



Foundation Findings

Vereinbarkeit von
Beruf und Familie –
Die Lösung des
Dilemmas



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

ISSN 1830-880-5

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine autonome Einrichtung der Europäischen Union. Sie wurde geschaffen, um bei der Formulierung der künftigen Arbeits- und Sozialpolitik zu helfen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Stiftung unter www.eurofound.europa.eu

Printed in Denmark

Diese Veröffentlichung wurde auf chlorfreiem Papier gedruckt, das aus nordeuropäischem Wirtschaftswald stammt. Für jeden gefällten Baum wird mindestens ein neuer Baum gepflanzt.



Politischer Hintergrund



Die Europäische Union steht vor einem sozialpolitischen Dilemma: Um für ein anhaltendes Wirtschaftswachstum zu sorgen und die soziale Eingliederung zu fördern, muss sie die Beschäftigungsquoten anheben. Dazu muss es die EU ihren Bürgern jedoch erleichtern, berufliche und familiäre Pflichten miteinander zu vereinbaren, damit die Menschen – insbesondere Frauen – die Möglichkeit erhalten, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Ungeachtet der Fortschritte, die auf dem Weg zu einer größeren Gleichstellung der Geschlechter bisher erzielt wurden, gehen Frauen nach wie vor in geringerem Umfang einer bezahlten Beschäftigung nach, obgleich sie insgesamt mehr arbeiten, wenn im Haushalt verrichtete Tätigkeiten mit eingerechnet werden. Da Chancengleichheit Frauen zu einer gleichberechtigteren Teilnahme am Erwerbsleben ermutigen sollte, ergibt sich die Notwendigkeit, offizielle Pflege- und Betreuungsdienste stärker zu fördern, da Frauen nicht mehr notwendigerweise für die Wahrnehmung informeller Pflege- und Betreuungsaufgaben zur Verfügung stehen

werden. Eine weitere Folge der Schwierigkeit, die Anforderungen des Erwerbs- und Familienlebens miteinander zu vereinbaren, ist die geringere Kinderzahl heutiger Familien. Angesichts sinkender Geburtenraten in Verbindung mit einer steigenden Lebenserwartung wird die Bevölkerung Europas immer älter. Der wachsende Bevölkerungsanteil älterer Menschen belastet bereits heute die Systeme der sozialen Sicherheit. Um diese zu ergänzen, werden Familien einen größeren Teil der Verantwortung für die Altenpflege übernehmen müssen. Europaweit gesehen sind jedoch die Arbeitsplätze, Sozialversicherungssysteme und die Beschäftigungspolitik nicht so ausgelegt, dass sie es den Bürgern ohne weiteres gestatten würden, sowohl einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen als auch Familienangehörige zu betreuen. Zu dieser Feststellung gelangte der Kok-Bericht *Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung*. Hier wird die Ergreifung von Maßnahmen gefordert „um die Menschen in Beschäftigung zu halten ..., indem sie Strukturen schaffen, die eine optimale Vereinbarkeit beruflicher und anderer Verpflichtungen ermöglichen.“¹

¹ *Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung*
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_de.pdf

EU-politischer Hintergrund

Die EU hat sich in einer Reihe von politischen Stellungnahmen mit der Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben auseinandergesetzt. So stellt die Europäische Kommission in einem Grünbuch aus dem Jahre 2005 fest: „Wenn Europa den Trend des demografischen Rückgangs umkehren will, so muss die Politik vorrangig die Familien ermutigen und Frauen wie Männern die Möglichkeit bieten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren“.²

Werden in Mitgliedstaaten familienpolitische Maßnahmen eingeführt, so werden dadurch erfahrungsgemäß die besonderen Bedürfnisse von Familien deutlicher sichtbar – insbesondere hinsichtlich Fragen der Kinderbetreuung, des Elternurlaubs und der Freistellung zur Betreuung älterer Familienangehöriger. Konkrete familienpolitische Maßnahmen fallen jedoch unter das Subsidiaritätsprinzip und bleiben somit Aufgabe der einzelnen Mitgliedstaaten. Demzufolge wird die

Familienpolitik in keinem der europäischen Verträge ausdrücklich erwähnt, und so wurden auch keine bedeutenden familienpolitischen Programme in die sozialpolitische Agenda des Jahres 2000 aufgenommen, ebensowenig in die Mitteilung über die sozialpolitische Agenda von 2005.

Auftrieb hat die Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben jedoch dadurch erhalten, dass die EU dem Thema Chancengleichheit nunmehr besonderes Gewicht beimisst und mehr Frauen dazu ermutigen will, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Bestimmungen in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU (die den Koordinationsrahmen für die „Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung“ der Mitgliedstaaten abstecken) und in den einschlägigen Richtlinien (wie etwa der Richtlinie über den Mutterschutz von 1992 und der über den Elternurlaub von 1996) haben einen Einstellungswandel begünstigt und zur Verabschiedung nationaler Gesetze geführt.

² *Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen.* KOM (2005) 94



Das Wichtigste in Kürze

- **Lange Arbeitszeiten machen es schwerer, berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.** Bereits Europäern in den 15 alten EU-Mitgliedstaaten (EU-15) fällt es aufgrund der Länge ihrer Arbeitszeit schwer, ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen; noch gravierender ist dieses Problem freilich in den neuen Mitgliedstaaten und den Kandidatenländern, wo noch längere Arbeitszeiten vorherrschen. Zudem empfinden es Arbeitnehmer mit längeren Arbeitswochen häufiger als schwierig, ihr Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.
- **Es treten deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zutage.** Zwar haben Männer bisweilen lange Arbeitswochen in ihren bezahlten Beschäftigungen, doch arbeiten Frauen insgesamt mehr Stunden pro Woche, da sie neben einer bezahlten Beschäftigung einen größeren Teil der häuslichen Pflichten übernehmen.
- **Benachteiligte Gruppen sind besonders starken Belastungen ausgesetzt.** Noch schwerer fällt die Bewältigung der unterschiedlichen Anforderungen einer bezahlten Beschäftigung und häuslicher Pflichten den Angehörigen benachteiligter Gruppen, so z. B. Alleinerziehenden, die Berufstätigkeit und Kinderbetreuung ohne Partnerunterstützung miteinander vereinbaren müssen. Diese Belastung kann mitunter niedrigere Einkommen und schlechtere Arbeitsbedingungen zur Folge haben. Frauen als Gruppe betrachtet haben infolgedessen ein geringeres Lebensarbeitseinkommen und schlechtere Rentenaussichten, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass sie oft in Teilzeit arbeiten, um die Anforderungen von Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können.
- **Eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für die Beschäftigten kann Betrieben Vorteile bescheren.** Durch die Einführung von geordneten flexiblen Arbeitszeitsystemen, die den Arbeitnehmern helfen, ihr Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, können krankheitsbedingte Fehlzeiten reduziert und die Produktivität und Mitarbeiterbindung gesteigert werden.
- **Finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Erwägungen stehen einer größeren Arbeitszeitflexibilität im Wege.** Zu den Maßnahmen, die dazu dienen, berufliche und familiäre Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen, gehören u. a. Teilzeitarbeit und langfristige Arbeitszeitkonten. Die bestehenden Steuer-, Sozialversicherungs- und Rentensysteme tragen diesen Formen der Arbeitsorganisation jedoch bislang noch nicht gebührend Rechnung.
- **Der Organisation von Betreuung kommt eine wesentliche Bedeutung für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu.** Infolge der fortschreitenden Alterung der europäischen Bevölkerung müssen erwerbstätige Bürger in zunehmendem Maße sowohl Kinder- als auch Altenbetreuungsaufgaben bewältigen. Auch hier fällt Frauen wiederum ein größerer Teil der Betreuungslast zu als Männern. Freistellungen zu Betreuungszwecken wie etwa der Elternurlaub leisten diesbezüglich einen wichtigen Beitrag; die geringe Inanspruchnahme solcher Beurlaubungen durch Männer wirft jedoch andere Fragen im Hinblick auf die Chancengleichheit auf.



Analyse



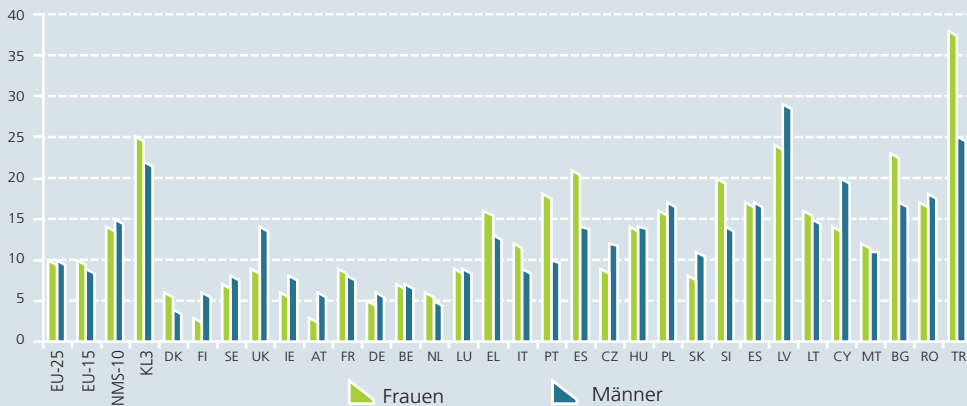
Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen

Vielen Menschen in Europa fällt es schwer, Zeit zu finden, um Kinder, ältere oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Problematischer als in den 15 alten Mitgliedstaaten der EU (EU-15) gestaltet sich die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in den 10 neuen Mitgliedstaaten

(NMS-10), die der Union 2004 beitraten, da die Arbeitszeiten sowohl für bezahlte wie auch für unbezahlte Tätigkeiten in diesen Ländern länger sind. Noch problematischer ist die Lage in Bulgarien, Rumänien und der Türkei.

➔ 10 % der Männer und Frauen in den EU-25 haben mehrmals pro Woche Schwierigkeiten bei der Erfüllung ihrer familiären

Abbildung 1: Mehrmals pro Woche Schwierigkeiten bei der Erfüllung familiärer Pflichten aufgrund der Länge der Arbeitszeit (%)



Quelle: Erste europäische Erhebung über die Lebensqualität, 2003

Anmerkung: KL3 bezeichnet die drei damaligen Kandidatenländer Bulgarien, Rumänien und Türkei.



Verpflichtungen aufgrund ihrer langen Arbeitszeiten.

- In den 10 neuen Mitgliedstaaten liegen die entsprechenden Quoten bei 15% bei den Männern und 14% bei den Frauen.
- In Bulgarien, Rumänien und der Türkei liegen sie sogar noch höher (22% der Männer und 25% der Frauen).

In Südeuropa – Griechenland, Italien, Spanien und Portugal – gibt ein höherer Anteil der Frauen als der Männer an, dass es ihnen schwerfalle, ihr Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen (17% der Frauen, 11% der Männer), obwohl in diesen Ländern weniger Frauen einer bezahlten Beschäftigung nachgehen als in den übrigen alten Mitgliedstaaten. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sich die Systeme der sozialen Sicherheit in Südeuropa in sehr viel höherem Maße auf die Betreuung und Pflege innerhalb der Familie gründen, welche hauptsächlich von Frauen übernommen wird.

Vereinbarkeit von bezahlter Beschäftigung und Hausarbeit

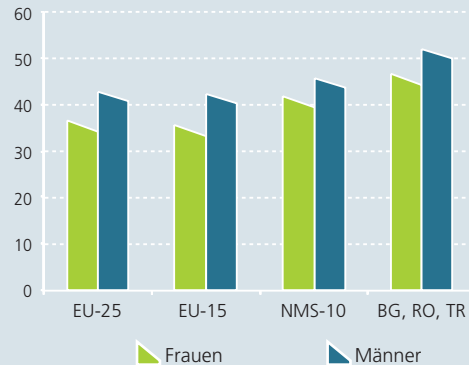
Häusliche und berufliche Pflichten werden nicht zu gleichen Teilen von Frauen und Männern getragen. 2003 betrug die Beschäftigungsquote in den damals 25 Mitgliedstaaten der EU (EU-25) 71% bei den Männern im Vergleich zu 55% bei den Frauen.³ Der Arbeitskräfteerhebung von 2003 zufolge leisten Männer in Europa mehr bezahlte Arbeit als Frauen: So arbeiten Männer in den EU-25 im Durchschnitt mindestens 17% mehr in ihrer bezahlten Hauptbeschäftigung als Frauen (möglicherweise weil Frauen öfter als Männer in Teilzeit arbeiten oder keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen).

Frauen übernehmen dagegen den überwiegenden Teil der unbezahlten Tätigkeiten im Haushalt, wie etwa Hausarbeiten und Kinderbetreuungsarbeiten. Beispielsweise verwenden Frauen in den EU-25 rund 50% mehr Stunden auf die Betreuung von Kindern als Männer.

³ Europäische Kommission, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* (Beschäftigung in Europa 2004: Jüngste Trends und Perspektiven) http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf

⁴ Vierte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2005

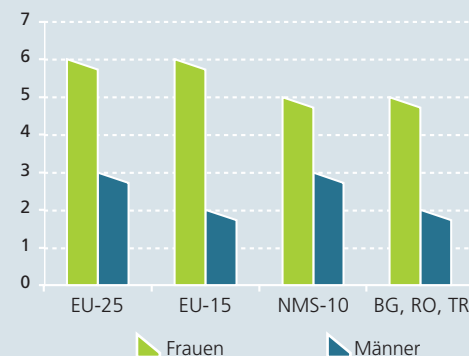
Abbildung 2: Bezahlte Arbeitszeit pro Woche, Hauptbeschäftigung



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2003

Überall in Europa erledigen Frauen mehr Hausarbeit als Männer. In den EU-25 führen 80% der Frauen täglich Arbeiten im Haushalt aus, während dies nur für 40% der Männer gilt.

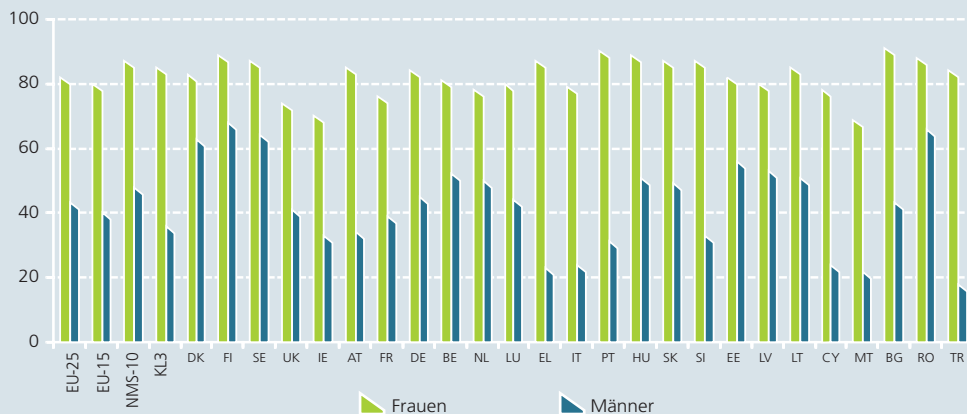
Abbildung 3: Kinderbetreuung – Stunden pro Tag (Befragte, die täglich Kinder betreuen)



Quelle: Erste europäische Erhebung über die Lebensqualität, 2003

Männer haben längere Arbeitszeiten in bezahlter Beschäftigung als Frauen. Werden jedoch sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeitszeiten berücksichtigt, zeigt sich, dass Frauen – auch diejenigen, die in Teilzeit arbeiten – tatsächlich mehr Stunden arbeiten als Männer, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.⁴

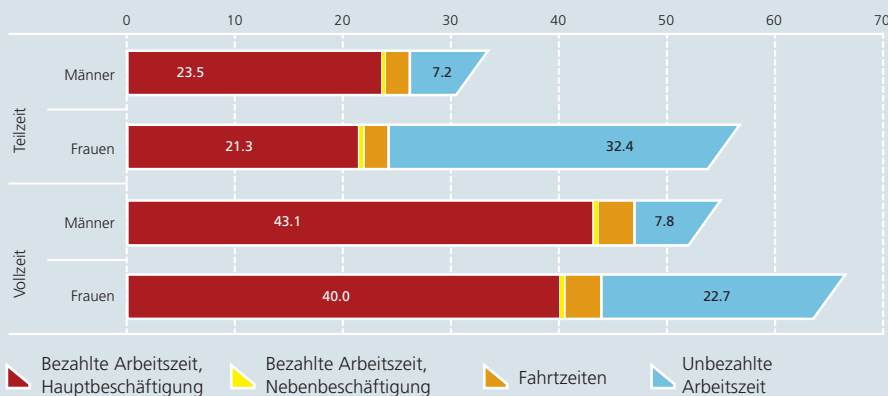
Abbildung 4: Prozentualer Anteil von Männern und Frauen, die täglich Arbeiten im Haushalt ausführen



Quelle: Erste europäische Erhebung über die Lebensqualität, 2003

Anmerkung: Daten für die Tschechische Republik, Polen und Spanien liegen nicht vor. KL3 bezeichnet die drei damaligen Kandidatenländer Bulgarien, Rumänien und die Türkei im Jahre 2003.

Abbildung 5: Indikator für die Gesamtwochenarbeitszeit nach Beschäftigungsart und Geschlecht (nur EU-27)



Quelle: Vierte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2005

Proaktiv handeln

Maßnahmen, die es ermöglichen, die oft gegensätzlichen Anforderungen von Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, könnten eine Reihe von Vorteilen bringen. Solche Maßnahmen könnten:

→ das Dilemma der Steigerung der Erwerbsquote von Frauen lösen;

- die Lebensqualität und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bürger Europas verbessern;
- die Auswirkungen der Alterung der europäischen Bevölkerung auf die Sozialversicherungssysteme in Europa mildern;
- der gesellschaftlichen Ausgrenzung insbesondere in benachteiligten Gebieten vorbeugen.



Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die die Mehrzahl der europäischen Betriebe ausmachen, stehen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zumeist ablehnend gegenüber, da sie deren Umsetzung im kleinen Maßstab für zu kostspielig und zu schwierig halten. Es scheint allerdings, als könnten sich solche Maßnahmen – zumindest für größere Unternehmen – in finanzieller Hinsicht durchaus lohnen: Studienergebnisse deuten darauf hin, dass Betriebe, die in Programme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben investieren, Einsparungen von bis zu 16 Euro für jeden investierten Euro erzielen können. Im

Vereinigten Königreich gelang es der Firma Xerox nach eigenen Angaben, durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten und Elternzeitinitiativen eine Million GBP in den Jahren 1999–2004 einzusparen. Laut Schätzungen verursachen stressbedingte Krankschreibungen Betrieben im Vereinigten Königreich Kosten in Höhe von über 7 Millionen GBP pro Woche. Maßnahmen, die es den Menschen erleichtern, Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, können den Krankenstand deutlich reduzieren und zugleich die Produktivität und die Bindung an den Betrieb erhöhen.⁵

Weitere Informationen

Die Berichte, die dieser Ausgabe von Foundation Findings zugrunde liegen, können über die Website der Stiftung abgerufen werden.

Vierte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0652_de.htm

Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life (Arbeitszeitpräferenzen und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in der EU: Einige grundsätzliche Überlegungen zur Verbesserung der Lebensqualität)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Neue Beschäftigungsstrukturen und betriebliche Strategien)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005 (Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in europäischen Betrieben – Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit 2004/2005)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Neue Beschäftigungsstrukturen und betriebliche Strategien)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Employment developments in childcare services for school-age children (Beschäftigungstrends bei der Betreuung von Kindern im Schulalter)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Der Wandel der Strukturen der sozialen Sicherheit)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe (Beschäftigung im Sozialpflegebereich in Europa)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Family-related leave and industrial relations (Familienurlaub und Arbeitsbeziehungen)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks (Erste europäische Erhebung über die Lebensqualität: Familie, Arbeit und soziale Netze)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life (Neuorganisation der Zeit im Laufe des Arbeitslebens)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

⁵ Von den Webseiten des Foundation Forums 2004
<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>



Hinweise an die Politik



Verringerung der Arbeitszeit

• Ausloten der Vorteile und Kosten einer Senkung der Wochenarbeitszeit

Beschäftigungspolitik könnte die Wochenarbeitszeit sinnvollerweise reduzieren, u. a. durch eine Senkung der durch die Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Höchstgrenze von 48 Wochenarbeitsstunden.⁶ Untersuchungen der Stiftung haben die Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Arbeitnehmer deutlich aufgezeigt: So ging beispielsweise aus der von der Stiftung durchgeführten vierten *Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen* von 2005 hervor, dass mehr als 44 % der Beschäftigten, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiteten, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unzufrieden waren. Ferner gaben in der *Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit* der Stiftung 19 % der Arbeitnehmervertreter (die zweitgrößte Gruppe) an, dass sie eine Kürzung der Wochenarbeitszeit für die wichtigste Maßnahme hielten, die zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens der Beschäftigten ergriffen werden könnte. Wie weiter

oben bereits festgestellt wurde, gestaltet sich die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in den neuen Mitgliedstaaten problematischer als in den EU-15-Staaten, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitszeiten sowohl für bezahlte wie auch für unbezahlte Tätigkeiten in diesen Ländern länger sind.

Teilzeitarbeit

- **Teilzeitarbeit bei Männern und Beschäftigten in höheren Positionen fördern**
- **Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit ermöglichen**
- **Sozialversicherungsregelungen, die die Teilzeitarbeit langfristig realisierbarer machen ausloten**

Der *Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen* zufolge waren 85 % der Beschäftigten, die weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiteten, mit der Vereinbarkeit ihres Arbeits- und Privatlebens zufrieden. Des Weiteren wiesen Teilzeitbeschäftigte und Erwerbstätige, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiteten, die wenigsten körperlichen und psychischen Gesundheitsbeschwerden auf.

Teilzeitarbeit ist eine Strategie, die von Arbeitnehmern häufig angewandt wird, um Beruf und Familienleben

⁶ *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* (Arbeitszeitpräferenzen und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in der EU: Einige grundsätzliche Überlegungen zur Verbesserung der Lebensqualität)



besser miteinander in Einklang zu bringen. Der *Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit* zufolge ist die am häufigsten genannte Teilzeitbeschäftigtenkategorie die Gruppe der Mütter. Um der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben besser entgegenzukommen, sollte die Teilzeitarbeit allgemeiner und auf allen Organisationsebenen erleichtert werden. Dazu müssen die Qualität und der Stellenwert der Teilzeitbeschäftigung angehoben werden. Teilzeitarbeit sollte in mehr und auch in höherrangigen Positionen gefördert werden.⁷

Angesichts der gegenwärtigen Konzentration der Teilzeitarbeit auf Stellen mit niedrigerem Status und in weitgehend durch Frauen beherrschten Beschäftigungszweigen dürften Frauen tendenziell weiterhin die Hauptlast in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen (was sie der *Europäischen Erhebung über die Lebensqualität* zufolge bereits heute tun). Dies steht der Umsetzung der Chancengleichheitspolitik der EU entgegen. Die Möglichkeit, vorübergehend in die Teilzeitarbeit zu wechseln, wenn man durch häusliche Pflichten besonders beansprucht wird, würde viele Beschäftigte entlasten. Gegenwärtig gestaltet sich hingegen der Wechsel zwischen Vollzeit- und der Teilzeitbeschäftigung für viele Arbeitnehmer schwierig;⁸ eine größere Flexibilität vonseiten der Betriebe, durch die ein solcher vorübergehender Wechsel erleichtert würde, wäre hier von Nutzen. Dadurch könnten auch mehr Männer dazu bewegt werden, die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zu nutzen

und sich somit möglicherweise stärker an der Erledigung häuslicher Pflichten zu beteiligen.⁹

Ferner könnte dadurch auch die subjektive Zufriedenheit von Männern mit der Vereinbarkeit ihres eigenen Arbeits- und Privatlebens gesteigert werden. In den Niederlanden sind außerdem verschiedene Formen der Teilzeitarbeit dazu eingesetzt worden, einen ungewöhnlich raschen Übergang von Frauen in die Erwerbstätigkeit zu fördern.¹⁰

Wenn jedoch die Teilzeitarbeit erleichtert werden soll, ergeben sich hieraus wiederum Fragen im Hinblick auf den Sozial- und Rentenversicherungsschutz: So haben in einigen Ländern Beschäftigte mit kurzer Arbeitszeit oder einem Einkommen unterhalb einer bestimmten Grenze keinen (oder nur beschränkten) Zugang zum Sozialversicherungssystem. Solche Fragen müssen bei Maßnahmen zur familienfreundlicheren Gestaltung der Arbeitsorganisation mit in Betracht gezogen werden.

Kinderbetreuung

- **Europaweite Mindestanforderungen an qualitativ gute, erschwingliche, flexible Kinderbetreuungsangebote festlegen**
- **Betreuungsmaßnahmen für Kinder im Schulalter ausweiten**
- **Kinderbetreuungsmaßnahmen in die Beschäftigungspolitik einbinden**

Wie aus der dritten *Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen* aus dem Jahre 2000 hervorging, war das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen einer der Faktoren, den erwerbstätige Eltern als am problematischsten empfanden.

Die Verfügbarkeit und die Kosten von Kinderbetreuungsangeboten unterscheiden sich derzeit erheblich zwischen den Mitgliedstaaten. Überdies erfordert die zunehmende Arbeitszeitflexibilität von berufstätigen Eltern eine entsprechende Flexibilität der Kinderbetreuungsangebote, z. B. verlängerte Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen, Öffnungszeiten auch am Wochenende und Betreuungsangebote während der Ferien.¹¹ Eine gesamteuropäische Politik, die das Angebot von erschwinglichen, ausreichend flexiblen Kinderbetreuungsmaßnahmen von hoher Qualität fördert, brächte den europäischen Bürgern große Vorteile im Hinblick auf die Vereinbarkeit der Anforderungen ihres Privat- und Berufslebens. Eine solche Politik sollte auch der Notwendigkeit von

⁷ So fördert beispielsweise die Firma DaimlerChrysler in Deutschland die Teilzeitarbeit in führenden Positionen innerhalb des Unternehmens. Siehe hierzu auch *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Neue Beschäftigungsstrukturen und betriebliche Strategien).

⁸ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004-2005* (Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in europäischen Betrieben – Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit 2004/2005)

⁹ Berlinwasser, ein weiteres deutsches Unternehmen, unterhält ein Arbeitszeitmodell namens „Vollzeit light“ – eine 10-prozentige Arbeitszeitreduzierung mit einem garantierten Recht auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung; viele männliche Beschäftigte machen hiervon Gebrauch. Siehe hierzu auch *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Neue Beschäftigungsstrukturen und betriebliche Strategien).

¹⁰ *A new organisation of time over working life* (Neuorganisation der Zeit im Laufe des Arbeitslebens)

¹¹ *Employment developments in childcare services for school-age children* (Beschäftigungstrends bei der Betreuung von Kindern im Schulalter)

Kinderbetreuungsmaßnahmen für ältere Kinder Rechnung tragen: Wenngleich europäische Beschäftigungsinitiativen wie die Zielvorgaben von Barcelona eine Ausweitung des Betreuungsangebots für kleinere Kinder anstreben, besteht bislang noch keine spezielle Politik zur Förderung der Betreuungsangebote für Kinder im Schulalter.¹²

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots ist die Einbindung der Kinderbetreuungspolitik in eine umfassendere Palette beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben, wie z. B. Elternzeit und flexible Arbeitsstrukturen.¹³ Bislang ist es jedoch nur wenigen Regierungen in der EU gelungen, politische Maßnahmen auf diese Weise erfolgreich zu integrieren.

Altenbetreuung

- **Bezahlte Altenbetreuung analog zur Elternzeit einführen**
- **Mehr qualifizierte Betreuungskräfte**

Im Kok-Bericht wird die Bedeutung der Altenbetreuung anerkannt und folgende Feststellung gemacht: „Um Familie und Berufsleben besser vereinbaren zu können, muss es ein Angebot an Kinder- und Altenbetreuung geben und dieses Angebot muss verfügbar, leistbar und qualitativ gut sein“.¹⁴

Angesichts der Alterung der europäischen Bevölkerung wird die Betreuung älterer Angehöriger zu einem immer wichtigeren Anliegen der europäischen Arbeitnehmer und könnte sich möglicherweise zu einem genauso brennenden Problem entwickeln wie die Betreuung von Kindern. Gegenwärtig bestehen jedoch auf EU-Ebene keine Regelungen zur Entlastung von Beschäftigten, die ältere Angehörige betreuen, und auf einzelstaatlicher Ebene sehen die Bestimmungen in keinem

europäischen Land (mit Ausnahme Schwedens und der Niederlande) Beurlaubungen zu Altenbetreuungs Zwecken vor.¹⁵

Neben der Erleichterung der Freistellung zu Betreuungszwecken muss freilich auch das Angebot an qualifizierten Betreuungskräften ausgeweitet werden, die die Betreuung innerhalb der Familie sowohl ergänzen als auch ersetzen können. In Forschungsarbeiten der Stiftung wurden europaweit Initiativen zur Förderung des Arbeitskräfteangebots im Betreuungsbereich untersucht. Ein durchaus sinnvoller Ansatz besteht darin, das Ansehen und die Bedingungen dieses Beschäftigungszweigs zu verbessern sowie Wanderarbeitnehmern den Zugang zur Beschäftigung in diesem Bereich zu erleichtern. Eine weitere Möglichkeit ist die Gewährung von Steuererleichterungen für private Haushalte, die diese dazu ermutigen sollen, Betreuungshelfer und Pflegekräfte gegen Bezahlung einzustellen. Durch solche Vorgehensweisen, wie sie etwa in Finnland praktiziert werden, konnten einerseits Arbeitsplätze geschaffen werden, während es andererseits den Erwerbstätigen ermöglicht wurde, ihren familiären Verpflichtungen besser nachzukommen.¹⁶

Mutterschutz und Elternzeit

- **Angebot bezahlter und „nicht übertragbarer“ Elternzeit für beide Elternteile zur Förderung einer stärkeren Wahrnehmung des Anspruchs auf Elternzeit, insbesondere bei Männern, anbieten**
- **Rückkehrgarantie, die Eltern nach Mutterschutz oder Elternzeit die Rückkehr in die gleiche Stellung gestattet**
- **Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Mutterschutz und Elternzeit auf Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitsverträgen**

Die Elternzeit ist potenziell instande, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen, indem sie es sowohl Männern als auch Frauen ermöglicht, sich der Betreuung ihrer Kinder zu widmen. Allerdings kann er auch einen Bruch in der beruflichen Laufbahn eines Arbeitnehmers herbeiführen. Nutzen in erster Linie Frauen die Elternzeit, so kann diese die Ungleichstellung der Geschlechter de facto verschärfen.¹⁷

Ein weiteres Problem mit der Elternzeit in seiner heutigen Form ist deren unterschiedliche Dauer und

¹² ebd.

¹³ *Employment developments in childcare services for school-age children* (Beschäftigungstrends bei der Betreuung von Kindern im Schulalter)

¹⁴ *Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung*
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_de.pdf

¹⁵ *Working time options over the life course: Changing social security structures* (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Der Wandel der Strukturen der sozialen Sicherheit)

¹⁶ *Employment in social care in Europe* (Beschäftigung im Sozialpflegebereich in Europa)

¹⁷ *Family-related leave and industrial relations* (Familienzeit und Arbeitsbeziehungen)



Flexibilität und unterschiedliche Vergütung – so ist in einigen Mitgliedstaaten die Elternzeit völlig unbezahlt, und dort, wo sie vergütet wird, wird ein unterschiedlich hoher Prozentsatz vom vorher bezogenen Arbeitsentgelt gezahlt. Vielen Eltern ist es jedoch finanziell nicht möglich, sich unbezahlt von der Arbeit freistellen zu lassen.

Elternzeit kann von erwerbstätigen Eltern als Rückschlag in ihrer beruflichen Laufbahn empfunden werden. Eine Rückkehrgarantie in die frühere Stellung würde mehr Eltern dazu ermutigen, ihren Anspruch auf Elternzeit wahrzunehmen. So wird beispielsweise in Irland die Elternzeit im öffentlichen Dienst, wo eine stärkere Garantie zur Rückkehr an den Arbeitsplatz gewährt wird, in höherem Maße in Anspruch genommen.¹⁸

Infolge der wachsenden Flexibilität und der zunehmenden Zahl der ungesicherten Beschäftigungsverhältnisse werden inzwischen immer mehr Arbeitnehmer nicht mehr von herkömmlichen Freistellungsregelungen erfasst. Die Ausweitung von Rechtsansprüchen auf atypische Arbeitsverträge wäre einerseits gerechter und könnte andererseits auch einige der Nachteile beseitigen, die die Menschen gegenwärtig von solchen Beschäftigungsformen abhalten können. In den meisten Mitgliedstaaten können Mutterschutz und Elternzeit in irgendeiner Form von Lohn- und Gehaltsempfängern in regulären Beschäftigungsverhältnissen in Anspruch genommen werden. Angesichts der zunehmenden Deregulierung des Arbeitsmarktes und der wachsenden Zahl der atypischen Arbeitsverträge dürfte es jedoch mittlerweile an der Zeit sein, neue Schutzformen zu

entwickeln, die den realen Gegebenheiten des sich wandelnden Arbeitsmarktes Rechnung tragen.¹⁹

Wie Erfahrungen aus Schweden und Norwegen bezüglich der Nutzung der Elternzeit zeigen, stellt die Reservierung eines festgelegten Teils der Freistellung für jeden Elternteil einen entscheidenden Anreiz dar, der Männer dazu bewegt, diese Möglichkeit in Anspruch zu nehmen.²⁰ So nehmen mehr Väter Elternzeit, wenn die gezahlte Vergütung ihrer normalen Einkommenshöhe nahe kommt und wenn eine bestimmte festgelegte Zahl von Tagen nicht auf die Mutter übertragen werden kann.²¹

Nichtsdestoweniger haben im Durchschnitt nur in 30% der Betriebe in 21 europäischen Ländern männliche Beschäftigte Elternzeit genommen. Die diesbezüglichen Zahlen gehen erheblich auseinander – so haben etwa in 69% der schwedischen Betriebe männliche Beschäftigte Elternzeit genommen, während die entsprechende Zahl für Zypern lediglich bei 2% liegt.²²

Wenn die Elternzeit vergütet wird und die Höhe der Vergütung ihrem gewöhnlichen Arbeitsentgelt nahe kommt, sind Männer eher geneigt, diese wahrzunehmen. Ebenso sind sie eher geneigt, Elternzeit zu nehmen, wenn ihr Anteil nicht übertragbar ist. Da Frauen im Allgemeinen weniger verdienen als Männer, fällt der Einkommensverlust für den Haushalt insgesamt geringer aus, wenn die Frau die Elternzeit nimmt.

Lebenszyklusperspektiven

- **Übertragung von Arbeitszeitkonten zwischen Arbeitsplätzen und Betrieben ermöglichen**
- **Arbeitnehmern ermöglichen, Einkommen zur Finanzierung einer Freistellung im späteren Verlauf des Berufslebens anzusparen**
- **Angesichts der allmählichen Anhebung des Renteneintrittsalters könnten mehr bezahlte Freistellungszeiten während der „Stressphasen“ des Lebens verfügbar gemacht werden**

Arbeitszeitkonten gestatten es den Arbeitnehmern, über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus zu arbeiten und die zusätzlich absolvierten Arbeitsstunden auf einem individuellen Arbeitszeitkonto „gutzuschreiben“. In der *Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit* nannten 26% der Arbeitnehmervertreter die Einführung oder Ausweitung des Jahresarbeitszeitprinzips (und von flexiblen Arbeits-

¹⁸ ebd.

¹⁹ *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Erste europäische Erhebung über die Lebensqualität: Familie, Arbeit und soziale Netze)

²⁰ *Family-related leave and industrial relations* (Familienzeit und Arbeitsbeziehungen)

²¹ Bruning, G. und Plantega, J. 'Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries', *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, zitiert in *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Erste europäische Erhebung über die Lebensqualität: Familie, Arbeit und soziale Netze).

²² *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004-2005* (Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in europäischen Betrieben – Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit 2004/2005)

zeitregelungen) als wichtigste Maßnahme, die zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens der Beschäftigten in ihrem Betrieb ergriffen werden könnte. Langfristige Arbeitszeitkonten, die es Arbeitnehmern gestatten würden, ihre gesamten Freistellungsansprüche zu einem längeren Freistellungszeitraum zusammenzufassen, sind jedoch selten und existieren lediglich in 13 % der Betriebe,²³ und dies obwohl 68 % der Unternehmensleiter angeben, dass flexible Arbeitszeiten eingeführt worden seien, um es den Mitarbeitern zu ermöglichen, Beruf und Familien- bzw. Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. In der Mehrzahl der Betriebe klaffen offenbar Theorie und Praxis noch immer weit auseinander. Obgleich sie es den Beschäftigten ermöglichen können, ihr Arbeits- und Privatleben besser in Einklang zu bringen, haftet solchen Systemen allerdings ein grundlegendes Problem an – nämlich die Frage, was mit der angesparten Arbeitszeit geschieht, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz wechselt oder in ein anderes Land zieht. In Anbetracht der Zielsetzung der EU, die geografische Mobilität und die Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern, wäre es jedoch sinnvoll, Verfahren auszuloten, die es den Arbeitnehmern gestatten würden, ihre angesparte Arbeitszeit auf andere Arbeitsplätze und/oder in andere Länder zu übertragen.

In einigen Ländern – z. B. in den Niederlanden – wurden auf nationaler Ebene Steuerregelungen vorgeschlagen, die es den Arbeitnehmern gestatten, Einkommen auf einem Arbeitszeitkonto gezielt für die Finanzierung einer Freistellung im späteren Verlauf ihres Berufslebens gutzuschreiben. Eine solche Freistellung könnte etwa zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten genutzt werden. Die Anwendung und Machbarkeit dieses Verfahrens sollte eingehender erforscht werden. (Der Vorteil eines

solchen Verfahrens ist, dass es zur Lösung der Frage beiträgt, wie eine Freistellung von einer bezahlten Beschäftigung finanziert werden kann.)

Angesichts der allmählichen Anhebung des Renteneintrittsalters, wodurch sich die Lebensarbeitszeit verlängert, sollten die politischen Entscheidungsträger dafür Sorge tragen, dass – im Gegenzug – mehr bezahlte Freistellungszeiten während der so genannten „Rushhour“ des Lebens, verfügbar gemacht werden.²⁴ Die Möglichkeit einer solchen „Ausgleichsleistung“ wurde unter anderem von der ehemaligen Generaldirektorin für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten Odile Quintin vorgeschlagen: „...die Verteilung von Zeiten der Beschäftigung, der Freizeit, der Aus- und Weiterbildung und der Betreuung im Lebensverlauf sollte von den politischen Entscheidungsträgern neu überdacht werden. Den Bürgern sollte eine gewisse Freiheit eingeräumt werden, beispielsweise längere Urlaubszeiten zu nehmen, wenn sie im Gegenzug dafür später in den Ruhestand treten“.²⁵

Flexible Arbeitszeit

• Allgemeinere Flexibilisierung der Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten sollten auf mehr Betriebsebenen einer größeren Zahl von Unternehmen ausgeweitet werden. Wie Untersuchungen der Stiftung ergeben haben, sind flexible Arbeitszeiten positiv aufgenommen worden: Rund 61 % der Unternehmensleiter geben an, dass die Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen zu einer größeren Arbeitszufriedenheit geführt habe. Weitere positive Auswirkungen, die von Managern genannt werden, sind geringere Fehlzeiten (27 %) und weniger bezahlte Überstunden (22 %).²⁶

²³ ebd.

²⁴ *A new organisation of time over working life* (Neuorganisation der Zeit im Laufe des Arbeitslebens)

²⁵ Quintin, O., Eröffnungsansprache der Konferenz „A new architecture for social protection in Europe“ („Eine neue Architektur für den Sozialschutz in Europa“), veranstaltet vom belgischen Ministerium für soziale Angelegenheiten, Volksgesundheit und Umwelt mit Unterstützung der Europäischen Kommission, Löwen (Belgien), 19./20. Oktober 2001.

²⁶ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004-2005* (Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in europäischen Betrieben – Unternehmensbefragung über die Arbeitszeit 2004/2005)

„Für viele Menschen endet der Arbeitstag nicht, wenn sie von ihrer bezahlten Arbeit nach Hause zurückkehren: Vielmehr beginnt dann für sie ihr zweiter Arbeitstag, der Arbeiten im Haushalt, Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger oder älterer Angehöriger umfasst. Dieser zusätzlich anfallende Zeitaufwand muss bei der Formulierung von Strategien berücksichtigt werden, ebenso wie der Umstand, dass diese doppelte Arbeitsbelastung nur selten gleichmäßig zwischen Männern und Frauen verteilt ist.“

**Bernhard Jansen, ehemaliger Direktor, GD Beschäftigung,
soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit,
Europäische Kommission**

Diese Ausgabe von Foundation Findings
ist dem Andenken an
Henrik Litske, 1958–2007,
Forschungsleiter in der Stiftung gewidmet

Foundation Findings liefert allen Akteuren und Interessensgruppen, die an der gegenwärtigen europäischen Diskussion über die Zukunft der Sozialpolitik beteiligt sind, relevante Hintergrundinformationen und Hinweise an die Politik. Die Inhalte beruhen auf Forschungsarbeiten der Stiftung und spiegeln ihre autonome dreigliedrige Struktur wider.



**Europäische Stiftung
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen**

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irland
Telefon: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu