrifft, sind tendenziell in den Ländern geringer, in denen die Arbeitszeit über ein Verhandlungssystem festgelegt wird (Abbildung 2). Das bestätigt, dass insgesamt gesehen der Schutz der Arbeitszeitrichtlinie einem größeren Anteil von Beschäftigten in Ländern zugute kommt, in denen die Sozialpartner ein größeres Mitspracherecht haben und somit zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beitragen.

### Arbeitszeit nach eigenem Ermessen

Die Forschung zeigt, dass ein Zuwachs an Autonomie für die Beschäftigten und mehr eigene Kontrolle über ihre Arbeitszeit und deren Einteilung ebenfalls zu einer besseren Work-Life-Balance führt. Nichtsdestotrotz wurde der EWCS zufolge 2015 rund 55 % der männlichen und 58 % der weiblichen Beschäftigten in der EU nach wie vor ihre Arbeitszeit von der sie beschäftigenden Organisation vorgegeben, ohne dass sie die Möglichkeit hatten, etwas daran zu ändern. Anders gesagt, sie

hatten wenig oder keine Autonomie oder Kontrolle über ihre eigene Arbeitszeit. Wie bei den anderen angesprochenen Aspekten auch ist das Maß der Autonomie der Einzelnen in Bezug auf ihre Arbeitszeit in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Und es scheint mit der Art des Systems für die Festlegung der Arbeitszeit zusammenzuhängen: In den Ländern mit Verhandlungssystem berichten mehr Beschäftigte über eine gewisse Autonomie in Bezug auf ihre Arbeitszeit (Abbildung 3).

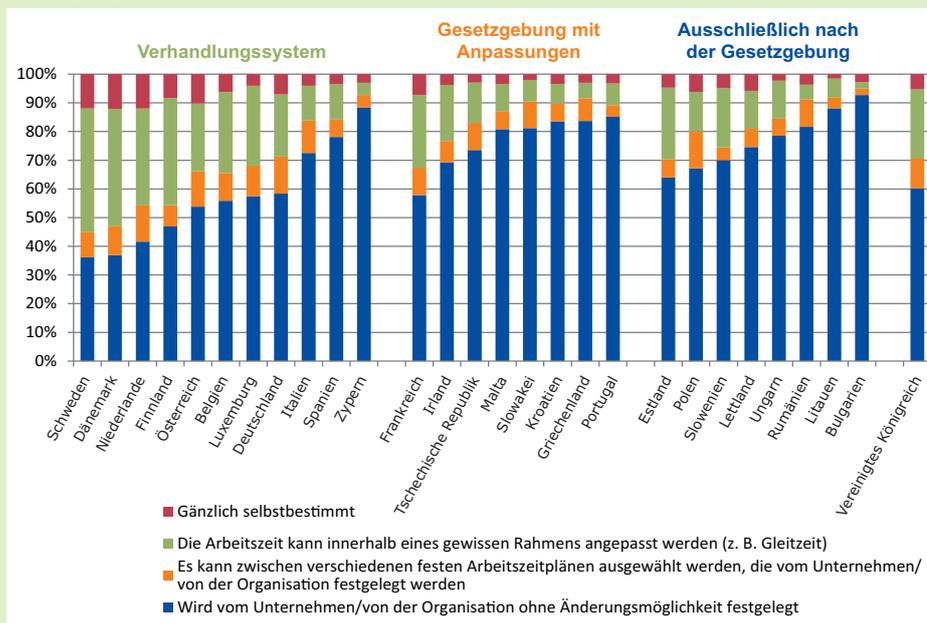
### Schlussfolgerung

Obwohl sie nicht für diesen Zweck konzipiert war, könnte die Arbeitszeitrichtlinie im Prinzip in positiver Weise zur Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben beitragen, wenn sie eine Höchstzahl von wöchentlichen Arbeitsstunden festlegt, die Zahl der Nachtarbeitsstunden begrenzt und Nacht- und Schichtarbeitern zusätzlichen Schutz bietet.

Außerdem zeigen die Daten, dass das Recht der Beschäftigten auf Einhaltung dieser Höchstzahlen in Mitgliedstaaten mit Verhandlungssystemen für die Festlegung der Arbeitszeit besser geschützt ist (obwohl sich dieser Schutz offenbar nicht auf alle Beschäftigten erstreckt). In diesen Systemen spielen Kollektivverhandlungen bei der Festlegung der Arbeitszeitstandards eine relativ wichtige Rolle. Das bedeutet, dass der Schlüssel zur Umsetzung des Potenzials, das die Richtlinie enthält und in Richtung auf mehr Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben entfaltet werden könnte, möglicherweise in Kollektivverhandlungen und einer stärkeren Einbeziehung der Sozialpartner bei der Festlegung der Arbeitszeitstandards einschließlich Arbeitszeitdauer und -organisation liegt.

Jorge Cabrita

**Abbildung 3: Wie die Arbeitszeit der Beschäftigten festgelegt wird, nach System für die Festlegung der Arbeitszeit**



Anmerkungen: Die Systeme für die Festlegung der Arbeitszeit sind definiert in Eurofound (2016a); das System des Vereinigten Königreichs wurde als „unilateral“ klassifiziert.  
Quelle: EWCS 2015

# Beschäftigten-freundliche Arbeitszeitflexibilität: Aktuelle Situation und politische Strategien



## In mehreren europäischen Ländern hilft die Arbeitszeitflexibilität den Beschäftigten, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Die Unternehmen bieten Arbeitszeitflexibilität vor allem an, um ihren Beschäftigten zu ermöglichen, sich um ihre Kinder zu kümmern, doch sie kann auch die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens verbessern. Wie viel Flexibilität verfügbar ist, hängt von den nationalen Arbeitszeitbestimmungen, den Produktionsprozessen, der unternehmensinternen Praxis und der nationalen Arbeitskultur ab, die die Inanspruchnahme der Flexibilität beeinflusst.

Die EU bietet mit ihrer Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) einen grundlegenden Rechtsrahmen für die Länge der Arbeitszeit. Nach den Vorgaben der Richtlinie können die Tarifpartner auf der Grundlage dieses Rechtsrahmens unterschiedliche Wochenarbeitszeiten festlegen und die Arbeitsorganisation auf sektoraler und Unternehmensebene aushandeln. Dieser Ansatz ist sinnvoll, da bei der flexiblen Organisation der Arbeitszeit auch die wirtschaftliche Aktivität des jeweiligen Unternehmens zu berücksichtigen ist.

Die Wochenarbeitszeit hat sich in den letzten Jahrzehnten in Europa langsam verringert. Heute ist die Flexibilität jedoch

Triebfeder für wesentliche Veränderungen in den Gesetzen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit. Arbeitszeitflexibilität kann in unterschiedlichem Umfang arbeitgeberfreundlich oder Beschäftigten-freundlich sein. Wirtschaftliche Unsicherheit hat dazu geführt, dass die Arbeitgeber mehr Flexibilität benötigen, um die Produktionszeiten auf die Fluktuationen im Konjunkturzyklus abzustimmen. Auf der anderen Seite fordern Beschäftigte zunehmend größere Flexibilität, die zu ihrem Lebensstil passt und ihnen die Erfüllung ihrer außerberuflichen Pflichten ermöglicht. In diesem Artikel geht es vor allem um die Beschäftigten-freundliche Flexibilität.

## Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten

Das Ad-hoc-Modul der EU-Arbeitskräfteerhebung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben (2010) zeigte, dass es bei den flexiblen Arbeitszeitregelungen in mehrerer Hinsicht erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt. Dazu gehören:

- Gleitzeit;
- Arbeitszeitkonten;
- flexible Verteilung der Arbeitsstunden über den Tag unter Beibehaltung einer festen Zahl von Arbeitsstunden (die

Zeitplanung bestimmt allein der/die Beschäftigte);

- Ausmaß der Kontrolle des/der Beschäftigten über eine flexible Arbeitszeit.

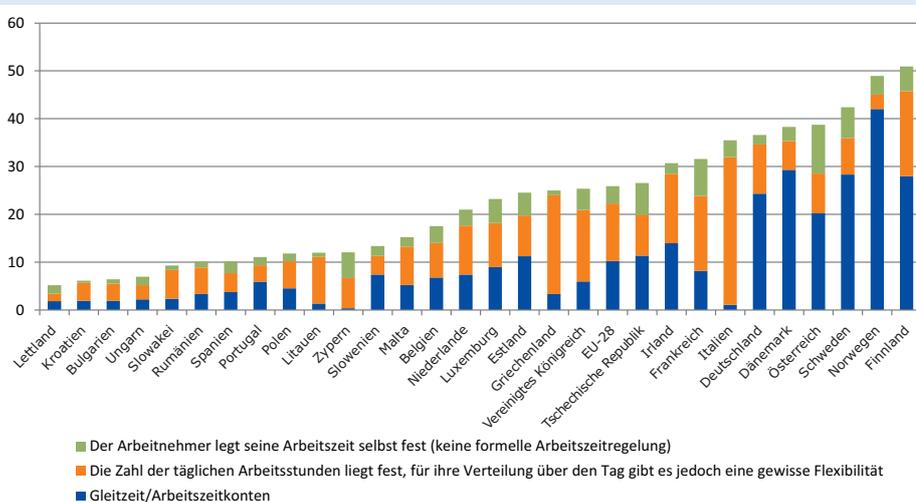
Wie Abbildung 4 zeigt, sind u. a. in Österreich, Deutschland und den skandinavischen Ländern flexible Arbeitszeitregelungen stärker verbreitet als im EU-Durchschnitt. Beschäftigte in mittel- und osteuropäischen Ländern verfügen am seltensten über solche flexiblen Regelungen.

Die sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), bei der mit etwas anderen Kategorien gearbeitet wurde, ergab, dass zwischen 2010 und 2015 der Anteil der Beschäftigten mit irgendeiner Form flexibler Arbeitszeit gestiegen ist und der Umfang, in dem Unternehmen feste Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten vorgeben, abgenommen hat (Abbildung 5). Dies spiegelt die allgemeine Tendenz hin zu flexibleren Arbeitszeiten wider. Die Daten zeigen jedoch auch gegenläufige Trends. In manchen Ländern hat sich der Anteil der Beschäftigten mit flexiblen Regelungen verringert (Bulgarien, Litauen und Slowakei). In diesen Ländern sind die Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit weiterhin relativ rigide, und die aktuellen Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitszeit beziehen sich größtenteils auf Teilzeitarbeit.

Dagegen ist der Anteil der Beschäftigten, die flexible Regelungen in Anspruch nehmen, in Westeuropa (Belgien, Frankreich, Luxemburg, Spanien und dem Vereinigten Königreich) am stärksten gestiegen. Das liegt sowohl an der wachsenden Zahl der Doppelverdiener-Haushalte (und dem resultierenden Vereinbarkeitsbedarf) als auch an dem Bedarf der Unternehmen an flexibler Produktion. Zudem dürften sich in diesen Ländern die jüngsten Änderungen der Gesetze und der Unternehmenspraxis in Form flexiblerer Regelungen ausgewirkt haben.

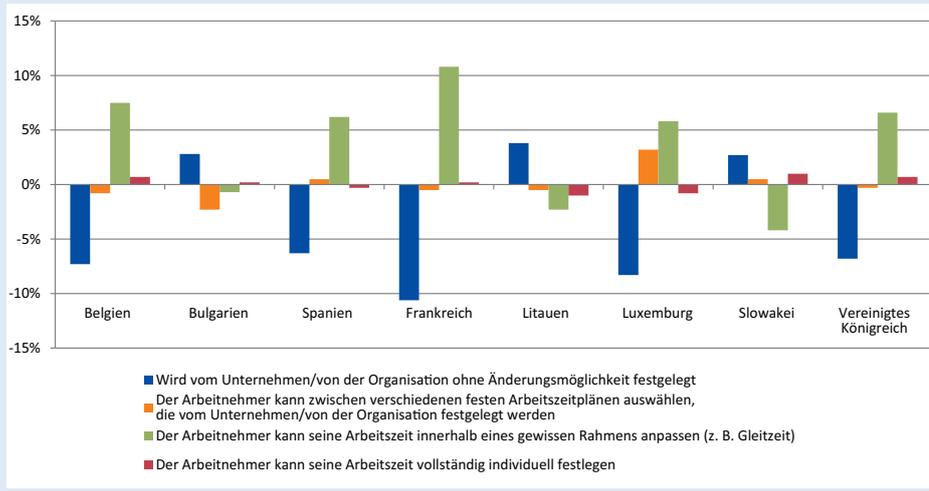
Im Vereinigten Königreich wurde das Recht auf flexible Arbeitszeit im Juni 2014 eingeführt. Der Arbeitgeber hat weiterhin das Recht, einen Antrag aus bestimmten betrieblichen Gründen abzulehnen. Als die Maßnahme eingeführt wurde, war nicht klar, ob sie dazu führen würde, dass

Abbildung 4: Umfang der arbeitnehmerfreundlichen Arbeitszeitflexibilität, 2010 (%)



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung 2010, Ad-hoc-Modul zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Abbildung 5: Arbeitszeitregelungen der Beschäftigten in ausgewählten EU-Ländern – Entwicklungen 2010-2015**



Quelle: EWCS 2010 und 2015

mehr Beschäftigte flexible Arbeitszeiten in Anspruch nehmen.

Untersuchungsergebnisse zeigen, dass diese Gesetzesänderung gewisse Auswirkungen hatte: z. B. war der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten innerhalb bestimmter Grenzen anpassen können (Gleitzeit) 2015 sieben Prozentpunkte höher als 2014.

## Größere Flexibilität auf Unternehmensebene

In Frankreich wird die Arbeitszeitflexibilität auf Unternehmensebene durch den sozialen Dialog und nicht durch neue Rechtsvorschriften gefördert. Mehrere große französische Unternehmen haben neue flexible Arbeitszeitvereinbarungen eingeführt. Société Générale hat das Recht zum „Abschalten“ anerkannt: um eine Beeinträchtigung der Freizeit der Beschäftigten zu begrenzen, hat die Bank Zeiten festgelegt, in denen elektronische Geräte (Telefone, Tablets) abgeschaltet und keine geschäftlichen E-Mails verschickt werden können. Weitere Beispiele sind u. a. die Bank LCL und die Cap Gemini-Gruppe, die nach Kollektivverhandlungen bessere Arbeitszeiten für Eltern festlegte.

In Spanien wurden 2012 die Rechtsvorschriften zur Arbeitsmarktflexibilität geändert, die besonders Eltern betreffen. Zu den wesentlichen Veränderungen gehörte, dass Kollektiv- oder Individualvereinbarungen zur Verringerung der Arbeitszeit genutzt werden können, außerdem besteht jetzt die Möglichkeit für Eltern, ihre tägliche Arbeitszeit anzupassen. Der spanische Öl- und Gaskonzern Repsol führte mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für seine Beschäftigten zu verbessern, Maßnahmen zur Flexibilisierung ein, darunter Telearbeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten.

Obwohl mit diesen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Beschäftigten gefördert werden sollte, hat die wachsende Flexibilität der Arbeitszeit nicht immer positive Auswirkungen auf die Beschäftigten. Ein Bericht von Eurofound aus dem Jahr 2013 zur Arbeitszeitorganisation anhand von Daten der EWCS 2010 hat gezeigt, dass stark variable Arbeitszeiten mit größeren Schwierigkeiten bei der Vereinbarung der Arbeit mit anderen Lebensbereichen und angegebenen negativen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit korrelierten. Beschäftigte, die die Kontrolle über ihre Arbeitszeiten haben (Beschäftigten-

freundliche Flexibilität), geben jedoch offenbar seltener an, Beruf und Familie schlecht vereinbaren zu können. Derselbe Bericht bietet Beispiele dafür, wie der soziale Dialog Änderungen in der Arbeitszeitorganisation anstoßen kann, die sowohl dem Produktionssystem des Unternehmens als auch dem Wohlergehen der Beschäftigten gerecht werden.

Abschließend lässt sich sagen, dass in Europa eine Tendenz hin zu Beschäftigten-freundlicheren Arbeitszeitregelungen auszumachen ist, die von Veränderungen in Gesellschaft, Kultur und Arbeitsmarkt angetrieben werden. Wenn jedoch Flexibilität bedeutet, länger und sehr unregelmäßig verteilt zu arbeiten oder Beeinträchtigungen des Familienlebens in Kauf nehmen zu müssen, kann sie für die Beschäftigten negative Auswirkungen haben.

Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen über unternehmensinterne Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilität wirken sich nachweislich sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte positiv aus. Politische Entscheidungsträger in Europa sollten sich jedoch bewusst machen, dass zwischen Beschäftigten je nach Land, Sektor, Status und Beruf große Unterschiede bestehen. So sind beispielsweise im Finanzwesen und in Leitungspositionen und akademischen Berufen flexible Regelungen häufiger anzutreffen als bei Hilfstätigkeiten. Zudem gibt es im Kontext der politischen Agenda der EU zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestimmte Länder, in denen die Möglichkeiten flexibler Regelungen im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt begrenzt sind.

Um die Vereinbarkeit zu verbessern, ist es wichtig, dass erstens die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten überwacht werden, um mögliche negative Konsequenzen zu vermeiden. Zweitens sollten Optionen zur Anpassung der Arbeitszeit an familiäre oder sonstige persönliche Erfordernisse so gestaltet werden, dass alle Beschäftigten, unabhängig von Beschäftigung, Sektor, Status oder Land, davon profitieren können. Wie bereits erwähnt, kann der soziale Dialog nach den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie dabei eine wichtige Rolle spielen.

**Oscar Vargas**

# Die Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben ist essenziell für nachhaltige Arbeit während des gesamten Lebensverlaufs



## Die Work-Life-Balance ist – in Kombination mit der Gleichstellung von Frauen und Männern – ein entscheidender Faktor, wenn es um nachhaltige Arbeit für alle geht.

Wie viele europäische Bürgerinnen und Bürger berufstätig sind, hängt in starkem Maß davon ab, wie erfolgreich sie die beruflichen Anforderungen mit denen ihres Privatlebens – vor allem ihren Betreuungspflichten – vereinbaren können. Diese Frage ist einer der Kernaspekte, wenn gewährleistet werden soll, dass die Arbeit für Männer wie Frauen im Verlauf des gesamten Lebens nachhaltig bleibt.

Es gibt jedoch keine für alle passende Pauschallösung: Die Bedürfnisse der Menschen ändern sich im Verlauf des Lebens, für verschiedene Lebensphasen sind unterschiedliche Lösungen geeignet. So erfordert beispielsweise die Betreuung von Kindern verschiedenen Alters, alter Eltern oder eines Partners mit gesundheitlichen Einschränkungen meist unterschiedliche Lösungen.

## Unbezahlte Arbeit zu Hause – eine Frage der Gleichstellung

In der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) wurde festgestellt, dass Frauen immer noch den größten Teil der Hausarbeit erledigen. In Haushalten ohne Kinder verbringen Frauen durchschnittlich 36 Stunden mit bezahlter und 12 mit unbezahlter Arbeit. Männer dagegen verbringen pro Woche durchschnittlich 40 Stunden mit bezahlter und fünf mit unbezahlter Arbeit. Wenn die Familie Nachwuchs bekommt, verringern Frauen in der Regel ihre bezahlte Arbeitszeit, ihre unbezahlte Arbeitszeit erhöht sich jedoch drastisch: In Haushalten, in denen das jüngste Kind jünger als sieben Jahre ist, arbeiten die Frauen 32 Stunden bezahlt, leisten aber 39 Stunden unbezahlte Arbeit. Wenn Kinder in die Familie kommen, erhöhen die Männer die Zahl ihrer unbezahlten Arbeitsstunden, aber nicht im gleichen Umfang wie die Frauen: Ist das jüngste Kind jünger als sieben Jahre, gehen die Männer 41 Stunden bezahlter Arbeit nach und leisten 15 Stunden unbezahlte Arbeit. Wenn die Kinder größer werden, geht die Zahl der unbezahlten Arbeitsstunden zurück, aber

die Diskrepanz zwischen Männern und Frauen bleibt.

## Aspekte der Arbeit, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördern

In der EWCS wurde ermittelt, dass gut 80 % der Beschäftigten der Ansicht waren, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen gut miteinander in Einklang zu bringen. Das bedeutet jedoch, dass einer von fünf Beschäftigten diesbezüglich Probleme hat. Mehr Männer als Frauen geben Probleme mit der Vereinbarkeit an: 20 % der Männer und 16 % der Frauen. Das könnte an den Entscheidungen der Frauen liegen, die eher Stellen wählen, bei denen die Arbeitszeit besser mit dem Privatleben vereinbar ist.

Formelle Arbeitszeitregelungen und Optionen spielen eine entscheidende Rolle für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In der EWCS wurde ermittelt, dass sich lange Arbeitstage und unregelmäßige und antisoziale Arbeitszeiten (Nacht- oder Wochenendarbeit) negativ auf die Vereinbarkeit auswirken und dass Beschäftigte, die in ihrer Freizeit arbeiten, um berufliche Aufgaben zu erledigen, was heute durch Informations- und Kommunikationstechnologien besonders erleichtert wird, Beruf und Privatleben schlechter in Einklang bringen können.

Eine bessere Vereinbarkeit korreliert dagegen mit einem kürzeren Arbeitstag, einem Mitspracherecht bei der eigenen Arbeitszeit und der Möglichkeit, sich kurzfristig freizunehmen (dies ist besonders wichtig). Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich kurzfristig aus privaten Gründen freizunehmen, z. B. den Arbeitsplatz eine Stunde zu verlassen, um mit einem Kind zum Zahnarzt zu gehen, ist für Arbeitgeber nicht unbedingt teuer; es ist aber nach den Befunden der EWCS einer der stärksten positiven Faktoren für die Vereinbarkeit.

Eine vorübergehende Verringerung der Wochenarbeitszeit kann ebenfalls hilfreich sein, wirkt sich aber unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung nicht positiv aus, wenn es vor allem Frauen sind, die Teilzeitstellen annehmen. Teilzeitbeschäftigte haben beispielsweise schlechtere berufliche Perspektiven und

unsicherere Arbeitsplätze als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen. Außerdem ist Teilzeitarbeit für viele Teilzeitbeschäftigte gar nicht die bevorzugte Option: 37 % würden gern mehr Stunden arbeiten, wenn sie könnten, was nur bei 7 % der Vollzeitbeschäftigten der Fall ist.

(Mutterschutz, Geburtsurlaub, Eltern- und Pflegezeit sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung für Eltern, um Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können. Sie werden in einem anderen Artikel in dieser Ausgabe behandelt.)

## Unterstützung für pflegende Angehörige

Viele Menschen müssen ihre Arbeit aufgeben, um abhängige Familienangehörige (bei denen es sich nicht um kleine Kinder handelt) zu pflegen. Etwa 80 % des Betreuungs- und Pflegebedarfs in der EU werden durch informelle Pflegepersonen abgedeckt.

In den meisten Ländern ist die Unterstützung für Pflegezeit lange nicht so gut organisiert wie die Kinderbetreuung. Eine kurzzeitige Freistellung, meist im Fall der Erkrankung eines Familienangehörigen, wird relativ gut unterstützt: sechs bis 30 Tage pro Jahr sind verfügbar – oft auch bezahlt. Eine längerfristige Freistellung, die eher dem Bedarf für die laufende Pflege älterer oder kranker bzw. behinderter Angehöriger entspricht, wird seltener gewährt und oft nicht bezahlt.

In Spanien wird eine Pflegezeit von bis zu zwei Jahren gewährt; er ist jedoch unbezahlt. In Schweden sind 60 Tage pro Jahr verfügbar, die zu einem ähnlichen Satz bezahlt werden wie bei einer Krankschreibung. Bei Erkrankung eines Kindes können 120 Tage in Anspruch genommen werden. In anderen Ländern – Deutschland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich – kann die Arbeitszeit verringert werden. Da das Arbeitsleben immer länger wird, könnte die Unterstützung der Pflege systematischer darin eingebettet werden, damit Beschäftigte ältere Familienangehörige oder einen älteren Partner pflegen können. Nichtregierungsorganisationen und das Europäische Parlament haben eine „Richtlinie über pflegende Angehörige“

gefordert, die auch Betreuungsgutschriften vorsehen könnte. Und schließlich kann auch eine hochwertige, bezahlbare, flexible Infrastruktur – Krippen, Hortbetreuung, Heim- oder Tagesbetreuung, Unterstützung der häuslichen Pflege – Beschäftigten die Wahrnehmung ihrer Pflege- und Betreuungspflichten erleichtern.

Um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erleichtern und ihnen dauerhaftes Arbeiten zu ermöglichen, ist ein breites Spektrum an Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen und anderen Hilfen erforderlich. Damit sowohl Männer als auch Frauen in der Beschäftigung bleiben können, müssen die politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen und die Arbeitgeber, aber auch die Beschäftigten und ihre VertreterInnen aktiv werden.

**Greet Vermeylen**

## Abbau geschlechtsspezifischer Beschäftigungsunterschiede: ein wirtschaftliches und soziales Ziel



**Die Herstellung von Chancengleichheit in Bezug auf die Teilnahme am Arbeitsmarkt ist entscheidend dafür, dass wir die Herausforderungen des demografischen Wandels meistern, ein inklusives und nachhaltiges Wachstums erzielen und die Beschäftigungsziele der Strategie Europa 2020 erreichen.**

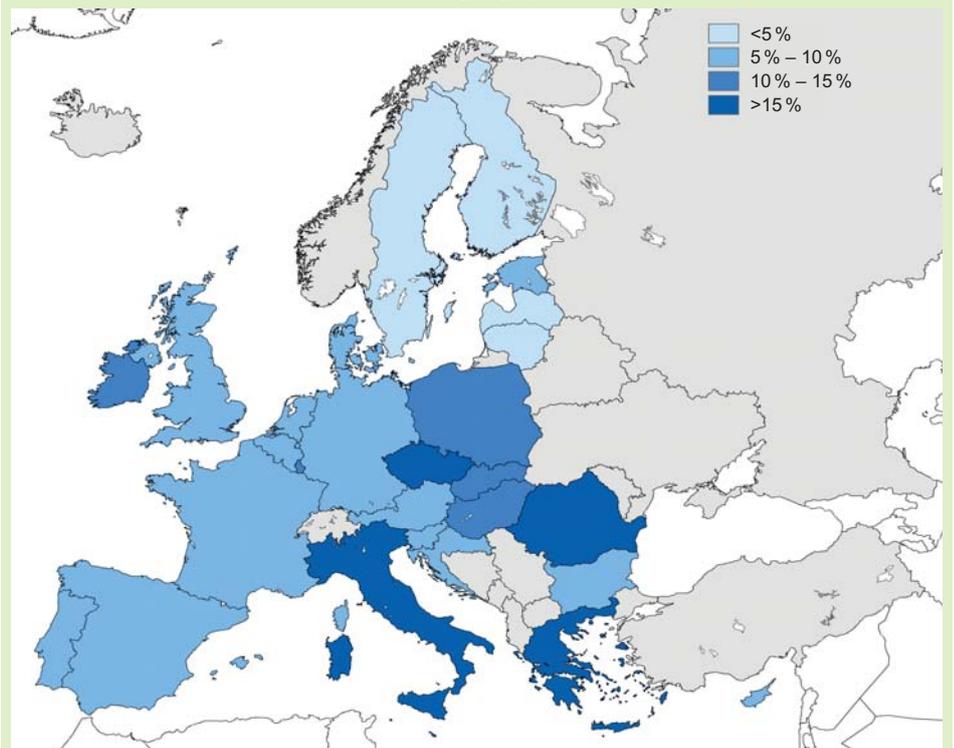
In Wirklichkeit sind wir jedoch von gleichen Beschäftigungschancen für alle noch weit entfernt; die Hälfte der Bevölkerung wird immer noch benachteiligt. Obwohl in den letzten Jahrzehnten erhebliche Verbesserungen in Bezug auf die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt erreicht wurden, sind die Beschäftigungs- und Beteiligungsquoten von Frauen immer noch deutlich niedriger als die von Männern.

Die jüngere Entwicklung des Arbeitsmarkts seit 2008 zeigt eine Annäherung der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern, die jedoch

hauptsächlich auf einen Rückgang der männlichen Beschäftigungsquote und den Niedergang von vormals männlich dominierten Sektoren wie dem Bausektor und dem verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen ist.

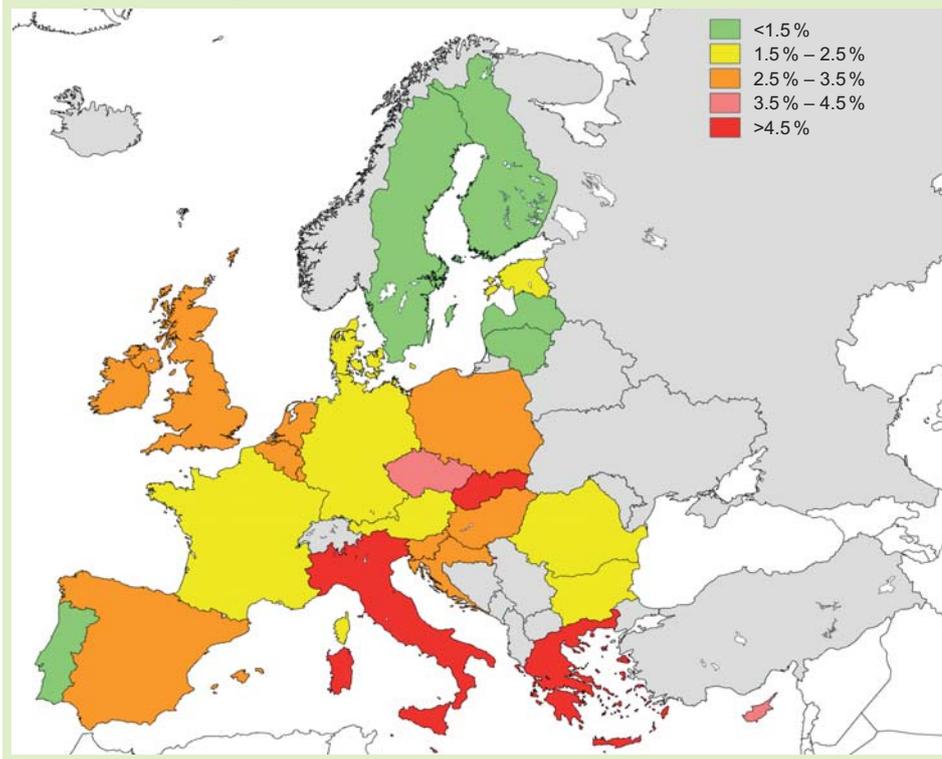
Den neuesten Eurostat-Daten zufolge lag der geschlechtsspezifische Unterschied in der Beschäftigung 2015 in Europa bei 10,4 Prozentpunkten, da der Prozentsatz der beschäftigten Frauen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen bei 60,4 % lag – im Vergleich zu 70,8 % bei den Männern. Zwischen den EU-Mitgliedstaaten bestehen erhebliche Unterschiede, wie Abbildung 6 zeigt. Hinter diesem Unterschied von rund 10 % verbirgt sich die Realität von 17 Millionen Frauen, die nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen können, die gerne einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden, dies wegen ihrer familiären und anderer Pflichten jedoch nicht können bzw. auf Dauer keine passende Arbeitsstelle mit fairer Behandlung und Bezahlung finden und ausfüllen können.

**Abbildung 6: Geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede in der EU: Prozentuale Unterschiede in den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen, 2015**



Quelle: Eurostat

**Abbildung 7: Kosten der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung als Anteil am BIP, EU-Mitgliedstaaten 2013**



Quelle: Eurofound

## Wirtschaftliche und soziale Kosten

Diese Ungleichheit hat klare ethische und politische Implikationen, was bedeutet, dass der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung ein vordringliches wirtschaftliches und soziales Ziel sein sollte. Auf individueller Ebene ermöglicht die Beteiligung am Arbeitsmarkt Männern und Frauen wirtschaftliche Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben. Auf gesellschaftlicher Ebene sind die Kosten der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede enorm.

Im jüngsten Bericht von Eurofound zum Thema *The gender employment gap: Challenges and solutions* werden – unter Berücksichtigung der entgangenen Einkommen, nicht gezahlten Sozialbeiträge und zusätzlichen öffentlichen Finanzierungskosten – die jährlichen Gesamtkosten der niedrigeren weiblichen Beschäftigungsquote für das Jahr 2013 auf 370 Mrd. EUR geschätzt. Dies entspricht 2,8 % des BIP der EU. Darüber hinaus werden die Kosten der Ausgrenzung einer Frau aus dem Arbeitsmarkt während des gesamten Berufslebens je nach Bildungsniveau auf zwischen 1,2 Mio. EUR und 2 Mio. EUR geschätzt.

(Unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie, die von nicht berufstätigen Frauen geleistet wird, stellt einen

erheblichen Beitrag zur Wirtschaft bei. Eine Schätzung des finanziellen Werts dieser Arbeit hätte, wie im Bericht vermerkt wird, den Rahmen der Studie gesprengt.)

Die Kosten auf der Ebene der Mitgliedstaaten reichen, wie Abbildung 7 zeigt, von weniger als 1,5 % des nationalen BIP in den Ländern mit der höchsten Gleichstellung bis hin zu jährlichen Kosten von mehr als 5 % des BIP in den Ländern, in denen es um die Gleichstellung am schlechtesten bestellt ist. In absoluten Zahlen verzeichnet Italien mit 88 Mrd. EUR den größten Verlust aufgrund der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede.

Darüber hinaus hat die Teilnahme am Arbeitsmarkt nicht nur wirtschaftliche, sondern auch weitreichende soziale Auswirkungen. Erwerbstätigkeit steigert nicht nur die wahrgenommene allgemeine Lebensqualität einer Person, sondern auch die Qualität einer Gesellschaft insgesamt. Erwerbstätige Frauen sind in ihrer Handlungskompetenz gestärkt und bewerten ihr Leben positiver als Frauen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Somit gewährleistet eine bezahlte Beschäftigung nicht nur wirtschaftliche Unabhängigkeit und schützt vor Armut und Entbehrung, sondern trägt auch erheblich zu einer besseren Integration in die Gesellschaft bei.

## Entscheidungsfreiheit gewährleisten

Die (weiter oben) genannten dramatischen Zahlen machen mehr als deutlich, dass der Bewältigung des anhaltenden Problems ungleicher Beschäftigungschancen für Männer und Frauen in Europa hohe Priorität eingeräumt werden sollte, da Verbesserungen dieses Bereichs sowohl zu einer gerechteren Gesellschaft als auch zu wesentlichen makroökonomischen Gewinnen führen können.

Trotz zahlreicher Initiativen der Europäischen Kommission zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen wird die EU bedauerlicherweise ihr Ziel in Bezug auf die weibliche Erwerbsbeteiligung (kurzfristig) nicht erreichen. Erneuerte und zusätzliche Anstrengungen auf der Ebene der EU und der Mitgliedstaaten sind dringend erforderlich, weil es – wenn wir lediglich im bisherigen Tempo vorankommen – mehrere Jahrzehnte dauern würde, um die EU-Zielvorgaben zu erreichen und das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle in vielen Mitgliedstaaten zu beseitigen.

Der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung ist ein äußerst komplexes Unterfangen. Erfahrungen der Mitgliedstaaten, die diese Unterschiede erfolgreich verringert haben, zeigen, dass politische Initiativen, durch die mehr Frauen (wieder) ins Berufsleben eingegliedert werden sollen, deutlich weiter ausholen müssen als traditionelle Arbeitsmarktstrategien, wenn sie erfolgreich sein sollen. Sie müssen integrierte Maßnahmen in Bezug auf die Pflege erwachsener Familienangehöriger und Unterstützung bei der Kinderbetreuung, bezahlte Elternzeit und Freistellung für die Pflege erwachsener Familienangehöriger sowie flexible Arbeitszeitregelungen umfassen. Integrierte Maßnahmen sind unerlässlich, wenn schneller nennenswerte Ergebnisse erreicht werden sollen. Viele Mitgliedstaaten müssen aber auch einen Paradigmenwechsel vollziehen, um Geschlechterstereotype aufzubrechen und eine gemeinsame Übernahme und gerechtere Aufteilung der familiären Pflichten zu fördern.

Letzten Endes müssen Frauen die Entscheidung, ob sie am Arbeitsmarkt teilnehmen oder nicht, auf der Basis ihrer persönlichen Präferenzen treffen. Chancengleichheit herstellen, um zu gewährleisten, dass diese Wahl auf einer freien Entscheidung beruht, sollte jedoch – im Einklang mit den europäischen Werten – das gemeinsame Ziel jeder Regierung in der EU ein.

**Massimiliano Mascherini** und **Martina Bisello**

## Gesetze zu familienbezogenen Aus- und Pflegezeiten sowie Maßnahmen auf Unternehmensebene



**Den widerstreitenden Anforderungen von Berufs- und Privatleben sind vor allem Eltern ausgesetzt – eine Tatsache, die in der EU anerkannt und in den nationalen Rechtsvorschriften zum Schutz von Müttern und teilweise auch von Vätern umgesetzt worden ist.**

Seit 1992 ist der Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen in der EU-Gesetzgebung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz verankert (Richtlinie 92/85/EWG). Im neuen Jahrhundert hat die Europäische Kommission diese Richtlinie überprüft und Änderungen vorgeschlagen (wie die Verlängerung der Mindestdauer des Mutterschutz auf 18 Wochen und die Überprüfung des Kündigungsschutzes). Das Europäische Parlament hat für einige dieser Vorschläge noch weitergehende Änderungen vorgeschlagen, beispielsweise die Verlängerung der Mindestdauer des Mutterschutz auf 20 Wochen, von denen 16 Wochen vollständig bezahlt würden.

Nach Einwänden von Seiten der EU-Mitgliedstaaten blieb der Vorschlag für eine neue Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub (COM(2008)0637) im Jahr 2008 im Legislativverfahren stecken. Nachdem die Debatte festgefahren war, hat die Kommission 2015 schließlich beschlossen, ihren Vorschlag zurückzuziehen. Stattdessen legte die Kommission einen Fahrplan für einen „Neubeginn für berufstätige Eltern“ vor und leitete damit einen Paradigmenwechsel hin zu einem breiteren und stärker familienorientierten Politikansatz ein.

### Arten des Urlaubs aus familiären Gründen

Eine Eurofound-Studie hat gezeigt, dass die nationalen Regelungen für die verschiedenen Formen von Urlaub aus familiären Gründen einen breiten Geltungsbereich abdecken. Während einige Mitgliedstaaten ausdrücklich zwischen Schwangerschaftsurlaub und Mutterschaftsurlaub (ausschließlich für Mütter) und nach der Entbindung zwischen Mutterschutz und Elternzeit (den die Eltern unter sich aufteilen

können) unterscheiden, verwenden andere einen Gesamtbegriff und eine Freistellungsregelung, die beide Eltern nutzen können (wenn auch bestimmte Perioden jeweils einem Elternteil vorbehalten sind). Außerdem sehen mehrere Mitgliedstaaten auch die Möglichkeit eines Geburtsurlaubs vor, den ausschließlich Väter wahrnehmen können.

Fast alle Mitgliedstaaten erfüllen die Richtlinie, wonach ein Mutterschaftsurlaub mindestens zwei Wochen vor und/oder nach der Entbindung umfassen muss. Die meisten Mitgliedstaaten übertreffen diese Mindestdauer, nur Estland und Litauen schreiben keine Mindestdauer vor; den längsten obligatorischen Mutterschutz hat Italien – mehr als 20 Wochen, in denen Mütter nicht arbeiten dürfen. In den meisten Mitgliedstaaten gilt eine obligatorische Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 8 bis 16 Wochen, und rund die Hälfte der Mitgliedstaaten machen Zahlungsansprüche (oder Mutterschaftsgeld) von einer vorhergehenden Beschäftigung (bzw. der Entrichtung von Sozialabgaben) abhängig.

Die Beurlaubung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes ist tendenziell immer noch eng mit den Müttern verknüpft, während den Bedürfnissen der Väter weniger Aufmerksamkeit gewidmet wird. Dass jedoch 2015 nur drei EU-Mitgliedstaaten keine Bezahlung während der Elternzeit und keinerlei Geburtsurlaub vorsahen, macht in gewisser Weise deutlich, dass die Einbeziehung des Vaters in die frühkindliche Betreuung in den meisten EU-Mitgliedstaaten als wichtig angesehen wird.

Dank der Richtlinie über Elternzeit (2010/18/EU) haben alle Mitgliedstaaten Elternurlaubssysteme eingerichtet, die Väter in Anspruch nehmen können. Vaterschafts- und Elternurlaubssysteme in Europa weisen in Bezug auf Dauer und Höhe der Ausgleichszahlung große Unterschiede auf, ebenso wie die Systeme für die Auszahlungen an die Begünstigten. Sie unterscheiden sich auch in Bezug auf den Anspruch und die Art und Weise, wie der Urlaub unter den beiden Elternteilen aufgeteilt werden kann.

Die Quote der Inanspruchnahme von Vaterschafts- oder Elternurlaub durch Väter ist in den letzten Jahren gestiegen. Sie ist aber immer noch relativ niedrig, da nur wenige Väter ihren Anspruch auf Vaterschafts- oder Elternurlaub nutzen. In Forschungsarbeiten von Eurofound wurden folgende Faktoren ermittelt, die die Inanspruchnahme von Elternzeit beeinflussen: die Höhe der Ausgleichszahlung, die Flexibilität der Urlaubsregelung, die Verfügbarkeit von Informationen, die Verfügbarkeit und Flexibilität von Kinderbetreuungs-einrichtungen und das Ausmaß, in dem Beschäftigte befürchten, sich vom Arbeitsmarkt zu isolieren, wenn die den Urlaub in Anspruch nehmen.

### Aktuelle Veränderungen

Forschungsarbeiten, die Eurofound von 2015 bis zur zweiten Jahreshälfte 2016 durchgeführt hat, zeigen in vielen Mitgliedstaaten eine rege Legislativtätigkeit rund um Elternurlaub und Unterstützung für Erwerbstätige mit Familie, die vor allem darauf abzielt, die Bedingungen für Erwerbstätige mit Familie zu verbessern und eine Teilung der Verantwortung zwischen den Partnern zu fördern.

In Portugal wurde einer Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft vor Kurzem durch das Gesetz 133/2015 mit Regeln für das Vorgehen gegen rechtswidrige Entlassungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen Einhalt geboten. Wegen solcher gesetzwidriger Entlassungen verurteilte Unternehmen haben zwei Jahre lang keinen Anspruch auf Zuschüsse oder öffentliche Subventionen. Auch Rumänien hat die EU-Vorschriften zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen umgesetzt, und Malta hat den Mutterschaftsurlaub auf 18 Wochen verlängert und seine Finanzierung in Teilen geändert. Dies führte zu Diskussionen über den Beitrag, den Sektoren mit vorwiegend männlichen Beschäftigten leisten sollten.

Viele Länder haben in jüngerer Zeit einen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub eingeführt oder ausgeweitet oder Maßnahmen zur Förderung der Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub ergriffen. In den Niederlanden, Portugal und Slowenien wurde beispielsweise die

Dauer des Vaterschaftsurlaubs verlängert, und die Tschechische Republik und Irland gehören zu den Ländern, in denen ein bezahlter Vaterschaftsurlaub eingeführt wurde, der nach der Geburt eines Kindes oder um die Geburt herum (einschließlich des Zeitraums, zu dem die Mutter an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt) genommen werden kann.

In anderen Ländern werden neue Regelungen in Bezug auf Elternurlaubssysteme oder Elternrechte auf den Weg gebracht. Einige dieser Regelungen sind weitreichender, wie das deutsche Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, das es Eltern ermöglicht, die Arbeitszeit zu reduzieren und vom Staat eine Unterstützung zur Abfederung des Lohnausfalls zu erhalten. In Portugal werden die Rechte der Eltern durch ein neues Gesetz (Gesetz 120/2015) in mehrfacher Hinsicht gestärkt, beispielsweise dadurch, dass Beschäftigten mit Kindern bis zum Alter von drei Jahren das Recht auf Telearbeit eingeräumt wird; außerdem verbietet das Gesetz, dass die Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierung oder flexibler Arbeitszeiten sich bei der Leistungsbeurteilung und in Bezug auf berufliche Aufstiegschancen negativ auswirkt. In Spanien entschied ein Gericht zugunsten eines Beschäftigten, der den Beginn seiner Arbeitszeit ändern wollte, um sein Kind zum Kindergarten bringen zu können.

## Spezifische Verbesserungen

In anderen Ländern stellen die neuen Regelungen auf spezifischere Aspekte der Beurlaubung aus familiären Gründen ab. Luxemburg bemüht sich beispielsweise darum, Elternurlaub flexibler zu gestalten

und erhöhte die Zulagen. Frankreich, Polen und das Vereinigte Königreich haben sich stärker auf die Verabschiedung von Programmen verlegt, die beide Elternteile ermutigen sollen, Elternurlaub zu nehmen; seit April 2015 haben weitere vier Millionen Eltern im Vereinigten Königreich Zugang zu unbezahltem Elternurlaub. Rumänien hat Gesetze verabschiedet, mit denen die Obergrenzen für Besserverdiener abgeschafft und so höhere Leistungen ermöglicht werden, und eine Regelung für Eltern die aus dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren, berechtigt sie, an Programmen zur beruflichen Wiedereingliederung teilzunehmen.

Einige Länder verfolgen außerdem das Ziel, die politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Erwerbstätige auszuweiten, die nicht unter die üblichen Formen abhängiger Beschäftigung fallen. Beispielsweise hat Spanien ein neues Gesetz beschlossen, mit dem die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Selbstständige erleichtert werden soll, die im Fall von Elternurlaub eine Vertretung einstellen können, die die Arbeit in dieser Zeit übernimmt; und sie erhalten Zuschüsse für sämtliche Sozialversicherungsbeiträge für diese Vertretung. In Polen haben Personen, die auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags arbeiten (sowie Arbeitslose, Landwirte und Studierende) jetzt Anspruch auf eine neue Familienzulage.

Mehrere Länder haben bestehende Maßnahmen inklusiver gestaltet, um auch nicht traditionelle Familienmodelle einzubeziehen, darunter Österreich und Irland, die gleichgeschlechtlichen Paaren den Zugang zu den Elternurlaubssystemen geöffnet haben, oder Rumänien, wo die neuen

Elternurlaubsregelungen jetzt auch für adoptierte Kinder gelten. In Frankreich und Italien können Beschäftigte dank neuer gesetzlicher Regelungen einen Teil ihrer ungenutzten Urlaubszeit auf Kollegen übertragen, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, berufliche und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen.

Die Frage wird also hauptsächlich durch gesetzliche Regelungen angegangen; es gibt aber auch Beispiele aus jüngerer Zeit, die auf Initiativen im Rahmen des sozialen Dialogs zurückgehen. In Deutschland haben die Bundesfamilienministerin und die Sozialpartner ein Memorandum zu familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen unterzeichnet, in dem sie bekräftigen, alles zu tun, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu erleichtern.

In Belgien wurde durch die Kollektivvereinbarung 64 über Elternurlaub der Elternurlaubsanspruch von drei auf vier Monate erhöht, das Höchstalter des Kindes von vier auf acht Jahre heraufgesetzt und dem/der Beschäftigten das Recht eingeräumt, eine Anpassung seiner Arbeitszeit zu verlangen. Die Vereinbarung ist an die europäische Regelung angepasst.

Insgesamt zeigen die vielfältigen gesetzgeberischen Aktivitäten in Bezug auf Urlaub aus familiären Gründen, dass diese Frage weiterhin von entscheidender Bedeutung für mehr Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben ist. Die Beispiele zeigen ferner, ganz im Einklang mit der Debatte auf EU-Ebene, eine Verlagerung weg von spezifischen Maßnahmen für Mütter oder Väter hin zu einem ganzheitlicheren Familien-Ansatz.

**Christine Aumayr-Pintar**



# Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Betreuungsverantwortung für erwachsene Familienangehörige



**Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung für erwachsene Familienangehörige sind in einer schwierigen Lage; sie bilden eine wachsende Gruppe, die die Unterstützung von Politikern und Sozialpartnern braucht.**

Bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie standen lange die Eltern und vor allem Eltern von Kleinkindern im Mittelpunkt. Die meisten Maßnahmen der letzten Jahre legten den Schwerpunkt auf Arbeits- und Kinderbetreuungsregelungen für Paare mit Kleinkindern. Durch die demografischen Veränderungen muss jetzt jedoch stärkeres Augenmerk auf die Pflege betreuungsbedürftiger erwachsener Angehöriger gerichtet werden.

Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-Jährige) in der EU hat begonnen, sich zurück zu entwickeln, während die Zahl der über 65-Jährigen von 87 Mio. im Jahr 2010 auf voraussichtlich 152 Mio. im Jahr 2060 steigen wird. Eine Auswirkung dieses demografischen Wandels wird sein, dass sich die Zahl der pflegebedürftigen Menschen im besagten Zeitraum nahezu verdoppeln wird, von aktuell rund 8 Mio. auf über 15 Mio. im Jahr 2060.

Da die Bevölkerung altert und die Menschen länger arbeiten, ist davon auszugehen, dass viele Beschäftigte Betreuungsaufgaben für einen erwachsenen Angehörigen, ihren Partner, einen Elternteil, Bruder oder Schwester übernehmen werden müssen. Das bedeutet, dass in den nächsten 20 bis 30 Jahren die Generation der heute 30-Jährigen möglicherweise Betreuungspflichten für ihre Eltern oder ältere Angehörige (die zur zahlenmäßig stärksten Generation, den „Baby-Boomern“ gehören) und auch für ihre Partner und in Einzelfällen auch noch für ihre eigenen Kinder gleichzeitig übernehmen müssen. Zur Abfederung des Arbeitskräftemangels müssen daher flexiblere Arbeitsregelungen für vor allem ältere Beschäftigte mit Betreuungspflichten getroffen werden, um in den kommenden Jahren so viele Menschen wie möglich, junge und alte, in Beschäftigung zu halten.

## Neue Maßnahmen und Praktiken

Die Frage der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung kann aus verschiedenen Blickwinkeln angegangen werden: aus dem der Beschäftigungspolitik, der sozialen Absicherung, der Chancengleichheit oder aus dem Blickwinkel von Gesundheit und Pflege. Die Vereinbarkeitsfrage ist an der Schnittstelle dieser verschiedenen Bereiche mit ihren unterschiedlichen Sichtweisen verortet.

Die Alterung der Arbeitskräfte erfordert eine ganze Reihe neuer politischer Maßnahmen und Praktiken, um Berufstätigkeit mit Pflege- und Betreuungs Pflichten zu vereinbaren. Dabei muss das gesamte Erwerbsleben unter Einbeziehung der familiären Pflichten gegenüber Kindern und älteren pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden. Auch den Sozialpartnern kommt eine wichtige Rolle zu. Auf Unternehmensebene wurde in mehreren Mitgliedstaaten eine ganze Reihe von Vereinbarungen erzielt; Vereinbarungen auf sektoraler oder nationaler Ebene sind dagegen noch extrem selten.

In Studien wurde empirisch nachgewiesen, dass Pflegeverantwortung häufig von den Familienmitgliedern mit den niedrigsten Opportunitätskosten übernommen wird, mit anderen Worten, von denen, die dafür keine gut bezahlte Tätigkeit aufgeben müssen. Traditionell übernehmen mehr Frauen Verantwortung für Pflege und Betreuung. Mit abnehmender Familiengröße und zunehmender weiblicher Beschäftigung werden mehr Männer zumindest informelle Betreuungs- und Pflegepflichten übernehmen müssen, wenn sonst niemand zur Verfügung steht.

Die Analyse der verfügbaren Fakten zeigt, dass die Häufigkeit von Pflege- und Betreuungsverantwortung in der Arbeitnehmerschaft mit dem Alter zunimmt – besonders bei den Frauen – und in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen am stärksten ausgeprägt ist: Fast jeder fünfte Beschäftigte im Alter von 50 bis 64 erfüllt zu Hause Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben.

## Kombination verschiedener Formen der Pflege

Formelle und informelle Betreuung und Pflege sind gegeneinander austauschbar, sie können sich aber auch gegenseitig ergänzen. Formelle Pflege ist für die Wirtschaft und die öffentlichen Finanzen teuer, doch auch informelle Betreuung und Pflege hat ihren Preis: Viele Menschen sind gezwungen, ihre Berufstätigkeit aufzugeben, wenn sie von ihrem Arbeitgeber und ihren Kollegen und/oder anderen Dienstleistern wie staatlichen oder privaten Pflegediensten nicht die erforderliche Unterstützung erhalten. Die Menschen, die Berufstätigkeit und Betreuungsaufgaben nicht miteinander vereinbaren können, leisten keinen Beitrag zur Wirtschaft, zahlen keine Steuern und Sozialabgaben und sind, wenn sie selbst alt sind, wegen mangelnder Rentenansprüche häufig auf staatliche Unterstützung angewiesen.

Die optimale Lösung für politische Entscheidungsträger scheint ein Mix aus formeller und informeller Pflege zu sein. Mögliche Lösungen für Berufstätige mit Betreuungsverantwortung könnte eine wirtschaftliche Unterstützung (die Geldleistungen für geleistete Pflege

umfasst oder die Inanspruchnahme von Sozialschutz) in Kombination mit dem Anspruch auf Urlaub für die Pflege von Angehörigen sein.

Alternativ könnte der Schutz für Berufstätige mit Betreuungsverantwortung gesetzlich oder in Kollektivverträgen verankert werden, um den Betroffenen zu helfen, informelle Betreuungs- bzw. Pflegepflichten mit einer formellen Beschäftigung zu vereinbaren. Arbeitgeber werden über innovative Maßnahmen nachdenken müssen, um den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter Rechnung zu tragen und sie zu binden und zugleich ihre Produktivität zu erhalten. Solche Maßnahmen umfassen z. B. einen vorübergehenden Rückzug aus der Berufstätigkeit, um sich auf die Pflege zu konzentrieren, eine Verringerung der Arbeitszeit („Downshifting“) und Unterstützung, um eine Vollzeitbeschäftigung mit Pflegepflichten vereinbaren zu können.

## Gefährdete Gruppen

Die Problematik der Berufstätigen mit Betreuungsverantwortung wird stellenweise im Kontext des sozialen Dialogs auf sektoraler und nationaler Ebene zunehmend stärker thematisiert. In einigen Ländern, vor allem in Westeuropa, spielen Kollektivvereinbarungen eine wichtige Rolle, weil sie weitere Instrumente für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung schaffen oder dazu dienen, nationale Leitlinien umzusetzen.

Auch die Gewerkschaftsbewegung in Ländern wie Österreich, Deutschland und den Niederlanden widmet dem Problem zunehmend Aufmerksamkeit. Neben Anstrengungen zur Sensibilisierung und Unterstützungsaktivitäten auf den unteren Ebenen der Gewerkschaftsbewegung (Betriebsräte) wurden auch Studien zur Frage der Berufstätigen mit Betreuungsverantwortung innerhalb der Mitgliedschaft (zum Beispiel in den Niederlanden) angestoßen sowie allgemeinere Maßnahmen, um auf die Thematik aufmerksam zu machen.

Die Situation wird dringender und öffentliche Stellen und die Sozialpartner müssen ihre Anstrengungen verstärken, um dieser gefährdeten Gruppe von Erwerbstätigen mit Betreuungsverantwortung zu helfen. Berufstätigkeit und die Betreuung bzw. Pflege von Familienangehörigen in Einklang zu bringen kann zu einer ersten Belastung werden. Am schlimmsten ist es jedoch, wenn Pflegende ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und finanzielle Einbußen hinnehmen müssen, Rentenansprüche verlieren und letztlich in die Armut getrieben werden.

**Jean-Marie Jungblut**

## Verbesserung der Qualität und des Zugangs zu Kinderbetreuung

**In den letzten zehn Jahren hat sich der Schwerpunkt der Debatte auf EU-Ebene über frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) von der Verfügbarkeit der Angebote hin zur Qualität der Angebote verschoben.**

Diese Verlagerung spiegelt die Erfahrungen vieler Nutzer wider, die zuweilen verfügbare Dienste wegen ihrer mangelnden Qualität nicht in Anspruch nehmen mögen. Der europäischen Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) von 2012 zufolge erschwerte mangelnde Qualität 27 % der Nutzer den Zugang zu solchen Diensten.

Die Betonung der Qualität schlägt sich auch in der Entwicklung eines Qualitätsrahmens für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung nieder, den die Europäische Kommission 2014 zusammen mit den für die FBBE zuständigen nationalen Ministern erarbeitet hat. Der Qualitätsrahmen befasst sich mit den folgenden Aspekten:

- Zugang
- Fachpersonal
- dem Curriculum
- Evaluierung und Monitoring
- Governance und Finanzierung.

Die Festlegung der Bereiche, die vorrangig durch Investitionen verbessert werden sollten, ist eine komplexe Aufgabe. Die EQLS von 2016 wird auch einige Hinweise zur Zufriedenheit der Nutzer mit den FBBE-Diensten liefern. Die Erhebung beinhaltet Fragen zur Qualität von Kinderbetreuungseinrichtungen, der fachlichen Kompetenz des Personals und der persönlichen Zuwendung, die die Kinder erfahren haben. Sie beinhaltet auch Fragen zur Erschwinglichkeit der Dienste und danach, ob die Menschen gleich behandelt werden. Durch die Erhebung ist es möglich, die aktuelle Situation in Bezug auf diese Fragen länderübergreifend zu vergleichen.

Während die Kosten das häufigste Zugangshindernis für alle Familien darstellen, auch wenn die Dienste eigentlich erschwinglich sind, sind Kinder mit körperlichen oder geistigen Behinderungen oder Kinder aus einer ethnischen Minderheit oder aus einem benachteiligten Umfeld häufig mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert. Eurofound hat Beispiele zusätzlicher Ressourcen zusammengestellt wie Bildungspläne, Finanzierungssysteme und Lehrer-/Betreuerausbildung, durch die die FBBE erwiesenermaßen inklusiver wird.

Im Rahmen seiner Forschungsarbeiten hat Eurofound außerdem die verfügbaren

Informationen zusammengetragen und analysiert, welche Ausbildungsformen für das Personal am nützlichsten sind. Diese Forschungsarbeiten zeigen, dass Ausbildungsmaßnahmen effektiver sind, wenn sie in die Praxis in den FBBE-Einrichtungen integriert werden. Bei Ausbildungen mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten hat sich herausgestellt, dass sich ein Video-Feedback als Bestandteil der Ausbildung positiv auf die Kompetenzen der Betreuungs- und Sprachförderungs-Fachkräfte sowie auf den Spracherwerb und die kognitive Entwicklung der Kinder auswirkt. Bei längeren Ausbildungsformen hat die pädagogische Unterstützung des Personals in Reflexionsgruppen unter Anleitung eines Fachtrainers oder pädagogischen Beraters positive Auswirkungen auf die kognitiven und sozialen Fähigkeiten der Kinder.

Kinderbetreuung gehört zu den Politikfeldern, die die europäische Säule sozialer Rechte abdecken wird. Wichtig ist, dass die Säule sozialer Rechte so konzipiert wird, dass auch weiterhin die Wichtigkeit qualitativ hochwertiger Angebote, einer angemessenen Aus- und Weiterbildung und der Inklusivität der Dienste betont wird.

**Daniel Molinuevo**



## Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte: Altersteilzeit



Viele ältere Beschäftigte sind angesichts ihrer gesicherten finanziellen Lage an einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit interessiert.

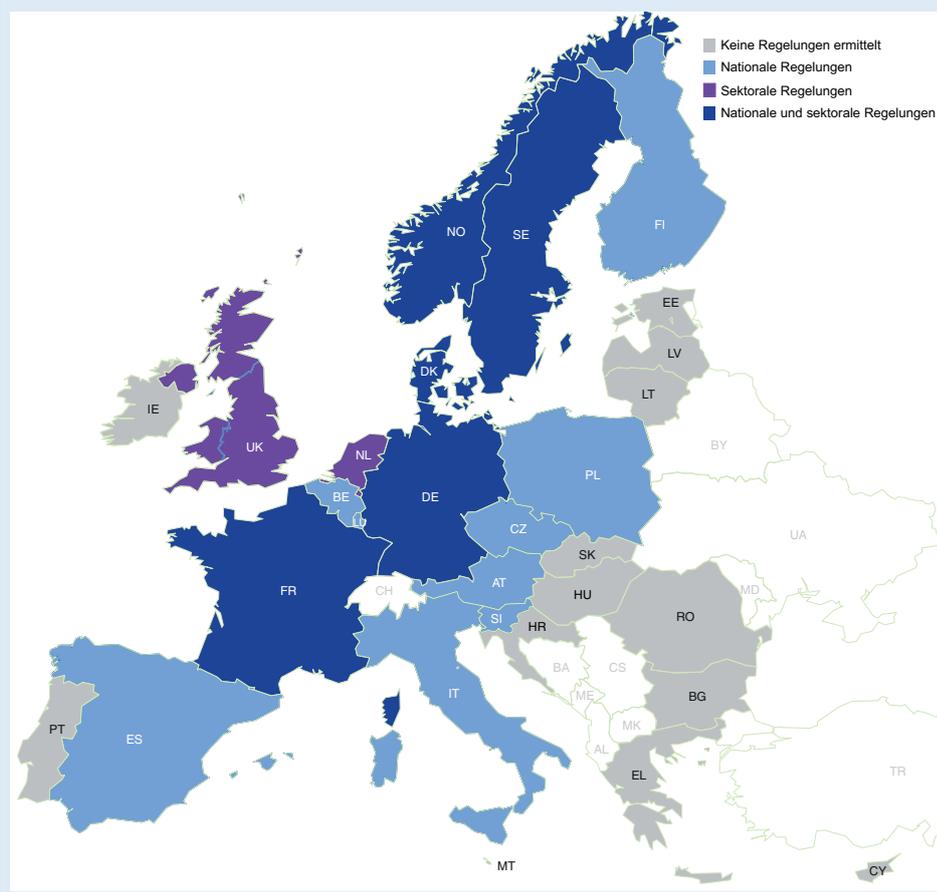
Ihr Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit kann gesundheitliche Gründe haben, es kann aber auch sein, dass sie sich um ihren Partner oder Angehörige mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen kümmern oder einfach mehr Zeit mit ihren Enkeln verbringen möchten. Eventuell wollen sie auch einfach nur weniger arbeiten. Altersteilzeitregelungen können solche Arbeitszeitreduzierungen erleichtern. Dabei handelt es sich um Regelungen, nach denen Beschäftigte ihre Arbeitszeit bei teilweisem Lohnausgleich reduzieren können.

Altersteilzeit kann dazu beitragen, Menschen zu motivieren und in die Lage zu versetzen, länger berufstätig zu bleiben, und geht daher ein auf zwei dringende Bedürfnisse: eine nachhaltige und angemessene Rente und mehr Lebensqualität. Altersteilzeitregelungen sind allerdings nur dann effektiv, wenn sie gut konzipiert und umgesetzt werden.

Laut der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) waren 27 % der Beschäftigten der Meinung, ihre berufliche Tätigkeit nicht bis zum Alter von 60 Jahren ausüben zu können. Eurostat-Daten zeigen, dass ein Viertel der wirtschaftlich inaktiven Ruhegehaltsempfänger im Alter zwischen 50 und 69 Jahren aus gesundheitlichen Gründen, wegen einer Behinderung oder wegen Betreuungsaufgaben aufgehört hatten zu arbeiten. Mit den derzeitigen Anhebungen des Renteneintrittsalters und den Abschlägen bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand können wir davon ausgehen, dass diese Probleme verbreiteter werden.

Wie kann es diesen Beschäftigten ermöglicht werden, länger berufstätig zu sein? Eine schwedische Erhebung hat gezeigt, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit hierfür der wichtigste Faktor ist: 60 % der Beschäftigten im Alter von 50 bis 64, die angegeben hatten, nicht bis zum Renteneintrittsalter erwerbstätig sein zu können, sagten, dass ihnen eine Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen würde, bis dahin zu arbeiten.

Abbildung 8: Altersteilzeitregelungen in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen auf nationaler und sektoraler Ebene, 2016



Quelle: Eurofound (2016c), *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement, (Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch flexible Ruhestandsregelungen: Altersteilzeit)* Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

### Arbeitszeitreduzierung als Motivation

Fast die Hälfte (45 %) der 50-jährigen und älteren Beschäftigten würden angesichts ihrer gesicherten finanziellen Lage lieber kürzer arbeiten. Viele andere würden ihre Arbeitszeit ebenfalls gern reduzieren, können sich aber eine Verringerung ihres Einkommens nicht leisten.

Eine Arbeitszeitreduzierung kann Menschen motivieren, länger, auch über das offizielle Renteneintrittsalter hinaus, zu arbeiten. Eine Eurobarometer-Erhebung von 2011 hat ergeben, dass es für fast zwei Drittel (65 %) der Menschen in der EU attraktiver ist, Teilzeitbeschäftigung und Teilrente zu kombinieren, als ganz in Rente zu gehen.

Norwegen hat als erstes Land in Europa eine nationale Altersteilzeitregelung

eingeführt. Derzeit haben mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten solche Regelungen auf nationaler oder sektoraler Ebene eingeführt (Abbildung 8). Diese Regelungen unterscheiden sich erheblich in Bezug auf die Bedingungen, Finanzierung und Inanspruchnahme.

### Erfahrungen mit Altersteilzeit

Die Ergebnisse einer Erhebung unter Beschäftigten in Altersteilzeit in Finnland machen die Erfahrungen mit den unterschiedlichen Regelungen am besten deutlich (Tabelle 1). Fast die Hälfte der Beschäftigten in Altersteilzeit (49 %) hätte weiter in Vollzeit gearbeitet, wenn es die Altersteilzeitregelung nicht gegeben hätte. Mit der Altersteilzeit verkürzt sich also ihre Lebensarbeitszeit. Es gibt aber auch Menschen, deren Lebensarbeitszeit durch Altersteilzeit verlängert wurde (11 %): das

**Tabelle 1: Was hätten Arbeitnehmer in Altersteilzeit getan, wenn im nationalen finnischen System keine Altersteilzeit vorgesehen gewesen wäre, nach Gesundheitszustand, 2007 (%)**

	Weiter Vollzeit arbeiten	noch eine Zeit lang Vollzeit arbeiten	Sofort Rente beantragen	Weiß nicht
<b>Guter Gesundheitszustand</b>	65	19	5	11
<b>Mäßiger Gesundheitszustand</b>	35	33	14	17
<b>Schlechter Gesundheitszustand</b>	11	45	28	16
<b>Alle</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

Quelle: Adaptiert aus Takala, 2007, in Eurofound (2016c), Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

sind vor allem Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (28%).

Altersteilzeitregelungen, die zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit beitragen sollen, dürfen für Menschen, die ohne eine solche Regelung weiter in Vollzeit arbeiten würden, nicht zu attraktiv sein: Diese sollten ermutigt und unterstützt werden, weiterhin voll erwerbstätig zu sein. Altersteilzeit sollte den Menschen, die einen dringenden Bedarf oder Wunsch danach haben, ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, und sie sollte attraktiver sein als eine Vorruhestandsregelung, sofern diese Möglichkeit existiert. Um die positiven Auswirkungen, die die Altersteilzeit zumindest für einige Menschen hat, zu verstärken, sollte eine Verlängerung der Altersteilzeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus erleichtert werden.

Altersteilzeit ist in Ländern oder Wirtschaftszweigen, in denen Teilzeitbeschäftigung verbreiteter ist, leichter umzusetzen. Besonders Potenzial entfaltet sie jedoch in Kontexten, in denen Teilzeitbeschäftigung derzeit eher unüblich ist, und sie hat sich als wirksames Mittel erwiesen, mehr Möglichkeiten für eine Teilzeitarbeit zu schaffen.

Einige Regelungen wurden entgegen ihrer eigentlichen Intention eingesetzt, zum Teil, um die Entlassung älterer Beschäftigter zu erleichtern. Andererseits hat Altersteilzeit auch verhindert, dass Vollzeitstellen abgebaut wurden, und dazu beigetragen, dass Menschen in Teilzeit weiter beschäftigt wurden, was die Chancen für künftige Vollzeitbeschäftigung erhöht.

## Fairness

In einigen Fällen wurden öffentlich subventionierte Altersteilzeitregelungen hauptsächlich von Beschäftigten aus besser gestellten sozioökonomischen Gruppen in Anspruch genommen und waren für Beschäftigte, die bereits eine Teilzeitbeschäftigung ausüben oder die nach einer Phase der Erwerbs- oder Arbeitslosigkeit eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen hatten, nicht zugänglich.

Das wirft ernste Fragen in Bezug auf Fairness und Gleichbehandlung auf. Beispiele hierfür finden sich in Österreich und Finnland.

Regelungen, bei denen die Teilrente aus den eigenen künftigen Rentenansprüchen der Beschäftigten finanziert wird, haben verhindert, dass besser gestellte sozioökonomische Gruppen subventioniert werden und Altersteilzeit unverhältnismäßig attraktiv wird; andererseits haben sie aber auch die Machbarkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, für schlechter gestellte sozioökonomische Gruppen beschnitten.

Die ersten nationalen Altersteilzeitregelungen (in Finnland, Norwegen und Schweden) haben sich alle zu vom Renteneintritt abgekoppelten Systemen entwickelt, aus denen die Menschen eine Teilrente beziehen und diese mit einer Erwerbstätigkeit in beliebigem Umfang kombinieren können. Die Gefahr dabei ist, dass Menschen ihre Rente „aufbrauchen“ und im hohen Alter in Armut leben. Norwegen hat dem einen Riegel vorgeschoben, indem es vorschreibt, dass jeder Beschäftigte einen Mindestrentenanspruch aufgebaut haben muss, bevor er eine Teilrente beziehen kann. Damit ist es für Menschen mit geringen Rentenansprüchen (darunter viele Frauen) unmöglich, eine (Alters-) Teilrente zu beziehen.

Eine geringe Inanspruchnahme ist in einigen Fällen auf mangelnde Kenntnis der Möglichkeiten zurückzuführen. Nach Angaben des französischen Rentenaufsichtsrats (Conseil d'orientation des retraites) kannten in Frankreich 2012-2013 beispielsweise nur 18% der Beschäftigten, die jetzt in Altersteilzeit sind, diese Regelung. Eine geringe Inanspruchnahme ist auch festzustellen, wenn Systeme erst nach Erreichen des Rentenalters zugänglich sind (Tschechische Republik), vor allem, wenn es attraktiver ist, die volle Rente mit einem Arbeitseinkommen zu kombinieren, als den Rentenbezug teilweise hinauszuschieben und eine Teilrente mit einem Arbeitseinkommen zu kombinieren. (Im Allgemeinen sind Teilrenten besser für die Nachhaltigkeit des Rentensystems, da der Rentenbezug sich dadurch hinausschiebt.)

Häufig dient Altersteilzeit dazu, allmählich aus dem Erwerbsleben auszusteigen, das ist aber nicht immer der Fall. Es gibt auch Fälle, in denen ältere Beschäftigte ihre Arbeitszeit nur für eine begrenzte Dauer reduzieren wollen, beispielsweise, um ihren kranken Partner zu pflegen. „Altersteilzeit“ sollte also nicht mit „allmählichem Ausstieg“ gleichgesetzt werden. Es ist wichtig, die Rückkehr in die Vollbeschäftigung zu erleichtern, wenn das politische Ziel darin besteht, die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Auch wenn sich durch Altersteilzeit die Lebensarbeitszeit einzelner Beschäftigter nicht verlängert, kann sie Teil eines Pakets sein, über das verhandelt wird, wenn Vorruhestandsoptionen beschnitten werden. In dem Fall verlängert Altersteilzeit, im Vergleich zur vollen Frühverrentung, ganz klar die Lebensarbeitszeit.

Der Artikel basiert auf dem Eurofound-Bericht *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*, veröffentlicht im September 2016.

**Hans Dubois**



BusinessEurope, UEAPME, CEEP and ETUC (2009), *Framework agreement on parental leave (revised)*, Brussels.

ETUC, BusinessEurope, CEEP and UEAPME (2008), *Progress report: Reconciliation of professional, private and family life*, ETUC, Brussels.

Arbeitskräfteerhebung der EU (2010), Ad-hoc-Modul über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eurofound (2013), *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2015), *Early childhood care: Accessibility and quality of services*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2015a), *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2015b), *Opting out of the European Working Time Directive*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2015c), *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2015d), *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2015e), *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2015f), *Policies to improve work–life balance*.

Eurofound (2016a), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2016b), *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2016c), *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2016d), *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

## Wichtige Quellen

Berichte über die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen und Visualisierung der Daten.

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

Europäische Beobachtungsstelle für das Arbeitsleben (EurWORK)

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union mit dem Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen bereitzustellen. Eurofound wurde im Jahr 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates errichtet, um zur Konzipierung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen.

