

REBALANCE: Strategien der Gewerkschaften und bewährte Modelle zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

**Dr. Barbara Helfferich
Dr. Paula Franklin**

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	5
Zusammenfassung.....	6
1. Einleitung	12
1.1 Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	12
1.2 Was ist das Ziel der Studie?	14
1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Tarifverhandlungen	15
1.3.1 Wie sich die Gewerkschaften für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingesetzt haben	15
2. Methodik	17
2.1 Literaturüberblick und Analyse der verfügbaren Daten.....	17
3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Europäischen Union	18
3.1 Branchen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern.....	20
3.2 Europäischer branchenübergreifender Sozialer Dialog.....	24
3.3 Andere zivilgesellschaftliche Akteure	25
3.4 Europäisches gesetzliches Rahmenwerk und Instrumente für die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	25
3.4.1 Richtlinie zu schwangeren Beschäftigten und Mutterschaftsurlaub (Richtlinie 92/85/EWG des Rates)	26
3.4.2 Richtlinie über Elternurlaub (2010/18/EU)	27
3.4.3 Die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	27
3.4.4 Zusätzliche Maßnahmen und Vorschriften zur Unterstützung einer ausgewogeneren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	28
4. Zentrale politische Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	30
4.1 Lebenszyklusansatz für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	30
4.2 Vaterschaftsurlaub.....	32
4.3 Elternurlaub	33
4.4 Flexible Arbeitsregelungen	34
4.5 Kinderbetreuung.....	34
4.6 Langzeitpflege	36
4.7 Wirtschaftliche Fehlanreize für Eltern und Pflegende in Bezug auf Beschäftigung	36
5. Länderfallstudien und bewährte Modelle	37
5.1. Finnland	37
5.1.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Finnland.....	37
5.1.2 Tarifverhandlungsstrukturen.....	40
5.1.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	40
5.1.4 Abschließende Bemerkungen.....	44
5.2 Frankreich	45
5.2.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Frankreich	45
5.2.2 Tarifverhandlungsstrukturen.....	46
5.2.3 Bewährtes Modell der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	48

5.2.4	Abschließende Bemerkungen.....	52
5.3	Deutschland	52
5.3.1	Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Deutschland	52
5.3.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	54
5.3.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	54
5.3.4	Abschließende Bemerkungen.....	58
5.4	Italien	59
5.4.1	Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Italien	59
5.4.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	60
5.4.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	61
5.4.4	Abschließende Bemerkungen.....	69
5.5	Litauen	70
5.5.1	Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Litauen.....	70
5.5.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	71
5.5.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	72
5.5.4	Abschließende Bemerkungen.....	74
5.6	Die Niederlande	75
5.6.1	Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvor- schriften in den Niederlanden.....	75
5.6.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	78
5.6.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	79
5.6.4	Abschließende Bemerkungen.....	80
5.7	Portugal	81
5.7.1	Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Portugal.....	81
5.7.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	82
5.7.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	83
5.7.4	Abschließende Bemerkungen.....	85
5.8	Slowenien	86
5.8.1	Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Slowenien.....	86
5.8.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	87
5.8.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89
5.8.4	Abschließende Bemerkungen.....	94
5.9	Spanien	95
5.9.1	Aktueller Stand der Vereinbarungen von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Spanien.....	95
5.9.2	Tarifverhandlungsstrukturen.....	97
5.9.3	Tarifverträge und Gleichstellungspläne	97

5.9.4	Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	99
5.9.5	Branchen- und Branchenübergreifende Verhandlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	102
5.9.6	Abschließende Bemerkungen.....	102
5.10	Schweden	103
5.10.1	Aktueller Stand der Vereinbarung von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Schweden	103
5.10.2	Tarifverhandlungsstrukturen	103
5.10.3	Bewährte Modelle der Sozialpartner.....	104
5.10.4	Abschließende Bemerkungen	106
6.	Schlussfolgerungen	106
6.1.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Branchen	106
6.2	Strategien der Gewerkschaften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: einige Vergleiche	108
6.3	Strukturelle Barrieren für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	112
7.	Empfehlungen	114
	Literaturverzeichnis	118

Danksagung

Studien wie diese haben von Natur aus viele Autoren und viele weitere Mitwirkende. Der endgültige Text ist nur ein Spiegelbild des Engagements und der Arbeit, die jede/r Einzelne geleistet hat. Die Liste der Frauen und Männer, die diesen Bericht zu einem Erfolg gemacht haben, ist lang und wir danken allen von Herzen: Montserrat Mir und Cinzia Sechi, die das REBALANCE-Projekt konzipiert und umgesetzt haben; die Mitglieder des Lenkungsausschusses des Projekts; diejenigen, die die Forschung auf Länderebene koordiniert haben, nämlich: Lotta Savinko (Finnland), Raphaëlle Maniere (Frankreich), Christina Stockfisch (Deutschland), Rosanna Ruscito (Italien), Inga Puisa (Litauen), Jessica van Ruitenburg (Niederlande) , Lina Lopes (Portugal), Andreja Poje (Slowenien), Beatriz Quintanilla (Spanien), Joa Bergold und Åsa Forsell (Schweden). Ein ganz besonderer Dank gilt auch jenen GewerkschaftsunterhändlerInnen und ExpertInnen, die sich reichlich Zeit genommen haben, uns ihre Einsichten mitzuteilen und die Einzelheiten des Verhandlungsprozesses zur Verbesserung der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Beschäftigten in ihren Betrieben und Branchen wieder und wieder zu erläutern.

Ein besonderer Dank geht an Mercedes Miletta und Inès Derousselle, die mit ihrer Arbeit hinter den Kulissen eine große Hilfe für die gesamte Organisation des Projektes waren..

Zusammenfassung

I. Einleitung

Die Studie verfolgt das Ziel, bewährte Modelle zu von den Sozialpartnern in zehn Mitgliedsstaaten ausgehandelten Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) aufzuzeigen: Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Litauen, Niederlande, Portugal, Slowenien, Spanien und Schweden. Der Fokus der Recherchen richtete sich insbesondere auf *Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die es Eltern und pflegenden Angehörigen ermöglichen, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren* und dies mittels Familienurlaubs-, Elternzeit- und Betreuungsregelungen sowie die Schaffung eines entsprechenden Arbeitsumfeldes, das die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für Frauen und Männer erleichtert. Die in Tarifverträgen festgelegten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umfassten: Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub, flexible Arbeitsregelungen (Dauer der Arbeitszeit und Autonomie bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung), Kinderbetreuung (Arbeitgeber stellten Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung), Langzeitpflege (Freistellung zur Pflege eines kranken Angehörigen) und ökonomische Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung für Eltern und pflegende Angehörige (Zuschüsse). Die Studie hebt spezifische Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Branchen- und Betriebsebene hervor, da diese fehlende oder unzureichende Rechtsvorschriften kompensieren.

Die Studie wurde zu einem Zeitpunkt erstellt, an dem Vereinbarkeits-Themen neue Dynamik gewonnen hatten, wenn auch nur aus dem Grund, dass die Europäische Union sich zum Ziel gesetzt hatte, die Anzahl von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Damit im Zusammenhang legte die Europäische Kommission ein Maßnahmenpaket zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich legislativer und nicht legislativer Maßnahmen, vor.

Auch wenn ein Europäischer Rechtsrahmen und nationale Rechtsvorschriften für Eltern grundlegende Rechte zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben festlegen, sind Tarifverträge zur Gewährung dringend notwendiger zusätzlicher Rechte für spezifische Zielgruppen von Bedeutung. Außerdem sind Tarifverträge wichtig für die ordnungsgemäße Umsetzung existierender Rechte.

Mit der Darstellung bewährter Modelle in zehn Mitgliedstaaten bietet die Studie die Möglichkeit eines Austausches bewährter Vorgehensweisen auf Landesebene, in Branchen und Betrieben.

II. Methodik

Die Studie verfolgt das Ziel, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den von der Studie behandelten verschiedenen Wirtschaftsbranchen als auch die auf EU-Ebene und in den Mitgliedsstaaten existierenden politischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und für Geschlechtergleichstellung in einen größeren Zusammenhang zu bringen. Die für die Studie ausgewählten Länder wurden nach

geografischen Kriterien (Norden, Osten, Süden, Westen) und aufgrund ihrer unterschiedlichen Größe ausgewählt. Darüber hinaus ergaben erste Einschätzungen, dass eine große Anzahl von Gewerkschaften bereits dabei war, Strategien und Aktivitäten, einschließlich Leitlinien und Tarifverträge, zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu entwickeln. Die zehn beteiligten Mitgliedsstaaten stellen eine Mischung von unterschiedlich starken Rechtsvorschriften, Tarifverhandlungsstrukturen und -modellen sowie von Strukturen der Industriezweige und der Arbeitsmarktformen dar.

Um die Vielfalt bewährter Modelle aufzuzeigen, wurden folgende 13 Branchen, einschließlich einiger wichtiger Teilbereiche, einbezogen: 1. Nahrung, Landwirtschaft und Tourismus; 2. Gesundheits- und Sozialwesen; 3. Lokale und regionale Gebietskörperschaften; 4. Nationale Behörden; 5. Versorgungsbetriebe; 6. Transportwesen (Zivile Luftfahrt, Logistik, Seeverkehr, Eisenbahnen, Straßenverkehr, Öffentlicher Nahverkehr); 7. Handel und IKT-Dienstleistungen; 8. Finanzwesen; 9. Reinigungsbranche und Sicherheit; 10. Metall-, Textil- und Chemieindustrie; 11. Bildungswesen; 12. Presse und Medien; 13. Sport.

Mit Gewerkschaften und VerhandlungsführerInnen wurden Interviews geführt. Sie hatten das Ziel, möglichst viele Details über die Umstände zur Aufnahme von Verhandlungen, zu den Verhandlungen selbst und den Folgeprozessen nach Abschluss eines Tarifvertrages zu erfassen. Diese Details können in Teil 5 der Studie eingesehen werden.

III. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Europäischen Union

Teil 3 der Studie geht auf existierende Initiativen und Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Er behandelt die kürzlich getroffene Vereinbarung über eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) gefordert hatte, da die Arbeitgeber nicht bereit waren, über eine andere Rahmenvereinbarung zur Verbesserung der Situation von Beschäftigten, die Kinder oder Familienangehörige betreuen, zu verhandeln.

Die EU hat die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben anerkannt und hat Rechtsvorschriften erlassen sowie Strategien in diesem Bereich entwickelt. Eines der politischen Hauptziele der EU ist die Förderung von Beschäftigung (hauptsächlich von Frauen und älteren Beschäftigten) und von Wachstum. Die Kosten der Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern sind beträchtlich und werden auf rund 370 Mrd. Euro bzw. 2,8% des BIP in der EU geschätzt, einschließlich des Verlustes von Steuereinnahmen und Zahlungen von Vergütungen¹.

Die Studie berichtet über die Bemühungen des Europäischen Parlamentes (EP), das den Mangel an zugänglichen, verfügbaren, erschwinglichen und qualitativ hochwertigen Betreuungsdiensten sowie das Fehlen von Regelungen zur bezahlten Freistellung von Vätern

¹ Eurofound, 2016. Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle: Herausforderungen und Lösungen, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

bzw. an unzureichenden Anreizen für Väter, diese in gleichem Maße in Anspruch zu nehmen wie Mütter, als eine der wichtigsten Herausforderungen deutlich machte.

Auch wenn dieser Teil sich auf die neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bezieht, wird der Fokus vorrangig darauf gelegt, was die Sozialpartner tun können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und Betreuungspersonen im Allgemeinen zu verbessern.

In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass der Europäische Soziale Dialog mit seiner Einfügung in den EG-Vertrag durch die Einheitliche Europäische Akte von 1986 und den neuen Artikel 118b EC ein wichtiger Teil der Europäischen Agenda ist. Im Jahre 2009 einigten sich die Europäischen Sozialpartner auf eine Überarbeitung der Vereinbarung über Elternurlaub von 1996. Des Weiteren beinhaltet das von den Sozialpartnern vereinbarte Gemeinsame Arbeitsprogramm für 2015-2017 Maßnahmen zum Elternurlaub, die Onlinestellung eines „Gender Toolkits“ im Jahr 2014 und ein gemeinsames Schreiben zum Thema Kinderbetreuung².

Der EGB hat den neuen Rechtsrahmen begrüßt. Zusammen mit der Unterstützung durch einen starken sozialen Dialog auf europäischer und nationaler Ebene sowie auf Branchen- und Betriebsebene könnte er der Schlüssel für eine echte Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für viele EuropäerInnen sein.

IV. Wesentliche politische Themen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Teil 4 geht auf die wesentlichen politischen Faktoren zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Europäischen Union ein und betont den Nutzen von umfassenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Betreuung ist ein Thema, das Beschäftigte in allen Branchen betrifft, das sich über den gesamten Verlauf des Berufslebens erstreckt und die Betreuung von Kindern wie auch von Menschen mit gesundheitlichen Problemen und mit einer Behinderung einschließt. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen, verlangt die Abstimmung des Berufslebens mit dem individuellen Lebenszyklus und die Anforderungen des privaten und des beruflichen Lebens in Übereinklang zu bringen. Es kann nicht die Aufgabe des Einzelnen sein, dies zu bewerkstelligen.

In ganz Europa übernehmen Frauen im Verlaufe ihres Lebens immer noch den Hauptanteil der Betreuungsverantwortung und arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit. Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für arbeitende Familien sind ein Beitrag zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Erhöhung der Lebensqualität der einzelnen Personen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine Kombination von Maßnahmen in Bezug auf die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und von Förderung der Betreuungsrolle

² Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Gemeinsames Arbeitsprogramm der Europäischen Sozialpartner für 2015-2017. http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/11/Work-Programme-2015-17_FINAL-DRAFT-05-05-2015-DE.pdf

von Männern in der Familie. Damit wird Nicht-Diskriminierung gefördert und Geschlechtergleichstellung verwirklicht.

Die Studie macht deutlich, dass es große Unterschiede beim Anspruch auf Elternurlaub gibt – in einigen Mitgliedsstaaten findet man höhere Geldleistungen oder eine längere Dauer als in anderen. Darüber hinaus wirken sich das Bestehen und die Inanspruchnahme von Elternurlaubsregelungen für Väter (zweiter Elternteil) wesentlich auf die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aus, weil sie einen Teil der Betreuungsverantwortung von Müttern verringert, ausgleicht oder reduziert und bei korrekter Konzipierung damit den Wiedereinstieg von Frauen auf den Arbeitsmarkt erleichtert.

V. Länderfallstudien

Ogleich Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben maßgeblich zur Förderung von mehr Geschlechtergleichstellung und zur Steigerung der Beschäftigungsrate von Frauen in vielen Mitgliedsstaaten der EU beigetragen haben, tragen Frauen noch immer die Hauptlast der familiären Verpflichtungen als Mütter und/oder Betreuerin von Familienmitgliedern. Dem gegenüber schrecken Väter häufig davor zurück, Elternurlaub zu nehmen – in vielen Fällen aus wirtschaftlichen Erwägungen. Dieses Ungleichgewicht verursacht beträchtliche Kosten für die Einzelnen, die Gesellschaft und die Wirtschaft. Gewerkschaftsverbände in ganz Europa haben dafür gekämpft, dieses Ungleichgewicht anzugehen, sei es durch das Eintreten für bessere gesetzliche Regelungen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene oder auch durch Tarifverhandlungen als äußerst wichtigem Faktor. Das weite und unterschiedliche Spektrum von Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Besonderheiten des nationalen Kontextes, einschließlich der Struktur der Tarifverhandlungen, die Stärke der Gewerkschaften und ihrer Mitgliedschaft sind entscheidend für die Art und Weise, wie das Thema der Vereinbarkeit angegangen wird.

Die Fallstudien beschreiben erfolgreiche Modelle, die von den Sozialpartnern auf Betriebs-, Branchen- und branchenübergreifender Ebene verhandelt wurden. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede für arbeitende Eltern und Betreuende. Sie beleuchten aber auch die Aspekte, die von Rechtsvorschriften nicht berücksichtigt wurden. Es ist wichtig zu betonen, dass der nationale rechtliche Rahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben regelmäßig überarbeitet wird; die in dieser Studie enthaltenen Informationen beziehen sich auf Ende 2018.

VI. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die sozialen, kulturellen, regulatorischen und politischen Rahmenbedingungen, in denen die in der Studie genannten 10 Mitgliedsstaaten agieren, sind äußerst unterschiedlich. Es sind die Auswirkungen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben innerhalb eines gegebenen Kontextes, die den Wert von bewährten Modellen definieren – sei es auf nationaler oder Branchenebene.

Das in der Studie am häufigsten genannte bewährte Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrifft flexible Arbeitsregelungen (Dauer und/oder Arbeitsort), gefolgt von

bewährten Modellen zum Vaterschaftsurlaub (Zeitkontingent und/oder Vergütung). Familienbezogene ökonomische Anreize, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Langzeitbetreuung und Elternurlaub wurden gleichfalls genannt.

Andere erwähnte Maßnahmen in einer oder in mehreren Branchen bezogen sich auf bezahlten Kurzzeitpflegeurlaub und auf Schulungen, die den Beschäftigten mit ihrer Zustimmung während oder nach der Familienpause angeboten wurden.

Der in allen Branchen anzutreffende eindeutige Trend bezog sich erstens auf flexibles Arbeiten und zweitens auf die Bezahlung als Anreiz für Männer, Familienurlaub zu nehmen.

Gewerkschaften waren Vorreiter bei der Förderung von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und für flexiblere Arbeitszeitregelungen, die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen. Es gibt viele bewährte Modelle, die von den Gewerkschaften initiiert wurden. Ergänzend zu flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen seien auf diesem Gebiet beispielsweise Maßnahmen, wie Reduzierung der Arbeitsstunden bei gleichzeitiger Beibehaltung der Pensionsrechte (Spanien), Arbeitszeitkonten (Deutschland, Italien) und Begrenzung der Arbeitszeit an öffentlichen Feiertagen und Sonntagen (Slowenien) genannt.

Die Gewerkschaften tragen ihren Teil dazu bei, die Probleme im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs anzugehen. In mehreren Mitgliedsstaaten wurden Zeitkontingente und Vergütungen, die über die Rechtsvorschriften hinausgehen, in die Tarifverträge aufgenommen. In anderen Mitgliedsstaaten trug der Druck der Gewerkschaften zur Verbesserung der Rechtsvorschriften bei, z. B. in Portugal und Spanien. Dennoch sind Rechtsvorschriften nicht immer ausreichend, da sie nicht automatisch zu einer Verbesserung der Situation führen. Bewusstseinsbildung über Rechte und Vorbilder am Arbeitsplatz wurden ebenso genutzt, um geplante Veränderungen zu unterstützen.

Der Teil der Empfehlungen enthält eine unvollständige Liste von Empfehlungen. Einige sollen hier beispielhaft genannt werden:

Der **Europäischen Union** wird *unter anderem* empfohlen, einen Rechtsrahmen, der verbindliche Ziele für die Betreuung von Kindern und älteren Menschen festlegt, zu schaffen, und eine Strategie für Geschlechtergleichstellung, die auch die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des Rentengefälles vorsieht, vorzulegen.

Die Mitgliedsstaaten werden aufgerufen, weiter an den nationalen Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung zu arbeiten, und dabei unter anderem zu gleicher Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zu Parität mit dem Ziel, tatsächliche Gleichstellung zu verwirklichen. Sie werden weiter aufgerufen, einen Mindestprozentsatz des BIP für Pflege festzulegen und sicherzustellen, dass soziale Sicherheit (Pension/ Gesundheit) abgekoppelt wird vom Arbeitsleben und für alle Menschen Grundlagen für die Sicherung einer gerechten Altersvorsorge geschaffen werden.

Die Gewerkschaften werden aufgerufen, für einen umfassenden Überwachungsrahmen zu sorgen, der die Wirkung von Tarifverträgen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf allen Ebenen beurteilt und dauerhaft überwacht. Des Weiteren werden sie aufgerufen, neben anderen Empfehlungen einen Toolkit für Gewerkschaften, die Vereinbarungen zur

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aushandeln, zu erstellen und die geschlechtergerechte Folgenabschätzung (Gender mainstreaming) der politischen Aktivitäten des EGB zu verstärken.

Die Sozialpartner auf nationaler Ebene werden darauf hingewiesen, dass die Verwirklichung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Investition in Produktivität ist und zu mehr Lebensqualität führt. Sie werden aufgerufen, Tarifverhandlungen als effektiven Weg zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nutzen, gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu garantieren, Stereotype zu bekämpfen, damit mehr Väter Vaterschaftsurlaub nehmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer gesichert wird.

Die komplette Liste der Empfehlungen befindet sich in der Anlage zum Bericht.

1. Einleitung

Solide Rechtsvorschriften zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen eine bedeutende Rolle bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung und bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beschäftigung und Familienleben. Ebenso spielen Tarifverhandlungen eine wesentliche Rolle als Regulierungsinstrument, das häufig schon vorhandene Vorschriften zur Vereinbarkeit verbessert. Das Netzwerk europäischer Korrespondenten von Eurofound berichtet, dass nur sehr wenige Länder über belastbare Daten zu Umfang und Art von Maßnahmen, die mittels Tarifverhandlungen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befördern, verfügen. Dieser Mangel an Daten ist häufig zurückzuführen auf das Fehlen von Studien oder Datenbanken, in einigen Fällen aber auch auf die Tatsache, dass Kollektivverträge öffentlich nicht zugänglich sind.

In den letzten Jahren haben viele Mitgliedsstaaten, veranlasst durch die Finanzkrise in der Eurozone, Arbeitsmarktreformen vorangetrieben. Damit im Zusammenhang haben Sozialpartner in ganz Europa strukturelle Veränderungen durchgemacht. In vielen Fällen wurden neue Rechtsvorschriften zur Dezentralisierung von Tarifverhandlungen angenommen, was sich negativ auf die Stärke der Gewerkschaften und ihre Verhandlungsfähigkeit ausgewirkt hat. Sparmaßnahmen bedeuteten auch, dass die Gewerkschaften sorgfältig auswählen mussten, wofür verhandelt werden sollte. Lohnentwicklung wurde zur Priorität, während andere Bereiche, wie beispielsweise Geschlechtergleichstellung, als weniger wichtig angesehen wurden. Ungeachtet dessen wurden bewährte Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den zehn Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, die Teil dieser Studie sind, identifiziert. Verhandelt von den Sozialpartnern und häufig von den Gewerkschaften angeregt, machen sie deutlich, dass Tarifverhandlungen zu besseren Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Branchen- und branchenübergreifender Ebene sowie auf Betriebsebene führen können.

Die kürzliche europäische Gesetzesinitiative zur Verbesserung der Mindeststandards bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union eröffnet für Gewerkschaften neue Ansatzpunkte, mehr Sichtbarkeit und neue Impulse für die weitere Stärkung von Tarifverhandlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

1.1 Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein faires und angemessenes Gleichgewicht von Arbeit, Familienleben, Freizeit und anderen sozialen Verpflichtungen zu finden, stellt eine Herausforderung für alle Beschäftigten dar. Wegen tief verwurzelter geschlechtsspezifischer Stereotype im Bereich der Betreuung, aus finanziellen Erwägungen und aufgrund der ungleichen Machtverhältnisse in der Familie verzichten viele Männer darauf, einen familienbezogenen Urlaub zu nehmen und flexible Arbeitsregelungen zu beanspruchen. Währenddessen sind viele Frauen gezwungen, wegen familiärer Verpflichtungen und dem Mangel an Betreuungsgelegenheiten den Arbeitsmarkt zu verlassen oder ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Das wirkt sich negativ auf ihren

Beschäftigungsverlauf und damit auf ihre Sozialversicherungsrechte aus. Die Verbesserung der Regelungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist entscheidend für die Sicherung des Wohlbefindens, für größere finanzielle Sicherheit für Beschäftigte, insbesondere für Frauen, und wirkt der geschlechtsspezifischen „Fürsorge-Strafe“ entgegen.

Neueste Forschungen zeigen auf, wie und warum die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Vorteile für Einzelne, die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt mit sich bringt.

Das umfasst

für die/den Einzelne/n und für Familien:

- Verbesserte Bedingungen für berufstätige Eltern und Betreuungspersonen;
- Eine höhere Beschäftigungsrate, bessere Verdienstmöglichkeiten und höhere Karrierechancen für Frauen;
- Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles;
- Verringerung des Armutsrisikos von Frauen;
- Mehr Möglichkeiten und Anreize für Väter, am Familienleben teilzunehmen und damit ihr Wohlbefinden zu stärken;
- Aufwertung von Betreuungsarbeit und Freistellung von Personen, die ältere und kranke Angehörige und Angehörige mit einer Behinderung betreuen.

für die Wirtschaft:

- Vergrößerung des verfügbaren Talente-Pools und Verringerung des Fachkräftemangels durch mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt;
- Gewinnung und längerer Verbleib von Beschäftigten;
- Weniger Fehlzeiten und mehr Motivation von Beschäftigten, wodurch die Betriebsproduktivität erhöht wird.

für die Gesellschaft insgesamt:

- Größere Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen aufgrund geringerer Arbeitslosigkeit;
- Höhere Steuereinnahmen;
- Verstärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch größeres Arbeitskräfteangebot.³

Während Bedeutung und Nutzen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Einzelne und für die Gesellschaft eindeutig belegt sind, bekommen Frauen die Auswirkungen unzulänglicher Maßnahmen zur Vereinbarung von Beschäftigung und Betreuungsverpflichtungen unverhältnismäßig stärker zu spüren. Dies bringt zusätzliche Konsequenzen für die Karriere, den Verdienst und die Renten von Frauen mit sich. Die neuesten Zahlen belegen, dass in der EU rund 20% der nicht erwerbstätigen Frauen Betreuungsverpflichtungen wahrnehmen, während es bei den Männern weniger als 2% sind. Deshalb ist es nicht überraschend, dass die Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen 11,6% niedriger ist als die von Männern. Außerdem arbeiten 31,5% der Frauen in Teilzeit im

³ European Commission, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet. Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>³

Vergleich zu 8,2% der Männer. Und nur 50% der Frauen sind in Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zu 71,2% der Männer.⁴

Das Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sieht vor, ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Arbeitszeitregelungen, häuslichen Aufgaben und Betreuung von abhängigen Familienangehörigen sowie anderen bedeutenden Lebensprioritäten herzustellen. In der breit gefassten Definition von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden Aspekte, wie die Verbesserung der Karrierechancen, lebenslanges Lernen und andere Aktivitäten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, im Vergleich zu einer ausgewogeneren Verteilung von Verpflichtungen in der Familie, im Haushalt und am Arbeitsplatz von Frauen und Männern als zweitrangig betrachtet.⁵ Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bringt einen mit Geschlechtergleichstellung und Lebensqualität verbundenen gesellschaftlichen Nutzen mit sich. Sie hat ebenfalls eine ökonomische Dimension: eine geringe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schränkt die Teilhabe am Arbeitsmarkt ein, während flexiblere Arbeitsregelungen die Beteiligung am Arbeitsmarkt stärken.⁶

1.2 Was ist das Ziel der Studie?

Die Studie verfolgt das Ziel, bewährte Modelle und Grenzen der von den Sozialpartnern in ausgewählten Mitgliedsstaaten ausgehandelten Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) aufzuzeigen: Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Litauen, Niederlande, Portugal, Slowenien, Spanien und Schweden. Der Fokus richtet sich insbesondere auf *Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die es Eltern und anderen Personen mit Betreuungsverpflichtungen ermöglichen, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren* und zwar durch die Einführung von Elternurlaubsregelungen, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Menschen und Schaffung eines Arbeitsumfelds, dessen Struktur und Organisation es Frauen und Männern erleichtert, Berufstätigkeit und Pflichten in Familie und Haushalt miteinander in Einklang zu bringen.⁷ Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die untersucht wurden, sind folgende: Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub, flexible Arbeitsregelungen (Dauer der Arbeitszeit und Autonomie bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung), Kinderbetreuung (Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch Arbeitgeber), Langzeitpflege

⁴ European Commission, 2017. Report on equality between women and men in the EU.

https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

⁵ European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>

⁶ Eurofound, 2017. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

⁷ Europäische Kommission, 1998. 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik: Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. [http://www.esf-](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf)

[gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf)

(Freistellung zur Pflege eines kranken Angehörigen) und ökonomische Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung von Eltern und pflegenden Angehörigen (Vergütungen).

Ziel der Studie war es, bewährte Modelle, die erstens durch Tarifverhandlungen zustande gekommen sind und zweitens Schlüsselbereiche der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berühren, zu beschreiben. Das Vorhandensein und die Rolle derartiger Vereinbarungen variieren beträchtlich zwischen Ländern und Branchen so wie auch zwischen Betrieben und Branchen. Wir werden aufzeigen, dass einige Erfahrungen aus diesen bewährten Modellen für künftige Tarifverhandlungen durchaus hilfreich sein können.

1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Tarifverhandlungen

1.3.1 Wie sich die Gewerkschaften für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingesetzt haben

Tarifverträge und Verhandlungen zwischen Sozialpartnern haben erfolgreich zu flexiblen Arbeitsregelungen, die Elternurlaub und kürzere Arbeitszeiten fördern, geführt. Die EGB-Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ (2014) macht deutlich, dass *„die Gewerkschaften die größere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zunehmend als wichtig anerkennen. Das zieht die Notwendigkeit besserer Rechtsvorschriften nach sich, die in die Tarifverhandlungen aufgenommen und ausgebaut werden, um den Elternurlaub zu ergänzen und sicherzustellen, dass flexible Arbeitszeiten und die Arbeitsplatzorganisation dazu beitragen, die Eltern bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, und vor allem auch Männer dazu ermutigen, Elternurlaub zu nehmen“*.⁸

Tarifverhandlungen spielen eine bedeutende Rolle als regulierendes Instrument; sie setzen sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Ländern auf unterschiedliche Art und Weise auseinander.⁹ 2017 haben sich Soziale Dialoge auf höchster Ebene im Durchschnitt zwischen der Hälfte und zwei Dritteln der EU-Mitgliedsstaaten mit Themen, wie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Rentenreformen, Ausbau von Fertigkeiten, Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit sowie mit Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befasst. Die meisten Sozialen Dialoge auf höchster Ebene zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben behandelten Reformen der Familienurlaubsregelungen und der damit verbundenen Vorteile. Die Verhandlungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf EU-Ebene wurden mehr durch eine auf Beschäftigte orientierte Debatte reflektiert, die man 2017 in vielen Ländern beobachten konnte und die neue Regelungen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für arbeitende Eltern und Betreuungs- und Pflegepersonen einschloss. Viele Mitgliedsstaaten setzten die Überarbeitung von Familienurlaubsregelungen, einschließlich besonderer Urlaubsregelungen für Betreuungs- und Pflegepersonen oder flexiblerer Arbeitszeitregelungen fort. Diese Themen fanden sich in zahlreichen Debatten in Europa

⁸ Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) Tarifverhandlungen und Gleichstellung, 2014.

https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_de.pdf

⁹Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf

wieder; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aber war niemals oder selten einer der wichtigsten Punkte in der Debatte von Sozialen Dialogen auf höchster Ebene.¹⁰

Die tarifvertragliche Deckungsrate ist in Europa sehr unterschiedlich. Eine hohe Rate mit rund 80% der Beschäftigten oder mehr ist in Österreich, Frankreich, Belgien, Finnland, Schweden, den Niederlanden, Dänemark, Italien und Spanien zu verzeichnen. Eine mittlere Rate von rund 40-70% gibt es in Norwegen, Portugal, Slowenien, Malta, Luxemburg, Deutschland, Kroatien, der Tschechischen Republik, Zypern und Griechenland. Eine geringe Rate von 10-35% besteht in Rumänien, Irland, im Vereinigten Königreich, in Bulgarien, Ungarn, der Slowakei, Estland, Lettland, Polen und Litauen (Daten von 2013).¹¹

Tabelle 1 Prävalenz von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Tarifverträgen¹²

Degree of prevalence	Countries*
(Relatively) widespread	BE, DK, FI, FR, IT, NL, NO, SE, SI
Existing in several (sectoral) agreements	AT, DE, MT (only public sector)
Existing, but prevalence limited	<i>CZ, EL, ES, HU, LV, PT, RO, SK, UK</i>
Existing, but prevalence unknown	<i>BG, EE</i>
No clauses	<i>CY, HR, LT, LU, PL</i>
No information	<i>IE</i>

Notes: * Countries in bold: high collective bargaining coverage (80% and higher); countries in italics: medium collective bargaining coverage (40-70%); countries underlined: low collective bargaining coverage (10-35%).

Source: Based on input provided by Eurofound's Network of European Correspondents.

In den Mitgliedsstaaten der EU gibt es erhebliche Unterschiede in den Modellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Es gibt in diesem Bereich zahlreiche Initiativen auf Branchen- und Betriebsebene, um das Fehlen oder die Unzulänglichkeit von Rechtsvorschriften zu kompensieren. Nehmen wir beispielsweise flexible Arbeitsregelungen (Arbeitszeit, Arbeitsplanung, Arbeitsplatz).¹³ Die am häufigsten untersuchten Arten von Klauseln in Tarifverträgen waren die verschiedenen Arten von Urlaubsansprüchen und zusätzlicher bezahlter Freistellung aus familiären oder anderen Gründen. In einigen Ländern schließt dies auch die Pflege von älteren Personen ein. Auch Klauseln zu flexiblen Arbeitszeiten und -orten sind im Allgemeinen enthalten. In einigen Ländern schützen

¹⁰ Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>

¹¹ Eurofound (Fn. 9)

¹² Eurofound (Fn. 6); Anmerkung: * Länder **fett gedruckt**: hohe tarifliche Deckungsrate (80% und höher); Länder in Kursivschrift: mittlere tarifliche Deckungsrate (40-70%); unterstrichene Länder: geringe tarifliche Deckungsrate (10-35%). Quelle: Angaben des Netzwerkes Europäischer Korrespondenten von Eurofound.

¹³ Über ein Drittel (37%) der Beschäftigten in der EU28 hat keine formelle Beschäftigtenvertretung (Gewerkschaften, Betriebsräte oder ähnliche Komitees). Rund 89% dieser Gruppe arbeiten in Kleinstbetriebe und KMUs, 85% sind im privaten Sektor, nahezu 80% verfügen nur über einen Schulabschluß der Primar- oder Sekundarstufe, über die Hälfte (54%) sind in der untersten Einkommensgruppe von 40%, über ein Drittel (35%) ist unter 35 Jahren alt und etwa ein Drittel (32%) hat einen Arbeitsvertrag jenseits von unbefristeten Verträgen. (Eurofound, 2017. Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen. Update 2017 <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.)

Regelungen Beschäftigte mit Betreuungspflichten vor der Arbeit zu unsozialen Stunden und vor Versetzungen. Andere Maßnahmen, die in Tarifverträgen geregelt sind, betreffen Sonderzahlungen bei Urlaub, Regelungen für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach Zeiten der Abwesenheit und die Anerkennung von Freistellungszeiten für die berufliche Entwicklung und die Akkumulation von Rentenansprüchen.¹⁴

2. Methodik

2.1 Literaturüberblick und Analyse der verfügbaren Daten

Die Studie untersucht Literatur und Studien, einschließlich Informationen und Daten der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound). Das Ziel besteht darin, den übergreifenden Kontext von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den in der Studie behandelten Branchen und die politischen Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und für Geschlechtergleichstellung in der EU und in den Mitgliedstaaten abzubilden. Die für die Studie ausgewählten Länder wurden nach geografischen Kriterien (Norden, Osten, Süden, Westen) und aufgrund ihrer unterschiedlichen Größe ausgewählt. Darüber hinaus ergaben erste Einschätzungen, dass eine große Anzahl von Gewerkschaften bereits dabei war, Strategien und Aktivitäten, einschließlich Leitlinien und Tarifverträge, zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu entwickeln. Die zehn beteiligten Mitgliedstaaten stellen eine Mischung von unterschiedlich starken Rechtsvorschriften, Tarifverhandlungsstrukturen und -modellen sowie von unterschiedlichen Strukturen der Industriezweige und der Arbeitsmarktreflexen dar. In jedem Land und in unterschiedlichsten Branchen wurden bewährte Modelle gefunden. Der Literaturüberblick wurde auch als Grundlage für einen Fragebogen genutzt, der vor den geplanten Interviews ausgearbeitet und dem (den) Gewerkschaftsexperten in den zehn Ländern vorab zugeschickt wurde.

Um die Vielfalt bewährter Modelle aufzuzeigen, wurden folgende 13 vom Lenkungsausschuss des Projektes vorgeschlagenen Branchen, einschließlich einiger wichtiger Teilbereiche, einbezogen: 1. Nahrung, Landwirtschaft und Tourismus; 2. Gesundheits- und Sozialwesen; 3. Lokale und regionale Gebietskörperschaften; 4. Nationale Behörden; 5. Versorgungsbetriebe; 6. Transportwesen (Zivile Luftfahrt, Logistik, Seeverkehr, Eisenbahnen, Straßentransport, Öffentlicher Nahverkehr); 7. Handel und IKT-Dienstleistungen; 8. Finanzwesen; 9. Reinigungsbranche und Sicherheit; 10. Metall-, Textil- und Chemieindustrie; 11. Bildungswesen; 12. Presse und Medien; 13. Sport.

Die Erhebung bewährter Modelle wurde eingeleitet mit einem vor Durchführung der Interviews erstellten Fragebogen, in denen die teilnehmenden Gewerkschaften Informationen über Modelle, die sie in ihrem Kontext als bewährt einschätzten, anführen konnten. So wurde von den von den nationalen Gewerkschaften ausgewählten ExpertInnen eine erste Liste von bewährten Modellen aufgestellt. Die Mindestkriterien für die Auswahl bewährter Modelle waren, ob sie in Tarifverträgen verankert sind und über vorhandene Rechtsvorschriften hinausgehen.

¹⁴ Eurofound (Fn. 13)

Insgesamt wurden von den Beteiligten der zehn Länder 75 bewährte Modelle zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben benannt, von denen 31 in dieser Studie behandelt werden.

Auf der Grundlage der vor den Interviews versandten Fragebögen wurden Interviews mit VertreterInnen der Gewerkschaften, die sich mit Geschlechtergleichstellung und/oder Tarifverhandlungen auf nationaler oder Branchenebene befassen, geführt. Interviews wurden in den zehn Mitgliedsstaaten geführt mit dem Ziel, konkrete Informationen über die Gründe für Verhandlungen über bewährte Modelle, über den politischen Kontext, den Prozess und die Verhandlungsführer sowie die Ergebnisse zu sammeln.

Interviews wurden gleichfalls mit relevanten Europäischen Gewerkschaftsverbänden und anderen Akteuren (z.B. der Europäischen Frauenlobby) geführt, um Kooperationspartner unter den Gewerkschaftsverbänden und Nicht-Regierungsorganisationen, die zum Thema Beschäftigung sowie Betreuung und Pflege arbeiten, zu identifizieren.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Europäischen Union

Die EU hat die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beschäftigung und Familienleben anerkannt und hat Rechtsvorschriften erlassen sowie Strategien in diesem Bereich entwickelt. Eines der politischen Hauptziele der EU ist die Förderung von Beschäftigung (hauptsächlich von Frauen und älteren Beschäftigten) und von Wachstum. Die Ziele der Europa 2020-Strategie für Wachstum und Beschäftigung sehen vor, dass mindestens 75 % der erwerbsfähigen Bevölkerung der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen in 2020 erwerbstätig sind. Im Zusammenhang mit der Überwachung der Kernindikatoren der Strategie Europa 2020 zieht Eurostat die Schlussfolgerung, dass *„Frauen zusätzlich zu ihren Betreuungsverpflichtungen mit starken finanziellen Fehlanreizen in Steuer- und Sozialleistungssystemen konfrontiert sind, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten... und dass Frauen viel öfter als Männer Betreuungspflichten für ältere und andere abhängige Familienmitglieder übernehmen und deshalb am ehesten ihre Arbeitszeit reduzieren oder den Arbeitsmarkt verlassen“*.¹⁵

Die Kosten der Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern sind beträchtlich. Eine kürzliche Studie von Eurofound¹⁶ schätzte sie auf rund 370 Mrd. Euro in der EU bzw. 2,8% des BIP, einschließlich des Verlustes von Steuereinnahmen und Zahlungen von Vergütungen. Die Studie stellt fest, dass *„mehr Frauen in Beschäftigung im Ergebnis von Investitionen in Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu bringen, ein sicherer Weg für die wirtschaftliche Wiederbelebung Europas wäre“*.

Es gibt zahlreiche Beweise dafür, dass beispielsweise in den Nordischen Ländern, die Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsplatzes großzügiger und flexibler behandeln, Beschäftigte weniger gestresst sind und die Wirtschaft eine höhere Produktivität aufweist.¹⁷

Auch das Europäische Parlament hat die Notwendigkeit betont, die bestehenden rechtlichen EU-Regelungen zu reformieren und die Koordinierung zwischen den Mitgliedsstaaten zu

¹⁵ Eurostat, Europe 2020 indicators – employment. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

¹⁶ Eurofound (Fn. 1)

¹⁷ OECD Better Life Index <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

verstärken, um bezüglich der Kosten und des Nutzens von Vereinbarkeitsregelungen Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten.¹⁸ Das Europäische Parlament bezeichnete den Mangel an zugänglichen, verfügbaren, erschwinglichen und qualitativ hochwertigen Betreuungsdiensten sowie das Fehlen von Regelungen zur bezahlten Elternzeit von Vätern bzw. an unzureichenden Anreizen für Väter, diese in gleichem Maße wie Mütter in Anspruch zu nehmen, als eine der wichtigsten Herausforderungen.

Die Europäischen Gewerkschaftsverbände haben seit Langem Reformen der europäischen Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefordert, namentlich die Reformen der Mutterschaftsrichtlinie von 1992 und der Elternurlaubsrichtlinie von 2010.¹⁹

Nach der Rücknahme der Mutterschaftsrichtlinie am 1. Juli 2015 dauerte es zwei Jahre, bis die Europäische Kommission einen anderen Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige präsentierte. Die „Neustart“-Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, die im April 2017 als Ergebnis der Europäischen Säule sozialer Rechte vorgelegt wurde, berücksichtigte die Ergebnisse einer öffentlichen Konsultation und einer zweistufigen Konsultation der Europäischen Sozialpartner so wie auch die Analyse der begleitenden Folgenabschätzung. Erst nach zwei Jahren wurde die vorgeschlagene Richtlinie, die Teil des Social Investment Package (SIP) ist, 2019 endlich angenommen.

Gewerkschaftsverbände und Nicht-Regierungsorganisationen, wie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), der Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD), die Europäische Frauenlobby (EWL) und COFACE Families Europe haben gemeinsam mit anderen Verbänden Druck auf die Mitgliedsstaaten, die Kommission und das Parlament ausgeübt und gefordert, den Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Richtlinie zu erweitern und nicht-traditionelle Familien aufzunehmen. Außerdem forderten sie die Nicht-Übertragbarkeit des Elternurlaubs und eine 100-prozentige Vergütung. Weitere Forderungen waren:

- Festschreibung eindeutigerer Bedingungen dafür, wann und warum Anträge für flexible Arbeitsregelungen abgelehnt werden können;
- keine Unterschiede bei Arbeitsrechten zwischen Beschäftigten mit Rentenansprüchen und Betreuungs- und Pflegepersonen ohne derartige Ansprüche;
- Gewährung von 100% Vergütung und kein Krankengeld während des Vaterschaftsurlaubs;
- zusätzliche Regelungen für Alleinerziehende;
- Frauen sollen das Recht haben zu bestimmen, wem der Vaterschaftsurlaub gewährt wird;
- als Ausnahme soll Nicht-Übertragbarkeit auch im Falle der geänderten Richtlinie über Elternurlaub für alleinerziehende Eltern aufgenommen werden;
- die Kategorie der Betreuungs- und Pflegepersonen soll über Angehörige ersten Grades ausgedehnt werden; die Freistellungstage für Betreuungs- und

¹⁸ Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance.

<http://www.secondwelfare.it/primowelfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>

¹⁹ European Trade Union Confederation (ETUC) press release 7. 3. 2018. Time to deliver on women's rights: YES to the work-life balance directive!

<https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>

Pflegepersonen sollen von den vorgeschlagenen fünf auf zwölf Tage ausgedehnt werden; die Umsetzung dieser Bestimmung soll gleichlaufend mit der weiteren Entwicklung sozialer Dienste geschehen;

- Beachtung des Risikos, dass der Vorschlag keine Hilfe für die Schwächsten wäre, weil er das Thema der zugänglichen und hochwertigen Dienstleistungen für frühkindliche Bildung und Betreuung nicht aufgreift.

Die beschlossene EU-Richtlinie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erweitert das Recht auf Elternurlaub auf vier Monate. Zwei Monate, und nicht wie bisher ein Monat, sind nicht auf den anderen Elternteil übertragbar und werden in ‚angemessener Höhe‘ (mindestens 66% des Nettoeinkommens)²⁰ vergütet, was von den Mitgliedsstaaten festgelegt wird. Die Richtlinie sieht auch 10 Tage für Vaterschaftsurlaub vor. Die Vergütung des Vaters erfolgt entsprechend der in der Mutterschaftsrichtlinie von 1992 (COM 92/85) festgelegten Vergütung für Mutterschaftsurlaub. Des Weiteren bestimmt die Richtlinie, dass Beschäftigte, die ernsthaft erkrankte oder abhängige Angehörige pflegen müssen, fünf Arbeitstage pro Jahr Urlaub erhalten. Eine Vergütung dafür ist nicht vorgesehen. Schließlich gewährt die Richtlinie Eltern und pflegenden Angehörigen das Recht, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen.²¹

3.1 Branchen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), der 89 Gewerkschaftsverbände in 39 europäischen Ländern vertritt, ist der Meinung, dass eine abgestimmte Mischung von rechtlichen sowie nicht-rechtlichen Maßnahmen²² und allgemeinen hochwertigen, erschwinglichen und zugänglichen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Menschen mit finanzieller Unterstützung durch die EU-Sozial- und Strukturfonds entscheidend für die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und ein Beitrag zu größerer Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wäre nicht nur im Interesse der Beschäftigten und ihrer Familien, sondern auch der Betriebe und der Gesellschaft insgesamt. Die Mitgliedsverbände des Europäischen Gewerkschaftsbundes haben diesbezüglich in ihren spezifischen Wirtschaftsbranchen auf nationaler und Betriebsebene große Anstrengungen unternommen. Sie spielen auch eine Rolle beim Zustandekommen eines politischen Dialogs auf Branchenebene, um die kürzliche europäische Gesetzesinitiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.

²⁰ Die **Europäische Kommission** definiert den „gut bezahlten“ Vaterschaftsurlaub mit 66% des vorherigen Nettoeinkommens. Die Kommission betont, dass unterhalb dieser Grenze das Risiko einer Niedriglohnfalle besteht. (*“Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision”*, European Commission, 2018)

²¹ In der neuen Richtlinie finden sich zahlreiche bedeutende Bedingungen und Ausnahmeregelungen, z.B. die Festlegung, welche Personen als Elternteil gelten sollen, das Kindesalter und eine Brückenklausel für Staaten mit großzügigen Systemen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

²² European Trade Union Confederation (ETUC) press release 20. 12. 2016. Balancing the challenges of work and private life. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life#.WO32kdJ94dU>

Im letzten Jahrzehnt haben die Gewerkschaftsverbände in Europa hart daran gearbeitet, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihrer Mitglieder durch Tarifverträge und Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern. Gewerkschaften des öffentlichen Sektors in Italien haben erfolgreich Verhandlungen für das Recht auf Familienurlaub geführt, in den Niederlanden wurde der Partnerschaftsurlaub bei Geburt eines Kindes auf nicht weniger als vier Wochen festgelegt, und in Frankreich wurden Protokolle über die Gleichstellung der Geschlechter mit besonderen Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abgeschlossen.

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE), das 132 Gewerkschaftsverbände in 51 Ländern vertritt, unterstützte die Position des Europäischen Parlamentes und des EGB zum Richtlinienvorschlag für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und forderte weitere sich gegenseitig verstärkende legislative und nicht-legislative Maßnahmen. Insbesondere für Branchen, in denen vorrangig Frauen beschäftigt sind, forderte das ETUCE die Verbesserung des Mutterschaftsurlaubs und bessere Elternurlaubsbedingungen für Männern und Frauen. Das ETUCE hob ebenfalls die Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Alleinerziehende hervor.²³

Schreiber Foods und der Europäische Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT) haben im Oktober 2018 eine Erklärung zu Inklusion, Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz unterzeichnet. Die Erklärung, in der sich für Vielfalt und die Einrichtung von Beschwerdemodellen eingesetzt wird, behandelt auch das Thema der *„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als bedeutsame Maßnahme für arbeitende Personen, und sieht vor, Maßnahmen im Rahmen des sozialen Dialogs mit EFFAT und den Gewerkschaftsverbänden auf nationaler Ebene gegebenenfalls zu überprüfen und zu aktualisieren“*.²⁴

EFFAT, der 120 nationale Gewerkschaftsverbände in 35 europäischen Ländern vertritt, ist ein Beispiel dafür, wie man eine ausgewogene Vertretung von Frauen in Europäischen Betriebsräten (EBR) sichern kann. Frühe Bemühungen des EFFAT im Jahre 2005 zeigten in einem Aktionsplan zur Förderung von Geschlechtergleichstellung in Europäischen Betriebsräten auf, dass Geschlecht oder geschlechtsspezifische Themen in der Zusammensetzung und der Arbeit der Europäischen Betriebsräte praktisch keine Rolle spielten. Mit dem Aktionsplan wurde auch die Absicht verfolgt, in den Europäischen Betriebsräten die Debatte über Geschlechtergleichstellungsthemen anzuregen. Er beinhaltete eine Liste von Fragen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die von den Europäischen Betriebsräten angegangen werden sollten.²⁵

Die Internationale Journalistenföderation (IFJ), der 600 000 Medienschaffende von 187 Gewerkschaften und Verbänden aus 140 Ländern²⁶ und **UNI Global Europa Medien**,

²³ ETUCE Action Plan in Gender equality within teacher trade unions' structures and in the teaching profession, 2010.

²⁴ Wikipedia https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods

²⁵ Weiler, Anni, 2013. Social dialogue and gender equality in the European Union. Dialogue working paper No.44, Geneva: International Labour Office, 52p.

²⁶ International Federation of Journalists (IFJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>

Unterhaltung & Kunst, die mehr als 20 Millionen Beschäftigte in über 150 Ländern in der weltweit am schnellsten wachsenden Branche – Kunst und Unterhaltung und Dienstleistungen sowie andere branchenspezifische Bereiche²⁷ – haben sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Bereich der EU im Kontext des „Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter“ befasst. Der Aktionsrahmen wurde 2010-2011 von der gemeinsamen Arbeitsgruppe zu Geschlechtergleichstellung des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Bereich der EU erstellt. Er enthält spezifische Empfehlungen zu Problemen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Journalistinnen, mit denen sie täglich konfrontiert sind.

Am 30. September 2015 unterzeichneten **UNI Global Union und UNI Europa**, die weltweit 20 Millionen Beschäftigte in Kunst, Unterhaltung und Dienstleistungen in 150 Ländern vertreten, und **CARREFOUR** eine neue internationale Vereinbarung zum Thema „Die Förderung von sozialem Dialog und Vielfalt und für die Achtung der Grundrechte am Arbeitsplatz“. Diese Vereinbarung festigt nicht nur die konstruktiven Beziehungen im Rahmen der laufenden Sozialen Dialoge, sie dient auch der Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gegen Diskriminierung und für gleiche Bezahlung. In der Anlage 2 zur Vereinbarung mit dem Titel „Gemeinsame Erklärung vom 31. Mai 2012, Carrefour Europäisches Informations- und Konsultations-Komitee (C.I.C.E.) im Namen von Frauen und Männern“ werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmenspolitik im Bereich Geschlechtergleichstellung vorgeschlagen. Und ein weiterer Vorschlag betrifft *„die zügige Umsetzung von Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, und die sich auf bewährte Modelle in den Ländern stützen“*. Am 18. September 2018 unterzeichneten UNI Global Union und UNI Europa mit BNP Paribas eine „Globale Vereinbarung zu Grundrechten und für globale soziale Rahmenbedingungen“, in denen alle Bankengruppen und Länder, in denen BNP Paribas tätig ist, aufgefordert werden bzw. es ihnen dringend empfohlen wird, einen sechstägigen Vaterschaftsurlaub vor oder nach der Geburt eines Kindes einzuführen.

Der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD), der 8 Millionen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst in Europa vertritt²⁸ hat zusammen mit IndustriALL²⁹, die mehr als 50 Millionen Beschäftigte weltweit vertritt, erfolgreich eine länderübergreifende Gruppenvereinbarung mit SUEZ/ENGIE³⁰ zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz verhandelt.³¹ Die erste Gruppenvereinbarung, die 2018 endete, wurde jetzt neu verhandelt (Januar/Februar 2019). Die Vereinbarung gilt für voll konsolidierte Tochterunternehmen von SUEZ ENVIRONMENT, die zu mehr als 50% an der Gruppe beteiligt sind und die Tochterunternehmen in 12 EU-Mitgliedsstaaten unterhalten.³² Sie ist von den

²⁷ EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>

²⁸ European Public Services Union (EPSU) website. <https://www.epsu.org/>

²⁹ IndustriAll <http://www.industrialunion.org/>

³⁰ ENGIE Website. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>

³¹ SUEZ, das kürzlich seinen Namen in ENGIE geändert hat (die Vereinbarung wurde noch mit dem Namen SUEZ abgeschlossen) ist ein in Frankreich ansässiges weltweit operierendes EnergieversorgungsBetriebe (drittgrößtes EnergieversorgungsBetriebe in den USA).

³² Belgien, Tschechische Republik, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Polen, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich.

beiden Europäischen Gewerkschaftsverbänden und von GewerkschaftsvertreterInnen der 12 Mitgliedsstaaten unterzeichnet. Die Vereinbarung beinhaltet Grundprinzipien der Geschlechtergleichstellung, z.B. Prävention von sexueller Belästigung, Nicht-Diskriminierung bei Einstellungsprozessen (mit dem erklärten Ziel, Frauen im Verhältnis von 25% oder mehr zu den Beschäftigten und mit unbefristeten Verträgen bis 31.12.2018 einzustellen), Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung von Frauen, Parität bei der Laufbahnentwicklung, gleiche Entlohnung und auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Artikel 10 der Vereinbarung sieht vor:

- Karriereplanung für Frauen während des Mutterschaftsurlaubs und danach (und für Frauen und Männer im Falle eines Adoptionsurlaubes);
- Weiterführung der beruflichen Beurteilung in Abhängigkeit von der Länge des Urlaubs;
- Angebot von Trainingsmaßnahmen, die während des Urlaubs vorgesehen sind, auch nach Rückkehr der Beschäftigten nach Urlaubsende;
- Garantie für die Rückkehr auf dieselbe Position/denselben Arbeitsplatz nach Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub, einschließlich der Vergünstigungen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die während der Urlaubsabwesenheit eingeführt wurden;
- Arbeitsplätze, die sich gleichermaßen für Frauen und Männer eignen.

Auch wenn derartige Vereinbarungen selten sind, stellen sie ein enormes Potential dar, um eine große Anzahl von Beschäftigten eines multi-nationalen Unternehmens zu erreichen. Obwohl sie eher allgemeiner Natur sind, bringen sie das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf die Betriebsagenda.

Anders als derartige transnationale Gruppenvereinbarungen haben **EGÖD** und der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (**RGRE**) Leitlinien für Gleichstellungsaktionspläne in kommunalen und regionalen Körperschaften verfasst. Die ersten derartigen Leitlinien wurden 2007 vereinbart und im November 2017 überarbeitet. Sie bestätigen, *„dass die Sozialpartner es als notwendig erachten, den erreichten Fortschritt und die neuen Herausforderungen an Geschlechtergleichstellung für Arbeitgeber, Beschäftigte und Dienstleistungsnutzer aufzuzeigen... Die Sozialpartner anerkennen die Bedeutung von Geschlechtergleichstellung auf allen Gebieten des öffentlichen Lebens und die Schlüsselrolle, die die kommunalen und regionalen Körperschaften bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung in ihren Bereichen, sowohl als Arbeitgeber als auch als Dienstleister spielen können. Die vorliegenden Leitlinien betreffen Geschlechtergleichstellungsaspekte der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in kommunalen und regionalen Körperschaften“*. Die Leitlinien, die vom Europäischen Ausschuss für den sektoralen Dialog in lokalen und regionalen Gebietskörperschaften angenommen wurden, benennen speziell das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Gleichstellungsaktionsplänen. „Das Ziel der Überarbeitung dieser Leitlinien bestand darin, die Sozialpartner zur aktiven Nutzung der Gleichstellungsaktionspläne zu ermutigen.“³³ Die Leitlinien schlagen nicht nur beispielsweise

³³ European Sectoral Social Dialogue Committee of Local and Regional Government. Revised CEMR-EPUSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in Local and Regional Government. Adopted by the plenary on

einen Vorbereitungsprozess von Gleichstellungsaktionsplänen vor, sie beinhalten auch spezifische Themen, wie z.B. welche Regelungen für Mutterschafts-, Eltern- und Vaterschaftsurlaub es gibt, wie viele Männer die Urlaubsmöglichkeiten nutzen und wenn nicht, warum; wie die Arbeitszeitregelungen aussehen. Es ist vorgesehen, dass der Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog die Wirkung der Leitlinien evaluieren wird.

3.2 Europäischer branchenübergreifender Sozialer Dialog

Seit 1985 war der Europäische Soziale Dialog mit seiner Einfügung in den EG-Vertrag durch die Einheitliche Europäische Akte von 1986 und den neuen Artikel 118b EC ein wichtiger Teil der Europäischen Agenda. Seitdem war der Europäische Soziale Dialog entscheidend für die Bestätigung der Bedeutung von strukturierten Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, die dazu beitragen, europäische Beschäftigungsstandards in wichtigen Bereichen zu verbessern. Eine erste Errungenschaft war die Annahme der Richtlinie 96/34/EC des Rates vom 3. Juni 1996 im Anschluss an die branchenübergreifende Rahmenvereinbarung der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), des Europäischen Verbandes der öffentlichen Arbeitgeber und Betriebe (CEEP) und des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zum Elternurlaub.

Der Soziale Dialog auf Europäischer Ebene wird entweder als zweiseitiger Dialog zwischen Gewerkschaftsverbänden und Arbeitgebern oder als dreiseitiger Dialog, an dem die Europäische Kommission beteiligt ist, durchgeführt.

2009 einigten sich die sozialen Partner auf die Überprüfung der Vereinbarung zum Elternurlaub. Des Weiteren beinhaltete das von den Sozialpartnern vereinbarte Gemeinsame Arbeitsprogramm für 2015-2017 Maßnahmen zum Elternurlaub, die Onlinestellung eines „Gender Toolkits“ im Jahr 2014 und ein gemeinsames Schreiben zum Thema Kinderbetreuung.³⁴

Die europäischen Sozialpartner organisierten 2018 ein Informationsseminar zur Identifizierung und Förderung von Urlaubs- und Arbeitsregelungen sowie von Betreuungseinrichtungen und Dienstleistungen, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte von Nutzen sind. Darüber hinaus einigten sie sich, einen Erfahrungsaustausch über Modelle der Sozialpartner und über Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene zu organisieren. Damit wurde das Ziel verfolgt, die Wissensgrundlage für gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen zu verbessern und die Faktoren, die zu geschlechtsneutralen Entlohnungssystemen beitragen, aufzuzeigen.

Die Rolle der europäischen Sozialpartner hat sich als wichtig für die Förderung von Geschlechtergleichstellung und von Modellen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erwiesen. In ihrer Studie „Nachhaltige Beschäftigung während des gesamten Lebenszyklus“ hat Eurofound die Schlussfolgerung gezogen, dass *„eine starke Rolle der Sozialpartner für die erfolgreiche Verfolgung von Strategien für nachhaltige Beschäftigung und die Schaffung eines günstigen Arbeitsumfeldes von wesentlicher Bedeutung ist.“*

10 November 2017.

http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf

³⁴ Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) (Fn. 2)

*Gleichwohl hängt viel ab von institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen die Sozialpartner operieren, vom Ausmaß der Inklusion, die in den Rahmenbedingungen vorgesehen ist, sowie davon, wie viel Handlungsspielraum im wirtschaftlichen Kontext vorhanden ist“.*³⁵

In diesem Zusammenhang hat das Wirken des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Schlüsselrolle gespielt. Die Prioritäten des EGB sind im Pariser Aktionsprogramm (2015-2019) und im EGB-Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019) dargelegt. Sie schließen auch den Aktionspunkt „Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ ein.

Der EGB ist überzeugt, dass umfassende rechtliche Rahmenbedingungen, untermauert von einem starken Sozialen Dialog auf europäischer, nationaler, Branchen- und Betriebsebene der Schlüssel für eine tatsächliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für EuropäerInnen ist.

3.3 Andere zivilgesellschaftliche Akteure

Zivilgesellschaftliche Organisationen, wie die Europäische Frauenlobby, COFACE – die europäische Organisation, die die Belange von Familien vertritt – und die Europäische Soziale Plattform, die alle an der Förderung eines sozialeren Europas interessierten zivilgesellschaftlichen Organisationen auf europäischer Ebene vereint, sind ein Bündnis für bessere gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf europäischer Ebene eingegangen.³⁶ Obwohl sie nicht Teil des Sozialen Dialogs sind, haben ihr Einsatz, ihre Erfahrungen und ihre Expertise zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bedeutend dazu beigetragen, dem Eintreten für bessere Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen kraftvollen Impuls zu geben.

3.4 Europäisches gesetzliches Rahmenwerk und Instrumente für die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Trotz zweier EU-Richtlinien³⁷, die spezielle Urlaubsregelungen im Zusammenhang mit der Geburt und der Betreuung eines Kindes beinhalten, eines Monitoringmodells im Rahmen des Europäischen Semesters und einer Vielzahl von Finanzierungsinstrumenten vollzieht sich der Fortschritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Mitgliedsstaaten der europäischen Union nur langsam und ungleichmäßig. Die Ergebnisse eines kürzlich veröffentlichten Berichts (2018) des Europäischen Netzwerkes von

³⁵ Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf

³⁶ Weitere Informationen und Dokumente sind zu finden unter European Women's Lobby (EWL), 20 June 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive.

<https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>; COFACE Families Europe, 2018. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>

³⁷ Zwei andere Richtlinien – die Richtlinie zur Gleichbehandlung bei Teilzeitarbeit (1997) und die Arbeitszeit-Richtlinie von 1993 haben gleichfalls zu verbesserten europäischen gesetzlichen Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beigetragen.

RechtsexpertInnen im Bereich der Gleichstellung und Antidiskriminierung machen deutlich, dass trotz eindeutiger auf EU-Rechtssprechung begründeter formaler gesetzlicher Rechte viele Personen nach wie vor Entlassungen, Diskriminierung und Benachteiligungen im Zusammenhang mit familienbezogenem Urlaub, einschließlich Schwangerschafts-, Mutterschafts- und Elternurlaub, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub erfahren. Derartige Diskriminierung scheint in den Mitgliedsstaaten systembedingt und weit verbreitet zu sein und nimmt nicht ab.³⁸

Obwohl Frauen in der Europäischen Union zunehmend gut qualifiziert sind und zu besseren Bildungsabschlüssen³⁹ als Männer neigen, ist ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt und folglich auch ihre ökonomische Unabhängigkeit immer noch bedeutend niedriger als die der Männer. Geringere Einkommen, höherer Anteil an Teilzeitarbeit und Lücken in der beruflichen Laufbahn aufgrund von Betreuungsverpflichtungen verstärken die wirtschaftliche Abhängigkeit der Frauen von ihren Partnern oder vom Staat und tragen wesentlich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (durchschnittlich 16% in der EU) und zum geschlechtsspezifischen Rentengefälle (durchschnittlich 40% in der EU) bei. Dies führt zu einer Erhöhung des Armutsrisikos und zu sozialer Ausgrenzung von Frauen mit negativen Auswirkungen auf ihre Kinder und ihre Familien.⁴⁰

3.4.1 Richtlinie zu schwangeren Beschäftigten und Mutterschaftsurlaub (Richtlinie 92/85/EWG des Rates)

Die Europäische Richtlinie von 1992 legte einen Mindestzeitraum für Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen mit einem obligatorischen Mindesturlaub von zwei Wochen und der Vergütung auf der Ebene des nationalen Krankengeldes fest. Mit der Absicht, die geltenden Rechtsvorschriften zu verbessern, schlug die Europäische Kommission 2008 eine Überarbeitung der Richtlinie mit einem Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen bei voller Vergütung vor. Das Europäische Parlament sowie der EGB und die Europäische Frauenlobby traten für einen längeren Urlaub und einen obligatorischen Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Tagen im Zusammenhang mit der Geburt des Kindes ein. Außerdem forderten sie im Rahmen der überarbeiteten Richtlinie angemessene Maßnahmen zur Absicherung guter Arbeitsbedingungen für schwangere Beschäftigte und für diejenigen, die nach der Geburt ihre Arbeit wieder aufnehmen. Allerdings wurde der Vorschlag für eine überarbeitete Richtlinie mehr als sechs Jahre im Rat blockiert. Gegen den Widerstand von Gewerkschaftsverbänden und zivilgesellschaftlichen Organisationen kündigte die Europäische Kommission die Rücknahme ihres Richtlinienvorschlages als Teil des

³⁸ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. European Union.

³⁹ In 2015 verfügten 43.4% der Frauen (im Alter von 30 bis 34 Jahren) über eine Hochschulbildung oder einen höheren Abschluss im Vergleich zu 34% der Männer. Sofern nicht anders angegeben, stammen die Statistiken von Eurostat.

⁴⁰ Europäische Kommission, 2017. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen COM/2017/0252 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>

regulatorischen Tauglichkeits- und Leistungsprogrammes (REFIT) an und ersetzte ihn durch eine „Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen“ (COM/2017/0252 final), was letztlich zur Annahme der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führte.

3.4.2 Richtlinie über Elternurlaub (2010/18/EU)

Der Elternurlaub wurde mit der Richtlinie 96/34/EC, deren Grundlage eine von den europäischen Sozialpartnern getroffene Rahmenvereinbarung war, geregelt. Damals wurden in die Richtlinie Mindestvorschriften zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben aufgenommen: ein Mindestzeitraum von drei Monaten Elternurlaub für individuell Berechtigte, Schutz vor Entlassung und das Recht der Rückkehr auf denselben oder einen ähnlichen Arbeitsplatz. 2009 wurde eine überarbeitete Rahmenvereinbarung angenommen, gefolgt von der Richtlinie 2010/18/EU (geändert durch die Richtlinie 2013/62/EU). Sie erhöhte den Mindestzeitraum des Elternurlaubs auf mindestens vier Monate, legte neue Urlaubsarten fest (Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und Urlaub zur Pflege von Familienangehörigen), ermutigte beide Elternteile zu einer ausgewogeneren Inanspruchnahme des Elternurlaubs und fixierte das Recht, nach Rückkehr vom Elternurlaub eine Arbeitszeitänderung zu beantragen. Die Anwendung des Elternurlaubs und die Bedingungen für seine Inanspruchnahme variieren in den Mitgliedsstaaten, weil diese durch nationale Rechtsvorschriften und/oder durch Tarifverträge definiert werden. Die wichtigsten Unterschiede beziehen sich auf die Dauer, die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, Vergütung oder Fehlen einer Vergütung, kontinuierliche oder punktuelle Gewährung, Altersgrenzen des Kindes und unterschiedliche Anwendung aufgrund des Arbeitsvertrages (öffentlicher oder privater Sektor bzw. bei Selbständigkeit). 2019 wurde mit der neuen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Richtlinie zum Elternurlaub aufgehoben und neue europäische Standards für die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Familienleben festgelegt.

3.4.3 Die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wie bereits darauf hingewiesen, veröffentlichte die Europäische Kommission im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Mutterschaftsrichtlinie 2015 einen Fahrplan zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und startete eine Konsultation mit dem Ziel, die Ansichten der Sozialpartner bezüglich der durch die EU zu ergreifenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erfahren. Die Arbeitgeber waren überzeugt, dass das geltende Rahmenwerk gut funktionierte, und sie weigerten sich, Gespräche mit den Gewerkschaften aufzunehmen. Die Gewerkschaften ihrerseits, vertreten durch den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), drängten auf stärkere Rechtsvorschriften zu einer Reihe von Themen, wie Rechtsvorschriften zu bezahltem Vaterschafts- und Elternurlaub, zu Betreuungsurlaub und zu flexiblen Arbeitsregelungen. Sie betonten auch die Notwendigkeit der Nichtübertragbarkeit von individuellen Urlaubsrechten. Da es wegen der Weigerung der Unternehmer zu verhandeln bei den Konsultationen zu keinem Kompromiss kam, kündigte die Kommission in ihrem Arbeitsprogramm für 2016 einen ‚Neustart für berufstätige Eltern‘ an. Ihr erklärtes Ziel war „die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der Europäischen Union zu modernisieren und an die aktuellen

Bedürfnisse und Herausforderungen für berufstätige Eltern (beispielsweise eine ausgewogenere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung und ihr höherer Anteil an Teilzeitarbeit)“ anzupassen. Der Vorschlag der Kommission für ein umfassendes Paket zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war eine der zentralen Initiativen in ihrem Arbeitsprogramm 2017 und folglich damit auch in der Europäischen Säule Sozialer Rechte. Darin enthalten war auch der Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit dem Ziel, die geltenden Rechte zu verbessern und zu erweitern (Nicht-Übertragbarkeit der 4 Monate Elternurlaub) und neue Rechte auf Vaterschaftsurlaub (10 bezahlte Tage) und Pflegeurlaub (10 Tage) hinzuzufügen. Nach langen und häufig schwierigen Verhandlungen einigte sich der Rat auf eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, die geltende Rechte bewahrte und darauf aufbaute, und die die Richtlinie zum Elternurlaub von 2010 aufhob. Die neue Richtlinie räumt folgende Rechte ein:

- Einführung des **Vaterschaftsurlaubs**. Anspruch für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile auf **zehn Arbeitstage** Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt des Kindes mit einer **Vergütung** in Höhe des Krankengeldes;
- Stärkung des geltenden Rechts auf vier Monate **Elternurlaub**, wovon **zwei Monate des viermonatigen Elternurlaubs nicht** auf den anderen Elternteil **übertragbar sind**. Angemessene Vergütung– mindestens 66% des vorherigen Einkommens - festgelegt durch die Mitgliedsstaaten. Eltern haben auch das Recht, einen Antrag auf Elternurlaub in flexibler Form (z.B. auf Teilzeitbasis oder in Teilen) zu stellen.
- Einführung des **Urlaubs für pflegende Angehörige**, die einem Angehörigen oder einer im selben Haushalt lebenden Person Pflege oder Unterstützung zukommen lassen. Pflegenden Beschäftigten steht **ein jährlicher Urlaub von fünf Tagen** zu.
- Erweiterung der geltenden Bestimmung für **alle arbeitenden Eltern von Kindern im Alter von maximal acht Jahren und für alle Betreuungspersonen** auf Beantragung des Elternurlaubs in flexibler Form (verringerte Arbeitszeit, flexible Arbeitsstunden, flexibler Arbeitsplatz).

3.4.4 Zusätzliche Maßnahmen und Vorschriften zur Unterstützung einer ausgewogeneren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Barcelona-Ziele zu Kinderbetreuungseinrichtungen

Bereits 2002 erkannte die Tagung des Europäischen Rates in Barcelona die Situation und legte zwei Ziele zur Verfügbarkeit hochwertiger und erschwinglicher Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter fest: *„Die Mitgliedstaaten sollten Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen“*.⁴¹

⁴¹ Europäische Kommission, 2013. Barcelona-Ziele. Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf ein nachhaltiges und integratives Wachstum.

https://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXVI/EU/02/08/EU_20803/imfname_10807551.pdf

Die Barcelona-Ziele und die enthaltenen Zielvorgaben wurden im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) und in der Europa 2020-Strategie erneut bekräftigt. Neben dem regulären Monitoring der Barcelona-Ziele wird der Zugang zu hochwertigen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen als ein Schlüsselement für eine höhere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt im Rahmen des Europäischen Semesters überwacht. Dabei handelt es sich um den jährlichen wirtschaftspolitischen Rahmen der EU, der problematische wirtschaftliche Trends überwacht, ihnen präventiv entgegenwirkt und sie korrigiert.

2016 wurde das Ziel von Betreuungsplätzen für 33% der Kinder unter drei Jahren in zwölf Mitgliedsstaaten klar erreicht, während in sechzehn Mitgliedsstaaten die Zahl bei unter 33% lag. In zehn Mitgliedsstaaten waren es nur 25% der Kinder der jüngsten Gruppe, die Zugang zu Betreuungsplätzen hatten. Das Barcelona-Ziel von 90% für Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter wurde nicht erreicht. 2016 waren 86,3 % der Kinder in formaler oder Vorschul-Betreuung. Dieses Barcelona-Ziel wurde in 12 Mitgliedsstaaten erreicht, während die anderen 16 Mitgliedsstaaten dieses Ziel nicht erreichten.⁴²

Das Europäische Semester für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik

Der EU-Jahreswachstumsbericht (November 2016)⁴³ betonte ebenfalls die Notwendigkeit für verstärkte Investitionen in den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und in die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um die Beschäftigung von Frauen zu fördern.

Die nationalen Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden im Rahmen des Europäischen Semesters für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik überwacht und evaluiert. 2018 wurden an zwölf Mitgliedsstaaten⁴⁴ länderspezifische Empfehlungen gerichtet.⁴⁵ Die Empfehlungen konzentrierten sich auf die Verbesserung des Zugangs, der Bereitstellung von hochwertigen und erschwinglichen Vollzeit-Kinderbetreuungseinrichtungen und die effektivere Gestaltung des Kindergeldes.

Die europäischen Struktur- und Investitionsfonds

⁴² Europäische Kommission, 2018. Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über den Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum (die „Barcelona-Ziele“)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=GA>

⁴³ Europäische Kommission, 2016. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, die Europäische Zentralbank, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, den Ausschuss der Regionen und die Europäische Investitionsbank. Jahreswachstumsbericht 2017

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0725&from=EN>

⁴⁴ ES, IT (wirksameres Kindergeld); AT, CZ, DE, HR, HU, IE, IT, PL, SK, UK (Zugang und Qualität).

⁴⁵ Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019. European Trade Union Institute (ETUI).

<https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>

Die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds, insbesondere der Europäische Sozialfonds und der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung, werden ebenfalls dazu genutzt, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Das Ziel dieser Fonds ist es, vor allem die Qualität und den Zugang zu Betreuungseinrichtungen zu verbessern.⁴⁶ Desgleichen unterstützt das EU-Programm für Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft Projekte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Mitgliedsstaaten verbessern.

4. Zentrale politische Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

4.1 Lebenszyklusansatz für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Betreuung ist ein Thema, das Beschäftigte in allen Bereichen und in allen Lebensphasen der Berufstätigkeit, einschließlich der Betreuung von Kindern und der Pflege von Menschen mit gesundheitlichen Problemen oder einer Behinderung, beschäftigt.⁴⁷ Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen verlangt die Abstimmung des Berufslebens mit dem individuellen Lebenszyklus und den Anforderungen des privaten und des beruflichen Lebens in Übereinklang zu bringen, und es kann nicht die Aufgabe des Einzelnen sein, dies zu bewerkstelligen. Frauen übernehmen im Verlaufe ihres Lebens immer noch den Hauptanteil der Betreuungsverantwortung und arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit.⁴⁸ Die meisten Menschen mit Kindern bis 18 Jahre (77%) betreuen und/oder erziehen ihre Kinder täglich. Das betrifft 88% der Mütter und 64% der Väter. Männer schätzen ein, dass sie im Durchschnitt 21 Stunden wöchentlich für Kinderbetreuung aufbringen, während es bei Frauen 39% sind. Auch von den Großeltern wird ein beträchtlicher Teil der Kinderbetreuung übernommen. 29% der Männer und 35% der Frauen mit Enkelkindern berichten, dass sie mindestens ein- oder zweimal die Woche Enkelkinder betreuen und/oder erziehen.⁴⁹

Daten der Europäischen Erhebung zur Lebensqualität von 2016 zeigen, dass 28% der Frauen (im Vergleich zu 17% der Männer) im Alter von 50-64 Jahren mindestens einmal pro Woche einen Familienangehörigen oder eine befreundete Person mit einer Behinderung pflegen. Bei den Frauen sind davon noch 27% in einer bezahlten Beschäftigung.⁵⁰ Tabelle 2 zeigt den Anteil von Männern und Frauen in unterschiedlichen Altersgruppen mit Betreuungs- bzw. Pfllegetätigkeiten (mindestens einmal pro Woche).

⁴⁶ Harte, E., Hofman, J. and Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html

⁴⁷ Eurofound (Fn. 6)

⁴⁸ UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia. http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf; Hank, K. & Buber, I. (2009): Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.

⁴⁹ Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>

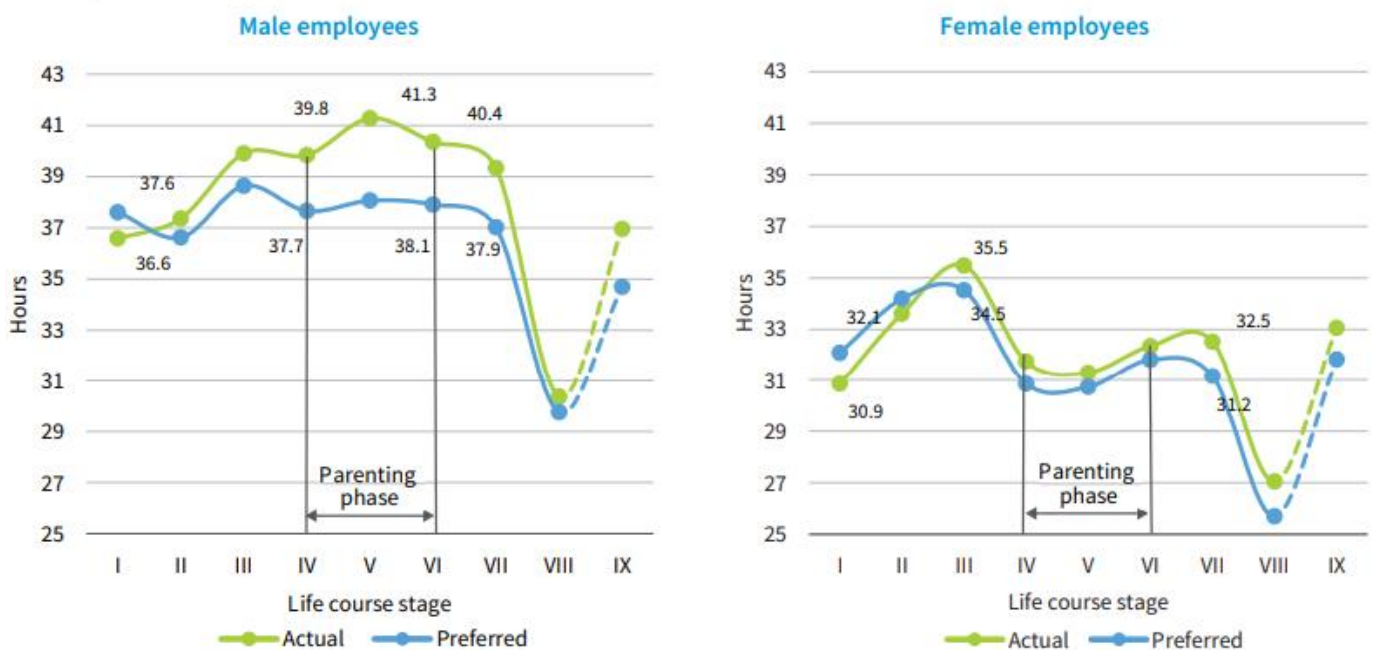
⁵⁰ Eurofound (Fn. 6)

		Care to children or grandchildren		Care to disabled family or friends	
		Male	Female	Male	Female
Age	18–24	6%	14%	12%	12%
	25–34	30%	52%	13%	15%
	35–48	55%	60%	15%	19%
	50–64	28%	30%	17%	28%
All	18–64	35%	44%	15%	21%

Source: Eurofound, EQLS 2016

Allerdings haben Forschungen ergeben, dass viele Männer es vorziehen würden, mehr Zeit für die Pflege abhängiger Familienangehöriger aufzuwenden. Männer äußern auch den Wunsch, die Arbeitszeit in der Lebensphase, in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowohl für Männer als auch für Frauen die größte Herausforderung ist, zu verkürzen. Das betrifft die Phase, in der sie Kleinkinder betreuen.⁵¹

Während der Elternschaftsphase gibt es ein deutliches Geschlechtergefälle bei den Arbeitsstunden; einige Frauen ziehen sich völlig vom Arbeitsmarkt zurück, weil für berufstätige Mütter die Reduzierung der Arbeitszeit in der frühen Phase der Kindheit am wichtigsten ist. Im Gegensatz dazu ist die Elternschaftsphase für Väter durch einen leichten, aber kontinuierlichen Anstieg der Arbeitszeit gekennzeichnet. Das entspricht nicht der bevorzugten Arbeitszeit von Männern⁵², wie die Abbildung 1 „Derzeitige und bevorzugte Arbeitszeit von Beschäftigten im Lebensverlauf nach Geschlecht (Stunden pro Woche) in der EU28“ zeigt.



Source: Eurofound, EWCS 2015.

⁵¹ Eurofound (Fn 6)

⁵² Eurofound (Fn. 49)

Eine verstärkte Fokussierung auf Männer, die Arbeitsregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch nehmen, kann zur Neugewichtung der Situation beitragen.⁵³ In die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Familien zu investieren, trägt zur Integrationsfähigkeit des Arbeitsmarktes bei und erhöht die Lebensqualität jeder/jedes Einzelnen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine umfassende Maßnahme, die auf die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, während sie gleichzeitig die Stärkung der Rolle von Männern als Betreuer in der Familie bewirkt und damit Nicht-Diskriminierung und Geschlechtergleichstellung befördert.⁵⁴

4.2 Vaterschaftsurlaub

Vergüteter Vaterschaftsurlaub im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes unterstützt die Bindung zwischen Vater und Kind und kann zur besseren kognitiven Entwicklung des Kindes beitragen. Gleichzeitig wird dadurch die Stressbelastung des Vaters aufgrund der Geburt seines Kindes gesenkt, und die Mutter wird unterstützt. Zudem kann das Recht auf Vaterschaftsurlaub positive Auswirkungen auf die weibliche Beteiligung am Arbeitsmarkt haben und kann ebenso eine starke stimulierende Wirkung auf die Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch Männer bewirken.⁵⁵

2018 haben letztlich alle EU-Mitgliedsstaaten Regelungen für Väter eingeführt, damit sie mehr Zeit mit ihren Kindern in den Monaten um die Geburt herum und/oder danach verbringen können. Allerdings haben nicht alle Länder dies als ein individuelles Recht von Vätern, sondern es eher als ‚Familienrecht‘ formuliert. Oder sie haben den Urlaubsanspruch des Vaters vom Urlaubsanspruch der Mutter abhängig gemacht.⁵⁶

Es gibt eine Vielzahl von Varianten in Bezug auf den Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Einige Mitgliedsstaaten haben großzügigere Regelungen als andere.⁵⁷ Während Vaterschaftsurlaub um die Geburt des Kindes herum in den meisten Fällen ohne große Einkommenseinbußen vergütet wird, ist die Dauer in der Regel sehr kurz. Sie reicht von einer Woche oder noch weniger (Tschechische Republik, Griechenland, Ungarn, Italien, Malta, die Niederlande, Rumänien) über bis zu zwei Wochen (Belgien, Zypern, Dänemark, Estland, Frankreich, Irland, Lettland, Luxemburg, Polen, Vereinigtes Königreich) und zu mehr als zwei Wochen in Bulgarien, Finnland, Litauen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Spanien und Schweden.⁵⁸ Vaterschaftsurlaub wird im Allgemeinen vergütet und meistens für die Dauer des Urlaubs

⁵³ Eurofound (Fn. 6)

⁵⁴ Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlamentes (EPRS), 2018. A new directive on work-life balance. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf); European Institute for Gender Equality (EIGE), 2015. Gender Gap in Pensions in the EU - Research note to the Latvian Presidency. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>

⁵⁵ Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlamentes (EPRS) (Fn. 54)

⁵⁶ Eurofound, 2019. Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>

⁵⁷ European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI\(2017\)599323_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf)

⁵⁸ Eurofound (Fn. 56)

auf einem hohen Niveau in Abhängigkeit vom vorherigen Einkommen, wobei eine Obergrenze für einkommensabhängige Vergütung festgelegt werden kann.⁵⁹

4.3 Elternurlaub

Die Verfügbarkeit und die Nutzung von Elternurlaubsregelungen für Väter (zweiter Elternteil) haben beträchtliche Auswirkungen auf die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, weil sie einige der Betreuungsverpflichtungen von Müttern verringern, ausgleichen oder reduzieren und Frauen bei korrekter Ausgestaltung damit einen leichteren Wiedereinstieg auf den Arbeitsmarkt ermöglichen.⁶⁰

Ungeachtet dessen besteht die geschlechterspezifische Unausgewogenheit bei der Inanspruchnahme des Elternurlaubs in den Mitgliedstaaten fort. Es gibt Unterschiede in Bezug auf die Höchstdauer, die gesetzliche Form des Elternurlaubs und das Vergütungssystem während der Dauer des Elternurlaubs.⁶¹ 90% der Väter in der EU machen keinen Gebrauch vom Anspruch auf Elternurlaub.⁶²

Untersuchungen verweisen auf die Bedeutung der politischen Rahmenbedingungen eines Landes, insbesondere der finanziellen Anreize für Männer, die zur Inanspruchnahme von Vaterschafts- und Elternurlaub tendieren.⁶³ Väter können vorsichtig sein oder zögern, Elternurlaub zu nehmen, wenn sie nicht durch kulturelle Gepflogenheiten oder Arbeitsplatznormen unterstützt werden. Darüber hinaus sind wirtschaftliche Kosten ein wesentliches Hemmnis, insbesondere für Männer mit niedrigem Einkommen. Elternurlaub wird normalerweise schlecht vergütet; nur etwa ein Drittel der EU-Mitgliedsstaaten gewähren eine Vergütung in einer Höhe von 80-100%. Einige Mitgliedsstaaten zahlen eine geringere Vergütung von etwa 70%, während andere gemischte Modelle mit einkommensabhängigen Beträgen oder Pauschalkosten-Modelle verwenden. Das kann je nach der gewählten Urlaubsdauer und der gewährten Pauschalleistungen variieren und kann relativ gering ausfallen. In sechs Mitgliedsstaaten, in denen Väter Elternurlaub in Anspruch nehmen können, wird keine Vergütung gezahlt (Zypern, Griechenland, Irland, Malta, die Niederlande und Spanien [*excedencia por cuidado de hijos*]). In einigen dieser Länder

⁵⁹ International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

⁶⁰ Europäische Kommission (Fn. 40)

⁶¹ European Parliamentary Research Service (EPRS) (n 54); see also European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave Directive.

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228) ; European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers.

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266)

⁶² European Commission, DG EMPLOYMENT, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>

⁶³ Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>

könnten in Tarifverträge jedoch Zahlungen vorgesehen werden oder Arbeitgeber könnten für einen bestimmten Zeitraum eine freiwillige Zahlung leisten.⁶⁴

4.4 Flexible Arbeitsregelungen

Arbeitsregelungen zu Dauer, Planung und Ort spielen eine wesentliche Rolle für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.⁶⁵ Verhandlungen über Arbeitsregelungen und mehr Kontrolle der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit stehen demzufolge im Mittelpunkt von gewerkschaftlichen Prioritäten und Tarifverhandlungen. Flexible Arbeitsregelungen verursachen keine zusätzlichen direkten Kosten für die öffentlichen Haushalte der Mitgliedsstaaten, aber möglicherweise können sie bei erfolgreicher Umsetzung an den Arbeitsorten in der EU ein sehr wirksames Stimulans für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sein. Während kürzere Arbeitszeiten und flexiblere Arbeitsregelungen in einigen Fällen Kosten für Betriebe verursachen können, können sie aber auch positive Effekte für die Produktivität mit sich bringen. Laut einer 2013 veröffentlichten Studie von Eurofound zur Gestaltung der Arbeitszeit, bei der Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen verwendet wurden, hatten Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit kontrollierten, seltener Schwierigkeiten beim Durchsetzen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist von Wichtigkeit, und sie hat weitreichende Auswirkungen: in der Lage zu sein, eine Ausgewogenheit zwischen Beschäftigung und privatem Leben zu erzielen, ist wichtig, um eine Arbeit aufzunehmen, in Arbeit zu bleiben, engagierter und produktiver bei der Arbeit zu sein und ein glückliches und gesundes Leben zu führen.⁶⁶

4.5 Kinderbetreuung

Die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit hochwertiger Betreuungseinrichtungen für Kinder ist ein Schlüsselfaktor, der es Eltern möglich macht, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben oder eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Erhöhung der Qualität von frühkindlicher Erziehung und Betreuung und von außerschulischer Betreuung bietet Frauen mehr Möglichkeiten, eine Beschäftigung aufzunehmen oder fortzusetzen, hat positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder und trägt dazu bei, das Armutrisiko und soziale Ausgrenzung von Kindern zu senken.⁶⁷ Die Verbesserung von Kinderbetreuung und das Inangriffnehmen der ungleichen Verteilung von Betreuungs- und häuslichen Verpflichtungen zwischen Frauen und Männern können wesentlich dazu beitragen, das geschlechterspezifische Rentengefälle zu verringern und es möglich machen, dass Frauen gleichberechtigt Rentenansprüche erwerben.⁶⁸

⁶⁴ Eurofound (Fn. 56)

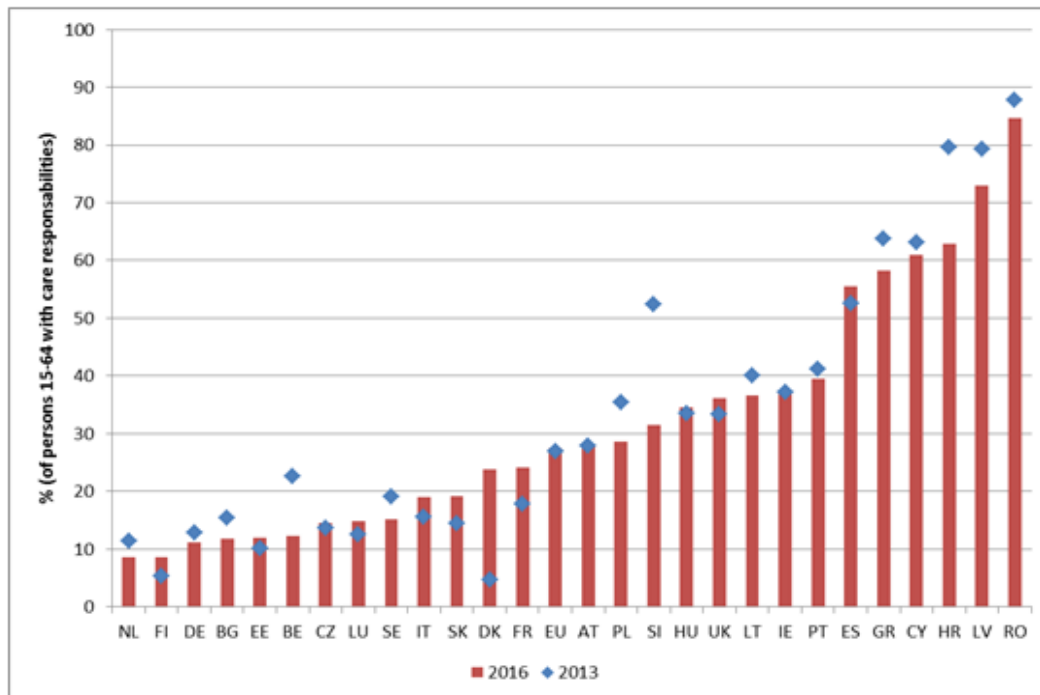
⁶⁵ Eurofound (Fn. 6)

⁶⁶ Eurofound (Fn. 49)

⁶⁷ Europäische Kommission (Fn. 40)

⁶⁸ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (Fn. 54)

Figure 2. Women who are inactive or work part-time due to care responsibilities who report a lack of suitable care services, %⁶⁹



Source Eurostat, Labour Force Survey 2016

Der Mangel an professionellen, zugänglichen und hochwertigen Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen kann dazu führen, dass Beschäftigte mit hilfebedürftigen Angehörigen ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Obwohl die EU 2002 die Barcelona-Ziele zur Verbesserung der Bereitstellung von formellen Kinderbetreuungseinrichtungen beschlossen hat, haben die meisten Mitgliedstaaten bis 2018 diese Ziele nicht erreicht.⁷⁰ Daher können Unternehmer ein wichtiger Akteur für die Initiierung und Betreuung von betrieblichen Kinderbetreuungsprogrammen sein (z. B. Kinderbetreuungsgeld, bezuschusste Kinderbetreuungseinrichtungen, Kindertagesstätten vor Ort oder in der Nähe).⁷¹

Dazu kommt, dass Unterrichtszeiten und Schulferien häufig mit der Vollzeit-Beschäftigung von Eltern nicht kompatibel sind. Außerschulische Betreuungsmöglichkeiten sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr wichtig. Derartige Dienstleistungen stellen eine Reihe von Aktivitäten für Vorschul- und Grundschulkindern, zwischen (Mittagszeit) und nach den Unterrichtsstunden und während der Schulferien bereit. Das unterschiedliche Angebot von außerschulischen Dienstleistungen in den Mitgliedsstaaten ist ziemlich groß; es sollte künftig überprüft und weiterentwickelt werden.⁷²

⁶⁹ European Commission, DG JUSTICE Newsroom, 08. May 2018. Der Bericht der Kommission legt dar, dass 1 von 3 Kindern in der EU jetzt Zugang zu hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuung hat. https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317

⁷⁰ Europäische Kommission (Fn. 40)

⁷¹ ILO, 2010. Workplace solutions for childcare. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_110397/lang--en/index.htm

⁷² Europäische Kommission (Fn. 40)

4.6 Langzeitpflege

In allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist eine hohe Inzidenz und Ausweitung informeller Pflege zu beobachten. Begründet ist dies durch den Mangel an zugänglichen informellen Langzeitpflegeeinrichtungen, die geringe Qualität und die hohen Kosten von Langzeitpflege sowie das traditionelle Modell der Generationen- und Familienbeziehungen. Langzeitpflege ist arbeitsintensiv und beruht maßgeblich auf informeller Pflege durch Angehörige, EhepartnerInnen, Freunde und Andere, normalerweise ohne Bezahlung und in der Wohnung der zu Pflegenden. Frauen übernehmen immer noch die Verantwortung dafür und verrichten den größten Teil der Pflege. Das wirkt sich negativ auf die Arbeitsmarktteilhabe von Frauen und ihr generelles Wohlergehen aus.⁷³

Im Gegensatz zur Kinderbetreuung gibt es derzeit auf EU-Ebene keinen universellen Anspruch auf Pflegeurlaub, und die geltenden Regelungen in den Mitgliedsstaaten unterscheiden sich in Bezug auf Berechtigung, Länge und Vergütung oder Lohnersatzleistungen beträchtlich. Im Ergebnis dessen findet sich in den Mitgliedsstaaten eine große Vielfalt an Regelungen.

Die Ausweitung von Langzeitpflegediensten hat eine positive Wirkung auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Pflegenden und ihrer Angehörigen und verringert die physische und psychische Belastung durch die Pflege älterer Menschen, die angesichts einer alternden Bevölkerung immer mehr zunimmt.⁷⁴

4.7 Wirtschaftliche Fehlanreize für Eltern und Pflegende in Bezug auf Beschäftigung

Die Gestaltung des Steuersystems beeinflusst die Wahl der Arbeitsstunden oder die Wahl, eine Beschäftigung aufzunehmen. Beispielsweise können verschiedene Komponenten des Steuersystems, wie übertragbare Steuergutschriften, Zulagen für abhängige Ehepartner und Einkommensprüfungen von Einzelpersonen oder Familienmitgliedern für bedürftigkeitsabhängige Leistungen, (Fehl)Anreize für die Beschäftigung von Frauen bieten. Derartige Situationen treten zum Beispiel auf, wenn sich die von einem Haushalt gezahlten Steuern erheblich erhöhen, während die Einkünfte von ZweitverdienerInnen nur geringfügig zunehmen (z. B. durch gemeinsame Besteuerung). Frauen, die in Paaren leben, sind am ehesten die Zweitverdienerinnen und sind daher negativ betroffen. Es gibt Hinweise darauf, dass höhere Steuersätze für ZweitverdienerInnen die Erwerbsbeteiligung von Frauen

⁷³ Definition von Langzeitpflege (LTC): „Eine Reihe von Dienstleistungen und Hilfeleistungen für Menschen, die aufgrund geistiger und / oder körperlicher Gebrechlichkeit und / oder Behinderung über einen längeren Zeitraum hinweg auf Hilfe bei der täglichen Arbeit angewiesen sind und / oder eine ständige Pflege benötigen.“ (Europäische Kommission und Sozialschutzausschuss, 2014: 11). Das LTC-System wird als eine Mischung aus Sozial- und Pflegediensten sowie als eine finanzielle Entschädigung auf lokaler, regionaler und / oder nationaler Ebene verstanden, die ganz oder teilweise durch das gesetzliche Sozialschutzsystem finanziert wird.“ Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. and Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>

⁷⁴ Europäische Kommission (Fn. 40)

verringern. Darüber hinaus hängen einige einkommensabhängige Leistungen wie Sozialhilfe und Wohngeld vom Familieneinkommen ab.⁷⁵

5. Länderfallstudien und bewährte Modelle

Die rechtlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben in vielen Mitgliedstaaten der EU wesentlich zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Verbesserung der Beschäftigungsquoten von Frauen beigetragen. Trotzdem tragen Frauen weiterhin den größten Teil der familiären Verantwortung als Mütter und/oder Betreuerinnen von Familienmitgliedern, während Väter oftmals aus wirtschaftlichen Gründen davon absehen, Urlaub zu nehmen. Dieses Ungleichgewicht verursacht erhebliche Kosten für den Einzelnen, die Gesellschaft und die Wirtschaft. Die Gewerkschaften in ganz Europa haben sich bemüht, dieses Ungleichgewicht zu beseitigen, indem sie sich entweder für bessere Rechtsvorschriften sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene, aber vor allem auch durch Tarifverhandlungen, einsetzen. Das breite und unterschiedliche Spektrum der Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Besonderheiten des nationalen Kontexts, einschließlich der Tarifverhandlungsstruktur, der Stärke der Gewerkschaften und der Mitgliedschaft, bestimmen das Format, in dem sie sich mit Fragen der Vereinbarkeit befassen.

Die folgenden Fallstudien über von Sozialpartnern ausgehandelte erfolgreiche Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigen die Bandbreite praktischer Maßnahmen auf betrieblicher, Branchen- oder branchenübergreifender Ebene auf, die für berufstätige Eltern einen erheblichen Unterschied ausmachen. Sie bringen auch die Probleme ans Licht, mit denen sich Rechtsvorschriften nicht befassen. Es ist wichtig zu betonen, dass der nationale Rechtsrahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben regelmäßig überarbeitet wird, und dass sich die in dieser Studie enthaltenen Informationen auf Ende 2018 beziehen.⁷⁶

5.1. Finnland

5.1.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Finnland

Die Grundstruktur des derzeitigen finnischen Familienurlaubssystems ist seit langem weitgehend gleich geblieben.⁷⁷ Es wurde jedoch kritisiert, dass nicht auf die Veränderungen

⁷⁵ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf

⁷⁶ Informationen zu regelmäßigen Aktualisierungen der Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten finden Sie unter: The International Network on Leave Policies and Research: <http://www.leavenetwork.org>

⁷⁷ Der Vaterschaftsurlaub wurde zum 01.01.2013 auf 54 Arbeitstage mit einer einkommensbezogenen Vergütung verlängert. Infolge von Tarifverträgen erhalten 60% aller Väter mit einem Arbeitsvertrag im privaten Sektor sowie alle vom Staat beschäftigten Väter während der fünf oder sechs ersten Tage des Vaterschaftsurlaubs den vollen Lohn.

(International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf

im Arbeitsleben und die wachsende Vielfalt der Familien reagiert wurde. Frauen machen größtenteils von den Ansprüchen auf Familienurlaub Gebrauch: Im Jahr 2016 haben Mütter 90,5% der Familienurlaube in Anspruch genommen, Väter nur 9,5%. Ein Fünftel der Väter nutzt Familienurlaub überhaupt nicht.⁷⁸ Laut Eurofound hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Finnland in den letzten zehn Jahren verschlechtert, und das auffälligste Ungleichgewicht bei der Vereinbarkeit lag deutlich auf Seiten der Frauen. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lassen sich teilweise durch die ungleiche Verteilung von Pflege- und Haushaltspflichten erklären. Während 86% der Frauen in Finnland täglich Hausarbeiten erledigen, liegt der entsprechende Anteil der Männer bei 57%. Außerdem kümmern sich 39% der Frauen in Finnland mindestens einmal pro Woche um Kinder, verglichen mit 35% der Männer. Die Pflege von Angehörigen mit einer Behinderung und von kranken Angehörigen oder Freunden ist ebenfalls ungleichmäßig auf die Geschlechter verteilt, wobei 26% der Frauen und 20% der Männer in Finnland diese Pflege mindestens einmal pro Woche wahrnehmen.⁷⁹

Kinder haben ab einem Alter von 9 Monaten einen Rechtsanspruch auf einen öffentlich subventionierten Platz für frühkindliche Erziehung und Betreuung (ECEC). Die Beteiligung von 0-2-Jährigen an der formellen Betreuung (Kindergärten und Kindertagesstätten) liegt jedoch unter dem OECD-Durchschnitt (28% bzw. 33%). Die Teilnahme von 3-5-Jährigen an der Vorschulerziehung ist ebenfalls geringer als in vielen OECD-Ländern (z. B. lag die Quote für 3-Jährige in Finnland bei 68% gegenüber 71% in der gesamten OECD).⁸⁰ Diese Situation erklärt sich zum Teil aus dem finnischen Kinderbetreuungszususs- und dem Urlaubssystem, die Anreize für Familien bieten, ihre Kinder zu Hause zu betreuen.⁸¹

Der Anspruch auf Langzeitpflegedienste in Finnland ist mit dem Wohnsitz in einer Gemeinde verbunden. Es gibt eine breite Palette von Sachleistungen wie häusliche Pflege, Pflegeheime, intensivere institutionelle Pflege und Gesundheitszentren sowie Geldleistungen. Auch wenn die Langzeitpflege in öffentlicher Verantwortung liegt, spielen Familien eine wichtige Rolle bei der Suche nach Dienstleistungen innerhalb des komplizierten Systems sowie als Hilfspersonen und BetreuerInnen. Ein Merkmal des Betreuungssystems ist eine einseitige geschlechtsspezifische Ausrichtung der Betreuungsrolle, was zu geschlechtsspezifischen Beschäftigungsmustern führt. Die Zahlung von Pflegegeld wurde mit der Begründung kritisiert, dass es Frauen in die traditionelle Rolle der Hausfrau drängen kann. 60% aller berufstätigen Frauen und 40% der berufstätigen Männer erbringen wöchentlich oder täglich Pflegeleistungen.⁸²

Es gab auch Vorschläge, die Verantwortung der Familien für die Langzeitpflege zu erhöhen. Wenn sie umgesetzt werden, kann dies zu einer Zunahme der Verantwortung von Frauen mittleren Alters führen. Wenn sie ihre Arbeitszeit verkürzen oder zu Hause bleiben müssen,

⁷⁸ KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

⁷⁹ Eurofound, 2018. Recent developments in work–life balance in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>

⁸⁰ OECD, 2016. Starting Strong IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finland. <https://www.oecd.org/education/school/ECECD-CN-Finland.pdf>

⁸¹ Europäische Kommission, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>

⁸² European Social Policy Network (ESPN), 2018 Thematic Report on Challenges in long-term care Finland. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>

um Pflegetätigkeiten wahrzunehmen, ist es unwahrscheinlich, dass sie ihre Arbeit wieder aufnehmen, wenn ihre Betreuungspflichten erledigt sind.⁸³

Angesichts der unterschiedlichen Verteilung der Betreuungs- und Haushaltspflichten und dem großen geschlechtsspezifischen Gefälle bei der Inanspruchnahme von Familienurlaub wäre die derzeit diskutierte Reform des Familienurlaubs ein entscheidender Faktor, um einige geschlechtsspezifische Lücken zu schließen. Väter könnten mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder aufwenden,⁸⁴ während gleichzeitig die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gestärkt würde (Laufbahn- und Gehaltsentwicklung, Pensionsrückstellungen). Zuvor hat jede Erhöhung des nicht übertragbaren Urlaubsrechts der Väter die Inanspruchnahme des Urlaubs durch die Väter erhöht.⁸⁵

In den Jahren 2016–2017 stellten sechs politische Parteien und drei zentrale Organisationen des Arbeitsmarktes ihre Modelle zur Reform des Urlaubssystems vor. Das Regierungsprogramm von 2015 enthielt keine Reformpläne. Als Reaktion auf den politischen Druck, einschließlich der Gewerkschaften, beschloss die Regierung, im Herbst 2017 mit der Vorbereitung einer Reform zu beginnen.⁸⁶ Im Februar 2018 wurde angekündigt, dass die Reform nicht durchgeführt wird. Im April 2019 finden in Finnland Parlamentswahlen statt, und alle zentralen Organisationen des Arbeitsmarktes fordern die Aufnahme der Reform in das nächste Regierungsprogramm.

Darüber hinaus wird das aktuelle Arbeitszeitgesetz von 1996 aktualisiert. Die wichtigste Reform wäre eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung. Bei der Anwendung flexibler Arbeitszeiten würden die Beschäftigten über die Arbeitszeit und den Arbeitsort entscheiden, und der Arbeitgeber würde wiederum Aufgaben und Ziele sowie den Gesamtzeitplan festlegen.⁸⁷ Das neue Gesetz würde für alle Beschäftigten in vertraglichen oder öffentlich-rechtlichen Beziehungen gelten, die einen Arbeitszeitschutz benötigen. Es würde aber nicht für Beschäftigte gelten, die selbständig über ihre Arbeitszeitverfügen können. Der Geltungsbereich des Gesetzes würde die Anforderungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 /EG erfüllen, auch die Einführung der gesetzlichen Arbeitszeitbank an allen Arbeitsplätzen einschließen, auch wenn diese nicht in den für Arbeitgeber verbindlichen Tarifvertrag einbezogen ist. Eine Arbeitszeitbank wäre ein System zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, im Rahmen dessen Beschäftigte Arbeitszeiten, bezahlten Urlaub oder Geldleistungen, die gegen Urlaub eingetauscht werden, sparen und kombinieren können. Dies würde die Möglichkeiten der Beschäftigten erhöhen, einen längeren Urlaub anzusammeln und die Anforderungen von Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen.⁸⁸

Im Allgemeinen wird der Plan, flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitbanken einzuführen, von den Sozialpartnern unterstützt. Der Plan, die zulässigen Überstunden zu erhöhen, wurde jedoch von den Gewerkschaften kritisiert, da er die Absicht von Arbeitgebern, mehr

⁸³ Ebd.

⁸⁴ Eurofound (Fn. 79)

⁸⁵ KELA Finland (Fn. 78)

⁸⁶ Leave Network (Fn. 77)

⁸⁷ Finnisches Parlament (2019)

https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx

⁸⁸ Finnisches Ministerium für Wirtschaftliche Angelegenheiten und Beschäftigung (2018)

https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon

Beschäftigte einzustellen, zunichte machen könnte, und dann weniger Menschen mehr Arbeit leisten müssten.⁸⁹

5.1.2 Tarifverhandlungsstrukturen

In Finnland werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auf der Grundlage von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen festgelegt. Die Arbeitsmarktsrechtsvorschriften sind dreigliedrig gestaltet. Die Sozialpartner verhandeln auf höchster Ebene nationale Rahmenvereinbarungen über Löhne und Beschäftigungsbedingungen im Dialog mit der Regierung. Die nationale Vereinbarung auf zentraler Ebene ist dann die Grundlage für Verhandlungen auf Branchenebene. Die Branchenvereinbarungen können einige Punkte auf lokale Verhandlungen auf Betriebsebene übertragen. Die Abdeckung durch Tarifverhandlungen ist im internationalen Vergleich mit rund 89% sehr hoch.⁹⁰

Neben Beschäftigungsfragen haben die finnischen Sozialpartner erhebliche Verhandlungsbefugnisse in Bezug auf soziale Fragen wie Renten, Arbeitslosenversicherung und Elternurlaub. Diese sind gesetzlich geregelt, und die Arbeits- und Arbeitgeberverbände verfügen über ausgewiesene Experten im Prozess der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften.⁹¹ Traditionell auf Konsensus bedacht konsultiert die Regierung die Sozialpartner eingehend zu allen Änderungsvorschlägen zu Gesetzen, die sich auf das Arbeitsleben auswirken. Tarifverhandlungen finden traditionell auf nationaler, Branchen- und lokaler bzw. Betriebsebene statt.⁹²

5.1.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Zentralorganisation der finnischen Gewerkschaften (SAK) engagiert sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und setzt sich dafür ein, dass Väter mehr von ihren Urlaubsansprüchen Gebrauch machen. Die SAK betont die Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Rechte der Väter; sie geht davon aus, dass an den Arbeitsplätzen bessere Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entwickelt werden. Die Vergütung für Familienurlaub, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht, wird in die Tarifverträge aufgenommen.

Die Herausforderungen für eine bessere Integration der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in die SAK-Agenda betreffen erstens die Inkompatibilität einiger Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z. B. flexible Arbeitszeiten) mit der Art der Arbeit, die von den Beschäftigten ihrer Mitgliedsgewerkschaften verrichtet werden. Sie betreffen zweitens die Mitgliedschaft - die Gewerkschaften, die der SAK angeschlossen sind, haben eine Mehrheit an männlichen Beschäftigten, was dazu führt, dass Probleme in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht im Vordergrund stehen. Daher spiegelt sich

⁸⁹ Bloomberg News, June 5, 2018, Finland: Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>

⁹⁰ Eurofound, 2017. Living and Working in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>

⁹¹ Europäische Kommission, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>

⁹² Eurofound (Fn. 90)

das Problem, dass Männer weniger Elternurlaub als Frauen nehmen, in der SAK-Mitgliedschaft sehr stark wider.⁹³ Darüber hinaus wirkte sich die wirtschaftliche Rezession auf die Tarifverhandlungen aus: Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben traten in den Hintergrund, während der Schwerpunkt hauptsächlich auf Gehältern lag.

Die SAK hat einen Vorschlag für ein Familienurlaubsmodell unterbreitet, in dem die Flexibilität des Urlaubs betont wird, z.B. das Recht, einzelne Tage zu nehmen oder acht Monate in Teilzeit zu arbeiten, anstatt vier volle Monate zu Hause zu bleiben. Das aktuelle System erlaubt dies nicht. SAK tritt dafür ein, dass beide Eltern die gleichen Einschränkungen bei der Nutzung des Urlaubs haben (z. B. Männer, die den Urlaub früher als erst im Verlaufe der ersten zwei Jahre in Anspruch nehmen). Darüber hinaus enthalten die meisten Vereinbarungen der SAK-Mitgliedsgewerkschaften eine Vergütungsregelung für Mutterschaftsurlaub, viele sehen jedoch noch keine Vergütung für Väter oder für Pflegeurlaub vor.

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über Vaterschaftsurlaub und zeitweiligen Pflegeurlaub, 2017

Branche: Technologie-Industrie (Metallwarenindustrie, Elektronik- und Elektroindustrie; Metallverarbeitung; Maschinen und Fahrzeuge)

Unterzeichner: Technologie-Industrie in Finnland und Industrieunion

Wesentliche Bestimmungen:

Beschäftigte, deren Beschäftigung mindestens sechs Monate vor Beginn des Vaterschaftsurlaubs begonnen haben, erhalten für Vaterschaftsurlaub eine mittlere einkommensabhängige Vergütung von sechs Tagen. Die Bestimmung gilt auch für die Adoption eines Kindes;

- Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten befristeten Urlaub (bis zu viermal im Jahr) für ein Kind unter zehn Jahren, das ständig im selben Haushalt wohnt, um die Betreuung oder Pflege des Kindes zu organisieren. Die Vergütung für kurze zeitweilige Abwesenheiten wird als Krankengeld gezahlt.

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag über Vaterschaftsurlaub und zeitweiligen Pflegeurlaub, 2018

Branche: Örtliche Verwaltungen

Unterzeichner: Gewerkschaft für den öffentlichen Sektor und das Wohlfahrtswesen (JHL) und Finanzministerium / Verband der staatlichen Arbeitgeber (VTML)

Wesentliche Bestimmungen:

- Beschäftigte haben Anspruch auf die tatsächliche Vergütung für Vaterschaftsurlaub während der ersten 12 Arbeitstage, sofern sie unmittelbar vor Beginn des Vaterschaftsurlaubs in der Gemeinde/im Gemeindeverbund mindestens zwei Monate beschäftigt waren, der Vaterschaftsurlaub spätestens zwei Monate vor dem geplanten Beginn des Urlaubs beantragt wurde und dem Arbeitgeber eine Geburtsurkunde des Kindes vorgelegt wird.

⁹³ National Institute for Health and Welfare, Finland, 2016. Perhevapaatutkimus. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>

- Während eines zeitweiligen Pflegeurlaubs wegen der Krankheit eines Kindes besteht ein Urlaubsanspruch von vier Tagen, wobei die tatsächliche Vergütung an bis zu drei aufeinanderfolgenden Kalendertagen gezahlt wird. Wenn ein Kind während der Arbeitsschicht eines Elternteils erkrankt, wird eine Vergütung für bis zu drei aufeinanderfolgende Kalendertage gewährt. Voraussetzung für die Vergütung ist, dass beide Elternteile außerhalb des Hauses erwerbstätig sind, der andere Elternteil verhindert ist, das Kind zu betreuen oder es sich um Alleinerziehende handelt.

Bewährtes Modell 3

Tarifvertrag über Vaterschaftsurlaub, 2018

Branche: Einzelhandel

Unterzeichner: Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (PAM) und Finnischer Handelsverband

Wesentliche Bestimmungen: Die ersten sechs Tage des Vaterschaftsurlaubs werden nach der Differenz zwischen dem Tagesgehalt und dem gesetzlichen Vaterschaftsgeld berechnet.

Die Gewerkschaft Pro ist die größte Mitgliedsgewerkschaft des Finnischen Bundes der technischen Angestellten (STTK) und fördert die Interessen von 120 000 ausgebildeten Fach- und Führungskräften im privaten und öffentlichen Sektor. Die Gewerkschaft Pro setzt sich für die Gleichstellung der Familien ein. Beispielsweise sollten Adoptionsurlaube in die Tarifverträge aufgenommen werden, und sie sollten in gleichem Maße wie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub gezahlt werden. Zu den drei nachstehend beschriebenen bewährten Modellen gehört die Bestimmung, nach dem Familienurlaub wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Maßnahmen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz sind zwar auch in den Rechtsvorschriften enthalten, der Vorteil der Aufnahme in den Tarifvertrag besteht jedoch darin, dass sie von den Gewerkschaften überwacht werden können.⁹⁴

Bewährtes Modell 4

Tarifvertrag über Kurzzurlaub und Arbeitszeitbank, 2017

Branche: Chemische Industrie

Unterzeichner: Gewerkschaft Pro + Verband der Chemischen Industrie in Finnland

Wesentliche Bestimmungen:

- Zeitweiliger Kurzzurlaub aufgrund einer plötzlichen Krankheit oder des Todes eines nahen Angehörigen wird nicht vom Gehalt oder dem Jahresurlaub der Beschäftigten abgezogen.
- Laut Gesetz haben Beschäftigte bei der plötzlichen Erkrankung eines Kindes unter zehn Jahren das Recht auf eine Freistellung von der Arbeit von bis zu vier Tagen. In diesem Tarifvertrag ist die Freistellungsdauer nicht begrenzt, und der Vertrag sieht auch keine Altersgrenze für das Kind vor.
- Es gibt ein Arbeitszeitbanksystem, innerhalb dessen die Mitarbeiter Zeit gemäß den vereinbarten Regeln aufsparen und nutzen können.

⁹⁴ Trade Union Pro, Finland. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>

Bewährtes Modell 5

Tarifvertrag über Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub, 2018

Branche: Textil- und Modeindustrie

Unterzeichner: Finnische Textil und Mode (Mitglied der Gewerkschaft Pro) und Industrieunion TEAM

Wesentliche Bestimmungen:

- Beschäftigte erhalten das Äquivalent eines regulären Arbeitsentgelts für sechs Tage Vaterschaftsurlaub in Sachleistungen.
- Mit Zustimmung der Beschäftigten kann ein freiwilliger Kontakt während des Familienurlaubs vereinbart werden. Der Zweck des Kontakts besteht darin, die Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach dem Urlaub zu erleichtern und zu fördern. Der Kontakt ist insbesondere für weibliche Beschäftigte wichtig, da sie möglicherweise einige Jahre Urlaub nehmen und sich in dieser Zeit eventuell Veränderungen im Unternehmen, einschließlich der Position der Beschäftigten, ergeben haben.

Bewährtes Modell 6

Tarifvertrag für Gleitzeit und Telearbeit, 2017

Branche: Technologieindustrie (ausgebildete Fach- und Führungskräfte), Tarifvertrag für die IKT-Branche

Unterzeichner: Gewerkschaft Pro und Verband der Arbeitgeber in der Dienstleistungsbranche der finnischen Technologieindustrie (Palta)

Wesentliche Bestimmungen:

- Gleitzeit kann maximal +/- 40 Stunden betragen, aber in lokalen Vereinbarungen kann eine unterschiedliche maximale Stundenzahl festgelegt werden.
- Die vom Betrieb festgelegten allgemeinen Grundsätze der Telearbeit werden in Zusammenarbeit mit einem Gewerkschaftsvertreter am Arbeitsplatz ausgehandelt. Die Parteien sind sich einig, dass TelearbeiterInnen anderen Beschäftigten gleichgestellt sein müssen.
- In der Vereinbarung ist insbesondere die „Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben“ festgehalten: Die Arbeitgeber sollen keine Maßnahmen ergreifen, die für Beschäftigte zu Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben führen können (z.B. Änderungen der Arbeitszeiten und des Arbeitsplatzes).

Alle Tarifvertragsverhandlungen der Gewerkschaft Pro müssen ein Gleichstellungsziel haben, obwohl dies in der Praxis möglicherweise nicht ganz oben auf der Liste steht. In den Verhandlungen von 2017 betrafen die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, auf die sich Pro konzentrierte, einen erhöhten Kündigungsschutz für Beschäftigte, die vor weniger als sechs Monaten aus dem Familienurlaub zurückgekehrt waren, und bei Rückkehr aus dem Familienurlaub eine Stärkung des vorrangigen Rechts auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. In den Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz sollen Beschäftigte im Familienurlaub und diejenigen, die nach dem Familienurlaub zur Arbeit zurückkehren, besonders berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber soll die zurückkehrenden Beschäftigten mit den Veränderungen am Arbeitsplatz und deren

Auswirkungen auf ihre Pflichten vertraut machen. Auch Schulungsbedarf soll in notwendigen Plänen festgehalten werden.

Pro hatte in den Verhandlungen zu den Tarifverträgen ein Ziel: die Dauer des bezahlten Vaterschaftsurlaub zu erhöhen und damit Väter zu ermutigen, einen längeren Urlaub zu nehmen, und die Zeit von Männern und Frauen, die sie für Familienurlaub nehmen, auszugleichen.⁹⁵ Pro möchte auch mehr gesetzlich vorgeschriebene nicht übertragbare Familienurlaube für Väter und plädiert für ein 6 + 6 + 6 Modell, bei dem 6 Monate Mutterschaftsurlaub, 6 Monate Vaterschaftsurlaub und 6 Monate Elternurlaub vorgesehen sind (ist von den Eltern festzulegen). Dies würde zu mehr Lohngleichheit führen, da sich die derzeitige lange Urlaubszeit, die Frauen für die familiäre Betreuung in Anspruch nehmen, negativ auf ihr Einkommen und ihre Renten auswirkt.

5.1.4 Abschließende Bemerkungen

Die Frage der gleichberechtigten Aufteilung von Familienurlauben steht in Finnland ganz klar im Vordergrund der Diskussionen über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die bevorstehende Reform des Familienurlaubssystems und die konsequente Behandlung des Problems durch die Gewerkschaften können sich auf die Lage auswirken. Sensibilisierung ist ebenfalls ein wichtiger Teil des Prozesses, wie es die Kampagne „Papás zu Hause - Elternurlaub kann die Arbeitsmotivation steigern (2016–2018)“ deutlich gemacht hat. Sie wurde vom Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (FIOH), dem Nationalen Institut für Gesundheit und Soziales (THL) und der Abteilung für Gleichstellung des Ministeriums für Soziales und Gesundheit durchgeführt. Ziel war es, mehr Väter zu ermutigen, Elternurlaub zu nehmen und die Kinderbetreuungspflichten mit den Müttern zu teilen. Des Weiteren sollte für die Möglichkeit des Elternurlaubs von Männern sensibilisiert und positive Einstellungen und Modelle an Arbeitsstellen, wo Väter familienbezogene Urlaubstage nehmen, befördert werden.⁹⁶ Die Inanspruchnahme des Familienurlaubs wird vom THL kontinuierlich überwacht.

Auf lokaler Ebene gibt es zahlreiche Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die finnischen Wirtschaftswissenschaftler - eine Mitgliedsgewerkschaft von AKAVA - weisen daher darauf hin, wie wichtig es ist, Rechtsvorschriften in Bezug auf lokale Vereinbarungen zu verschärfen. Ihre Studie zur Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach Familienurlaub (2012) ergab, dass ein Drittel der 1130 an der Studie Teilnehmenden den Arbeitsplatz wechseln musste und 10% bei ihrer Rückkehr großen Problemen ausgesetzt waren. In mehreren Fällen war der Familienurlaub die Ursache für die Kündigung des Arbeitsvertrages. Der Kündigungsschutz deckt gesetzlich die Zeit der Schwangerschaft und des Familienurlaubs ab, jedoch berücksichtigt er die Zeit nach der Rückkehr aus dem Familienurlaub nicht ausreichend. Und während das Arbeitsrecht das Recht auf Rückkehr in das Arbeitsverhältnis zu denselben Bedingungen enthält, findet das in der Praxis häufig keine Anwendung. Die Wirtschaftswissenschaftler stellen fest, dass selbst, wenn ein oder zwei

⁹⁵ In den Tarifverträgen von Pro haben Väter derzeit einen Anspruch von 6 Tagen bei voller Vergütung und Mütter von drei Monaten.

⁹⁶ Finnish Institute of Occupational Health (2018) Daddy's home – campaign. <https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>

ausgezeichnete Modelle vorhanden sind, dies den Beschäftigten nicht unbedingt eine unproblematische Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben garantiert. Entscheidend sind ein gutes Management und eine gute Koordinierung der Modelle. Daher sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als allumfassende Strategie betrachtet werden.

5.2 Frankreich

5.2.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Frankreich

Die Gleichstellung der Geschlechter in Frankreich ist seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts fest im französischen Recht verankert, einschließlich der Verpflichtungen für große Betriebe des privaten Sektors. Frankreich hat eine lange Tradition auf dem Gebiet der Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigung und des Berufslebens. Die ersten Rechtsvorschriften stammen aus dem Jahr 1972, und zwischen 1972 und 2014 wurden nicht weniger als 12 Gesetze erlassen.⁹⁷ Das Génisson-Gesetz von 2001 hat sichergestellt, dass Gleichstellung der Geschlechter in Tarifverträge aufgenommen wird und dass Betriebe aufgefordert werden, jährlich einen Bericht über die Situation von Frauen und Männern in ihren Betrieben zu erstellen. Darüber hinaus müssen alle drei Jahre Tarifverträge über die Gleichstellung der Geschlechter ausgehandelt werden. 2014 wurden die Strafen für Betriebe, die gegen gesetzliche Verpflichtungen verstoßen,⁹⁸ durch das Gesetz zur faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern⁹⁹ verschärft. Des Weiteren wurde versucht, eine bessere Inanspruchnahme des Urlaubs durch Väter zu erreichen, indem die Dauer des Elternurlaubs um weitere sechs Monate verlängert wurde, wenn der zweite Elternteil Urlaub nimmt. Eltern mit zwei Kindern wird ein Urlaub von drei Jahren gewährt, sofern der zweite Elternteil mindestens sechs Monate davon in Anspruch nimmt. Beschäftigten, die eine schwangere Ehegattin haben, wird eine bis zu drei Tagen dauernde Freistellung von der Arbeit für obligatorische ärztliche Untersuchungen zugestanden. Ferner wurden eine Vertragsunterbrechungsfrist und ein Schutz vor Vertragsverletzungen aufgrund von Schwangerschaft oder Vaterschaftsurlaub zum Schutz von Selbständigen mit einem assoziierten Status („Collaborates Libéraux“) eingeführt. Zusammenfassend sieht das französische Gesetz einen Vaterschaftsurlaub von drei Tagen vor, der vom Arbeitgeber unmittelbar nach der Geburt des Kindes vollständig vergütet werden muss. Väter haben außerdem Anspruch auf weitere 11 Tage mit einer maximalen Vergütung von 84 Euro pro Tag (wie Mutterschaftsurlaub). Die Erhöhung dieses Betrags war Gegenstand mehrerer Tarifverträge. Darüber hinaus haben beide Elternteile im ersten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf 6 Monate Elternurlaub mit einer monatlichen Pauschalvergütung von 390 Euro. Wenn die Arbeitszeit auf 50% verkürzt wird, erhält er/sie 235 Euro pro Monat, und bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 80% beträgt die Summe 146 Euro pro Monat.¹⁰⁰

⁹⁷ ⁹⁷ European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2015. The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA\(2015\)510024_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)

⁹⁸ Gouvernement France, Loi n° 2014-873, août 4, 2014.

⁹⁹ Gouvernement France, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

<https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

¹⁰⁰ Code la sécurité sociale : article L351-4 ; Code de la sécurité sociale : article D531-4 ; Code de la sécurité sociale : articles D531-1 à D531-26 ; Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 ; Code du travail : articles

Die französische Regierung fügte im Arbeitsgesetzbuch auch einen "Familieunterstützungsurlaub" zur Betreuung eines pflegebedürftigen Elternteils und einen "Familiensolidaritätsurlaub" zur Betreuung unterhaltsberechtigter Vorfahren, Nachkommen oder Personen, die am Ende ihres Lebens unter einem Dach leben, ein. Diese Arten von Urlaub haben nur eine Dauer von drei Monaten und ermöglichen keine Langzeitpflege älterer pflegebedürftiger Menschen. Im Jahr 2010 wurde ebenfalls eine „Unterstützungsleistung“ für das Lebensende“ von 21 Tagen gewährt. Über die Inanspruchnahme einer dieser Urlaubsarten liegen jedoch nur wenige Daten vor.

Unlängst wurde im Januar 2019 ein neues Gesetz¹⁰¹ verabschiedet, mit dem das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle behoben und bessere Überwachungsmaßnahmen vorgeschrieben werden.

Trotz eines hervorragenden Arsenal an Gesetzen leisten Frauen in Frankreich weiterhin 71% der Hausarbeit und verdienen durchschnittlich 25% weniger als Männer. Es ist zu beobachten, dass Frauen ihre Karriere viel häufiger anpassen als Männer, um Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen.¹⁰² Verglichen mit der Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten verzeichnete Frankreich bis in die 1990er Jahre eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, zumeist in Vollzeitbeschäftigung. Seitdem wird die Teilhabe von Frauen am französischen Arbeitsmarkt durch Teilzeitarbeit zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Privatleben bestimmt. Heute arbeiten Frauen sechsmal häufiger als Männer in Teilzeit und sind neunmal häufiger als Männer Betreuungspersonen.¹⁰³

Da die Inanspruchnahme von Vaterschafts- und Elternurlaub nach wie vor gering und sogar rückläufig ist, stimmen viele Beobachter darin überein, dass der Vaterschaftsurlaub attraktiver gestaltet oder zumindest verbindlich vorgeschrieben werden sollte.¹⁰⁴

In diesem Zusammenhang sind Tarifverträge wichtige Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

5.2.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Tarifverhandlungen können auf drei Ebenen stattfinden: auf nationaler Ebene für alle Beschäftigten; auf Branchenebene, die nationale, regionale und lokale Verhandlungen umfassen können und auf Unternehmens- und Betriebsebene.

R1225-12 à R1225-13 ; Code du travail articles L3142-1 à L3142-3 ; L'essentiel, n°133, Etudes et résultats, n°0957, DREES, 2016

¹⁰¹ Décret no 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

¹⁰² OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>

¹⁰³ Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n°017.

¹⁰⁴ OFCE (Fn. 102)

Eines der Hauptmerkmale der Arbeitsbeziehungen in Frankreich ist die niedrige Gewerkschaftsrate, die insgesamt etwa 8% und im privaten Sektor 5% beträgt.¹⁰⁵ „Diese niedrige Quote verhindert jedoch nicht eine starke vertraglich vereinbarte Deckung: Insbesondere gelten innerhalb eines Betriebes von Gewerkschaften unterzeichnete Vereinbarungen für alle Beschäftigten des Betriebes, unabhängig davon, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht. Durch die Unterzeichnung von Vereinbarungen verfügen die Gewerkschaften letztendlich über beträchtliche Macht, obwohl sie nur eine geringe Basis unter den Beschäftigten haben.“¹⁰⁶

Der Rahmen für Tarifverhandlungen wurde mehrfach geändert, um die Tarifverhandlungen auf Betriebsebene zu dezentralisieren. Ein typisches Beispiel sind die Rechtsvorschriften von 2004, die die Unterscheidung von Betriebsvereinbarungen gegenüber Vereinbarungen auf Sektoren- und Branchenebene vereinfachte.¹⁰⁷ Und die Rechtsvorschriften von 2008 gaben den Vereinbarungen auf dem Gebiet der Arbeitszeit, abgeschlossen auf Betriebsebene den Vorrang gegenüber den Vereinbarungen auf Branchenebene. Diese Tendenz zeichnete sich bereits 1982 ab und wurde zuletzt mit den Arbeitsverordnungen von Präsident Macron vom September 2017 fortgesetzt.¹⁰⁸

Gleichzeitig wurden die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene 2007 durch Rechtsvorschriften, die Gewerkschaften und Arbeitgebern eine klarere Rolle bei der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und Ausbildung einräumten, gestärkt. Mit dem Gesetz von 2015 über sozialen Dialog und Beschäftigung wurde versucht, den Verhandlungsprozess zu vereinfachen, indem die zwölf einzelnen Themen, zu denen Arbeitgeber Verhandlungen führen müssen, zu folgenden Themenblöcken zusammen gefasst wurden: Entlohnung, Arbeitszeit und die Verteilung der Wertschöpfung des Betriebes, Gleichstellung der Geschlechter und Qualität des Arbeitslebens und in Betrieben mit mindestens 300 Beschäftigten langfristige Personalplanung und Karriereentwicklung.

Tarifverhandlungen auf Branchenebene sind gemessen an der Anzahl der erfassten Beschäftigten die wichtigste Tarifverhandlungsstufe. Der Jahresbericht 2013 des Arbeitsministeriums über Tarifverhandlungen zeigt, dass 962 Branchenvereinbarungen verschiedener Art unterzeichnet wurden, von denen 422 die Bezahlung betrafen. Weitere im Jahr 2013 behandelte Themen waren Berufsausbildung (182 Vereinbarungen), Zulagen (169), Zusatzrenten und Gesundheitsversorgung (169), Arbeitsverträge (140), Gleichstellung der Geschlechter (124) sowie Gesundheit und Sicherheit (75).¹⁰⁹

¹⁰⁵ Cahuc and Algan, 2007

¹⁰⁶ ¹⁰⁶ Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.

¹⁰⁷ Rehfeldt, U. & Vincent, C., 2018. Chapter 5 The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In Leonardi, S. & Pedersini, R. (eds) Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI.

<https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>

¹⁰⁸ Library of Congress, 25.10.2017. France: New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>

¹⁰⁹ European Trade Union Institute (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>

Auf nationaler Ebene können Vereinbarungen nur von "repräsentativen" Gewerkschaften unterzeichnet werden. Es gibt fünf große nationale Gewerkschaftsverbände, die auf nationaler Ebene aktiv sind: Der Allgemeine Gewerkschaftsbund CGT, der Französische Demokratische Gewerkschaftsbund CFDT, der Allgemeine Gewerkschaftsbund Force Ouvrière (FO), die Allgemeine Konföderation der Führungskräfte CFE-CGC und der französische Bund christlicher Arbeiter CFTC. Nationale Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie von einem oder mehreren Gewerkschaftsverbänden mit mindestens 30% Unterstützung auf nationaler Ebene unterzeichnet werden und wenn sie nicht von anderen Verbänden, die die Mehrheit haben, abgelehnt werden.

Auf Branchenebene sind die Industrieverbände der national repräsentativen Gewerkschaftsverbände zusammen mit anderen Gewerkschaften, die nachweislich mindestens 8% der bei Wahlen zu Betriebsräten und bei ähnlichen Wahlen abgegebenen Stimmen in der jeweiligen Branche erreicht haben, die handlungsberechtigten Gewerkschaften.¹¹⁰

Auf Unternehmens- oder Betriebsebene können Vereinbarungen normalerweise nur von einer/einem Gewerkschaftsdelegierten unterzeichnet werden, die/der von einer im Unternehmen oder im Betrieb aktiven repräsentativen Gewerkschaft benannt wurde.

5.2.3 Bewährtes Modell der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Seit 1983 sind Tarifverhandlungen und der Jahresbericht zur Gleichstellung der Geschlechter (Rapport de situation comparée – Vergleichender Lagebericht) die wichtigsten Instrumente der Gleichstellungspolitik zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten müssen jährlich (oder alle drei Jahre, wenn eine Einigung erzielt wurde) über gleiches Entgelt und Geschlechtergleichstellung im weitgehenden Sinne verhandeln. 2010 wurde die gesetzliche Verpflichtung zur Verabschiedung eines Gleichstellungsplans oder zum Abschluss eines Tarifvertrages zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten durch eine Geldstrafe für Verstöße (bis zu 1% der Gesamtlohnsumme) verstärkt, was 2012 in Kraft trat.¹¹¹ 2011 machten Vereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter 16,3% der unterzeichneten Vereinbarungen aus (12% der Tarifverträge auf Betriebsebene enthielten eine Klausel zur Gleichstellung der Geschlechter, während es auf Branchenebene nur 3,5% waren), verglichen mit 9,3% im Jahr 2010. Diese Erhöhung ist möglicherweise auf die Ende 2010 festgelegte Geldstrafe für Betriebe, die ihre Verhandlungsverpflichtung auf diesem Gebiet nicht erfüllen, zurückzuführen.¹¹² 2014 hatten nur 34% der Betriebe, die diesem Gesetz unterliegen, eine Vereinbarung oder einen Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter.¹¹³

¹¹⁰ Ebd.

¹¹¹ LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>

¹¹² Grésy B. (2009), "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>

¹¹³ Coron (n 106) European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November 2018. https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en

In einigen Vereinbarungen impliziert die Verwendung des Begriffs "Elternschaft", der die verstärkte Einbeziehung von Vätern in die Familienführung bedeutet, zudem Teilzeitarbeit. Während Teilzeitarbeit zu mehr Flexibilität bei der Familienführung und den Arbeitsbedingungen führen kann, hat sich gezeigt, dass sie Frauen, die die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten bilden, benachteiligt.¹¹⁴

Die beiden nachstehenden bewährten Modelle veranschaulichen die Bandbreite der Möglichkeiten, die Tarifverträge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Frauen und Männer bieten können. Die Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in beiden bewährten Modellen sind in die umfassenderen Vereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter eingebettet und stellen somit nur einen Teil der gesamten Vereinbarungen dar.

Das erste bewährte Modell (Tarifvertrag zur Gleichstellung der Geschlechter, der mehrere Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abdeckt, einschließlich Arbeitszeitverkürzung, Vaterschaftsurlaub, Zugang zu Kinderbetreuungsdiensten, Teilzeitarbeit, Betreuungs- und Pflegezeit, 2017) folgt einer in 2014 abgeschlossenen Vereinbarung. Auf der Grundlage der Evaluierung dieser Vereinbarung im Dezember 2016 beschloss die Gewerkschaft, das Modell auf strengere Bestimmungen zu Vielfalt und Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben auszudehnen. In der 2014 abgeschlossenen Vereinbarung war eines der Ziele, Maßnahmen zur Erleichterung der „Elternschaft“ zu ergreifen. Die Evaluierung ergab jedoch, dass die Maßnahmen nicht wesentlich dazu beigetragen haben, die Inanspruchnahme der Betreuung durch Väter zu verbessern. Daher kam es zu der Forderung, der France Télévisions zustimmte, einen zusätzlichen voll bezahlten Vaterschaftsurlaubstag zu gewähren¹¹⁵ und gleichzeitig eine Reihe anderer Probleme anzugehen, darunter Bestimmungen zur Kinderbetreuung, mehr flexible und Rechte auf Teilzeit.

Ein Anliegen, das viele berufstätige Eltern haben, sind regelmäßige Arbeitszeiten. In den Vereinbarungen der beiden genannten Modelle wird die Notwendigkeit anerkannt sicherzustellen, dass Sitzungen innerhalb der regulären Arbeitszeiten abgehalten werden (in diesem Fall eine Herausforderung für die Medienbranche), und sich mit der Kultur des „Präsentismus“ auseinanderzusetzen. Weil die Vereinbarungen in diesen Fällen nur Absichtserklärungen beinhalteten, war es wichtig, dass diese Probleme Eingang in die Vereinbarungen fanden. Gewerkschafter, die an den Verhandlungen zum Tarifvertrag beteiligt waren, halten ihn für eine gute Vereinbarung mit vielen guten Grundsätzen, aber sie sind sich darüber im Klaren, dass sich nur in ihrer Anwendung zeigt, ob sie tatsächlich gut sind. Es wurde auch betont, dass stärkere Rechtsvorschriften zur verbesserten Inanspruchnahme von Urlaub durch Männer hilfreich wären, um das Betreuungsgefälle zwischen Frauen und Männern zu verringern.¹¹⁶ Ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarung war die Festlegung von Indikatoren zur Überwachung ihrer Anwendung durch eine

¹¹⁴ Ebd.

¹¹⁵ Europäische Kommission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November 2018. https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en

¹¹⁶ Fremy, Chantal, CGT, France (13 October 2018) via email.

Kommission, die die Aufgabe hat, Fortschritte jährlich zu evaluieren und Vorschläge für Korrekturen zu unterbreiten.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat im zweiten bewährten Modell (Tarifvertrag zur besseren Vereinbarung von Elternschaft und beruflicher Laufbahn durch finanzielle Leistungen und Bildungsurlaub, 2015) einen viel geringeren Stellenwert, wird jedoch im öffentlichen Sektor und im Transportwesen als bewährtes Modell angesehen. Nur 22% der im Transportwesen Beschäftigten sind Frauen, was das Transportwesen zum Wirtschaftszweig mit einer der höchsten geschlechtsspezifischen Segregation macht.¹¹⁷

Der Tarifvertrag, der in einer umfassenderen Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter eingebettet ist, sieht das Recht vor, eigene Prämien und Vergünstigungen, wie beispielsweise die monatliche Vergütung während des Familienurlaubs, zu erhalten. Der Vertrag enthält auch das Recht, den Urlaub zu verlängern, um neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Im Vertrag wird auch die Notwendigkeit anerkannt sicherzustellen, dass Väter von ihrem Recht auf Vaterschaftsurlaub Gebrauch machen. Im Transportwesen ist es für berufstätige Frauen und Männer besonders schwierig, Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen. *"Die Verhandlungen waren nicht einfach, und die Umsetzung war noch schwieriger, aber wir haben es geschafft, einen akzeptablen Kompromiss zu erzielen"*, berichten Gewerkschaftsvertreter.¹¹⁸

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über die Gleichstellung der Geschlechter, der mehrere Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abdeckt, einschließlich Arbeitszeitverkürzung, Vaterschaftsurlaub, Zugang zu Kinderbetreuungsdiensten, Teilzeitarbeit, Betreuungs- und Pflegeurlaub, 2017

Branche: Medien/Kommunikation

Unterzeichner: France Télévisions und Allgemeiner Gewerkschaftsbund CGT – France Télévisions – CGT FTV

Wesentliche Bestimmungen:

- Der Vaterschaftsurlaub verlängert sich von der gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtung von 11 auf 12 aufeinanderfolgende Tage, und von 18 auf 19 Tage bei Mehrlingsgeburten, was sich jedoch noch nicht wirklich durchgesetzt hat. Keine Einbußen bei Rentenansprüchen; alleinerziehende Eltern werden berücksichtigt; Pflegepersonen erhalten zehn Tage bei voller Vergütung;
- Zur Pflege eines Familienangehörigen mit einer schweren oder unheilbaren Krankheit werden 10 Tage bei voller Vergütung gewährt;
- das Recht, 44 aufgesparte Tage in Anspruch zu nehmen, um einen kranken Familienangehörigen zu versorgen (bei Vorliegen eines ärztlichen Attests);
- Festlegung, Sitzungen - soweit möglich - während der offiziellen Arbeitszeit abzuhalten;
- Unterstützung der Einführung von Telearbeit für alle Beschäftigten;
- Bereitstellung einer online zugänglichen „Conciergerie 2.0“ für bestimmte Haushalts- und Unterstützungsdienstleistungen wie Kinderbetreuung, Reinigungsdienste usw.;

¹¹⁷ European Transport Foundation (ETF) https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/

¹¹⁸ Interview with Maryse Thaëron, CGT Cheminots (October 2018)

- Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren können während der Schulferien Teilzeit einplanen. Die Obergrenze beträgt 55 Tage und ist wie folgt aufgeteilt:
 - 10 Arbeitstage für die Winterferien,
 - 10 Arbeitstage für die Frühjahrspause,
 - 20 Arbeitstage für die Sommerferienzeit,
 - 10 Arbeitstage für Allerheiligen,
 - 5 Arbeitstage für die Jahresendferien.

Der Antrag auf Beginn zum 1. September des laufenden Jahres muss bis spätestens 31. März des Jahres schriftlich gestellt werden; es handelt sich um einen jährlichen Antrag, der jedoch mehrmals gestellt werden kann.

- Eltern, die in Teilzeit arbeiten, können beantragen, weiterhin in das Sozialversicherungssystem einzuzahlen, so als ob sie Vollzeit arbeiten würden. Auch der Arbeitgeber wird seinen vollen Anteil zahlen. Dies gilt nicht für Zusatzrentensysteme;
- Alleinerziehenden Familien wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt; sie sollen nicht an Wochenenden oder Feiertagen arbeiten müssen, wenn es die beruflichen Umstände zulassen.
- Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten wird der Erziehungsurlaub gemäß Artikel L.1225-54 des Arbeitsgesetzbuchs zur Hälfte berücksichtigt.
- France Télévisions erhöht die Anrechnung der Zeiten des Elternurlaubs von bis zu 12 Monaten im Laufe des Berufslebens für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.
- Auf Antrag der Beschäftigten kann der Elternurlaub nach dem 3. Lebensjahr des Kindes bis zum Tag des Schulbeginns verlängert werden.
- Wenn beide Elternteile bei France Télévisions arbeiten, können sie diesen Urlaub gleichzeitig oder nacheinander nehmen.

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag zur besseren Integration von Elternschaft und Berufslaufbahn durch finanzielle Vergütungen und Bildungsurlaub, 2015

Branche: Öffentlicher Sektor/Eisenbahn

Unterzeichner: Nationale Föderation der Führungskräfte und technischen Arbeiter der französischen Eisenbahn (C.G.T), Nationale Union der autonomen Gewerkschaften der Eisenbahner und des Personals für Nebentätigkeiten (U.N.S.A), Föderation der Gewerkschaften der Eisenbahner Solidarität, Einheit, Demokratie (SUD RAIL), Föderation der Eisenbahner CFTD (C.F.D.T) und die französische Staatsbahn SNFC.

Wesentliche Bestimmungen:

- Während des Mutterschaftsurlaubs, einschließlich während schwangerschaftsbedingter Abwesenheit, erhalten die Beschäftigten weiterhin ihre Lohnprämie und die Zahlung eines täglichen Elterngeldes, das die normale Höhe der monatlichen festen oder variablen Zulagen oder Gratifikationen garantiert. Das tägliche Elterngeld gilt auch für den Vaterschaftsurlaub und für den Adoptionsurlaub.
- Sitzungen sollen innerhalb der regulären Arbeitszeit organisiert werden, es sei denn, Termine außerhalb der Arbeitszeit sind unvermeidlich.
- Abwesenheit im Zusammenhang mit Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub wird dadurch neutralisiert, dass die Zeit für eine Berufsausbildung verlängert wird, damit die Beschäftigten die erforderliche Zeit haben, sich mehr Fähigkeiten anzueignen.
- Der Betrieb erkennt an, dass Vaterschaftsurlaub ein Recht ist, und stellt sicher, dass alle Väter von diesem Recht Gebrauch machen können.

- Besondere Aufmerksamkeit wird den Anträgen auf Teilzeitarbeit für Beschäftigte gewidmet, die aus Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub (auch Adoptivurlaub) zurückkehren.

5.2.4 Abschließende Bemerkungen

Es scheint große Unterschiede zwischen den Branchen und ihrem Bestreben zu geben, die Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen. Zwar ist es hilfreich, als ersten Schritt einen Dreijahresplan auszuhandeln, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, doch können Tarifverträge dazu beitragen, dass derartige Pläne umgesetzt werden. In Interviews und in der Literatur gibt es einen gemeinsamen Nenner: trotz guter Gesetze und Bemühungen bleibt die Umsetzung ein Hauptthema. Beobachter berichten in Interviews von einem Mangel an systematischer Datenerhebung zu Tarifverträgen zur Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung (CAGEE) und deren Inhalten auf Branchen- und nationaler Ebene.¹¹⁹ Überwachung ist der Schlüssel zur Verbesserung der Tarifverhandlungen und zu ordnungsgemäßer Umsetzung von Tarifverträgen. Nach Angaben des Amtes für Frauenrechte (SDFE) ist es wahrscheinlicher, dass große Betriebe einen Tarifvertrag zur Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung CAGEE unterzeichnen.¹²⁰ Eine Studie des Europäischen Parlaments stellt fest, dass *„bei Verhandlungen offenbar wird, dass es einen Mangel an Datenerhebung und an gründlicher Analyse der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Betrieben und auf Branchenebene gibt. Gleichzeitig sind jedoch die Entscheidungsträger in Betrieben und Branchen nicht bereit, Tarifverträge zur Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung CAGEE abzuschließen und in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Die Kontrolle in den Betrieben war ziemlich nachlässig. Als Argument wurde angegeben, dass die verschiedenen Beteiligten an den Tarifverhandlungen sich zunächst mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter vertraut machen mussten, obwohl das Ziel der Geschlechtergleichstellung bereits seit 1983 gesetzlich vorgeschrieben ist.“*¹²¹ Die beiden bewährten Modelle sehen ausdrücklich einen spezifischen Überwachungsmechanismus vor, einschließlich Indikatoren zur Messung des tatsächlichen Fortschritts. Die Frage der Indikatoren bleibt für die Beseitigung von Ungleichheiten und den Einsatz von Korrekturmaßnahmen von entscheidender Bedeutung.

5.3 Deutschland

5.3.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Deutschland

Berufstätige Mütter sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin benachteiligt. 96% der weiblichen Beschäftigten nehmen zwölf Monate Elternzeit in Anspruch, während dies nur ein Drittel der Männer und im Durchschnitt nur zwei Monate lang macht.¹²² Nach Angaben der OECD sind in den letzten Jahren mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eingetreten, jedoch hauptsächlich als Teilzeitbeschäftigte. Fast 75% der Beschäftigten haben Teilzeitstellen.

¹¹⁹ Interview mit Raphaëlle Manière, CGT, Paris (September 2018).

¹²⁰ Frankreich, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.aladom.fr/organisme/sdfe>

¹²¹ Europäisches Parlament (Fn. 97)

¹²² OECD, 2017 The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare? <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>

Fünzig Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren arbeiten überhaupt nicht; ein Viertel arbeitet in Teilzeit.¹²³ Studien, die von den Gewerkschaften in Auftrag gegeben wurden, zeigen, dass sich eine flexiblere Arbeitszeit positiv auf Frauen auswirken und mehr Möglichkeiten für den Einstieg und den Verbleib in Beschäftigung schaffen kann.¹²⁴

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden in Deutschland auf drei Ebenen definiert, die miteinander verknüpft sind. Dies sind Rechtsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Während das Gesetz in der Regel einen Mindestrahmen festlegt, definieren Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen die spezifischen Bedingungen für ihre jeweiligen Beschäftigten. In den letzten Jahren ist eine Zunahme der Tarifverträge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland zu beobachten (Klenner, 2013).¹²⁵ Klenner zeigt in ihrer Analyse von Tarifverträgen zwischen 2006 und 2012 auf, dass Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Tarifverhandlungen keine Rolle spielten. Die Auswertung einer Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) aus dem Jahr 2012 ergab, dass es Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nur in 12% der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten gab.¹²⁶ Bei diesen Vereinbarungen handelte es sich in der Regel um Rahmentarifverträge oder um Vereinbarungen in Betrieben, in denen mehr als 70% weibliche Beschäftigte beschäftigt waren. In den letzten Jahren hat sich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtiges Thema für die Gewerkschaften herauskristallisiert. Die beiden in dieser Studie vorgestellten bewährten Modelle aus Deutschland belegen diesen Trend. Im Dezember 2018 gelang es der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), die in Zügen und anderen öffentlichen Verkehrsmitteln arbeitende Beschäftigte vertritt, einen Tarifvertrag auszuhandeln, der eine zweistufige Lohnerhöhung von insgesamt 6,1 Prozent vorsieht. Er schließt auch das EVG-„Wahlmodell“ ein, bei dem die Beschäftigten zwischen mehr Geld und mehr Freizeit wählen können. Die Gehälter werden am 1.7.2019 um 3,5 Prozent und am 1.7.2020 erneut um 2,6 Prozent steigen. Das „Wahlmodell“ ermöglicht es den Beschäftigten, zwischen 2,6% mehr Geld, sechs Tagen mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung zu wählen. Alle, die sich für mehr Urlaub entscheiden, erhalten im August 2020 eine einmalige Zahlung von 700 Euro für den Zeitraum vom 1.7.2020 bis zum 31.12.2020.¹²⁷

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) nahmen im Jahr 2017 1,76 Millionen Beschäftigte Elternzeit, davon 1,35 Millionen Mütter und 410 000 Väter.¹²⁸ In Deutschland gibt es keine spezifischen Rechtsvorschriften zum Vaterschaftsurlaub. Urlaubsregelungen ermöglichen es im Allgemeinen beiden Elternteilen, sich von der Arbeit (ganz oder teilweise) freustellen zu lassen und vom Staat eine Vergütung für den

¹²³ ebd.

¹²⁴ Employee benefits, UK. <https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>

¹²⁵ Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung

¹²⁶ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2012. Genderforschung https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm

¹²⁷ Für mehr Details des Tarifabschlusses siehe: EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>

¹²⁸ Frankfurt Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>

Einkommensverlust zu erhalten. Die jüngsten Änderungen des Elternzeitgesetzes betreffen eine Zusatzleistung für beide Elternteile namens ElterngeldPlus. Eltern können ihre Elternzeit auf 24 Monate verlängern. Das Gesetz konzentriert sich auf Flexibilität, geht jedoch nicht auf die geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ein, da Väter ihre Elternzeit bis auf einen Zeitraum von zwei Monaten auf Mütter übertragen können. Statistiken und Interviews, die für die Destatis-Studie geführt wurden, bestätigen, dass sich berufstätige Frauen in der so genannten Teilzeitfalle für Frauen befinden. Pflegezeit und flexible Arbeitsregelungen sind eine besondere Herausforderung für Millionen von Haushalten. Aktuelle Studien belegen, dass in Deutschland 2,9 Millionen Menschen Pflege benötigen; 73% von ihnen werden zu Hause gepflegt. Die derzeitigen Rechtsvorschriften sehen für Notfallversorgung zehn Arbeitstage ohne Gehaltsausgleich vor. Beschäftigte können für sechs Monate ganz oder teilweise (nicht weniger als 15 Stunden) ohne Gehaltsausgleich freigestellt werden, um einen Angehörigen zu betreuen.¹²⁹ Beschäftigte können auch Teilzeit über einen Zeitraum von zwei Jahren beantragen. Ihr Gehalt bleibt bei Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung reduziert, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

5.3.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Nur rund ein Fünftel der Beschäftigten in Deutschland sind Gewerkschaftsmitglieder. Die Gewerkschaftsdichte ist seit Anfang der neunziger Jahre stark rückläufig, was auch auf den starken Rückgang der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung zurückzuführen ist. Der wichtigste Gewerkschaftsbund in Deutschland ist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), in dem alle Arten von Beschäftigten vertreten sind. Er ist mit Abstand der größte Verband, der acht Gewerkschaften mit etwa sechs Millionen Mitgliedern (2017) in sich vereint und wichtige Gewerkschaften wie die IG Metall und ver.di umfasst, die über beträchtliche Autonomie und Einfluss verfügen. Zwei weitere Gewerkschaftsverbände, der dbb Beamtenbund und Tarifunion (dbb), die Staatsbedienstete vertreten, und der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) üben mit ihrer breiten Gewerkschaftsmitgliedschaft ebenfalls einen erheblichen Einfluss aus.¹³⁰

Tarifverhandlungen finden in Deutschland in erster Linie auf Branchenebene und nicht auf Betriebsebene statt. Nur 12% der Tarifverträge auf Betriebsebene betreffen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, und nur 10% befassen sich mit der Vereinbarkeit von Beschäftigung und Pflege von Familienangehörigen.¹³¹ Diese Zahlen stammen aus einer Befragung von Betriebsräten, die die IG Metall 2016/2017 durchgeführt hat, und an der rund 2100 Betriebe aus den zur IG Metall gehörenden Branchen teilnahmen.

5.3.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Das erste bewährte Modell (Tarifvertrag über flexible Arbeitsregelungen und wirtschaftlichen Nutzen, 2019, „Gemeinsam für morgen - mein Leben - meine Zeit: Arbeit neu denken“) wurde 2018 mit einer schrittweisen Umsetzung ab 2019 abgeschlossen. Der Tarifvertrag wurde von der IG Metall, der größten Einzelgewerkschaft Deutschlands,

¹²⁹ Krankenkassenzentrale, Germany, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>

¹³⁰ Wikipedia. https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland

¹³¹ IG Metall BR Befragung

ausgehandelt.¹³² Die Strategie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für IG Metall-Mitglieder wurde über längere Zeit mit dem Ziel entwickelt, einen Tarifvertrag auszuhandeln, der für die in dieser Branche tätigen Frauen und Männer einen echten Unterschied bedeuten sollte. Immer mehr Beschäftigte schätzen eine stärkere Kontrolle über ihre Arbeitszeit und die bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen. Während die von IG Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall abgeschlossene Vereinbarung einen Präzedenzfall für diese Art von Vereinbarungen darstellt, wurden kürzlich ähnliche Vereinbarungen geschlossen, z.B. für die Deutsche Post. Im April 2018 vereinbarte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit der Deutschen Post, dass sich die Beschäftigten ab 2019 entweder für eine dreiprozentige Lohnerhöhung oder für acht zusätzliche freie Tage entscheiden können.¹³³

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über flexible Arbeitsregelungen und wirtschaftliche Vorteile, 2019, „Gemeinsam für morgen - mein Leben - meine Zeit: Arbeit neu denken“

Branche: Metall- und Elektroindustrie

Unterzeichner: IG Metall, die Bezirksleitungen der IG Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, vertreten durch die regionalen Metallarbeitgeberverbände

Wesentliche Bestimmungen:

- Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit der Beschäftigten
- 4,3% mehr Entgelt ab dem 1. April 2018;
- einmalige Zahlung von 100 Euro für die Monate Januar bis März 2018;
- ein tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5% eines Monatsentgelts; ab 2020 eine einmalige jährliche Zahlung von 400 Euro, unabhängig von Änderungen des Tarifvertrags;
- Es besteht die Möglichkeit, dass Beschäftigte, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen (entsprechend den unterschiedlichen Betreuungsbedürfnissen oder mit ärztlichem Attest), wählen können, ob sie statt des tariflichen Zusatzgelds acht freie Tage nehmen wollen (zwei Tage davon finanziert der Arbeitgeber). Diese Option können auch Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten, in Anspruch nehmen.
- Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit bei verringertem Lohn auf bis zu 28 Stunden für bis zu 24 Monaten (mit Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit).

Die ersten Verhandlungen drehten sich um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit. In Bezug auf die Arbeitszeit bestand das Ziel darin, den Beschäftigten das Recht zu geben, ihre Arbeitszeit besser zu planen und zu kontrollieren. Damit verbunden waren die Forderungen der IG Metall nach besseren Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das wurde zu einer zentralen Forderung während der Kampagne „*Mein Leben - meine Zeit: Arbeit neu denken*“.

Zu den Forderungen der Gewerkschaft gehörte das Recht, die Arbeitszeit aller Beschäftigten zu verkürzen. Diejenigen, die Kinder haben, sich um Kranke kümmern oder im Schichtdienst arbeiten, sollten Anspruch auf einen angepassten Entgeltausgleich bei reduzierter Arbeitszeit haben. Darüber hinaus forderte die Gewerkschaft eine Erhöhung der Löhne um

¹³² Die IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) ist die dominierende Metallgewerkschaft in Deutschland und damit die größte Gewerkschaft des Landes. Analytiker der deutschen Beschäftigte-Arbeitgeber-Beziehungen halten sie für eine Vorreiterin bei nationalen Tarifverhandlungen.

¹³³ Böckler Impuls, 2019. Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.

6%. Die Arbeitgeber reagierten sofort und insbesondere auf die Forderung nach Entgeltausgleich wegen Arbeitszeitverkürzung aufgrund familiärer Verpflichtungen. Sie lehnten den Vorschlag nicht nur sofort ab, sondern gingen noch einen Schritt weiter und reichten eine Klage ein mit der Begründung, dass eine derartige Forderung gegenüber den bereits in Teilzeit Beschäftigten diskriminierend sei.¹³⁴

Um Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, forderte die Gewerkschaft die Beschäftigten auf, in einen Warnstreik zu treten. Die Resonanz war riesig: Über 1,5 Millionen Beschäftigte antworteten, 500 000 von ihnen traten rund um die Uhr in einen Streik, während zunächst nur 380 000 Beschäftigte mobilisiert worden waren. Die Streiks wirkten sich spürbar auf die Verhandlungen aus.

Die Forderungen waren Teil einer Strategie, die ausgehend von einer landesweiten Kampagne nach und nach entwickelt wurde. Mit der Zeit wurden immer öfter Aufforderungen an die IG Metall heran getragen, sich für bessere Arbeitszeiten einzusetzen. Seit der hart umkämpften Einführung der 35-Stunden-Woche im Jahr 1984 hatte es keine großen Kampagnen zur Arbeitszeit mehr gegeben. 2013 führte die IG Metall in zahlreichen Betrieben eine der größten Umfragen seit Jahren durch und stellte fest, dass die durchschnittliche Arbeitszeit generell die gesetzlich festgelegten Grenzen überschritt. Eine weitere ausführliche Umfrage im Jahr 2016 mit einer Rekordzahl von 680 000 Antworten bot Sprengstoff für die nächsten Tarifverhandlungsrunden. Eines der Ergebnisse der Umfrage war die Erkenntnis, dass die Beschäftigten in 90% der Fälle wegen der Schwierigkeiten, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen, ihr Leben an ihre Arbeitszeit anpassen mussten.

„Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen mit dem Anspruch auf verkürzte Vollzeit und dem Wahlrecht auf zusätzliche freie Tage für Kinderbetreuung und Pflege machen deutlich, dass die IG Metall gesellschaftlich relevante Probleme aufgegriffen und einen Beitrag zu ihrer Lösung geliefert hat. Mit der verkürzten Vollzeit wurde ein Baustein geschaffen, der es beiden Geschlechtern ermöglicht, Erwerbstätigkeit und familiäre Situationen besser unter einen Hut zu bringen.“¹³⁵

Der Gewerkschaft ist jedoch auch bewusst, dass noch einige Fragen offen sind, darunter ein neues Gesetzesvorhaben zur Ausweitung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen und versuchsweise Vorschläge, die sich auf die vorgeschriebenen Ruhezeiten auswirken können. Ähnlich wie weitere Gewerkschaften in anderen Ländern ist auch die IG Metall wegen der Pflegezeit für Beschäftigte besorgt und argumentiert, dass die gesetzlich vorgeschriebenen zehn Tage sowie der Entgeltausgleich das Problem nicht angemessen lösen. Die IG Metall setzt ihre Kampagne zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur Umsetzung der kürzlich vereinbarten Rechte fort.

Es ist vorgesehen, die Auswirkungen des Tarifvertrags im Jahr 2020 zu evaluieren.

¹³⁴ Nachdem eine Vereinbarung erzielt wurde, zogen die Arbeitgeber die Klage zurück.

¹³⁵ Hofmann, J. Schaumburg, S and Smolenski, T. (Hg.) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>

Es ist nicht immer so, dass eine Kampagne, wie die von der IG Metall ins Leben gerufene, auf so breite Unterstützung und Begeisterung stößt. Gewerkschaftsmitglieder, Medien und eine breitere Unterstützung durch die Bevölkerung insgesamt machen deutlich, dass dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zunehmend Bedeutung beigemessen wird. Die Tatsache, dass Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie auf eine Gehaltserhöhung zugunsten von Freistellung aus familiären oder gesundheitlichen Gründen im Zusammenhang mit Schichtarbeit verzichten, zeigt, wie wichtig es für Beschäftigte ist, Arbeitszeit und Zeit mit ihren Familien oder Zeit für ein gesünderes Leben in Einklang zu bringen.

Zitat: „Berufstätige Frauen und Männer brauchen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen und nicht anders herum; es ist unser Leben; es ist unsere Zeit“; Hilde Wagner, IG Metall, Deutschland.

Während in Deutschland die meisten Tarifverhandlungen auf Branchenebene stattfinden, gibt es einige gute Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Betriebsebene. Solche Betriebsvereinbarungen haben den Vorteil, dass sie konkreter und spezifischer auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten werden können. Es wird empfohlen, der Unterstützung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Betriebe zunehmend größere Bedeutung einzuräumen.¹³⁶ Während nur 12% der Betriebsvereinbarungen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betreffen, halten 8 von 10 Vertretern deutscher Betriebe diese Themen laut einer Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für wichtig oder eher wichtig.¹³⁷

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag auf Betriebsebene über flexible Arbeitsregelungen, 2017
Arbeitszeitverkürzung / zusätzliche finanzielle Leistungen / volle soziale Absicherung
DIBa Flexi-Time Extra Plus - Fit für die Zukunft (Zukunftstarifvertrag)

Branche: Bankwesen

Unterzeichner: ver.di und ING DIBa-AG

Wesentliche Bestimmungen:

- Ein Elternteil oder Betreuer kann in Teilzeit arbeiten. Während dieser Zeit zahlt der Arbeitgeber 20% des Vollzeit-Bruttogehalts, das er als Teilzeitbeschäftigter bezieht, jedoch nicht mehr als 100% des vorherigen Gehalts.
- Die Rückkehr zu Vollzeitbeschäftigung wird bei gleichen Bedingungen wie zuvor garantiert.
- Finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuungsdienste bis zum Alter von 3 Jahren und 100 Euro bis zum Alter von 6 Jahren; die Unterstützung wird auf der Grundlage der Kosten gewährt, jedoch nicht mehr als 150 Euro pro Monat.
- Der Arbeitgeber zahlt einen finanziellen Beitrag für die Pflege eines älteren Familienangehörigen in einer Höhe von bis zu 150 EUR pro Monat.

¹³⁶ Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008

¹³⁷ BMFSFJ/ IW 2015: 5f

Die ING DIBa – eine Direktbank mit Sitz in den Niederlanden - hat drei Niederlassungen in Deutschland gegründet. Seit 2007 werden die Arbeitsbeziehungen in Frankfurt, Hannover und Nürnberg durch einen firmeninternen Betriebsvertrag (deutsche Niederlassungen) geregelt. Während die Niederlassung in Nürnberg ausgebaut werden soll, wird die Niederlassung in Hannover voraussichtlich kleiner. Die vor kurzem neu ausgehandelte Betriebsvereinbarung (2017) enthält spezifische Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten. Die Bestimmungen sind Teil eines umfassenderen Tarifvertrags mit dem Titel „Zukunftstarifvertrag“, der weiche und harte Maßnahmen enthält.

In Bezug auf die weichen Maßnahmen erklärte sich die ING DIBa bereit, Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gesundheit und Sicherheit, zur Absicherung der Beschäftigung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Sie bot auch spezielle Vereinbarungen mit Kindertagesstätten in der Nähe der Unternehmensstandorte und finanzielle Unterstützung für die Pflege älterer Menschen und die Bezahlung der Kinderbetreuung an. Die Gewerkschaft ver.di begrüßte die Zusammenarbeit zwischen Bank und Gewerkschaft. Die Gewerkschaft berichtet, dass es das erste Mal in diesem Sektor war, dass ein Unternehmen so großes Interesse an Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigte und dies als eines seiner vorrangigen Themen in den Arbeitsbeziehungen ansah. Die Bank ist nur auf Branchenebene in Bezug auf allgemeine Lohnerhöhungen involviert, hält sich aber im Übrigen von den branchenspezifischen Arbeitsbeziehungen fern. Das Unternehmen und die Gewerkschaft waren sich zum ersten Mal einig, als es um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ging. Einige Beobachter nannten dies das Zusammentreffen einer fortschrittlichen PR-Strategie und der Reaktion auf die anhaltenden Bedenken, die die Gewerkschaften im Laufe der Zeit geäußert hatten. Es wurde vereinbart, eine Reihe von Anliegen aufzugreifen, die von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, über Gesundheit und Sicherheit bis hin zu Fortbildung und Sport reichten. Die Sozialpartner erklärten sich bereit, sich für einen Zeitraum von zwei Jahren mit entsprechenden Überwachungsmechanismen zu engagieren. Die Vereinbarung sah vor allem vor, die besonderen Lebensumstände jeder/jedes Beschäftigten und selbstverständlich auch die Fürsorgeverpflichtungen für ältere Familienmitglieder zu berücksichtigen. 2018 untersuchte eine Unternehmensumfrage bei Arbeitgebern und Gewerkschaften, ob die Vereinbarung die tatsächlichen Lebensumstände des Personals abdeckte. Es wurden Statistiken gesammelt und die Ergebnisse in Betriebsräten und Mitgliederversammlungen erörtert. Die Erhebungen haben die Zustimmung zu den in der Vereinbarung festgelegten Maßnahmen unterstrichen, aber auch deutlich gemacht, dass bestimmte Regelungen in nachfolgenden Vereinbarungen auf Branchenebene nicht von allen begrüßt wurden. Ein anschauliches Beispiel dafür ist die Vereinbarung, die ein Zweig der ING DIBa mit Kindertagesstätten in der Nähe der Arbeitsstelle getroffen hatte. Die Umfrage ergab, dass Eltern eine Kinderbetreuung in einer Einrichtung in der Nähe ihrer Wohnung einer Einrichtung in der Nähe der Arbeitsstelle vorziehen.

Zwischen dem Betrieb und der Gewerkschaft besteht eine enge Zusammenarbeit, um die Umsetzung der Vereinbarung zu überwachen. Anpassungen sind im Rahmen von Neuverhandlungen vorgesehen.

5.3.4 Abschließende Bemerkungen

Gewerkschaften in Deutschland haben sich des Themas der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Teil ihres Auftrags angenommen. Sie reagieren damit auf ihre Mitglieder, die eindeutig Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen. Der Erfolg kann im Falle der IG Metall auf diese Unterstützung, eine gut vorbereitete Kampagne und die Entwicklung von Unterstützung hin zu einer wirksamen Streikaktion zurückgeführt werden, was die Stärke der Gewerkschaft unterstreicht.

Die Vereinbarung zwischen ING DIBa und ver.di unterstreicht die Tatsache, dass Betriebe in Deutschland sich zunehmend der Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für ihre Beschäftigten bewusst geworden sind, und dass sie erkannt haben, dass Betriebe durch zusätzliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Beschäftigte im Betrieb halten können. Gewerkschaften wie ver.di haben es geschafft, Vereinbarungen zu verhandeln, die auf den Bedürfnissen der Betriebe beruhen, qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben, und die belegen, dass die ergriffenen Maßnahmen von Nutzen sind.

5.4 Italien

5.4.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Italien

Das italienische Sozialstaatsmodell ist gekennzeichnet durch die untergeordnete Rolle des Staates und eine „familienorientiertes“ Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das auf Solidarität beruht und das die Großfamilie bei Pflege und wirtschaftlicher Unterstützung einbezieht. Die Wirksamkeit solcher Konzepte muss angesichts sich ständig ändernder sozialer Bedingungen - Arbeitsmarktpräkarisierung, sich ändernde Familienmodelle und Gleichstellung der Geschlechter - neu bewertet werden.¹³⁸ 2017 waren Frauen mit einer um 15% höheren Wahrscheinlichkeit arbeitslos als Männer, und 75% der berufstätigen Frauen waren in schlecht bezahlten Jobs beschäftigt. Sie widmeten Freizeit und persönlicher Pflege weniger Zeit als Männer und hatten weniger Zeit für soziale Kontakte.¹³⁹

Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind Familien für die Betreuung von Kindern hauptsächlich auf Großeltern angewiesen.¹⁴⁰ Laut Eurostat (2018) wies Italien einen der höchsten Anteile der Haushalte auf, die über ungeeignete Öffnungszeiten für formelle Kinderbetreuungsdienste berichteten. Und die Qualität der Dienstleistungen war ebenfalls ein kritischer Aspekt.¹⁴¹

Das Langzeitpflegesystem ist begrenzt und entspricht nicht den Pflegebedürfnissen von Einzelpersonen und Familien. Der Mangel an verfügbaren Dienstleistungen wirkt sich negativ auf die Teilnahme von Pflegepersonen am Arbeitsmarkt und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus. Rund 14% der in Italien arbeitenden Frauen im mittleren Lebensalter mit Betreuungspflichten haben ihre Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt wegen der

¹³⁸ Naldini, M. & Guerrero, T, 2019. Families, Markets and Welfare States: The Southern European Model. https://www.researchgate.net/publication/237109982_Families_Markets_and_Welfare_States_The_Southern_European_Model

¹³⁹ OECD, 2017. How's Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>

¹⁴⁰ Jappens, M., & J. van Bavel. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. Demographic Research 27 (4): 85–114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>

¹⁴¹ Eurostat News Release, 20 February 2018. Access to social services. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>

Bewältigung der informellen Betreuung ihrer älteren Eltern eingeschränkt oder ganz aufgegeben. Dieser Prozentsatz beträgt in skandinavischen Ländern etwa 5% und in westeuropäischen kontinentalen Staaten (z. B. Frankreich, Belgien und Deutschland) etwa 8%.¹⁴²

Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist mit fünf bezahlten Tagen niedrig. Die Tage sind obligatorisch und können bis fünf Monate nach der Geburt genommen werden, auch an unterschiedlichen Tagen. Ein zusätzlicher Tag wird als ‚optionaler‘ Urlaub gewährt, wenn die Mutter einen Teil ihres Mutterschaftsurlaubs überträgt.¹⁴³

Die Zeitdauer für die Betreuung eines kranken Kindes unter drei Jahren ist unbegrenzt; für ein Kind im Alter von drei bis acht Jahren werden pro Elternteil fünf Tage im Jahr gewährt. Da die Betreuungszeit jedoch nicht vergütet wird, ist dies nicht immer eine echte und machbare Option.

Während ihres gesamten Arbeitslebens haben Beschäftigte Anspruch auf zwei Jahre Urlaub, wenn in ihrer Familie ein erheblicher Bedarf besteht, beispielsweise bei einem Kind oder einem anderen Familienangehörigen mit einer Behinderung, auch wenn diese nicht im gleichen Haushalt wohnen. Während des Urlaubs haben die Antragsteller Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von 100% ihres vorherigen Einkommens bis zu einem Höchstbetrag von 47.351 Euro pro Jahr.¹⁴⁴

Laut Gesetz besteht ein Anspruch auf flexible Arbeitszeiten im ersten Lebensjahr des Kindes (bis zum 12. Monat). Eltern, die für ein Kind unter 6 Jahren oder für ein Kind mit einer Behinderung unter 18 Jahren verantwortlich sind, haben das gesetzliche Recht, bei ihren Arbeitgebern einen Antrag auf flexible Arbeitsbedingungen zu stellen (z.B. Verringerung ihrer Arbeitszeit).¹⁴⁵ Flexible Arbeitszeiten werden zwar als Teil einer Lösung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angesehen, haben jedoch auch Nachteile: Da es sich hauptsächlich um Frauen handelt, die Familienurlaub nehmen und in Teilzeit arbeiten, wirkt sich diese Maßnahme nachteilig auf ihre berufliche Laufbahn und ihre Einkommensentwicklung aus. Beispielsweise sind Teilzeitarbeitsmaßnahmen im nationalen Tarifvertrag für die Bankenbranche (50/50 Beschäftigte) eindeutig festgelegt, aber in den letzten Jahren waren 95-97% der Frauen, die diese Maßnahmen aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen mussten, in Teilzeit beschäftigt.¹⁴⁶

5.4.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sind im italienischen Recht und - so weit von Belang - im Nationalen Tarifvertrag (NCBA) detailliert geregelt. Derzeit sind Vereinbarungen auf nationaler Ebene immer noch das hauptsächliche Mittel für Regelungen.

¹⁴²European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>

¹⁴³ International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf

¹⁴⁴ ebd.

¹⁴⁵ ebd.

¹⁴⁶ FISAC-CGIL monitoring

Der Rahmen für Arbeitsbeziehungen hat sich in den letzten Jahren jedoch verändert und sich zu einer zunehmend dezentralisierten Tarifverhandlungsstruktur hin entwickelt.

Nationale Branchentarifverträge werden für das gesamte italienische Hoheitsgebiet abgeschlossen und gelten für alle Beschäftigten derselben Branche. Auf dieser Ebene werden die wichtigsten Elemente des Arbeitsvertrages festgelegt, wie Mindestlohn, Arbeitszeit, Stelleneinstufungen und Arbeitsbedingungen. Einige spezifische Aspekte der Arbeit, wie Anreiz- und Entlohnungssystem, Leistungsprämien, Produktivitätsstandards und spezielle Arten von Versicherungen, werden dezentral geregelt (Gebiets-, Regions-, Provinz- oder Betriebsebene). Ein weiterer Aspekt, der von Nationalen Tarifverträgen und Vereinbarungen auf Betriebsebene aufgegriffen wird, ist das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeitregelungen oder Telearbeitsregelungen.¹⁴⁷ Eine wichtige Debatte findet in Italien über den Stellenwert und die Finanzierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie über die Verbindung zwischen diesen Maßnahmen und den Arbeitsbeziehungen statt.¹⁴⁸

In Italien führte die Finanzkrise zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote von 6,2% im Jahr 2008 auf 11,7% im Jahr 2016, wobei die Arbeitslosenquote im Süden und bei jüngeren Geburtsjahrgängen erheblich höher war (von 12,0% auf 19,6% bzw. von 21,1% auf 37,8%). Wegen der Krise haben Betriebe familienfreundliche Maßnahmen zurückgenommen oder aufgeschoben.¹⁴⁹

Die italienischen Gewerkschaften haben sich sowohl organisatorisch (die Gewerkschaftsdichte nahm während der Krise zu) und auch als wichtige Akteure im wirtschaftlichen und politischen Leben als ausgesprochen widerstandsfähig erwiesen. Ein wesentliches Merkmal der Gewerkschaften ist, dass sie im Laufe der Zeit nicht nur auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen, sondern auch in anderen Bereichen der Gesellschaft und der öffentlichen Politik zu einem relevanten Akteur geworden sind. Zu den Themen, die Gegenstand verschiedener Tarifverhandlungen sind, gehören beispielsweise zusätzliche Sozialleistungen, soziale Fragen, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Trainingsprogramme.¹⁵⁰

5.4.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Baubranche

Der Baubranche in Italien hat fünf Teilbereiche: Hausbau, Holzarbeiten, Betonierarbeiten, Steinarbeiten und alle anderen Materialien für die Baubranche. Die Zahl der Frauen in der Baubranche ist in Italien und in Europa mit 6 bis 10% sehr gering. Frauen sind hauptsächlich im Büro und in hochqualifizierten Berufen beschäftigt (Architektinnen, Leiterinnen von

¹⁴⁷ Eurofound, 2017. Living and working in Italy. Collective bargaining.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>

¹⁴⁸ Leave Network (Fn. 143)

¹⁴⁹ Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. Europäischer Betriebesmonitor Familienfreundlichkeit.
<https://www.bmfsfj.de/blob/93700/08f4c26d3d9c8721434001db3c1ddb1/europaeischer-Betriebesmonitor-familienfreundlichkeit-deutsch-data.pdf>

¹⁵⁰ Regalia, I. & Regini, M. 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics Vol 23:1.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>

Baustellen und Bauhöfen). Eine italienische Besonderheit ist, dass 80% der Frauen im Teilbereich Archäologie und Restaurierung tätig sind, der unter die Vereinbarungen in der Baubranche fällt. Es gibt auch viele Frauen in der Holzverarbeitungsbranche (z.B. in der Möbelproduktion) - 30% auf nationaler Ebene. Die Gewerkschaft FILLEA-CGIL verfügt in den Bereichen Archäologie und Restaurierung über mehr Bestimmungen und Paragraphen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf nationaler, lokaler und Betriebsebene als in anderen Teilbereichen. In der eigentlichen Baubranche wurde in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter nicht viel erreicht, obwohl alle Vereinbarungen einen Absatz zum Schutz und zur Sicherheit von Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben enthalten. Obwohl Frauen in der gesamten Baubranche eine Minderheit sind, haben sie ein Netzwerk „Frauen in der Baubranche“ gegründet, das während der Verhandlungsrunden angehört wird.

Wenn eine Regelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in die nationale Vereinbarung nicht aufgenommen werden kann, versucht FILLEA-CGIL, sie auf lokaler Ebene einzufügen. Die Region Apulien ist beispielsweise ein wichtiges Cluster in der Möbelherstellung in Süditalien, in dem die Beschäftigungsquote von Frauen sehr niedrig ist. Vor einigen Jahren führte FILLEA-CGIL mit der Universität von Bari eine Befragung von Beschäftigten durch, um herauszufinden, welche Themen und Probleme es im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gibt.

FILLEA-CGIL setzt sich für einen längeren Vaterschaftsurlaub ein und spricht in Vereinbarungen immer von ‚Elternschaft‘ und nicht nur von ‚Mutterschaft‘.

FILLEA-CGIL und die anderen Gewerkschaften der Holz-, Beton- und Baustoffbranche bemühen sich, mit den Arbeitgebern (nationale Tarifvertragsplattform) eine Vereinbarung über fünf zusätzliche Vaterschaftstage in Ergänzung zu den fünf gesetzlich gewährten Tagen zu erzielen.

Bankenbranche

Die Gewerkschaft FISAC-CGIL verfügt über eine ‚Kordinierungsstelle für Frauen‘¹⁵¹, die sich zum Ideenaustausch trifft und am Verhandlungsprozess beteiligt ist. Die Kordinierungsstelle hat kürzlich ein Handbuch veröffentlicht, in dem die wichtigsten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften mit den Tarifverhandlungen auf Betriebsebene verglichen und bewertet werden.

Ein gutes Beispiel für ausgehandelte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Bankenbranche ist die *Intesa Sanpaolo Banken-Gruppe*. Ein Vertreter der FISAC-CGIL arbeitet seit zehn Jahren mit der Sozialabteilung der Bankengruppe zusammen, um die wichtigsten Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die in Vereinbarungen aufgenommen werden sollen, zu ermitteln.

Der Verhandlungsprozess im Jahr 2012 war aufgrund der Finanzkrise sehr schwierig. Alle Betriebsvereinbarungen liefen aus oder wurden zurückgezogen. Die Betriebe waren daran interessiert, Kosten zu senken, was sich ungünstig auf Verhandlungen zur Vereinbarkeit von

¹⁵¹ FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/dip-donne>

Beruf und Privatleben auswirkte. Wenn ein Betrieb spart, werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben reduziert.

2015 gelang es den Gewerkschaften, eine Vereinbarung der zweiten Ebene für die gesamte Gruppe zu unterzeichnen, und das Unternehmen war bereit, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu akzeptieren. Es gründete einen Ausschuss, um Lösungen für Probleme im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu finden, und übernahm die Kosten für diese Lösungen. Dabei ging und geht man davon aus, dass Beschäftigte mit guten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch bei der Arbeit bessere Leistungen erbringen, was sich für den Betriebe auszahlt. Intesa Sanpaolo ist eine Großbank, sie setzt mit ihren Aktivitäten Maßstäbe.

Die Bankengruppe mit 65 000 Beschäftigten verfügt seit 2015 über eine Regelung für intelligentes Arbeiten (Smart Working Program). Während der Verhandlungen wurde intelligentes Arbeiten, d.h. Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsplatz, nicht als eine Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern lediglich als eine Frage der anderen Art und Weise von Arbeitsorganisation kommuniziert. Derzeit wird das Smart-Working-Programm in 500 Büros angewandt, und 9000 berechnete Beschäftigte (mehr als 80% der Beschäftigten, davon 54% Männer und 46% Frauen, was der Belegschaftsgröße in diesem Bereich entspricht), wenden diese Methode an, und sie wird weiter ausgebaut.

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag auf Betriebsebene über Elternschaft, Zeitbank und Arbeitsunterbrechung, 2018

Branche: Bankwesen

Unterzeichner: FISAC-CGIL, FIRST CISL, Unità sindacale FALCRI-SILCEA-SINFUB und die Intesa Sanpaolo Banken-Gruppe

Wesentliche Bestimmungen:

- *Mutterschaft und Elternschaft* - bezahlte Freistellung, wenn das Kind zum ersten Mal in den Kindergarten gebracht wird; bezahlte Freistellung für die Unterstützung von Kindern mit einer Behinderung; unbezahlter Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes; drei zusätzliche Urlaubstage für Väter bei der Geburt eines Kindes. Väter erhalten bei Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub eine 10% höhere Vergütung als gesetzlich vorgeschrieben. Gewährung von mit Elternurlaub verbundenen Urlaubstagen auch für gleichgeschlechtliche Paare;
- Zeitbank: 50 000 vom Betrieb bezahlte Stunden plus von den Mitarbeitern gespendete Stunden (Solidaritätsstunden);
- ein Mitarbeiter kann den Antrag stellen, *seine Arbeitstätigkeiten zu unterbrechen*, um zu Hause zu bleiben. Ihm werden 20 Tage pro Jahr mit einer Vergütung von 35% seines Gehalts gewährt,

In Intesa Sanpaolo verfügt über geeignete Verfahren zur Überwachung der Anwendung aller verschiedenen Maßnahmen. Im Jahr 2017 wurden mehr als 106 „Tage zur freiwilligen Unterbrechung der Arbeitsaktivitäten“ in Anspruch genommen und mehr als 14 000 Beschäftigte (10 000 Frauen und 4600 Männer) stellten einen diesbezüglichen Antrag. 32 000 Stunden wurden von den 526 Mitarbeitern der „Zeitbank“ beantragt. 2016-2017 nahmen nur 28 Väter der 1600 neugeborenen Babys den bezahlten Vaterschaftsurlaub (mit einer zusätzlichen Vergütung von 10%) in Anspruch, und sie nutzten nur 15 Stunden, d.h. zwei anstelle der gewährten drei Tage.

Es gibt verschiedene Vereinbarungen auf regionaler, lokaler und Betriebsebene. CISL verfügt über eine Beobachtungsstelle für die Vereinbarungen der zweiten Ebene (OCSEL), die inzwischen über 8500 Modelle gesammelt hat. Sozialleistungen machen 41% der Verträge aus. 12% der Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betreffen hauptsächlich Arbeitszeitflexibilität, Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit.

Die Gewerkschaft CISL verfügt über ein *Frauenkomitee*, das eine Koordinierungsstelle auf nationaler Ebene ist und das auch mit regionalen Komitees zusammenarbeitet. In jeder Branche, die die CISL vertritt, ist eine Person für Frauenfragen zuständig. CISL verhandelt mit Betrieben unter Berücksichtigung der Situation der Regionen, in denen sie ansässig sind. CISL möchte auch bewährte Modelle innerhalb einer Region standardisieren, z.B. sollen alle öffentlichen Dienste dieselben Arbeitszeiten haben.

Für CISL umfasst das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Betreuung von Kindern, älteren Personen und Menschen mit einer Behinderung. Es wird davon ausgegangen, dass Frauen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht nur ihren Arbeitsplatz erhalten, sondern auch beruflich vorankommen können. „Frauen sollten nicht dafür bestraft werden, dass sie ein Kind bekommen“. CISL setzt sich intensiv für die Anerkennung der Fähigkeiten von Frauen ein, die sich um Familien kümmern. Der Frauenausschuss konzentriert sich speziell auf alleinerziehende Mütter und Migrantinnen. Er arbeitet auch mit Betrieben zusammen, um „maßgeschneiderte“ Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dieser Beschäftigten durchzuführen.

Mehr als 90% der Betriebe, die von CISL vertreten werden, sind KMU. Dies erschwert Verhandlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, da Vereinbarungen zu diesem Thema in großen Betrieben leichter zu vereinbaren und abzuschließen sind. Und obwohl einige öffentliche Branchen (z.B. Forschung; Ärzte) gute Vorschriften haben und längere Familienurlaubszeiten gewähren, wird ihnen während der Urlaubszeit nur eine sehr geringe Vergütung gezahlt (30% des Gehalts).

Ein Schwerpunktthema für CISL ist die Arbeitsplatzsicherheit nach der Geburt eines Kindes: Es ist ein Schlüsselproblem, weil viele Frauen zu diesem Zeitpunkt ihren Arbeitsplatz verlieren oder verlassen. Jede zweite Frau mit drei oder mehr Kindern verliert oder verlässt ihren Arbeitsplatz. CISL will angemessene Rahmenbedingungen für Frauen schaffen, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten (z.B. Smart Working, Zeitbanken). In Italien mangelt es an Kinderbetreuungseinrichtungen, und die Situation verbessert sich nicht, da der öffentliche Sektor in den acht Jahren der Krise zum Erliegen gekommen ist.

Das CISL-Frauenkomitee sieht in den EU-Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Vorteile. Das italienische Gesetz über Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub aus dem Jahr 2000 wurde von europäischen Gesetzen angeregt. Und es besteht auch ein Interesse an anderen EU-Ländern. Die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird Regelungen für längere Vaterschaftsurlaube zusätzlich unterstützen.

„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist kein Kostenfaktor, sondern bringt Nutzen und erhöht das Ansehen der Beschäftigten, die sich am Arbeitsplatz engagieren, Fähigkeiten und Talente entwickeln und fördern, Dienstleistungen für Kunden verbessern, Innovation

gestalten und Fehlzeiten verringern. Und diese positiven Ergebnisse verursachen keine Kosten!“¹⁵²

Verkehrsbranche

Die auf nationaler Ebene abgeschlossenen Vereinbarungen der Gewerkschaft FIT-CISL decken die gesamte Verkehrsbranche ab, da der Verband den Personen-, Eisenbahn-, Flug-, Güter- und Dienstleistungsverkehr sowie die städtischen Verkehrsbetriebe und die Müllabfuhr vertritt. Auf nationaler Ebene sind 20% der Beschäftigten Frauen; dies gilt für alle Teilbereiche. Die Gewerkschaft setzt sich grundsätzlich für eine gemeinsame Verantwortung für die Familie ein und geht davon aus, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten gilt - nicht nur für Frauen. Spezifische Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Verkehrsbranche umfassen: flexible Arbeitszeit, Elternurlaub auf Stunden-Basis, Vaterschaftsurlaub oder Freistellung für Väter und Solidaritätsurlaub, z.B. ein Beschäftigter spendet seine Freistellung an einen Kollegen, dessen Kind erkrankt ist. Dieser Urlaub wird wie Vergütungen bei Abwesenheitstagen bezahlt (eine Zahlungsmaßnahme, die gesetzlich nicht geregelt ist).

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag über flexibles Arbeiten auf nationaler Ebene, 2018

Branche: Verkehrsbranche

Unterzeichner: FIT-CISL, FILT CGIL, UILTRASPORTI, UGL TAF und die Nationale Eisenbahngesellschaft

Wesentliche Bestimmungen:

- *Smart Working* ist eine Vereinbarung zwischen der Nationalen Eisenbahngesellschaft und den drei wichtigsten Gewerkschaften, die alle Beschäftigten umfasst. Es bedeutet Flexibilität in Arbeitszeit und Arbeitsplatz, während der Arbeitsvertrag gleich bleibt.
- *Smart Working* kann maximal 8 Tage pro Monat durchgeführt werden. Während dieser Tage muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung stehen.
- Mit Unterstützung der Gewerkschaft wird eine Einzelvereinbarung zwischen dem Betrieb und der/dem Beschäftigten getroffen.
- Arbeitszeit und -ort werden vereinbart, die Dauer der Vereinbarung kann sich entsprechend der Situation der/des Beschäftigten jedoch unterscheiden.
- Die Vereinbarung beginnt mit einer Frist von einem Jahr und kann verkürzt oder verlängert werden.
- *Smart Working* hat einen integrierten Überwachungsaspekt, da die Vereinbarungen nach einem Jahr überprüft und auf der Grundlage der Überprüfung Anpassungen vorgenommen werden.
- Der Betrieb bietet der/dem Beschäftigten Schulungen an, bevor das *Smart-Working*-Programm beginnt, z.B. zu Gesundheit und Sicherheit (der Betrieb zeichnet verantwortlich, wenn es während der Arbeitszeit zu einem Unfall kommt) und zu IKT-Instrumenten.
- Die/der Beschäftigte hat die gleichen Pflichten und Rechte wie zuvor und kann die Vereinbarung jederzeit kündigen.

¹⁵² Interview mit Liliana Ocmin, CISL, Verantwortliche für das CISL-Frauenkomitee, Geschlechtergleichstellung, Migration und Jugend, Italien.

Das Smart-Working-Programm wurde ins Leben gerufen, weil die Beschäftigten in vielen Fällen den Gewerkschaften gegenüber die Notwendigkeit von Flexibilität betonten. Die Betriebe verstanden, dass ihre Beschäftigten, wenn sie sich im Allgemeinen wohl fühlen, auch bessere Leistungen bei der Arbeit erbringen. Während der Verhandlungen waren sich beide Seiten über die Prinzipien des Smart Working einig, die Umsetzung jedoch war mit Herausforderungen verbunden. Insbesondere war es aus Sicht der Beschäftigten eine Herausforderung, ‚auf Abruf zur Verfügung zu stehen‘, ohne eine zusätzliche Vergütung zu erhalten.

Das Modell wurde ein Jahr lang getestet. Die Ergebnisse waren äußerst positiv und führten dazu, dass Smart Working ab 1. Juni 2018 integraler Bestandteil der Vereinbarungen für die Verkehrsbranche wurden. Die Pilotphase des Modells zeigte, dass mehr Männer als Frauen die Gelegenheit, die diese Vereinbarung bot, wahrnahmen. Die Gründe für den Beitritt zum Programm, waren: Betreuung von Familienmitgliedern, ohne zum weit entfernten Arbeitsplatz pendeln zu müssen, und Arbeitszeiten, die besser mit dem eigenen Leben vereinbar waren. Durch das Smart-Working-Programm entstehen dem Betrieb nicht viele Kosten, und die Beschäftigten sparen Zeit und Geld. Während des Pilotprojekts sparte jede Person, die an dem Programm teilnahm, durchschnittlich 77 Minuten Fahrzeit pro Tag ein. Während des gesamten Experiments wurden durchschnittlich 7491 Stunden eingespart. Die Zeit wurde für die Familie (91%) sowie für Sport und andere Hobbys (42%) genutzt. Alle Beteiligten haben während der Testphase insgesamt 124 106 Euro an Reise- und sonstigen Kosten gespart. Die Vereinbarung über Smart Working wird nun als Beispiel für die Übernahme durch andere Branchen verwendet.

Lebensmittelbranche

Die Lebensmittelbranche hat Vereinbarungen auf nationaler und Betriebsebene sowie auch auf Provinzebene. Die Betriebe der Lebensmittelbranche zeichnen sich durch gute Beziehungen zu den Gewerkschaften aus. Und die Lebensmittelbranche war von der Finanzkrise nicht so stark betroffen wie andere Branchen.

Der Tarifvertrag von 2013 für die Lebensmittelbranche auf nationaler Ebene ist eine sehr wichtige Zusatzvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub werden bis zu 100% des Gehalts vergütet, während es laut Gesetz nur 30% sind. Dies wird durch einen zusätzlichen Gesundheitsfonds finanziert, bei dem es sich um eine bilaterale Einrichtung, an der Arbeitgeber und Beschäftigte beteiligt sind, handelt. Anfänglich umfasste der Fonds nur Fragen der Gesundheitsversorgung, 2013 wurde er jedoch auf die Unterstützung von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ausgeweitet.

Alle Vereinbarungen für die Lebensmittelbranche enthalten unterschiedliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die beiden ausgewählten Modelle stammen von Lebensmittelbetrieben mit mindestens drei Produktionsstandorten in Italien.

Bewährtes Modell 3

Vereinbarung auf Betriebsebene ‚Menschen in Ferrero‘, 2018

Branche: Lebensmittelproduktion

Unterzeichner: UILA-UIL, FLAI CGIL, FAI CISL und Ferrero

Wesentliche Bestimmungen:

Im Juli 2018 wurde eine neue Zusatzvereinbarung unterzeichnet, die im Abschnitt ‚Menschen in Ferrero‘ folgende Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben enthält:

- Kinder (0-14 Jahre) können für Gesundheitsuntersuchungen eine betriebliche Ambulanz kostenlos in Anspruch nehmen.
- Wenn die Beschäftigten nach dem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub zur Arbeit zurückkehren, haben sie das Recht, Teilzeit zu arbeiten (Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf 4-6 Stunden). Wenn die Beschäftigten es wünschen, können sie wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen.
- Die Beschäftigten haben ein Recht auf Kurzarbeit, wenn sie sich um Familienmitglieder kümmern müssen (kranke Kinder, gebrechliche ältere Menschen).
- Die Beschäftigten werden für einen Zeitraum von sechs Monaten von der Nachtschicht befreit, wenn ihr Kind drei Jahre alt wird (gesetzlich gilt die Befreiung nur bis zum Alter von drei Jahren).
- Der Betrieb organisiert Sommercamps für Kinder von 6 bis 12 Jahren, für die die/der Beschäftigte nur den Transport bezahlt.
- Für die Kinder von Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag, die einen Universitätsabschluss haben, bietet der Betrieb ein zweijähriges bezahltes Praktikum in einem anderen Betrieb im Ausland an (max. 10 Studierende pro Jahr). Die Kinder von Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, die ein Abitur mit einer Mindestnote von 90 zu 100 Punkten abschließen, erhalten für das erste Jahr an einer Universität ein Stipendium in Höhe von 800 Euro.
- Die Hauptproduktionsstätte in Alba verfügt über eine Kinderkrippe (0 bis 3 Jahre) und einen Kindergarten für 3-6-Jährige.
- Alle Beschäftigten, die für länger als 6 Monate von der Arbeit freigestellt waren, können an freiwilligen Schulungen teilnehmen. Es gibt spezielle Wiedereintritts- und Schulungskurse für Mütter und Väter, die in Elternzeit waren.
- Bei Geburt eines Kindes gibt es einen zusätzlichen Vaterschaftsurlaub von zwei Tagen.
- Eine Sonderregelung gibt es für Gesundheitsfürsorge: Beschäftigte können ihre Kinder bis zum Alter von 14 Jahren für medizinische Fachuntersuchungen sowie vor und nach einer Operation für vier halbe Arbeitstage betreuen.
- Es gibt eine Solidaritätszeitbank: Beschäftigte können beschließen, ihre Freistellungszeit oder angesammelte Urlaubstage anderen Beschäftigten zukommen zu lassen, die die Tage nutzen können, um sich um ihre Kinder oder Familienmitglieder zu kümmern.

Bewährtes Modell 4

Nestlé-Vereinbarung zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, 2018

Branche: Lebensmittelproduktion

Unterzeichner: FLAI CGIL, FAI CISL und Nestlé

Wesentliche Bestimmungen:

- Solidaritätszeitbank: Nestlé gewährt für bis zu 40 Stunden bezahlte Abwesenheit, die andere Beschäftigte gespendet haben. Praktisch erhält eine/ein Beschäftigte/r das volle Arbeitsentgelt, und eine/ein andere/r Beschäftigte/r ist von der Arbeit freigestellt und erhält das volle Arbeitsentgelt.
- 2-wöchiger optionaler Vaterschaftsurlaub, für den bis zu 100% des Gehalts vergütet wird.

- Im Falle einer schweren Erkrankung eines Kindes gewährt eine Standardvereinbarung Beschäftigten 2 Tage Freistellung. Die Vereinbarung mit Nestlé sieht eine zusätzliche Dauer von insgesamt 3 Tagen vor.
- Teilzeitstunden müssen vom Betrieb akzeptiert werden, wenn sie für die Betreuung von Kindern, älteren Menschen und Familienangehörigen mit einer Behinderung beantragt werden (Teilzeitbeschäftigung kann maximal 7% der antragstellenden Belegschaftsangehörigen gewährt werden).

Agrarbranche

Die Agrarbranche hat Vereinbarungen auf nationaler, Betriebs- und auf Provinzebene. Die Tarifverhandlungen auf lokaler Ebene sind für diese Branche sehr wichtig, denn es gibt beispielsweise Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub, die regional unterschiedlich sind. Die Branche verfügt auch über ein bilaterales Gremium (Beschäftigte und Arbeitgeber), das auf nationaler und regionaler Ebene arbeitet und Mittel zur Unterstützung von Elternschaft und zur Bezahlung von Gesundheitsversorgung bereitstellt.

In der Landwirtschaft besteht ein hoher Prozentsatz der Beschäftigten aus Frauen, und viele von ihnen profitieren nicht von den getroffenen Regelungen (z.B. Saisonarbeiterinnen). Die Verbreitung von Informationen über bestehende Rechte ist sehr wichtig. Manchmal wissen die Beschäftigten nichts über ihre Rechte, oder sie scheuen sich, Urlaub zu beantragen. Daher müssen lokale Gewerkschafter die Macht und die Mittel haben, um die Beschäftigten zu erreichen. Im Jahr 2006 startete die UILA in ganz Italien das Projekt ‚UILA-R.O.S.A.‘. Sie versendete Fragebögen an die Beschäftigten, um mehr über ihre Probleme und Bedürfnisse zu erfahren. Dadurch gewann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an Bedeutung und wurde seitdem in den Verhandlungen berücksichtigt. 2016 feierte das Projekt sein 10-jähriges Bestehen mit einem Bericht über die erreichten Ergebnisse.

Bewährtes Modell 5

Nationaler Tarifvertrag über finanzielle Leistungen und Sonderurlaub

Branche: Landwirtschaft (schließt auch Gewächshäuser und Blumenanbau ein)

Unterzeichner: UILA-UIL, FLAI CGIL, FAI CISL und Generalverband der italienischen Landwirtschaft

Wesentliche Bestimmungen:

Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten eine Vergütung in Höhe von 40% ihres Gehaltes zusätzlich zu den für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub gesetzlich festgelegten 30%.

Die Vergütung für Familienurlaub konnte nicht bis zu einer Höhe von 100% ausgehandelt werden, da die Agrarbranche nicht so reich ist wie beispielsweise die Lebensmittelbranche. Zu Beginn des Sommers 2018 legte die UIL dem Parlament einen Gesetzesentwurf zur Diskussion vor (70 000 Unterschriften waren dafür erforderlich) mit der Maßgabe, eine 100%-ige Vergütung für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub festzulegen,

Energie- und Versorgungsbranche

Die UIL sorgt dafür, dass die Vereinbarungen auf Branchenebene immer einen Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beinhalten. Alle Tarifverträge werden dem UIL-Ausschuss für Chancengleichheit zur Überwachung vorgelegt. Die Gewerkschaft hat an geschlechterpolitischen Maßnahmen gearbeitet und strebt die Einrichtung von Ausschüssen für Chancengleichheit auf Betriebsebene an, um Betriebe für die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu sensibilisieren. Dies ist allerdings nicht immer möglich; die Ausschüsse sind zumeist in großen Betrieben angesiedelt. UIL zielt darauf ab, bewährte Modelle von einer Branche zu einer anderen zu übertragen, beispielsweise von der Chemie- zur Strombranche.

Gegenwärtig beschäftigt sich die UIL intensiv mit Vielfalt. Sie setzt sich dafür ein, dass Paare, die nicht verheiratet sind oder in einer Lebenspartnerschaft leben, gleiche Rechte und gleichen Anspruch auf Leistungen haben wie verheiratete Paare (z.B. Freistellung zur Betreuung eines kranken Partners). UIL fördert Elternschaft, nicht nur Mutterschaft. Sie betont die Notwendigkeit der verstärkten Übernahme von Betreuungspflichten durch Väter. Alle UIL-Vereinbarungen gelten auch für Adoptionen.

Bewährtes Modell 6

Tarifvertrag über Vaterschaftsurlaub und finanzielle Unterstützung, 2016

Branche: Energie- und Versorgungsbranche

Unterzeichner: UILTEC, FILCTEM, FLAEI und ENEL

Wesentliche Bestimmungen:

- Zusätzlich zu den vier gesetzlich festgelegten Tagen acht Tage Vaterschaftsurlaub, die innerhalb der ersten 2 Monate nach der Geburt eines Kindes zu nehmen sind;
- Beschäftigte haben aus familiären Gründen Anspruch auf eine Freistellung von einer bis zu sieben Stunden (ein Arbeitstag);
- Vor Ort gibt es Kinderbetreuungseinrichtungen für die Kinder von Beschäftigten;
- Zum ersten Mal konnte 2018 eine Leistungszulage zur Zahlung von Dienstleistungen verwendet werden; die Zulage wird nicht versteuert, sofern das Geld zur Zahlung von Dienstleistungen, die Kindern zugute kommen, verwendet wird.

Bei den Verhandlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Energie- und Versorgungsbranche gab es Widerstände gegen flexible Arbeitszeiten. Zunächst waren die Betriebe nicht für Telearbeit, weil sie weniger Kontrolle über die weit entfernt arbeitenden Beschäftigten befürchteten. UILTEC hat hart daran gearbeitet, flexible Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen und zu verhindern, dass den Beschäftigten Rechte vorenthalten werden. Ebenso setzte sie sich dafür ein, dass die Regelungen weder den Beschäftigten noch dem Arbeitgeber schaden.

5.4.4 Abschließende Bemerkungen

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in der italienischen Kultur keine einfache Botschaft. Ein Generationswechsel liegt in der Luft, aber junge Väter stehen der Betreuerrolle immer noch skeptisch gegenüber. Ein Mann, der sich wegen Elternurlaub für einen Zeitraum von sechs Monaten von der Arbeit verabschiedet, wird von Betrieben und Kollegen häufig als jemand angesehen, der sich nicht um die Arbeit und seine Karriere sorgt. Die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für die Unterstützung des kulturellen Wandels von Bedeutung,

Künftige Herausforderungen für die Aushandlung weiterer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Italien ergeben sich aus den negativen Auswirkungen der langen Finanzkrise auf die Gesellschaft sowie aus der Frage, wie das Erreichte auf nationaler, und lokaler Ebene sowie in kleinen Betrieben, deren Beschäftigungsanteil bei 78,6% liegt¹⁵³, umgesetzt werden kann. Darüber hinaus ist die mangelnde Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Altenpflegedienste ein wesentlicher Faktor, der die uneingeschränkte Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt behindert.

Das Haushaltsgesetz 2019 sieht jedoch neue Maßnahmen für Familien vor: Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zur Unterstützung der Familienpolitik jährlich ein Betrag von 100 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. In diesem Rahmen sind auch Vereinbarungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgesehen. Für den Fonds zur Unterstützung von Betreuungspersonen, die sich um ihre hilfsbedürftigen Familienmitglieder kümmern, ist eine jährliche Aufstockung um 5 Mio. Euro (2019-2021) vorgesehen. Und Smart Working wird für Eltern von Kindern mit einer Behinderung Priorität haben. Wenn Betriebe das Smart-Working-Modell anwenden, muss in den Vereinbarungen den diesbezüglichen Anträgen der Mütter während eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Mutterschaftsurlaub oder denen der Eltern (Mutter oder Vater) von Kindern mit einer Behinderung Vorrang eingeräumt werden.

5.5 Litauen

5.5.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Litauen

Die Beschäftigungsquote in Litauen beträgt bei Frauen 72% und bei Männern 75%. Die Gesamtbeschäftigungsquote (20-64 Jahre) von 73% bedeutet, dass das Land sein nationales Ziel im Rahmen der Europa 2020-Strategie erreicht hat. Bei Paaren mit Kindern liegt die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten von Frauen bei 67% und von Männern bei 70%. 3% der Frauen im erwerbsfähigen Alter im Vergleich zu 0,2% der Männer im erwerbsfähigen Alter sind entweder inaktiv oder arbeiten aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit. Dieser Unterschied ist geringer als in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten.¹⁵⁴ Darüber hinaus legt das Arbeitsgesetz der Republik Litauen von 2017 den Grundsatz der Gleichheit aller Personen fest und bestimmte, dass Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten müssen.¹⁵⁵

Die Zeit, die Frauen und Männer für Betreuungstätigkeiten aufwenden, ist jedoch eindeutig ungleich: 41% der Frauen und 24% der Männer verbringen mindestens eine Stunde pro Tag mit Betreuungstätigkeiten. 90% der Frauen eines Paares mit Kindern kümmern sich um die Familie im Vergleich zu 73% der Männer. Der Zeitunterschied, den Frauen und Männer für Kochen und Hausarbeit aufwenden, ist fast dreimal so groß wie bei den

¹⁵³ European Commission, 2017. SBA Fact Sheet Italy.

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>

¹⁵⁴ European Institute of Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania. Domain of Work.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>

¹⁵⁵ ILO National Labour Law Profile: Lithuania. https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang-en/index.htm

Betreuungstätigkeiten: 79% der Frauen erledigen Kochen und Hausarbeit mindestens 1 Stunde täglich im Vergleich zu 29% der Männer. Diese Diskrepanz ist bei Paaren mit Kindern noch größer, bei denen 97% der Frauen und nur 23% der Männer kochen.¹⁵⁶

Familienurlaub wird als großzügig betrachtet: Der zu 100% vergütete Vaterschaftsurlaub gilt für einen Monat. Elternurlaub ist ein Familienanspruch und kann zwischen den Eltern aufgeteilt werden, bis das Kind 3 Jahre alt ist. Die Vergütung des Urlaubs wird zwischen 12 und 24 Monaten gezahlt.¹⁵⁷ Ein Großelternteil oder irgendeine andere Betreuungsperson des Kindes (wenn die Eltern selbst keinen Urlaub nehmen) hat Anspruch auf den Urlaub, jedoch nicht auf Elterngeld. Gleichgeschlechtliche Paare haben keinen Anspruch auf Elternurlaub. Im Jahr 2017 nahmen 78% der Frauen im Vergleich zu nur 22% der Männer Elternurlaub.¹⁵⁸ Darüber hinaus hat Litauen die Barcelona-Ziele, wonach mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren und 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulalter in der Kinderbetreuung sein sollen, nicht erreicht. Die Aufnahmequoten betragen 10% bzw. 74%.¹⁵⁹

Laut Gesetz ist ein bezahlter Pflegeurlaub für die Dauer von bis zu sieben Tagen bei Krankheit eines Familienangehörigen der/des Beschäftigten (Ehegatten, Kind, Mutter oder Vater) vorgesehen. 120 Urlaubstage sind vorgesehen, wenn die/der Beschäftigte ein Kind im Alter von bis zu 7 Jahren im Krankenhaus betreut oder wenn ein Familienmitglied ein schwer erkranktes Kind unter 18 Jahren betreut. Das staatliche Krankengeld wird für maximal 120 Tage pro Kalenderjahr gezahlt.

Das Angebot an Langzeit-Pflegediensten ist nach wie vor unterentwickelt. Die meisten Gemeinden können keine sozialen Dienste anbieten, die es älteren Menschen ermöglichen, so lange wie möglich zu Hause zu leben. Im Jahr 2014 standen 47% der pflegebedürftigen älteren Menschen auf einer Warteliste für stationäre Pflege; die durchschnittliche Wartezeit betrug sechs Monate. Die Betreuung von älteren Menschen mit einer Behinderung erfolgt größtenteils durch informelle Pflegekräfte, bei denen es sich hauptsächlich um Frauen handelt: Familienangehörige, Nachbarn, Freunde und Freiwillige. Dies ergibt sich aus der Familientradition, dem Mangel an Kapazitäten im formellen Pflegebereich und den hohen Kosten für private Dienstleistungen.¹⁶⁰

5.5.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Die individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen sind durch das am 1. Juli 2017 in Kraft getretene Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen geregelt. Es verpflichtet Arbeitgeber in Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten, Betriebsräte mit eindeutiger Aufgabenstellung einzurichten. Während die Betriebsräte die Beschäftigten in Informations- und Beratungsangelegenheiten vertreten, sind die Gewerkschaften der einzige Partner bei

¹⁵⁶ European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

¹⁵⁷ International Network on Leave Policies and Research (Fn. 59)

¹⁵⁸ International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country Notes, Lithuania. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Lithuania2018.pdf

¹⁵⁹ EIGE Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

¹⁶⁰ European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term Care Lithuania. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>

Tarifverhandlungen.¹⁶¹ Tarifverhandlungen werden traditionell als eine Form der Sozialpartnerschaft behandelt. Tarifverträge können auf verschiedenen Ebenen geschlossen werden: auf staatlicher (nationaler) Ebene, auf Branchenebene (Produktion, Dienstleistungen, Fachkräfte), auf territorialer Ebene (Gemeinde, Landkreis), auf Betriebsebene (Institution, Organisation) oder auf der Ebene ihrer strukturellen Untergliederungen.¹⁶²

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Litauen ist im Allgemeinen recht niedrig und seit 2006 recht stabil. Bis zu 100 000 (ungefähr 10%) aller Beschäftigten mit Arbeitsverträgen sind Gewerkschaftsmitglied.¹⁶³ Die geringe Mitgliederzahl führt dazu, dass die Gewerkschaften in Litauen schwach sind, so dass die Beschäftigten keine Möglichkeit haben, Tarifverhandlungen für die Verbesserung der gesetzlich festgelegten Mindestarbeitsnormen zu führen, zu streiken und an Entscheidungsprozessen eines Betriebes teilzuhaben.¹⁶⁴

Auf nationaler Ebene gibt es zwei Gewerkschaftsverbände: den Litauischen Gewerkschaftsbund (LPSK) und die Litauische Gewerkschaft „Solidarumas“. Sie nehmen regelmäßig an Verhandlungen des Tripartistischen Rates der Republik Litauen (LRTT) auf nationaler Ebene teil. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder beteiligen sich auch an den überwiegenden Tarifverhandlungen auf Betriebsebene. Die wichtigste tripartistische Organisation, der LRTT, wurde 1995 aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung über die trilaterale Zusammenarbeit zwischen der litauischen Regierung (LRV), den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gegründet. Unter dem LRTT arbeiten mehrere Räte und Kommissionen, die sich mit Bereichen des gesellschaftlichen und des Arbeitslebens befassen.¹⁶⁵

Tarifverhandlungen finden größtenteils auf Betriebsebene statt. Trotz der Bemühungen der Gewerkschaften, die Bedeutung von Tarifverhandlungen auf Branchenebene zu erhöhen, wird diese Praxis immer noch nur gering akzeptiert.

5.5.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Tarifverträge für den öffentlichen Sektor konzentrieren sich im Allgemeinen auf entgeltbezogene Fragen, es gibt jedoch einige bewährte Modelle für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zum Beispiel gibt es in Litauen kein gesetzliches Recht, flexible Arbeitsvereinbarungen oder Telearbeit zu beantragen. Obwohl individuelle Vereinbarungen in Bezug auf Flexibilität beantragt werden können, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet zuzustimmen.¹⁶⁶ Die folgenden bewährten Modelle (1 und 2) für den öffentlichen Sektor enthalten im Rahmen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

¹⁶¹ Eurofound (Fn. 10)

¹⁶² ILO (Fn. 156)

¹⁶³ Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>

¹⁶⁴ ILO (Fn.156)

¹⁶⁵ Eurofound (Fn. 164)

¹⁶⁶ International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania.
https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

Maßnahmen für flexible Arbeitsregelungen mit Regelungen, die Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen unterstützen.

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über flexible Arbeitszeiten, 2018

Branche: Sozialwesen

Unterzeichner: alle Gewerkschaften des Öffentlichen Sektors

Wesentliche Bestimmungen:

- Arbeitszeitflexibilität für Beschäftigte, die ein Kind mit einer Behinderung unter 18 Jahren, eine/n arbeitslose/n Ehepartnerin bzw. eine/n Ehepartnerin mit einer Behinderung oder ein Familienmitglied, das weniger als 55% der Vollzeitbeschäftigung arbeitet oder im Ruhestand ist, haben; ebenso wie für Alleinerziehende mit einem Kind unter 24 Jahren, das eine Hochschulausbildung absolviert.
- Die Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten haben ein vorrangiges Recht, im Falle von Entlassungen den Arbeitsplatz zu behalten.

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag über Arbeitszeiten, 2017

Branche: Bildungswesen

Unterzeichner: Litauische Bildungsgewerkschaft, Gewerkschaft der litauischen Bildungseinrichtungen, Litauische Lehrgewerkschaft, Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft „Solidarumas“, Gewerkschaft der litauischen Hochschulen, Litauischer Gewerkschaftsverband „Sandrauga“

Wesentliche Bestimmungen:

Der Vertrag wurde nach langen Verhandlungen von mehr als zwei Jahren abgeschlossen. Tarifverträge auf institutioneller Ebene (im Schulbereich) sind weit verbreitet und enthalten häufig Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:

- Bei Entlassungen haben vorrangig Beschäftigte mit erwerbslosen Kindern das Recht, in Beschäftigung zu bleiben.
- Die Kündigungsfrist eines Arbeitgebers ist einen Monat länger als gesetzlich vorgeschrieben (sechs statt fünf Monate).
- Es ist möglich, bei Einverständnis des/der Beschäftigten mit einem Kind unter 6 Jahren deren/dessen Arbeitszeit zu ändern.
- Bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub hat die/der Beschäftigte Anspruch auf dieselbe Position, dasselbe Gehalt und dieselben Arbeitsbedingungen wie vor dem Urlaub.

Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gibt es auch im privaten Sektor, wo Regelungen leichter auszuhandeln sind als im öffentlichen Sektor. Die Regelungen betreffen Freistellung aus familiären Gründen sowie die finanzielle Unterstützung von Beschäftigten und ihren Familienangehörigen (Modell 3 und 4).

Bewährtes Modell 3

Tarifvertrag über bezahlten Urlaub aus familiären Gründen und finanzielle Unterstützung, 2018

Branche: Stromanbieter

Unterzeichner: Elektros perdavimo tinklo darbuotojų profesinė sąjunga und UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrovė LITGRID AB, Litauischer Industriegewerkschaftsbund (LITUF¹⁶⁷) und Energijos skirstymo operatorius

Wesentliche Bestimmungen:

- vier zusätzliche vergütete Urlaubstage pro Jahr bei Krankheit eines Kindes unter 12 Jahren;
- zwei zusätzliche Urlaubstage pro Jahr, wenn eine/ein Beschäftigte(r) ein Kind unter 14 Jahren oder ein Kind mit einer Behinderung unter 18 Jahren hat oder alleinerziehend ist; zusätzliche finanzielle Unterstützung bei der Geburt oder Adoption eines Kindes;
- zusätzliche finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit drei oder mehreren Kindern oder mit einem Kind mit einer Behinderung.

Bewährtes Modell 4

Tarifvertrag über finanzielle Unterstützung

Branche: Lebensmittelproduktion

Unterzeichner: Litauische Gewerkschaft der Lebensmittelproduzenten¹⁶⁸

Wesentliche Bestimmungen:

Die Branche hat mehrere Teilbereiche, und die Tarifverträge variieren entsprechend der Gewinnspanne der Branche. Die folgenden Vereinbarungen gelten für alle Teilbereiche und alle Beschäftigten, nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder:

- Eltern eines neugeborenen Kindes erhalten die Hälfte bis zum Zweifachen des Mindestlohns als finanzielle Unterstützung (die Höhe ist abhängig vom Teilbereich);
- Finanzielle Zuwendungen für Familien mit drei oder mehr Kindern bzw. mit einem Kind mit einer Behinderung, Zuwendungen für Alleinerziehende, Zuwendungen für alle Familien, um Kinder auf das Schuljahr vorzubereiten, notwendige Schulartikel zu kaufen und für Kinderferien zu bezahlen. Familien mit finanziellen Problemen können vom Arbeitgeber zusätzliche finanzielle Unterstützung erhalten, die nicht zurückgezahlt werden muss.

5.4.4 Abschließende Bemerkungen

Während Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den unterzeichneten Branchen- und regionalen Tarifverträgen in Litauen kein Schwerpunkt waren¹⁶⁹, wurde beispielsweise auf Betriebsebene einiges Augenmerk auf Arbeitszeitflexibilität gerichtet.

In Litauen vollzieht sich ein Prozess der Stärkung des sozialen Dialogs und der Verhandlungspositionen der Gewerkschaften.¹⁷⁰ Darüber hinaus war Vereinbarkeit von

¹⁶⁷ LITUF vertritt Beschäftigte aus den Bereichen Chemie, Energie, Möbelherstellung, Baugewerbe und anderen IndustrieBetriebe in ganz Litauen. Derzeit vereint die Föderation 41 Gewerkschaften und hat mehr als 3.600 Mitglieder.

¹⁶⁸ Der Lebensmittelproduktionssektor gibt an, dass er aus Datenschutzgründen keine konkreten Vereinbarungen nennen möchte, weshalb das Jahr und die Unterzeichner fehlen.

¹⁶⁹ Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18035.pdf>

¹⁷⁰ Eurofound 2017. Lithuania0: Trilateral agreement promoting social dialogue signed.

Beruf und Privatleben in letzter Zeit Gegenstand einiger Forschungsarbeiten, z.B. zu den Erfahrungen von Frauen, die sich nach ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben konfrontiert sahen¹⁷¹, und zu den Möglichkeiten für junge Familien, Arbeit und Elternschaft in Einklang zu bringen.¹⁷²

Aufgrund des Bevölkerungsrückgangs ist die Stärkung der Position von Familien sowohl auf der politischen Agenda als auch für die Industrie von großer Bedeutung. Es ist daher relativ einfach, familienbezogene Themen innerhalb der dreigliedrigen Tarifverhandlungen auf die Agenda zu bringen. Trotz dieser günstigen Rahmenbedingungen nehmen die verschiedenen Gewerkschaften nicht immer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in ihre Verhandlungen auf. Früher bezogen sich die Aktivitäten der Gewerkschaften im Bereich der Geschlechter- und Karriereentwicklung auf Ausbildung und Qualifizierung, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.¹⁷³ In letzter Zeit haben sich einige Gewerkschaften an europäischen Sensibilisierungskampagnen zur Gleichstellung der Geschlechter beteiligt.¹⁷⁴

5.6 Die Niederlande

5.6.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in den Niederlanden

Die niederländische Beschäftigungsquote von Frauen ist hoch, aber fast 60% der erwerbstätigen Frauen in den Niederlanden arbeiten weniger als 30 Stunden pro Woche. Infolgedessen ist eine recht große Gruppe von Frauen wirtschaftlich abhängig. Kürzere Arbeitszeiten und begrenzte Berufslaufbahnen erklären, warum die Renten für Frauen relativ gering sind und das geschlechtsspezifische Rentengefälle in den Niederlanden das zweitgrößte in der OECD ist. Das Renteneinkommen von Frauen ist im Durchschnitt etwa 45% niedriger als das der Männer.¹⁷⁵

Die Regierung hat verschiedene politische Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Arbeitsstunden von Frauen eingeleitet, jedoch sind diese niedrigen Arbeitsstunden ein anhaltendes Phänomen, auch weil sie zu einer institutionalisierten Methode der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geworden sind. Dazu kommt die teilzeitliche

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>

¹⁷¹ Eurofound, Lithuania: Latest working life developments – Q3 2017.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>

¹⁷² Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>

¹⁷³ Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>

¹⁷⁴ European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019). <https://www.csee-etu.org/en/policy-issues/equal-opportunities/gender-equality/2401-empowering-education-trade-unions-to-address-gender-equality-in-the-teaching-profession-through-social-dialogue-2018-2019> ; Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>

¹⁷⁵ OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare?

<https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>

Nutzung von Kinderbetreuung und die kurzzeitige und unbezahlte Art und Weise des Elternurlaubs.¹⁷⁶ Ein kürzlich veröffentlichter Bericht (September 2018) über die Lage von Frauen auf dem niederländischen Arbeitsmarkt kam zu dem Schluss, dass die Gesellschaft zwar in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter vorangekommen ist, dies jedoch nicht zu einer Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt führt - insbesondere angesichts des Teilzeitgefälles. Es handelt sich hier um ein systembedingtes Problem, und eine der Empfehlungen lautet, die Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an die westeuropäischen Standards anzupassen.¹⁷⁷ Forschungen haben zu einer hitzigen öffentlichen Debatte in den Niederlanden geführt, und sie hatten eine Untersuchung der niederländischen Regierung, bei der mehrere Ministerien zusammenarbeiten, zur Folge.

Über die Hälfte (56%) der Kinder im Alter von 0 bis 2 Jahren nehmen in den Niederlanden an formellen Kinderbetreuungsmaßnahmen teil (38% in der OECD), die wöchentliche Nutzung ist jedoch mit 18 Stunden gering (im OECD-Durchschnitt 30 Stunden). Die Kosten für die Kinderbetreuung spielen insbesondere für Familien mit niedrigem Einkommen eine Rolle. Die Schließung dieses Teilnahmegefälles in der formellen Kinderbetreuung sollte eine politische Priorität sein, da sie das Einkommen von Familien mit niedrigem Einkommen erhöhen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern und die kognitive Entwicklung der betroffenen Kinder fördern könnte.¹⁷⁸ Das Potential frühkindlicher Erziehung und Betreuung zur Unterstützung der Entwicklung von Kindern, insbesondere von Kindern aus benachteiligten Verhältnissen, wird seit langem anerkannt.¹⁷⁹

Der Anspruch auf Elternurlaub beträgt das 26-fache der wöchentlichen Arbeitsstunden pro Elternteil und pro Kind. Eine Vergütung wird nicht gewährt. Es handelt sich um einen individuellen, nicht übertragbaren Anspruch, der geltend gemacht werden kann, bis das Kind acht Jahre alt ist. Alle erwerbstätigen Eltern, einschließlich gleichgeschlechtliche Paare, Eltern von Pflegekindern, Stiefkindern und Adoptivkindern, die im selben Haushalt leben, sowie Beschäftigte mit befristeten Verträgen haben Anspruch auf Elternurlaub. Selbstständige Eltern haben keinen Anspruch. Im Jahr 2015 war die Inanspruchnahme von Elternurlaub bei Müttern doppelt so hoch wie bei Vätern (22% der Mütter im Vergleich zu 11% der Väter). Der Anteil von Frauen mit höherem Bildungsniveau, die Elternurlaub in Anspruch nahmen, lag bei 56%, während er bei Frauen mit niedrigem Bildungsniveau bei 17% lag, bei den Männern waren es 26% bzw. 8%. Vollzeitbeschäftigte Frauen nahmen häufiger Elternurlaub als Teilzeitbeschäftigte (55% im Vergleich zu 30%).¹⁸⁰

Da die Bezahlung von Tarifverträgen abhängt, ist die Inanspruchnahme von Elternurlaub in den Branchen unterschiedlich. 2015 enthielten 19% der 100 größten Tarifverträge in den

¹⁷⁶ European Parliament, FEMM Committee, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

¹⁷⁷ McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

¹⁷⁸ OECD (Fn. 177)

¹⁷⁹ Early Intervention Foundation, 2018. Teaching, pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>

¹⁸⁰ International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf

Niederlanden zusätzliche Regelungen zum Elternurlaub: 16 Tarifverträge boten teilweise bezahlten Urlaub an (die Vergütung variierte zwischen 25% und 75%). Zwei Tarifverträge verlängerten das Alter des Kindes auf 12 Jahre, und ein Tarifvertrag verlängerte die Urlaubsdauer. Tarifverträge, die die Rechtsvorschriften ergänzen, gibt es hauptsächlich in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen.¹⁸¹

Die schnell wachsende Zahl älterer Menschen erfordert mehr häusliche Pflege und wird voraussichtlich auch den Druck auf eine angemessene Betreuung in Pflegeheimen erhöhen. Die Qualität der Pflegeheime entspricht nicht den allgemeinen Standards. Dies führt zu einem wachsenden Druck auf die informelle Pflege, die von der Regierung gefördert wird. Die Kommunen unterstützen informelle Betreuer und Pflegenden, indem sie sie informieren, beraten und Entlastungspflege anbieten sowie ein Zeichen der Wertschätzung von informellen Betreuern setzen. Jeder zehnte informelle Betreuer fühlt sich jedoch überfordert.¹⁸²

In den letzten Jahren wurden die Gesundheitsausgaben gekürzt, und jetzt bringen die Menschen den klaren politischen Willen zum Ausdruck, Familienbetreuung („mantelzorg“) anzubieten und auszubauen. Betreuungsverpflichtungen für Familienangehörige haben im Laufe der Jahre stetig zugenommen. So prüfen beispielsweise die Kommunalverwaltungen, ob die Familie oder die Nachbarn in der Lage sind, eine kranke Person zu betreuen. Sie bieten professionelle Betreuung nur an, wenn die zuvor genannten Betreuungsmöglichkeiten unzulänglich sind.

Es ist keine Überraschung, dass Frauen mehr informelle Betreuung wahrnehmen als Männer (36% bzw. 29%). Untersuchungen zeigen, dass es bei Männern keine Probleme gibt, bezahlte Beschäftigung mit informeller Pflege zu verbinden, während bei Frauen - und insbesondere bei den 25- bis 49-Jährigen - Betreuungstätigkeiten die Erwerbsbeteiligung beeinträchtigen können. Dies gilt für Mütter, Frauen ohne Kinder und Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Selbstständige haben keinen Zugang zu Kurz- oder Langzeitpflegeurlaub. Untersuchungen haben ergeben, dass sie aufgrund ihrer Rolle als Betreuungs- oder Pflegeperson Schwierigkeiten haben: 44% haben Probleme, Arbeit und informelle Pflege miteinander zu verbinden, und 58% erleiden finanzielle Rückschläge, wenn sie Betreuungstätigkeiten wahrnehmen.¹⁸³

Der Pflegeurlaub in den Niederlanden wird nach dem Gesetz über Arbeit und Fürsorge (WAZO) organisiert. Das Gesetz wurde ab Juli 2015 erweitert, und seitdem haben Betreuungs- und Pflegepersonen das Recht, Urlaub nicht nur für die Betreuung und Pflege eines kranken Partners, eines kranken Kindes oder eines kranken Elternteils zu nehmen, sondern sie haben auch einen Urlaubsanspruch zur Betreuung von Geschwistern, Großeltern, Enkelkindern, Mitbewohnern und Bekannten. Vor Juli 2015 durfte der Urlaub nur genommen werden, wenn die Krankheit der betreuten Person lebensbedrohlich war. Das Gesetz wurde geändert, um es Menschen zu ermöglichen, auch Menschen mit einer

¹⁸¹ Ebd.

¹⁸² European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>

¹⁸³ European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>

Behinderung oder kranken Menschen die notwendige Langzeitpflege zu geben. Langzeitpflegeurlaub ermöglicht es den Pflegenden, bei Bedarf eine solidere Pflege vorzunehmen. Bei sofortigem Pflegebedarf besteht die Möglichkeit, zunächst einen Kurzurlaub zu nehmen und ihn später in Langzeiturlaub umzuwandeln. Die maximale Dauer des Pflegeurlaubs beträgt pro Jahr das Sechsfache der wöchentlichen Arbeitszeit.

Langzeitpflegeurlaub wird nicht vergütet, es sei denn, es gibt einen Tarifvertrag oder eine andere Regelung, in der die Arbeitgeber ihre eigenen Entscheidungen über Vergütungen getroffen haben. Diese Vereinbarungen haben mehr Gewicht als nationale Vereinbarungen.¹⁸⁴

Der Vaterschaftsurlaub ist ein weiterer Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der in den Niederlanden in letzter Zeit zu einem sehr aktuellen Thema geworden ist. Väter (Partner der Mutter) haben ab dem 1. Januar 2019 Anspruch auf einen einwöchigen zu 100% vergüteten Vaterschaftsurlaub. Ab dem 1. Juli 2020 haben Partner Anspruch auf weitere fünf Wochen Vaterschaftsurlaub mit 70%-iger Vergütung.

Der dreigliedrige Sozial- und Wirtschaftsrat (Sociaal Economische Raad, SER) hat die Regierung einstimmig aufgefordert, einen voll vergüteten Urlaub von sechs Wochen für Mütter und Väter einzuführen. In den Niederlanden ist das Recht auf Urlaub immer individuell und kann nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden.

Der Niederländische Gewerkschaftsbund (Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV) ist der größte Gewerkschaftsverband in den Niederlanden. Der FNV ist sich der Tatsache bewusst, dass Geschlecht ein wesentlicher Bestandteil der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist. Trotzdem erfolgt derzeit keine systematische Einbeziehung von Themen der Geschlechtergleichstellung in seine Arbeit. So werden z. B. Entscheidungen des FNV auf Empfehlung der beratenden Ausschüsse im FNV-Parlament getroffen. Es gibt Ausschüsse zu vielen Themen (Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsbedingungen, Kommunikation und Medien, Finanzen, internationale Angelegenheiten und Solidarität, lokale und regionale Büros, Renten, soziale Sicherheit, Gesetze und Regelungen, Vision und Strategie), jedoch speziell zum Thema Frauen und Geschlechtergleichstellung gibt es keinen Ausschuss.

5.6.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeber sind in den Niederlanden auf nationaler Ebene stark vertreten. Drei Hauptgewerkschaften und drei Hauptarbeitgeberverbände sind Mitglieder des SER, und die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bilden auch die zweigliedrige Stiftung der Arbeit (Stichting van de Arbeid, STAR). Die Gewerkschaften sind hauptsächlich durch ihre Mitgliedschaft in diesen Gremien in alle wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Fragen involviert.

¹⁸⁴ European Social Policy Network ESPN (n 184) Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives The Netherlands 2016.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>

Konsultationen können auf nationaler, regionaler oder Betriebsebene stattfinden. Nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dürfen Tarifverträge abschließen - das können Tarifverträge für einen einzelnen Betrieb oder für einen gesamten Industriezweig sein.¹⁸⁵

Die vorherrschende Verhandlungsebene ist die Branche, in der viele große Betriebe eine eigene Betriebsvereinbarung haben. Die Präsenz der Gewerkschaften auf Betriebsebene ist eher schwach, und die Koordinierung der Tarifverhandlungen ist ebenfalls relativ schwach - die Verbände können Empfehlungen aussprechen, diese sind jedoch nicht verbindlich. Die Arbeitgeber verlangen weniger Koordination und fordern die Gewerkschaften auf, Unterschiede zwischen Branchen und Betrieben stärker zu berücksichtigen. Die Abdeckung durch Tarifverhandlungen bleibt hoch - mehr als 80%.¹⁸⁶

5.6.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über Langzeitpflegeurlaub, 2017

Branche: Krankenhäuser

Unterzeichner: NVZ (Niederländischer Krankenhausverband), FNV, CNV Zorg en Welzijn, FBZ, NU'91, BRV, NHV, NVAM, LVO, Donor, NVHV, VF&O, NVLA, NVLKNF, VITHaS, Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen und VGN

Wesentliche Bestimmungen:

- Beschäftigte in den Krankenhäusern haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von elf Wochen pro Jahr, damit sie die erforderliche häusliche Pflege oder Pflege im Falle der Sterbebegleitung oder der Palliativversorgung des Ehegatten/der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, eines Kindes oder eines Kindes des Ehegatten/der Ehegattin bzw. des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, eines adoptierten Kindes, eines Pflegekindes oder eines Elternteiles des/der Beschäftigten, der/die im selben Haus lebt, leisten können.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit jeder/jedem Beschäftigten jährlich ein Gespräch über mögliche Betreuungsverpflichtungen zu führen.
- Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeiten anpassen oder gegebenenfalls andere Vorkehrungen treffen, um den Beschäftigten die Inanspruchnahme des Pflegeurlaubs zu ermöglichen.
- Wenn Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen Pflegeurlaub nehmen, wird eine Vertretung vereinbart - die Beschäftigten erachten dies als notwendige Maßnahme, da der Urlaub sonst die Kollegen belasten würde.

Seit vielen Jahren ist die Frage des Pflegeurlaubs in der Krankenhausbranche von Bedeutung. Früher spielte das Thema nicht so eine große Rolle, aber in der Vereinbarung von 2017 ist der Pflegeurlaub jetzt festgeschrieben. Die Arbeitgeber der Krankenhäuser erachteten die Regelung als notwendig, da viele Beschäftigte im Gesundheitswesen familiäre Fürsorgepflichten haben. In dieser Branche nimmt jeder/jede dritte Beschäftigte neben

¹⁸⁵ Eurofound, 2017. Living and working in the Netherlands

<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

¹⁸⁶ Eurofound. 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

seiner Arbeit auch informelle Betreuungstätigkeiten wahr. Überdies sind in der Pflegebranche die Mehrheit der Beschäftigten Frauen.

Bewährtes Modell 2

Vereinbarung zu Vaterschaftsurlaub auf Betriebsebene, 2018

Branche: Bankwesen

Unterzeichner: FNV, CNV, De Unie und ING

Wesentliche Bestimmungen:

- Beschäftigte der ING Bank haben Anspruch auf drei Monate Vaterschaftsurlaub, wovon ein Monat voll vergütet wird.

Es gibt zwei Hauptgründe, warum dieses bewährte Modell eingeführt wurde: Erstens war es das Wissen, dass die Beziehung des Vaters zu einem neugeborenen Kind von Anfang an für die gesamte Familie sehr wichtig ist, und zweitens gibt es einen Wettbewerb um kompetente IKT-Mitarbeiter in der Bankenbranche. Da die Banken nach neuen kompetenten Arbeitskräften suchen, ist das Angebot von Vaterschaftsurlaub für den Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung der benötigten Arbeitskräfte von wesentlicher Bedeutung.¹⁸⁷

Diese Vorgehensweise hat sich erst jüngst bewährt. Laut dem befragten Vertreter des FNV waren die Rückmeldungen aus dem betreffenden Bereich nur positiv. Die Beschäftigten sind glücklich, die Betriebe haben keine Fragen gestellt, und die Botschaften vor Ort besagen, dass jede/jeder die Chance ergreift, den Urlaub zu nehmen: „*Er kommt Beschäftigten, Arbeitgebern und Kindern zugute und wirkt sich somit positiv auf die gesamte Gesellschaft aus.*“¹⁸⁸ Das Modell ist das erste seiner Art, es wurde von den Medien positiv aufgenommen und dient auch als Anreiz für andere Betriebe, ähnliche Strukturen aufzubauen.

5.6.4 Abschließende Bemerkungen

Das bewährte Modell für vergüteten Urlaub zur Sterbebegleitung oder zur Palliativversorgung in der Krankenhausbranche wurde für vier Jahre vereinbart. Die gesamte Gesellschaft sieht dies als ein wichtiges Thema an, da die familiäre Verantwortung für die Pflege in Verbindung mit einem höheren Rentenalter zunimmt. Deshalb "*ist es im Fluss der Zeit, diese Dinge zu arrangieren*".¹⁸⁹

Ebenso hat das Bewusstsein, dass Vaterschaftsurlaub ein zentrales Thema für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist und dass die Urlaubsdauer in anderen europäischen Ländern länger ist als in den Niederlanden, zur Einrichtung des Modells in der Bank beigetragen. Die vorgeschlagene EU-Richtlinie zum Vaterschaftsurlaub - zehn Tage bezahlt wie Krankengeld - wurde als nicht ausreichend angesehen. Obwohl dies für die Niederlande eine Verbesserung dargestellt hätte, ist der Urlaubsanspruch in vielen anderen Ländern großzügiger gehandhabt. Daher wurde der Urlaub für einen längeren Zeitraum und bei vollem Entgelt festgelegt.

¹⁸⁷ Telefon-Interview with Gerard van Hees, Director of Finance sector, FNV, The Netherlands, 30. May 2018

¹⁸⁸ ebd.

¹⁸⁹ Interview mit Marco Borsboom, Politischer Berater im Bereich Gesundheitswesen, FNV, 29. Mai 2018, Utrecht, die Niederlande.

5.7 Portugal

5.7.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Portugal

Portugal hat während der Finanz- und Staatsschuldenkrise, die auch andere EU-Mitgliedstaaten der Eurozone durchgemacht haben, einen schwierigen Anpassungs- und Erholungsprozess durchlaufen. Die Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen waren schwerwiegend. Während dieser Zeit wurden Tarifverhandlungen einer Belastungsprobe unterzogen, indem die Tarifverhandlungsstruktur dezentralisiert und Tarifverträge ausgesetzt wurden. Es dauerte fast zehn Jahre, um das Wirtschaftswachstum anzukurbeln und ein Beschäftigungsniveau zu erreichen, das dem vor der globalen Finanzkrise entsprach. Auch das geschlechtsspezifische Gefälle, das bereits vor der Krise groß war, vergrößerte sich in dieser Zeit. 2015 erreichte Portugal einen Gleichstellungswert von 56 von 100 Punkten. Es wird berichtet, dass Gleichstellung bei Betreuung und Pflege nur 30 Prozentpunkte beträgt.¹⁹⁰

Während die Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Portugal als recht großzügig angesehen wird - „Wir haben die weltweit besten Rechtsvorschriften in Bezug auf Elternurlaub“¹⁹¹ sind sich Gewerkschaftsvertreter darin einig, dass es große Probleme bei der Umsetzung gibt.

Die Vergütung für Elternurlaub wird für 120 Tage mit 100% Lohnersatzleistung gezahlt. Weitere 30 Tage können entweder von den Eltern aufgeteilt werden bzw. können 30 Tage von einem Elternteil alleine genommen werden, wiederum mit einer Lohnersatzleistung von 100%. Bei 150 Tagen Elternurlaub beträgt die Lohnersatzleistung nur 100%, wenn ein anderer Elternteil die zusätzlichen 30 Tage Elternurlaub in Anspruch nimmt. Wenn es sich um denselben Elternteil handelt, beträgt die Vergütung 80%. Wenn der Elternurlaub auf 180 Tage verlängert wird, beträgt die Lohnersatzleistung 83%.

Die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Frauen und Männer hat stetig zugenommen, insbesondere bei Männern, deren Anteil am nicht obligatorischen Elternurlaub von 30,1% im Jahr 2005 auf 58,1% im Jahr 2015 angestiegen ist.¹⁹² Der Elternurlaub von Vätern liegt damit mit 25 Arbeitstagen bei 100% Lohnersatzleistung über dem europäischen Durchschnitt. 15 Tage davon sind obligatorisch, 10 Tage sind optional. Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen haben das Recht, für mindestens zwei Jahre eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, die für ein drittes Kind, für ein krankes Kind oder für ein Kind mit einer Behinderung um ein weiteres Jahr verlängert werden kann. Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung kann vom Arbeitgeber aus „zwingenden betrieblichen Gründen“ abgelehnt werden, z. B. wenn kein angemessener Ersatz gefunden werden kann. In jüngster Zeit hat Portugal für Eltern das Recht eingeführt, Teilzeit oder flexible Regelungen zu beantragen, wenn ihre Kinder jünger als 12 Jahre sind.

¹⁹⁰ European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Portugal <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>

¹⁹¹ Interview mit Soraya Duarte UGT, Frauenkommission, Lissabon, 19. September 2018.

¹⁹² CITE – <http://www.cite.gov.pt/ptacite/licencasparentais.html>

5.7.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Die portugiesischen Rechtsvorschriften sehen Vereinbarungen auf Branchenebene (CCTs), die auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene unterzeichnet werden können, sowie Betriebsvereinbarungen für einen einzelnen Betrieb (AEs) und Vereinbarungen für mehrere Betriebe (ACTs) vor. Seit jeher hatten Vereinbarungen auf Branchenebene, die eine große Anzahl von Beschäftigten abdecken und die relativ hohe Tarifbindung des Landes erklären, eine größere Bedeutung.

Der Allgemeine Gewerkschaftsbund (União General de Trabalhadores, UGT) und der Allgemeine Gewerkschaftsbund portugiesischer Beschäftigter (Confederação General dos Trabalhadores Portugueses, CGTP-IN) sind die beiden wichtigsten Gewerkschaftsverbände in Portugal. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft beträgt rund 18,5%.¹⁹³ Beide Verbände sind Teil des Ständigen Ausschusses für Sozialen Dialog. Dieses dreigliedrige Gremium ist Teil des portugiesischen Wirtschafts- und Sozialrats, der sich aktiv mit der Planung und dem Vorschlag wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen befasst. Gewerkschaften sind an Tarifverhandlungen beteiligt, obwohl sie VertreterInnen der Beschäftigten in den Betrieben die Befugnis übertragen können, einen Tarifvertrag abzuschließen. Das Prinzip der Zugehörigkeit besagt, dass Tarifverträge nur für die Arbeitgeber und den Arbeitgeberverband gelten, die die Verträge unterzeichnen. Ebenso gelten Tarifverträge nur für diejenigen Beschäftigten, die der Gewerkschaft angehören, die den Vertrag unterzeichnet hat. Die Anzahl der Tarifverträge und die Tarifbindung gingen von 1894 im Jahr 2008 auf 241 im Jahr 2013 stark zurück (Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen DGERT, 2018) Auch bei den Branchenverträgen war ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen; immerhin stiegen zwischen 2011 und 2017 gleichzeitig die Verträge auf Betriebsebene. Jüngste Daten deuten darauf hin, dass es mit 821 im Jahr 2017 eine Zunahme der Verträge gab.

Betriebsvereinbarungen haben Vorrang vor Branchenvereinbarungen. Tarifverhandlungen vor und nach der Krise konzentrierten sich hauptsächlich auf Löhne und Arbeitszeiten. Nur sehr wenige Vereinbarungen legten den Schwerpunkt auf andere Themen, einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein Thema, das während des Sparprogramms in den Vordergrund rückte, war die Verlängerung und das Auslaufen von Tarifverträgen. In der Vergangenheit war die Verlängerung fast automatisch. In den Vereinbarungen, die während der Rettungsaktion in Portugal abgeschlossen wurden, wurden die automatischen Verlängerungen jedoch nahezu abgeschafft. Im Ergebnis dessen sank die Anzahl der zu verlängernden Vereinbarungen dramatisch. Im Jahr 2010 wurden von der Regierung insgesamt 116 Branchenvereinbarungen, die 78 900 Beschäftigte in den Betriebe der jeweiligen Branche erfassten, verlängert. Im Jahr 2011 sank diese Zahl auf 17 und im Jahr 2012 auf 12.¹⁹⁴

Sparmaßnahmen wirkten sich auf das Tarifverhandlungssystem in Portugal auch auf andere Weise aus. Zwei Änderungen, die eine stärkere Dezentralisierung ermöglichten, wurden im

¹⁹³ European Trade Union Institute (ETUI) Industrial Relations in Portugal – Background summary. <https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>

¹⁹⁴ European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>

August 2012 in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen. Dies wirkte sich wiederum spürbar auf die Verhandlungsposition der Gewerkschaften aus.

Eine Änderung ermöglicht es den Gewerkschaften, Tarifverhandlungen auf Betriebsebene an Gremien in kleineren Betrieben zu delegieren. Eine weitere Änderung besagte, dass Vereinbarungen auf Branchenebene Klauseln enthalten können, die zulassen, dass Vereinbarungen auf Betriebsebene in Bereichen wie Bezahlung, Arbeitszeit und Flexibilität von Vereinbarungen auf Branchenebene abweichen können. In einem im Oktober 2018 veröffentlichten ILO-Bericht heißt es: „Der soziale Dialog zwischen der Regierung des Landes und den Sozialpartnern vor und nach der Krise war zwar kein Konsens, aber entscheidend für die Erfolge des Landes im letzten Jahrzehnt. Wurden Entscheidungen jedoch einseitig oder gegen die Interessen der Gewerkschaften und/oder der Unternehmer getroffen, kam es zu Konflikten und Rückschlägen.“¹⁹⁵

Die dreiseitige Vereinbarung vom 18. Juni 2018 könnte jedoch ein wichtiger Meilenstein für die Wiederherstellung einer stärkeren Tarifverhandlungskultur sein. Die Vereinbarung befürwortet unter anderem eine größere Dynamik bei Tarifverträgen und eine verstärkte Anhörung von Beschäftigten in Bezug auf Zeitbanken.¹⁹⁶

5.7.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Umsetzung von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine der größeren Herausforderungen, denen sich die Gewerkschaften stellen müssen. In dieser Hinsicht spielen die 2012 per Gesetzesdekret eingesetzten Kommissionen für Bürgerschaft und Gleichstellung der Geschlechter (CIG) und für Gleichstellung in Arbeit und Beschäftigung (CITE) eine zentrale Rolle. Die beiden großen Gewerkschaftsverbände beteiligen sich an den Beratungen dieser Kommissionen. Die bewährten Modelle in Portugal konzentrieren sich darauf, bereits bestehende Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Branchen- und Betriebsvereinbarungen zu integrieren, wodurch diese der Aufsicht der CITE unterstellt werden, die eine umfassende und alleinige Kontrolle über Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ausübt.

Viele der jüngst abgeschlossenen Tarifverträge haben sich auf Lohn- und Gehaltstabellen konzentriert. Lohnverhandlungen sind wichtig, aber nicht unbedingt ein Allheilmittel, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Portugal zu schließen, das rund 19% beträgt und damit über dem EU-Durchschnitt von 16% liegt. Die Überwindung ungleicher Löhne erfordert anhaltende Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen, darunter nicht nur die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotype über Rollen und Ansprüche von Frauen, sondern auch

¹⁹⁵ ILO, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang-en/index.htm

¹⁹⁶ Sie beseitigt die individuelle Zeitbank und die Gruppenzeitbank (wodurch die normale Arbeitszeit auf zwei Stunden pro Tag mit einer Obergrenze von 50 Stunden pro Woche und 150 Stunden pro Jahr erhöht werden kann) und greift auf abgeschlossene Vereinbarungen zurück. Sie sieht ebenso vor, dass die bereits vereinbarten funktionierenden Zeitbanken spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten der neuen Vorschriften auslaufen. Beschlussfassung zu Zeitbanken in Tarifverhandlungen oder in Gruppenvereinbarungen kann nur nach Anhörung der Beschäftigten erfolgen.

verstärkte Maßnahmen zu Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub und sowie das Eintreten für eine bessere Aufteilung der Familienverpflichtungen. Während das geschlechtsspezifische Lohngefälle immer noch eine große Herausforderung für die Gewerkschaften in Portugal darstellt, wurden einige Anstrengungen unternommen, um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben direkt anzugehen. Die Anzahl der Vereinbarungen, die sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beziehen, stieg von 47 Vereinbarungen im Jahr 2016 auf 55 im Jahr 2017 von 208 in diesem Jahr veröffentlichten Tarifverträgen.¹⁹⁷ Eine Analyse des Zentrums für Arbeitsbeziehungen (CRL) zeigt, dass sich drei Tarifverträge mit flexiblen Arbeitsbedingungen für Eltern befassen, zwei Vereinbarungen sehen Arbeitszeitkonten vor, elf Vereinbarungen passen die normalen Arbeitszeiten an, vierzig Vereinbarungen behandeln zusätzliche Freistellungszeiten und sechs Vereinbarungen verbessern die Flexibilität.

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag zu Arbeitszeit und Flexibilität, 2017

Branche: Chemiebranche

Unterzeichner: GROQUIFAR - Verband der Chemie- und Pharmagroßhändler und Verband der Verkehrs-, Energie- und Transportgewerkschaften – COFESINT¹⁹⁸

Wesentliche Bestimmungen:

- Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 10 Stunden pro Woche, wenn das Kind eine Behinderung hat oder chronisch krank ist (bis zum Alter von einem Jahr).
- Beschäftigte mit einem oder mehreren Kindern unter 12 Jahren haben das Recht, unter gesetzlich festgelegten Bedingungen Teilzeit oder flexibel zu arbeiten. Dabei werden für Beschäftigte, die normalerweise 35 Stunden oder mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten, 40 bzw. 43 Stunden nicht überschritten.
- Teilzeitarbeit oder flexible Arbeit gilt unabhängig vom Alter für Beschäftigte mit Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit unter gesetzlich festgelegten Bedingungen.
- Väter haben das Recht, vor der Geburt eines Kindes vier Arbeitstage freigestellt zu werden.

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag über einen Zuschuss zur Beaufsichtigung von Kindern, 2017

Branche: Energie und Verkehr

Unterzeichner: ANIL – Nationaler Verband der Wollindustrie und Verband der Verkehrs-, Energie- und Transportgewerkschaften – COFESINT

Wesentliche Bestimmungen: (sie gelten nicht für GROQUIFAR)

¹⁹⁷ Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 -Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS.

http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017_aprovado_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf

¹⁹⁸ Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

- Unterstützung der Beaufsichtigung von Kindern der Beschäftigten. Nach Ablauf des ersten Elternurlaubs gewähren die Betriebe den Beschäftigten sowie dafür gesetzlich bevollmächtigten Personen eine monatliche Zulage für die Beaufsichtigung von Kindern bis zum Alter von sechs Jahren für Kindergärten oder andere Einrichtungen. Der Zuschuss entspricht 50% der monatlichen Zahlung der/des Beschäftigten für die Beaufsichtigung jedes Kindes. Dieser finanzielle Zuschuss darf keinesfalls einen Betrag von 10% des Gehalts der betreffenden Lohngruppe überschreiten.

Bewährtes Modell 3

Betriebsvereinbarung über flexible Betreuungszeiten, 2018

Branche: Fremdenverkehr

Unterzeichner: Viking Cruises Portugal AG, Gewerkschaftsverband der Seeleute – FESMAR

Wesentliche Bestimmungen:

- Ein Elternteil der Beschäftigten hat das Recht, die Arbeitszeit um 10 Stunden pro Woche bis zu nicht mehr als 40 oder 43 Stunden pro Monat von Beschäftigten mit normalen Arbeitsstunden zu verkürzen, wenn das Neugeborene eine Behinderung oder eine chronische Krankheit hat.
- Beschäftigte mit einem oder mehreren Kindern unter 12 Jahren haben das Recht, Teilzeit zu arbeiten.
- Flexible Teilzeitarbeit gilt unabhängig vom Alter der Beschäftigten mit Kindern.
- Beschäftigte haben das Recht, bis zu maximal 30 Tagen pro Jahr von der Arbeit abwesend zu sein, um einem Kind unter 14 Jahren im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls unvermeidliche und unverzichtbare Hilfe zu leisten.
- Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes einer/eines Minderjährigen unter 14 Jahren gilt das Abwesenheitsrecht für die Dauer des Krankenhausaufenthaltes.
- Beschäftigte können bis zu maximal 15 Tagen pro Jahr von der Arbeit abwesend sein, um im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls dringende und lebenswichtige Hilfe zu leisten.

5.7.4 Abschließende Bemerkungen

Portugal hat nach und nach finanzielle und steuerliche Stabilität wiedererlangt. Trotz der langsamen Erholung von Wirtschaft und Beschäftigung bestehen jedoch weiterhin Bedenken hinsichtlich der Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere hinsichtlich der Segmentierung des Arbeitsmarktes und der Jugendarbeitslosigkeit. Tarifverhandlungen haben geholfen, den Ausweg aus der Krise zu erleichtern, konzentrierten sich jedoch zu eng auf Tarifverhandlungen. Der jüngste ILO-Bericht über Portugal¹⁹⁹ empfiehlt, Wege zu prüfen, „um den Inhalt von Tarifverträgen über Gehälter und Arbeitszeiten hinaus dynamischer zu gestalten“. Der Druck der Gewerkschaften hat in den letzten zehn Jahren viel zur Verbesserung der Rechtsvorschriften für Elternurlaub beigetragen. Die Gewerkschaften arbeiten mit CITE bei der Überwachung und Evaluation von Tarifverträgen und ihrer Auswirkungen auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammen. Tarifverträge schaffen größtenteils keine neuen Rechte im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Branchen- oder Betriebsebene, ihre Klauseln aber dienen der bestmöglichen Umsetzung bestehender Rechtsvorschriften. Die Umsetzung bleibt der schwierigste Teil bei

¹⁹⁹ ILO (Fn. 197)

der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und Betreuungspersonen.²⁰⁰ Aber auch die Rechtsvorschriften könnten verbessert werden. Ihre Verbesserung könnte dazu beitragen, eine bessere Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Der Verstoß gegen das Gesetz könnte unter Strafe gestellt werden, indem angemessene Geldbußen verhängt werden. Betriebe könnten für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert, und finanzielle Leistungen für Kinderbetreuung könnten hinzugefügt werden.

5.8 Slowenien

5.8.1 Aktueller Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Slowenien

Die Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Slowenien werden im Vergleich zu anderen europäischen Ländern allgemein als großzügig angesehen.²⁰¹

Die Bezugsdauer des Elterngeldes ist in drei Teile gegliedert: Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub und Vaterschaftsurlaub. Der Mutterschaftsurlaub dauert 105 Tage und muss in Form einer vollständigen Abwesenheit von der Arbeit in einem einzigen Zeitblock in Anspruch genommen werden. Die Mutter beginnt den Mutterschaftsurlaub 28 Tage vor dem voraussichtlichen Geburtsdatum. Während des Urlaubs haben Mütter Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe von 100% des Durchschnittsgehalts des Vorjahres.

Elternurlaub ist ein individuelles Recht jedes Elternteils. Die Dauer des Elternurlaubs beträgt 260 Tage, kann jedoch bei Zwillingssgeburten um weitere 90 Tage verlängert werden. Die Grundregel besagt, dass jeder Elternteil das Recht auf 130 Tage hat. Die Mutter kann jedoch 100 Tage auf den Vater übertragen, während die restlichen 30 Tage nicht übertragbar sind. Dies steht im Gegensatz zum Recht des Vaters, seine 130 Tage insgesamt auf die Mutter zu übertragen. Bis 2012 betrug das Elterngeld 100% des durchschnittlichen Jahresgehalts vor dem Urlaub. Seit diesem Zeitpunkt zahlte das Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit aufgrund von Sparmaßnahmen bis Januar 2019 90% des durchschnittlichen Jahresgehalts vor dem Urlaub mit einer Obergrenze (die Höhe des Elterngeldes darf nicht höher sein als das Doppelte des durchschnittlichen Monatsgehalts in Slowenien). In Fällen, in denen das Durchschnittsgehalt den Mindestlohn nicht überstieg, betrug die Vergütung 100%.²⁰² Diese Sparmaßnahmen wurden im Hinblick auf die günstige wirtschaftliche Entwicklung und aufgrund des Drucks des Gewerkschaftsbundes ZSSS, einigen NGOs und mit Unterstützung der Medien wieder aufgehoben. Seit Januar 2019 ist wieder eine 100%-ige Lohnersatzleistung und eine Erhöhung der Obergrenze (das 2,5-fache des durchschnittlichen Monatsgehalts in Slowenien) in Kraft.

²⁰⁰ Interview mit dem Generalsekretär des UGC, 19. September 2018

²⁰¹ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey.

<http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>

²⁰² Für weitere Informationen zu rechtlichen Regelungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben siehe+: European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report: How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>

Die Rechtsvorschriften zum Vaterschaftsurlaub sind ebenfalls großzügig. Slowenien hat 2003 Vaterschaftsurlaub eingeführt. Seitdem wurden einige Änderungen in Bezug auf Dauer, Entschädigung und Flexibilität der Freistellung vorgenommen. Seit Januar 2018 können Väter einen nicht übertragbaren bezahlten Vaterschaftsurlaub von 30 Tagen in Anspruch nehmen. Vier von fünf Vätern nehmen 15 Tage Vaterschaftsurlaub, während nur jeder Fünfte mehr als 15 Tage nimmt. Hauptgründe sind die Vergütung, die während des zweiten Teils des Vaterschaftsurlaubs (vor 2016 wurden 15 Tage bezahlter Urlaub und 15 Tage unbezahlter Urlaub gewährt) nicht vollständig gezahlt wurde, und Hindernisse auf Arbeitgeberseite. Der Anteil der Väter, die zumindest einen Teil des Elternurlaubs in Anspruch nehmen, stieg von 5% Mitte der 2000er Jahre langsam auf 6-7% in den Jahren 2012-2016.²⁰³ Für Väter, deren Kinder nach Mai 2018 geboren wurden, wurde im vergangenen Jahr ein einfacherer, transparenterer und flexiblerer Vaterschaftsurlaub eingeführt. Er ermöglicht die Aufteilung des Vaterschaftsurlaubs in zwei Abschnitte. Die ersten 15 Tage des Vaterschaftsurlaubs müssen bis einen Monat nach Beendigung des Elternurlaubs genommen werden, während die verbleibenden 15 Tage genommen werden müssen, bevor das Kind die erste Klasse der Grundschule abschließt. Vaterschaftsurlaub kann als Vollzeit- oder Teilzeiturlaub genommen werden. Die Leistungen entsprechen denen des Elternurlaubs. In Bezug auf Betreuung sind die Rechtsvorschriften jedoch eingeschränkt, sowohl was die Zeit (15-30 Arbeitstage je nach Betreuungsart) als auch die Vergütung in Höhe von 80% des durchschnittlichen Grundgehalts der 12 Monate vor der Beantragung betrifft. Im Rahmen von flexiblen Arbeitsregelungen können slowenische Beschäftigte Teilzeit beantragen. Dieses Recht steht einem Elternteil zu, der ein Kind bis zum Alter von drei Jahren betreut. Bei zwei Kindern kann dieses Recht bis zum Ende der ersten Klasse der Grundschule des jüngsten Kindes ausgeübt werden. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt der/des Beschäftigten auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit,²⁰⁴ während der slowenische Staat die Verantwortung für die Gewährleistung des Sozialversicherungsschutzes auf der Grundlage des Mindestlohns übernimmt. Es gibt eine ganze Reihe von spezifischen Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die die unterschiedlichen Betreuungssituationen von Eltern und/oder BetreuerInnen berücksichtigen.²⁰⁵

5.8.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Die Abdeckung mit Tarifverträgen in Slowenien gehört mit fast 80% zu den höchsten in der Europäischen Union.²⁰⁶ Tarifverträge sind daher ein zentrales Instrument zur Gestaltung der

²⁰³ International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf

²⁰⁴ Das Recht gilt für Betreuung und Pflege von Kindern.

²⁰⁵ Siehe: European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination (n 204) and European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf

²⁰⁶ Die Gesamtabdeckung wurde 2005 (96%) abgeschlossen, auch aufgrund der Gesetzesänderung, die eine obligatorische Mitgliedschaft in den Handels- und Industriekammern vorsah, die ebenfalls zu den Unterzeichnern von Tarifverträgen gehören.

Arbeitsverhältnisse. So sollen Tarifverhandlungen "erheblich" zur Verringerung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Slowenien beigetragen haben.²⁰⁷

Im privaten Sektor gibt es Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf Branchen- und Betriebsebene, während der öffentliche Sektor durch eine Vereinbarung, die den gesamten nichtkommerziellen Sektor umfasst, sowie durch separate Vereinbarungen für seine verschiedenen Bereiche abgedeckt ist.

Darüber hinaus gab es dreigliedrige nationale Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung, die eine Reihe wirtschaftlicher und sozialer Fragen abdecken. Der dreigliedrige Wirtschaftsrat (ESS)²⁰⁸ erörtert nicht nur Fragen wie Renten und Gesundheit, sondern prüft auch Gesetzesvorschläge zu Beschäftigung, Steuern, Haushalt, Mindestlohn, nationalen Reformprogrammen usw.²⁰⁹

Bei Verhandlungen auf Branchenebene kommen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, einschließlich der Industrie- und Handelskammer, zusammen. Die Gewerkschaftsunterhändler sind größtenteils hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen und GewerkschaftsvertreterInnen der Betriebe.

Die slowenische Gewerkschaftsbewegung setzt sich aus sieben Verbänden und einigen nicht angeschlossenen/autonomen Gewerkschaften zusammen. Die Gewerkschaftsstrukturen des ZSSS bestanden bereits vor der Unabhängigkeit Sloweniens im Jahr 1991; seitdem ist ZSSS der führende Verband in Slowenien. Der zweitgrößte Verband ist der slowenische Gewerkschaftsbund für den öffentlichen Dienst (KSJS) mit der slowenischen Gewerkschaft für Bildung, Wissenschaft und Kultur als größtem Mitgliedsverband.

Tarifverhandlungen finden zu Fragen des Entgelts, der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben statt. Eine vom GEQUAL-Projekt durchgeführte Umfrage²¹⁰, bei der Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichermaßen befragt wurden, ergab, dass Maßnahmen für Eltern von Erstklässlern oder Kindern, die in den Kindergarten kommen, sowie familienfreundliche Arbeitszeitplanung von beiden für wichtig

²⁰⁷ Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

²⁰⁸ Der Wirtschafts- und Sozialrat der Republik Slowenien (ESC) wurde von den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Regierung der Republik Slowenien) im Juni 1994 gegründet. Der ESC ist nach dem Muster der ILO-Dreigliedrigkeit organisiert. Der ESC wurde als wichtigste beratende und koordinierende Einrichtung für den Sozialen Dialog in Slowenien gegründet. Er wurde in erster Linie eingerichtet, um sich mit Fragen im Zusammenhang mit Sozialabkommen und Lohnpolitik, Sozialpolitik, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und beschäftigungsbezogenen Fragen, Branchenbeziehungen (Tarifverhandlungssystem usw.), Preisen und Steuern, Wirtschaftssystem und Wirtschaftspolitik, Rechtssicherheit und anderen für die Sozialpartner relevanten Bereichen zu befassen. Der ESC befasst sich nicht nur mit Bereichen, die einer dreiseitigen Einigung bedürfen, sondern kann auch andere Fragen wirtschaftlicher und sozialer Art untersuchen. Der ESC prüft Gesetzesentwürfe, die das gesamte Spektrum der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten abdecken. Mehr unter: <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>

²⁰⁹ European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>

²¹⁰ Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work–family balance in collective agreements <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>

erachtet werden. Der ZSSS führte 2015 eine eigene Umfrage unter GewerkschaftsvertreterInnen durch, die an Tarifverhandlungen auf allen Ebenen beteiligt waren. „Die Ergebnisse machten deutlich, dass fast 93% der VertreterInnen der Ansicht sind, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträgen für die Regelung von Beschäftigungsverhältnissen von großer Bedeutung sind und auf den verschiedenen Ebenen des Sozialen Dialogs vereinbart werden sollten. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung ist und dass Tarifverhandlungen die Möglichkeit bieten, eine Vielzahl von Konzepten und bewährten Modellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträge aufzunehmen.“²¹¹

5.8.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind für die Gewerkschaften in Slowenien von vorrangiger Bedeutung. Trotz des relativ großzügigen Rechtsrahmens haben die Gewerkschaften stets bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Branchen und Betrieben gefordert und einige wesentliche Tarifverträge ausgehandelt, die es den Beschäftigten ermöglichen, Berufs- und Familienleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Eine solche Vereinbarung wurde erst kürzlich im Einzelhandels- und Handelsbereich, der mehr als 100 000 berufstätige Frauen und Männer umfasst, abgeschlossen. Die Vereinbarung wurde am 16. Juli 2018 unterzeichnet. Sie wurde auf Seiten der Gewerkschaft von der Gewerkschaft der Beschäftigten im Handel (SDTS) und seitens der Arbeitgeber von der Slowenischen Handelskammer (TZS), dem Slowenischen Arbeitgeberverband (ZDS) und der Industrie- und Handelskammer Sloweniens (GZS) ausgehandelt.²¹²

Auch die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors haben nachdrücklich auf der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bestanden, insbesondere in Bereichen wie der Polizei, in denen Flexibilität sich häufig nicht mit der Regelmäßigkeit, die für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist, verträgt.

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über flexible Arbeitsregelungen in der Handelsbranche Sloweniens, 2018

Branche: Einzelhandel und Handel: 15372 Betriebe, 85 mit mehr als 250 Beschäftigten

Unterzeichner: Gewerkschaft der Beschäftigten im Handel (SDTS), Slowenische Handelskammer (TZS), Slowenischer Arbeitgeberverband (ZDS) und die Industrie- und Handelskammer Sloweniens (GZS)

Wesentliche Bestimmungen:

²¹¹ Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014. Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delo.com/S40300/GEQUAL?Language=en>

²¹² Interview (6/7/2018 – Montepuliciano, Italy) mit M. Sc. Andreja Poje, univ. dipl. ekon., Executive Secretary for Economics and Equal Opportunities ZSSS and Ladi Rožič, General Secretary of The Trade Union of Workers' in Trade sector, Slovenia

- Begrenzung der Beschäftigung an Sonntagen und Verbot der Beschäftigung an öffentlichen und/oder gesetzlichen Feiertagen für alle Beschäftigten;
- Stammbeschäftigte dürfen nicht mehr als 2 Sonntage im Monat und nicht mehr als 20 Sonntage im Jahr arbeiten;
- Sonntagsarbeit ist verboten für Beschäftigte, die sich um Kinder bis zum Alter von 3 Jahren kümmern, schwangere Beschäftigte und Stillende sowie für allein erziehende Beschäftigte, die sich um ein schwerkranken Kind oder ein Kind mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung kümmern;
- An Sonntagen können Beschäftigte, die Kinder bis zum Alter von 3 Jahren betreuen, arbeiten, wenn sie es verlangen und es unterschriftlich bestätigen (die Unterschrift kann jederzeit zurückgezogen werden);
- Es besteht ein absolutes Arbeitsverbot an 15 öffentlichen und/oder gesetzlichen Feiertagen;
- Verstößt der Arbeitgeber gegen die Vereinbarung in Bezug auf vor Arbeit an Sonn- und Feiertagen geschützte Personen, muss er der/dem Beschäftigten 500% ihres/seines monatlichen Grundlohns zahlen.

Der Tarifvertrag trat am 15. August 2018 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2022. Nach Beendigung dieses Tarifvertrags gelten die Bestimmungen des normativen Teils dieses Tarifvertrags bis zum Abschluss einer neuen Tarifvertrages, jedoch nicht länger als ein Jahr nach dem Verfallsdatum.

Beschäftigten im Einzelhandel und im Handel in Slowenien wurden häufig Arbeitsstunden und -tage, einschließlich Sonntage oder gesetzliche Feiertage, die es Beschäftigten mit Kindern erschwerten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, vorgeschrieben. Die Gewerkschaft der Beschäftigten im Handel in Slowenien (SDTS), ist das Problem der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen an normalen arbeitsfreien Tagen bereits im Jahr 2006 angegangen, als sie als Einzige die Arbeitszeit im Tarifvertrag detailliert festlegte.²¹³ Der im Jahr 2006 unterzeichnete Tarifvertrag begrenzte die Anzahl der Sonntage, an denen Beschäftigte zur Arbeit aufgefordert werden konnten, auf zwei Tage im Monat und auf maximal 26 Sonntage pro Jahr. Den Arbeitgebern war es auch untersagt, schwangere oder stillende Beschäftigte zu aufzufordern, sonntags zu arbeiten, ebenso wie Beschäftigte, die Kinder bis zum Alter von 3 Jahren haben und Alleinerziehende mit einem kranken Kind (in

²¹³ Die normale Arbeitszeit im Einzelhandel beträgt 40 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 6 Tagen, wobei die maximale Arbeitszeit gemäß der europäischen Arbeitszeitrichtlinie auf 56 Stunden pro Woche begrenzt ist, wenn die Arbeitszeit vorübergehend ungleichmäßig verteilt ist. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber laut Tarifvertrag verpflichtet, alle drei Monate eine Analyse der Überstunden vorzunehmen und der Gewerkschaft auf Verlangen Bericht zu erstatten. Innerhalb von 12 Monaten hat die/der Beschäftigte das Recht, Überstunden als arbeitsfreie Tage abzugelten. Ist dies in diesem Zeitraum nicht möglich, muss der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten die Überstunden im Monat nach Ablauf dieses Zeitraums zu einen um 60% erhöhten Stundensatz des Grundlohns bezahlen. Bei gleichmäßig verteilter Arbeitszeit sollte die wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) 48 Stunden nicht überschreiten. Die Mitarbeiter müssen mindestens 11 (12) aufeinanderfolgende Stunden tägliche Ruhezeit und mindestens 24 Stunden ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit alle 7 Tage über einen Bezugszeitraum von 2 Wochen erhalten. (Richtlinie 2003/88 / EG der Europäischen Union, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=DE>

den beiden letzten Fällen können Beschäftigte jedoch am Sonntag arbeiten, wenn sie ihre schriftliche Zustimmung dazu geben). Im selben Tarifvertrag wurden auch die gleichen Einschränkungen in Bezug auf die Arbeit an Feiertagen (für Eltern mit Kindern unter 3 Jahren, zum Zeitpunkt der Schwangerschaft oder bei der Betreuung eines kranken Kindes) festgelegt. Es wurde untersagt, die Beschäftigten zum Arbeiten an mindestens fünf gesetzlichen Feiertagen (1. Januar, 1. Mai, 1. November, 25. Dezember und Ostern) zu verpflichten. *„Wir haben jedoch festgestellt, dass die Arbeitgeber die Unterschriften ausnutzen und die Beschäftigten in vorseilendem Gehorsam zur Unterzeichnung auffordern, und viele von ihnen zögern, dies abzulehnen“*, erklärte Andreja Poje, Exekutivsekretärin für Wirtschaft und Chancengleichheit.²¹⁴ Als das Problem eskalierte, überprüfte der ZSSS die Auswirkungen des bestehenden Tarifvertrages und forderte, dass das Arbeiten an Sonntagen sowie an öffentlichen und gesetzlichen Feiertagen für Beschäftigte mit Kindern unter drei Jahren völlig verboten wird. Während der Verhandlungen, die in Etappen geführt wurden, war die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiges Thema, da viele Beschäftigte aufgrund der Finanzkrise ihren Arbeitsplatz verloren hatten. Mit weniger Beschäftigten bei gleichem Arbeitsaufwand stieg die Arbeitsbelastung dramatisch an. Für viele Beschäftigte war der zusätzliche Stundenlohn von 5,40 Euro oder von 100% des Grundlohns (Anwendung des Günstigkeitsprinzips),^{215/216} der bei Sonntagsarbeit zu ihrem Grundlohn hinzukam, Grund, ihre Zeit mit der Familie einzuschränken.

Die endgültigen Verhandlungen fanden im November 2017 statt, und der Tarifvertrag wurde im Dezember desselben Jahres unterzeichnet.

Als der Tarifvertrag im Dezember 2017 unterzeichnet wurde, reagierten viele Beschäftigte des Einzelhandels und des Handels verärgert, weil sie befürchteten, die hohen Zulagen zu verlieren, die für Sonntagsarbeit gezahlt wurden. In Reaktion auf seine Mitglieder handelte der ZSSS den Tarifvertrag neu aus, um die Möglichkeit zu schaffen, an Sonntagen zu arbeiten mit der Maßgabe, dass Beschäftigte ihre Arbeitsbereitschaft jederzeit zurückziehen können. Darüber hinaus wurde vereinbart, Arbeiten an öffentlichen bzw. gesetzlichen Feiertagen zu verbieten. Außerdem sollten Arbeitgeber, die gegen die Vereinbarung verstoßen, mit einer Geldstrafe in Höhe von 500% des monatlichen Grundgehalts oder des entsprechenden Stundensatzes der Beschäftigten belangt werden.

Die Verhandlungen wurden in den zwei Monaten, in denen sie stattfanden, als sehr schwierig beschrieben, aber die Arbeitgeber hörten zu, nicht zuletzt, weil der SDTS als sehr stark eingeschätzt wurde. Da die Gewerkschaft gut organisiert war und schnell koordinieren konnte, herrschte bei den Arbeitgebern reale Furcht vor möglichen Streikaktionen. Die

²¹⁴ Interview mit Andreja Poje.

²¹⁵ Der Lohn einer/eines Beschäftigten ist nach dem Arbeitsverhältnissetz die Summe von Grundlohn (definiert für den Schwierigkeitsgrad der Arbeit), Zuschlägen für Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Verteilung der Arbeitszeit (für Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen usw.), Zuschlägen für besondere Arbeitsbedingungen aufgrund besonderer Belastungen bei der Arbeit, ungünstigen Umwelteinflüssen, einem Teil der Leistungsvergütung und Zuschlägen für Betriebszugehörigkeit. Der Tarifvertrag für den Einzelhandel hat immer noch eine der höchsten Zulagen für Beschäftigung in ungünstigen Arbeitszeiten.

²¹⁶ Der Grundlohn in Slowenien stellt nicht den Preis der Arbeit dar, sondern dient lediglich zur Berechnung des bezahlten Gehalts.

Gewerkschaften wurden in jeder Phase der Verhandlungen von Anwälten und Ökonomen beraten. Außerdem hatten die Gewerkschaften Nachforschungen über Betriebe angestellt, von denen Probleme bekannt waren, und diese Informationen den Arbeitgebern vorgelegt. GewerkschaftsvertreterInnen sorgten dafür, dass die Mitglieder auf dem Laufenden gehalten wurden. Der neue Vorschlag wurde vom sogenannten „Republic Committee“, in dem GewerkschaftsvertreterInnen der betroffenen Betriebe vertreten sind, geprüft und erörtert. Der endgültige Tarifvertragsvorschlag wurde von den Mitgliedern abgelehnt. Der federführende Verhandlungsführer schickte ein Schreiben an die Arbeitgeber, in dem er die Punkte auflistete, die nicht akzeptiert werden konnten. Die Arbeitgeber stimmten letztlich den Punkten zu, die eine Lohnerhöhung für Arbeit an Sonntagen (von 5,40 Euro auf 6,05 Euro oder 100% des Grundlohns, falls dieser höher ist), das Verbot, an allen öffentlichen bzw. gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten und eine Begrenzung der Arbeit an Sonntagen auf 20 Tage pro Jahr und zwei Tage pro Monat vorsahen.

Bewährte Modelle im öffentlichen Sektor - Polizei

Tarifverträge im öffentlichen Sektor gelten für die gesamte Belegschaft. Artikel 182 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (ERA-1) überträgt den Arbeitgebern die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, jedoch nur in sehr allgemeiner Form. Die Einzelheiten werden ausgehandelt und in Tarifverträgen festgelegt.

Bewährtes Modell 2

Tarifvertrag über Arbeitsregelungen und Arbeitszeiten für Polizeibeamte, 2012

Branche: Öffentlicher Sektor/Polizei

Unterzeichner: Polizeigewerkschaft Sloweniens (PSS), Gewerkschaft der Polizeibeamten Sloweniens (SPS). Die Regierung der Republik Slowenien (der Innenminister)

Wesentliche Bestimmungen:

Eltern von Schulkindern können während der Schulferien mindestens 10 Tage Urlaub nehmen. Sind beide Elternteile Polizeibeamte, haben sie das Recht, ihren Jahresurlaub gleichzeitig in Anspruch zu nehmen.

Besonderer Schutz für Eltern:

- Eltern dürfen nicht weiter als 30 km vom aktuellen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt oder in eine andere Einheit versetzt werden, bis das Kind 7 Jahre alt ist. Das gilt für einen der Elternteile der Polizeifamilie und für allein erziehende Familien.

Dieses Recht steht auch Beschäftigten zu, die ein Familienmitglied mit einer schweren geistigen oder körperlichen Behinderung betreuen.

- Von den Eltern kann nicht erwartet werden, dass sie nach 15:30 Uhr arbeiten, es sei denn, der betreffende Elternteil stimmt anderen Arbeitsregelungen zu. Dieser Schutz gilt für schwangere und stillende Beschäftigte sowie für Beschäftigte, die ein Kind bis zum Alter von 3 Jahren betreuen und für Alleinerziehende bis zum Kindesalter von 7 Jahren. Sind beide Elternteile Polizeibeamte, kann dieses Recht von einem der Elternteile ausgeübt werden.

Der Tarifvertrag wurde ursprünglich für einen Zeitraum von 5 Jahren vereinbart, jedoch mit einer automatischen Verlängerung um drei Jahre, sofern nicht eine der Vertragsparteien den Vertrag sechs Monate vor Ablauf kündigt.

Während die Vereinbarung über Gehälter, Zulagen und Bonifikationen durch den Staat nicht eingehalten wurde und Klagen auslöste, wurden die Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfolgreich umgesetzt.

Der erste Tarifvertrag, der 2012 zwischen dem slowenischen Staat und der slowenischen Polizeigewerkschaft (PSS) ausgehandelt wurde, hatte einen holprigen Start, da der Staat sich zunächst weigerte, überhaupt Verhandlungen aufzunehmen. In dieser Zeit hatte die slowenische Regierung krisenbedingte Sparmaßnahmen eingeführt, die die Löhne nach unten drückten. Die PSS war besorgt, da diese Maßnahmen auch bestimmte Vorteile wie etwa Entschädigungsregelungen betrafen, die die Polizei aufgrund ihrer Tätigkeit erheblich häufiger in Anspruch nahm als andere Bereiche des öffentlichen Sektors. Darüber hinaus forderten viele Polizeibeamte, Frauen²¹⁷ und Männer, bessere Rechte für Eltern, um häufiger mit ihren Kindern zusammen sein zu können. Aus diesem Grund wurde das Vereinbarkeitsthema zu einem sehr wichtigen Bestandteil der Verhandlungen, da die Beamten häufig weit entfernt von ihrem aktuellen Arbeitsplatz eingesetzt oder dorthin versetzt wurden. Es war keine Ausnahme, dass Polizeibeamte mehr als 70 km von ihrem aktuellen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt wurden. Als der Staat sich weigerte zu verhandeln, beschloss die PSS, in den Streik zu treten, ein hart erkämpftes Recht, das mit dem Streikgesetz von 1991²¹⁸ gewährt wurde, für Polizeibeamte aber nicht galt. Die Streikaktion wurde von 80% der Gewerkschaftsmitglieder unterstützt. Der Streik wurde 10 Tage vor Beginn angekündigt. Während der Streik in Bezug auf Gehaltsfragen mit kleineren Streikaktionen fast ein Jahr fortgesetzt wurde, dauerte es nur vier Tage, um die Ergänzung zu Artikel 19, der die Versetzung berufstätiger Eltern mehr als 30 Kilometer von ihren Wohnungen entfernt untersagte, durchzusetzen. Darüber hinaus wurde der Artikel 22c zur Begrenzung der Arbeitszeit von Eltern auf die Morgenschicht angenommen. Die Androhung eines Streiks und der Streik selbst erwiesen sich als ein wichtiges Verhandlungsinstrument.

Es gibt jedoch noch einige wichtige offene Fragen.

Zu den noch zu verhandelnden Themen zählen die Bewertung und Förderung von Frauen, die sich in Mutterschafts- und Elternurlaub befanden, der durchschnittlich ein Jahr beträgt. Während dieses Jahres nehmen Frauen nicht an der jährlichen Leistungsbeurteilung teil, die ein wichtiger Schritt für die berufliche Laufbahn ist. Diese Frage wurde dem slowenischen Bürgerbeauftragten für den Gleichstellungsgrundsatz im Jahr 2018 vorgelegt. Weiterer Verhandlungsgegenstand sind eine flexiblere Arbeitszeit für Eltern, die in der Polizeiverwaltung arbeiten, und Bestimmungen zur Regelung des Pflegeurlaubs. Während der Pflegeurlaub als Elternurlaub zur Betreuung eines kranken Kindes definiert ist, im Wesentlichen von der Dauer her großzügig ist und von der gesetzlichen Krankenversicherung abgedeckt wird, gilt die Verordnung nicht für die Pflege von älteren Angehörigen. Dieses Thema steht für die Gewerkschaften in Slowenien nach wie vor ganz oben auf der Tagesordnung.

²¹⁷ Laut der PSS beschäftigt die slowenische Polizei 15% Frauen.

²¹⁸ Das allgemeine Streikverbot für Beamte in einigen Mitgliedstaaten wurde wiederholt beanstandet. Belgien, Irland und Portugal reichten Beschwerden auf der Grundlage der Europäischen Sozialcharta ein.

„Mindeststandards und -rechte für die Polizei müssen auf europäischer Ebene ausgehandelt werden.“ Alen Pečarič, Chefunterhändler der PSS und Mitglied des Exekutivkomitees, Slowenien.

5.8.4 Abschließende Bemerkungen

1990-91 wurden in Slowenien zwei allgemeine Tarifverträge unterzeichnet - einer für den Privatsektor und einer für den öffentlichen Sektor. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor und das Gesetz über das Gehaltssystem des öffentlichen Sektors garantieren weiterhin eine 100%-ige Vergütung, während im privaten Sektor seit 2006 kein allgemeiner Tarifvertrag mehr abgeschlossen wurde. Im privaten Sektor gelten 26 Branchentarifverträge mit einer Vergütung von 79%.²¹⁹ Die ZSSS stellt fest, dass die Gewerkschaftsdichte stetig zurückgegangen ist, die Mitgliedschaft jedoch weiterhin breit verteilt ist. Sie vermerkt auch, dass einige Gewerkschaften in einigen Branchen geschwächt wurden, weil letztere Probleme hatten, mit nur wenigen in Slowenien verbleibenden Unternehmen in Wettbewerb zu treten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bleibt in Slowenien ein wichtiges Thema und damit Teil der Tarifverhandlungen. Projekte, die aus Mitteln des Norway Grants (Norwegisches Programm für Finanzierungsmechanismen 2009 - 2014) kofinanziert wurden, und die die Entwicklung von Klauseln zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beförderten, haben sich als wirksam erwiesen. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsrecht an der Juristischen Fakultät der Universität von Ljubljana und abgestimmt zwischen ZSSS und dem Arbeitgeberverband (ZDS) wurden diese Klauseln für Gewerkschaften und Arbeitgeber entworfen, damit sie sie in die Verhandlungen einbringen konnten. Klauseln wurden auch für Kinderbetreuung und Altenpflege entwickelt. Letzteres ist besonders wichtig, da die Rechtsvorschriften weder Zeit noch Geld festlegen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich um ihre alten Eltern zu kümmern

Auf Betriebsebene haben die Gewerkschaften allerdings bereits einige Zugeständnisse in Bezug auf die Altenpflege erringen können. Ein solches Beispiel ist ein Tarifvertrag mit ETI Elektroelement GmbH (ETI). 70 Prozent der Mitarbeiter von ETI sind Frauen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird als eines der Hauptprobleme angesehen, da Schichtarbeit das Familienleben beeinträchtigt. Die Gewerkschaft möchte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben junger Mütter sowie den Schutz älterer Menschen verbessern. Dem Chefunterhändler Mateja Gerečnik zufolge war der Betrieb nicht bereit, über diese Themen zu verhandeln, stellte jedoch auch fest, dass es eine übermäßige Anzahl von Krankschreibungen gab. Es gab Hinweise darauf, dass ein Teil der Krankschreibungen nicht aufgrund der Krankheit der Beschäftigten selbst, sondern aufgrund der Erkrankung eines Familienmitglieds erfolgte. Die Gewerkschaft schlug sanfte Maßnahmen vor, um die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Belegschaft anzugehen. Der Betrieb konnte die Hinweise nicht ignorieren und war bereit, eine Reihe dieser sanften Maßnahmen zu bewilligen. Schließlich wurden drei paritätische Komitees gebildet, die sich aus einem Vertreter einer Gewerkschaft, dem Abteilungsleiter des Betriebes und dem Leiter der Personalabteilung des Betriebes zusammensetzten. Die drei paritätischen Komitees

²¹⁹ Stanojević, M. and A. Poje (2019 forthcoming). Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector«. V: Müller, T.; K. Vandaele, in J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels: ETUI.

befassten sich mit Fällen, wie Mutterschaft bei Jugendlichen (ein zusätzlicher freier Tag), Altenpflege (Jahresurlaub für Pflegepersonen als Priorität) und Telearbeit. Die Idee hinter den Vorschlägen der Gewerkschaft und dem Einsatz der paritätischen Komitees war es, die Bedürfnisse jeder/jedes einzelnen Beschäftigten individuell zu berücksichtigen. Die Ergebnisse der Betriebsvereinbarung waren beeindruckend. Sie reduzierten die Zahl der Krankschreibungen, verbesserten die Effizienz und trugen zu mehr Wohlbefinden der Beschäftigten bei.

Die Gewerkschaften in Slowenien setzen sich seit langem für bessere öffentliche Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere Menschen ein, ähnlich wie es sie für Kinder gibt. Die Rechtsvorschriften, die 2017 ausgearbeitet wurden, verlagerten die finanziellen Belastungen durch die Altenpflege auf die Familien, und viele können sich das möglicherweise nicht leisten. Und, so schätzen die Gewerkschaften ein, das wird auch die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt beeinträchtigen. In Slowenien sind Frauen hauptsächlich in Vollzeit beschäftigt, und nur 14,5% von ihnen (Eurostat, 2017) arbeiten in Teilzeit. Der ZSSS unterstreicht, dass die hohe Vollzeitbeschäftigung von Frauen auf die Existenz staatlicher qualitativ hochwertiger, zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen ist.

Die Gewerkschaften in Slowenien haben den EU-Vorschlag für eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben begrüßt und ihre Annahme aktiv unterstützt, insbesondere im Hinblick auf die Regelungen für den Pflegeurlaub.

„Der Tarifvertrag im Handel (Einzelhandel) ist der erste Tarifvertrag in Slowenien, der Vertragsstrafen zugunsten von Beschäftigten festlegt, die sich als wirksam erwiesen haben!“ Ladi Rožič, Chefunterhändler, ZSSS, Slowenien.

5.9 Spanien

5.9.1 Aktueller Stand der Vereinbarungen von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Spanien

Der Beitritt Spaniens zur Europäischen Union (1986) war gut für Frauen, für die Gleichstellung der Geschlechter und für Verhandlungen über Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Gewerkschaften berichten, dass es vor dem EU-Beitritt Spaniens schwierig war, Fragen der Geschlechtergleichstellung in Beschäftigung, wie Mutterschaftsurlaub, zu erörtern. Dank der Maßnahmen der EU, mit denen die europäischen Rechtsvorschriften in Spanien umgesetzt wurden, wurden Gesetze geändert und die EU-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, besser umgesetzt.

„In Spanien werden Regierungen in Fragen der Geschlechtergleichstellung nur aktiv, wenn ein ‚Warnsignal‘ der EU, des EuGH oder der Europäischen Kommission vorliegt.“²²⁰

²²⁰ Interviews mit UGT. Mit folgenden Personen wurden Interviews zu bewährten Modellen in Spanien geführt: Juna de Gregori, DPTO Mujer de UGT (VIPs); Rosa Gorgues, Secretaria de Igualdad de UGT FICA, Ericsson and Thales, B  atriz Quintanilla, Expertad Espana; Amor Vazquez Martinez, Tenica Dpto; Confederal de la Mujer.

Das EU-Recht²²¹ soll auch dafür verantwortlich sein, dass viele Betriebe Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter verabschiedeten, weil die EU Spanien dazu verpflichtet hatte, die von Betrieben ergriffenen Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung zu evaluieren, als es um die Gefährdung öffentlicher Zuschüsse ging. Spanien hat es immer versäumt, die EU-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der vorgegebenen Frist in nationales Recht umzusetzen. Außerdem war die Umsetzung von EU-Definitionen, -Abläufen und -Terminologien oftmals nicht präzise, was zu Missverständnissen und Widersprüchen mit bestehenden europäischen Bestimmungen führte.

Das spanische Beschäftigtenstatut (Royal Legislative Decree 2/2015, 23. Oktober) legt fest, welche bezahlten Urlaubsansprüche Beschäftigte haben. Tarifverhandlungen haben diese Rechte gestärkt. Auch durch Gleichstellungspläne konnten einige dieser Rechte erweitert werden. Das spanische Gesetz sieht 13 Tage Vaterschaftsurlaub und zwei Freistellungstage vor der Geburt des Kindes vor. Nur sehr wenige Tarifverträge haben diese Rechte erweitert.²²² Der Vaterschaftsurlaub wurde kürzlich auf 5 Wochen erhöht und für jedes Kind um 2 Tage verlängert. Das spanische Recht definiert auch „Stillurlaub“: bezahlter Urlaub für eine Stunde pro Tag bis zum Kindesalter von 9 Jahren, während Tarifverträge die Stunden oder die Verteilung des Urlaubs (im Laufe der Zeit gestückelt oder auf einmal) festlegen.

Das Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben (Gesetz 39/1999 vom 5. November) ermöglicht Männern nicht nur den Zugang zur Betreuung ihrer Kinder ab dem Zeitpunkt ihrer Geburt, sondern bietet Frauen auch die Möglichkeit, dem Vater maximal 10 Tage der 16 festgelegten Wochen für Mutterschaftsurlaub zu übertragen, so dass beide Elternteile gleichermaßen diesen Urlaub nutzen können.

Eltern oder BetreuerInnen von Kindern bis 12 Jahre haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit um ein Achtel des Arbeitstages oder einen halben Arbeitstag zu verkürzen, allerdings ohne Gehaltsentschädigung. Sie haben auch Anspruch darauf, eine Freistellung zur Betreuung von Kindern bis zum dritten Lebensjahr zu beantragen. Das Gesetz über den Urlaub von Pflegepersonen sieht vor, dass Beschäftigte bis zu zwei Jahren Urlaub nehmen (excedencia por cuidado de un familiar) oder die Arbeitszeit um ein Achtel bis zur Hälfte (reducción de Jornada por cuidado de un familiar) für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen (bis zum ‚zweiten Grad der Blutsverwandtschaft oder Schwägerschaft‘) aufgrund schwerer Krankheit, einer Behinderung, von Unfällen oder wegen hohen Alters verkürzen können. In bestimmten Regionen und unter bestimmten Bedingungen kann für einen solchen Urlaub eine Entschädigung gezahlt werden, in jedem Fall gibt es indessen einen Anspruch auf Sozialversicherung.²²³

²²¹ EU-Richtlinie 92/B85/EC vom 19. Oktober 1982 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Beschäftigten, Wöchnerinnen und stillenden Beschäftigten am Arbeitsplatz und Richtlinie 96/34/EC vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN>

²²² European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>

²²³ International Network on Leave Policies and Research, 2018. Spain.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf

5.9.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Da in den letzten Jahren immer mehr Frauen in den spanischen Arbeitsmarkt eingetreten sind, hat das Recht auf Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben an Bedeutung gewonnen.

Die Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften finden auf drei Ebenen statt: auf nationaler Ebene, auf Branchen- und auf Betriebsebene. Eine nationale jährliche Vereinbarung hat Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen auf niedrigerer Ebene geschaffen. Der Gesamtdeckungsgrad ist hoch und liegt bei rund 70% der Gesamtbelegschaft.

Die wichtigsten Vereinbarungen können mit der Beteiligung der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber dreiseitig sein. Manchmal werden sie auch nur von Arbeitgebern und Gewerkschaften auf nationaler Ebene getroffen. Sie behandeln eine Reihe von Fragen, darunter die Erhöhung der Zahl unbefristeter Arbeitsverträge, Fragen der Ausbildung und der sozialen Sicherheit, aber auch Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die beiden größten Gewerkschaften, die Arbeiterkommission (Comisiones Obreras, CCOO) und der Allgemeine Gewerkschaftsbund (Unión General de Trabajadores, UGT), haben eine bilaterale Vereinbarung über Leitlinien für Gehälter unterzeichnet. In den letzten Jahren gab es jedoch die Tendenz, mehr Vereinbarungen auf Betriebs- und auf Unternehmensebene abzuschließen. Die Regierung hat auch Befugnisse zur Ausweitung von Tarifverträgen in Bereichen, in denen keine Verhandlungen stattgefunden haben; diese Befugnisse wurden jedoch selten genutzt. Diesbezügliche Rechtsvorschriften erleichterten den Prozess der Dezentralisierung von Tarifverhandlungen.²²⁴

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) berichtet, dass Betriebsvereinbarungen im Ergebnis nunmehr Vorrang in Schlüsselbereichen haben, auch wenn die Vereinbarung auf Provinzebene für ihre Branche noch in Kraft ist. „In Betriebsvereinbarungen können Bedingungen für Gehälter, Arbeitsstunden, Einstufungen und andere Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unabhängig von denen in Branchenvereinbarungen festgelegt werden.“²²⁵

Auf Betriebs- und Unternehmensebene sind Arbeitgeber und Betriebsrat die zuständigen Gremien. Die einzigen Gewerkschaften, die auf höheren Ebenen Vereinbarungen im Namen aller Beschäftigten unterzeichnen können, sind indessen die "repräsentativsten" Gewerkschaften auf nationaler und regionaler Ebene oder Gewerkschaften, die ein bestimmtes Maß an Unterstützung in dem von den Verhandlungen erfassten Bereich nachweisen können.

5.9.3 Tarifverträge und Gleichstellungspläne

²²⁴ 2011 nahm die sozialistisch geführte Regierung Gesetzesänderungen vor (RDL 7/2011), die den Betriebsverhandlungen eine größere Rolle einräumten. Spätere Regierungen haben zusätzliche Gesetze verabschiedet (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

²²⁵ European Trade Union Institute (ETUI) (Fn. 224)

Obwohl Tarifverträge eine wichtige Rolle bei der Festlegung der Arbeitsbeziehungen spielen, sind verpflichtende Pläne der Betriebe zur Gleichstellung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter von wesentlicher Bedeutung, da sie verbindlich sind, überwacht und erforderlichenfalls angepasst werden.²²⁶ 2007 verabschiedete die Regierung ein Gesetz, das Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten zur Aufstellung von Gleichstellungsplänen verpflichtet. Ähnlich wie Tarifverträge werden diese Pläne von den Sozialpartnern ausgearbeitet und ausgehandelt und sichern, dass am Arbeitsplatz keine Diskriminierung stattfindet. Die Jahrespläne sind wichtige Instrumente, um auf die Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam zu machen. In diesem Zusammenhang sind sie für die Regelung einer wirksamen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Betriebsebene von Bedeutung. Für kleine und mittlere Betriebe sind Gleichstellungspläne jedoch nicht verpflichtend. Eine Resolution von 2011 regelt wirtschaftliche Anreize für Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeitern, die freiwillig einen Gleichstellungsplan aushandeln und umsetzen (Valdés 2011).²²⁷

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden manchmal in die Tarifverhandlungen einbezogen und manchmal im Rahmen der Gleichstellungspläne ausgehandelt. GewerkschaftsvertreterInnen der UGT heben hervor, dass das Gleichstellungsgesetz von 2007 die Einbeziehung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in Tarifverhandlungen tatsächlich unterstützt hat. Mit Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 verlor die Gleichstellung der Geschlechter an Bedeutung. Der Schutz von Arbeitsplätzen hatte Priorität, und daher wurde die Festlegung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als zweitrangig angesehen. Da Gesetze geändert und Arbeitsvorschriften gelockert wurden, wurde Gleichstellung der Geschlechter von der Tagesordnung gestrichen, obwohl Frauen von der Krise proportional stärker betroffen waren als Männer.²²⁸

Das Verhältnis zwischen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter ist komplex. Tarifverträge und Gleichstellungspläne werden getrennt ausgehandelt, und letztere werden in den meisten Fällen nicht in die Tarifverträge aufgenommen, da sie ein getrenntes Instrument sind. Das ist problematisch, weil es Verhandlungen in vielen Bereichen erschwert, die ein Gleichstellungsplan abdeckt (z.B. Entschädigungszahlungen, Gehälter, tägliche Arbeitszeit ...). Sobald ein Tarifvertrag abgeschlossen ist, kann er nicht mehr geändert werden (bis zu seinem Auslaufen). Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter müssen indessen immer offen sein, sie müssen überprüft, verbessert und analysiert werden. Wenn beispielsweise eine positive Aktion nicht gut funktioniert, muss die Möglichkeit bestehen, sie zu überprüfen und zu ändern. „Rechtliche Anpassungen, um das Verhältnis zwischen den Gleichstellungsplänen und den Tarifverträgen zu klären, sind notwendig, um sie kohärenter und zeitgebundener zu gestalten.“ Die Situation ist komplex, da Themen wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Gleichstellungsplänen erörtert werden, während gleichzeitig die Anpassung der Gehälter in den Bereich der Tarifverhandlungen gehört. Die Möglichkeiten der Gleichstellungspläne sind

²²⁶ European Parliament DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain – update.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU\(2016\)583112_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)

²²⁷ ebd.

²²⁸ ebd.

erheblich eingeschränkt. Da die meisten Betriebe in Spanien klein oder mittelgroß sind (bis 100 oder 150 Beschäftigte), sind sie nicht verpflichtet, solche Pläne zu haben. Egal, ob und wann Tarifverträge ausgehandelt werden, sie dahingegen müssen Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berücksichtigen.

5.9.4 Bewährte Modelle der Sozialpartner zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Gewerkschaften²²⁹ haben mehrere bewährte Modelle entweder im Rahmen eines Tarifvertrags oder im Rahmen eines Gleichstellungsplans verhandelt. Einige von ihnen gewähren sowohl Frauen als auch Männern eine finanzielle Entschädigung für die Inanspruchnahme des „Stillurlaubs“. Andere handelten eine finanzielle Entschädigung für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit aus Gründen der Kinderbetreuung aus. Und einige andere wiederum kämpften für das Recht auf finanzielle Entschädigung, wenn sie Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, der in Höhe von 100% des letzten Gehalts vergütet wird, in Anspruch nahmen. "Bei einigen spezifischen Maßnahmen für Väter ist Vorsicht geboten, da sie Mütter, die keine Entschädigung erhalten, wenn sie sich einen freien Tag für die Betreuung eines Kindes nehmen müssen, diskriminieren können."

Verhandlungen können einfacher sein, wenn es bereits Rechtsprechung zu den Maßnahmen oder Regelungen gibt, die die Verhandlungspartner ergreifen wollen. Darüber hinaus verhängten Arbeitsinspektoren 2008-2009 eine Reihe von Sanktionen gegen Betriebe, die die Gleichstellung der Geschlechter negierten. Wo Betriebe sich dieser Sanktionen bewusst waren, waren Verhandlungen über Gleichstellungspläne leichter zu führen.

Bewährtes Modell 1

VIPs' Vereinbarung über einen Gleichstellungsplan, 2010

Branche: Handel und Gastgewerbe, Catering

Unterzeichner: UGT, CCOO, Verband unabhängiger Beschäftigter im Handel und VIPs

Wesentliche Bestimmungen:

- 5 zusätzliche vergütete Urlaubstage für Väter, die mindestens zwei der Wochen, die Mütter übertragen können, in Anspruch genommen haben.

VIPs ist ein Betrieb der Gastronomiebranche, der überwiegend Frauen beschäftigt, obwohl die Zahl der dort beschäftigten Frauen in der Wirtschaftskrise abgenommen hat. An den Verhandlungen mit VIPs nahmen VertreterInnen der Betriebe aus Madrid und Sevilla und Beschäftigte sowie externe BeraterInnen teil, die die beiden Parteien als Experten unterstützten. Die Verhandlungen erwiesen sich von Anfang an als schwierig, da die VertreterInnen der Betriebe zögerten, Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, zu erörtern. VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften hatten Probleme mit dem Zugang zu Informationen sowie mit mangelnden Kenntnissen über Geschlechterfragen, einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Beschäftigtenvertreter argumentierten, dass Vätern mehr Zeit zugestanden werden muss, damit sie sich mehr um ihre Kinder kümmern können. Während

²²⁹ siehe Fußnote 220

das Ergebnis der Verhandlungen den Vätern zusätzlich fünf Tage einräumte, war nicht sicher, ob die Väter auch entsprechende Anträge stellen würden, da die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs in Spanien weiterhin ziemlich gering ist. Aus diesem Grund waren die zusätzlichen fünf Tage mit der Bedingung verbunden, dass Väter diese erst, nachdem sie die ihnen von den Müttern übertragenen zwei Wochen Mutterschaftsurlaub genommen haben, nehmen können. Dies wurde zwar als großer Erfolg für die Beschäftigten gefeiert, hatte jedoch immer noch nicht die gewünschte Wirkung, da die Väter die gesetzlich vorgeschriebenen zwei Wochen des übertragenen Mutterschaftsurlaubs weiterhin nicht in Anspruch nahmen.

Diese Einschätzung der Ergebnisse war wichtig und veranlasste den Betriebsrat, zusätzlich die folgenden sanften Maßnahmen einzuführen: Erstens die Sensibilisierung des Personals, zweitens die Fortsetzung der Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen und drittens die Initiierung von Kampagnen für gemeinsame Verantwortung (Schritte zur Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Männer und Frauen und nicht nur durch Frauen). Im Rahmen der Sensibilisierungskampagne wurde ein Tag der „gemeinsamen Verantwortung“ für Eltern eingeführt.

Aus zwei Gründen wird es ein langwieriger und schwieriger Kampf sein, die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs zu erhöhen, zum einen wegen der alten geschlechtsspezifischen Rollenmodelle, zum anderen weil Frauen es ablehnen, zwei Wochen Mutterschaftsurlaub abzugeben.

Bewährtes Modell 2

Gleichstellungsplan von ERICCSOON Spanien, 2015

Branche: Telekommunikation, einschließlich Festnetztelefone, Mobiltelefone, Multimedia-Kommunikation und Internet

Unterzeichner: UGT, CCOO, CGT, STC und das Betriebe Ericcson Spanien AG

Wesentliche Bestimmungen:

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf folgende bezahlte Urlaubstage:

- Aus Gründen der ärztlichen Beratung oder Betreuung von minderjährigen Kindern, Ehepartnern, Kindern oder älteren Menschen mit zunehmender Behinderung wegen Krankheit oder Unpässlichkeit. Direkte Angehörige (ersten Grades) haben das Recht auf maximal 16 Stunden Freistellung pro Jahr;
- Bezahlter Urlaub von bis zu 28 Stunden pro Jahr für Personen mit Verwandten ersten Grades mit einer schweren, seltenen oder chronischen Erkrankung während der Durchführung von diagnostischen Tests, medizinischen Konsultationen und/oder Behandlungen;
- Bis zu einem Monat aufgrund eines Krankenhausaufenthalts, einer schweren Krankheit oder eines Unfalls von Angehörigen der Familienmitglieder ersten Grades.

Die Vereinbarung stand im Kontext von Tarifverhandlungen, in denen Kriterien und Mittel zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb festgeschrieben wurden. Es wurde eine Kommission eingesetzt, die die Umsetzung der Vereinbarung verfolgt, um die Auswirkungen der Maßnahmen und deren Ergebnisse weiter zu analysieren.

Die anfänglichen Verhandlungen wurden als kompliziert angesehen, und der gesamte Verhandlungsprozess dauerte lange. Man hatte das Gefühl, dass der Betrieb versuchte, eine Einigung zu vermeiden, obwohl in den Corporate Social Responsibility-Kriterien von Ericsson Vereinbarkeitsfragen als eine der Prioritäten festgehalten waren. *"Es war das Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften, das die Dinge voranbrachte."*²³⁰

Für die VerhandlungsführerInnen ist die Erhöhung der Flexibilität als Verhandlungskriterium zur Verbesserung des Lebens der Beschäftigten ein relevanter Aspekt der vereinbarten Maßnahmen. Es wird erwartet, dass die Durchführung der Maßnahmen und die Flexibilität der Arbeitszeiten die Auswirkungen psychosozialer Risiken verringern und die Förderung eines befriedigenden und effizienteren sozialen Umfelds ermöglichen werden.

Bewährtes Modell 3

Tarifvertrag über Arbeitsstunden auf Betriebsebene, 2016

Branche: *Aerospace/Verteidigung/Transportwesen*

Unterzeichner: Thales Spanien GRP, SAU (Sociedad Anónima Unipersonal) und CCOO, UGT und USO

Wesentliche Bestimmungen:

Die Arbeitszeitverkürzung aufgrund familiärer Verpflichtungen wird keine Auswirkungen auf die Rentenansprüche und die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung haben.

Thales España GRP, S.A.U. ist ein multinationales Unternehmen, das Sicherheits-, Signal- und Kontrollsysteme für die Luftfahrt, die Raumfahrt, das Transportwesen, den Verteidigungs- und Sicherheitsbereich entwickelt. Das Unternehmen wurde 1987 gegründet und hat seinen Sitz in Madrid, Spanien. Thales España GRP, S.A.U. ist eine Tochtergesellschaft der Thales AG. Obwohl nur sehr wenige Frauen im Unternehmen arbeiten, fordern sie mehrheitlich eine Verkürzung der Arbeitszeit zugunsten familiärer Verpflichtungen.

Dies bedeutet jedoch, dass eine Arbeitszeitverkürzung eine Lohnverkürzung und damit eine Senkung der Beiträge zur Altersvorsorge zur Folge haben würde. Die CCOO hat das Thema im Rahmen von Tarifverhandlungen aufgegriffen und erfolgreich sichergestellt, dass sich die Verkürzung der Arbeitszeit nicht negativ auf den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Renten auswirkt. Die CCOO betonte, dass vor allem Frauen ihre Arbeitszeit aufgrund familiärer Pflichten verkürzt haben, wodurch die Gefahr des Verlustes der vollen und in einigen Fällen sogar aller Rentenansprüche bestand.

Die Verhandlungen waren schwierig, vor allem, weil die Betriebsleitung nicht überzeugt war; sie verstand allerdings, dass, wenn sie Fachkräfte im Betrieb halten wollte, Pläne zur Altersversorgung keine Diskriminierung aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen darstellen sollten. "Nachdem die Betriebsleitung die möglichen Auswirkungen untersucht und das Ausmaß in Zahlen ausgerechnet hatte, erzielten wir die Vereinbarung, dass sich eine Arbeitszeitverkürzung nicht auf die Rentenansprüche von Frauen auswirken wird. Die

²³⁰ ebd.

Verkürzung des Arbeitstages wird die finanzielle Höhe der betrieblichen Altersversorgung nicht ändern“ (Maria Eloisa Gomez Gutierrez, Verantwortliche für Gleichstellung, CCOO Industria de Madrid).

5.9.5 Branchen- und Branchenübergreifende Verhandlungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In der Zementbranche sind die meisten Betriebe klein oder mittelgroß, daher ist der verbindliche Gleichstellungsplan der bevorzugte Rahmen für Verhandlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Gewerkschaften betreiben eine intensive Lobby-Arbeit für die Senkung der Schwelle von 250 Beschäftigten, die für die Erstellung eines Geschlechtergleichstellungsplanes in Betrieben festgelegt ist. Ziel ist eine Senkung auf 100 Beschäftigte. In der Glas- und Keramikindustrie haben die Gewerkschaften eine Senkung auf 150 oder noch weniger Beschäftigte vereinbart. In einer Branche, wie dem Bauwesen, die stark männlich dominiert ist, halten die Gewerkschaften es für sehr wichtig, Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter zu haben. Die Verhandlungen auf Branchenebene stießen nicht nur in der Chemiebranche, sondern auch in der Metallbranche auf Schwierigkeiten.

Zur Umsetzung von Plänen und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung wurde ein königliches Gesetzesdekret vorbereitet, bisher wurde es jedoch noch nicht verabschiedet. Es soll unter anderem klären, wie Beschäftigte gezählt werden und wer Verhandlungsbefugnis hat. Betriebe sind nicht verpflichtet, einen Tarifvertrag abzuschließen, müssen jedoch einen Plan zur Geschlechtergleichstellung beschließen. Für die Verabschiedung von Plänen zur Geschlechtergleichstellung sind sie verpflichtet, mit den Gewerkschaften zu verhandeln.

5.9.6 Abschließende Bemerkungen

Die Wirtschaftslage und die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre haben die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Spanien nicht unterstützt. Es ist zu beobachten, dass sich die politischen Möglichkeiten im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verschlechtert haben, ebenso wie ein allgemeiner Trend, Regelungen, Modelle und spezifische Institutionen zur Geschlechtergleichstellung zu schwächen, festgestellt werden kann.

Obwohl die allgemeine Strategie der geschlechtsspezifischen Folgenabschätzung (Gender Mainstreaming) durch ein rechtliches Mandat auf zentraler und regionaler Ebene beibehalten wird, wurde bei den als Reaktion auf die Wirtschaftskrise angenommenen politischen Reformen die Gleichstellung der Geschlechter nicht berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund erscheint die Zukunft der Gleichstellungspolitik in Spanien äußerst ungewiss. Ungeachtet dessen haben die Gewerkschaften begonnen, ihre Forderungen nach Vereinbarkeit systematischer zu formulieren und festzulegen, was sie selbst tun müssen, um ihre Stimme in Bezug auf Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Besonderen zu stärken.

Der UGT und die CCOO sehen dem EU-Vorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der insbesondere den Aspekt der Individualisierung von Rechten aufgreift, erwartungsvoll entgegen: „Für Spanien wäre es am bedeutsamsten, einen nicht übertragbaren Elternurlaub zu haben, der zumindest in den ersten vier Monaten vergütet

wird. Spanien hat bereits einen Vaterschaftsurlaub, aber es ist gut, für alle EU-Mitgliedstaaten einen Vaterschaftsurlaub festzulegen, falls sie noch keinen haben. Wir sind allerdings besorgt über die laufenden Verhandlungen und eine mögliche Ablehnung oder Verwässerung des Vorschlags im Rat.“²³¹

5.10 Schweden

5.10.1 Aktueller Stand der Vereinbarung von Beruf und Privatleben und Rechtsvorschriften in Schweden

Der Rechtsrahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in Schweden gut entwickelt. Obwohl Gleichstellung der Geschlechter sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Arbeitgebern als wichtig erachtet wird, steht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei den Verhandlungen über Tarifverträge nicht im Vordergrund. Die Verhandlungen konzentrieren sich hauptsächlich auf Lohnerhöhungen, bessere Arbeitsbedingungen und Teilzeitarbeitsrechte. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird auf Betriebsebene und lokaler Ebene angegangen. In Schweden ist man folgender Ansicht: Gesetze können geändert werden, aber Tarifverträge sind etwas Reales; Verträge sind solider, stabiler und nachhaltiger, da es sich um echte Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten handelt. Die meisten Angestellten beispielsweise erhalten aufgrund des Tarifvertrages eine zusätzliche Vergütung, wenn sie sich in Elternurlaub befinden (die Regelungen unterscheiden sich jedoch in Bezug auf Dauer, Obergrenze und Anzahl der Zeiträume, für die der Antrag gestellt wird usw.).

Schweden verfügt über ein System von Geschlechtergleichstellungsplänen, die für alle Betriebe mit mehr als 25 Mitarbeitern verpflichtend sind. Eine/ein Gleichstellungsbeauftragte/r überwacht, ob Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter, sofern sie verbindlich sind, vorhanden sind und ob Arbeitgeber aktive Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft ergreifen.

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben für Arbeitszeitflexibilität. Sie kann in Tarifverträgen oder lokalen Vereinbarungen ausgehandelt werden. Gleitende Arbeitszeit kommt in Schweden relativ häufig vor.²³² Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen - 52% der Fabrikarbeiterinnen arbeiten beispielsweise in Teilzeit, ohne darüber entscheiden zu können, wann sie arbeiten, und wann sie Urlaub nehmen möchten.

5.10.2 Tarifverhandlungsstrukturen

Das wichtigste Abkommen über Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern wurde 1938 abgeschlossen (Saltsjöbadsavtalet). Das Abkommen gibt Arbeitgebern und Gewerkschaften das Recht, Löhne und Beschäftigungsbedingungen in Tarifverträgen festzulegen. Selbstregulierung durch Tarifverhandlungen hat auf dem schwedischen Arbeitsmarkt eine lange Tradition, während die gesetzgeberische Rolle der Regierung begrenzt ist, so dass dreiseitige Verhandlungen selten sind.²³³

²³¹ ebd.

²³² Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>

²³³ Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>

Verhandlungen finden hauptsächlich auf Branchenebene statt, wobei auch Verhandlungen auf lokaler Ebene immer häufiger werden.²³⁴ In der Regel gibt es in jeder Branche mehrere Branchenvereinbarungen, von denen eine für Arbeiter und eine für Angestellte gilt. Vereinbarungen werden auch auf Betriebsebene ausgehandelt, branchenübergreifende Vereinbarungen sind jedoch selten.²³⁵

Gewerkschaften spielen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle, und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist in Schweden im internationalen Vergleich hoch (rund 80%). Gewerkschaften sind entweder als lokale GewerkschaftsvertreterInnen oder als lokaler Zweig einer Gewerkschaft an fast allen Arbeitsorten vertreten, an denen es Tarifverträge gibt. GewerkschaftsvertreterInnen verhandeln über Fragen, die Arbeitgeber und Beschäftigte betreffen. Es gibt ungefähr 60 Gewerkschaften, von denen die meisten Mitglieder eines der drei großen Gewerkschaftsverbände sind: Der schwedische Gewerkschaftsbund (Landsorganisationen i Sverige, LO); die schwedische Angestellten- und Beamten­gewerkschaft (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO) und die Zentralorganisation Schwedischer Akademiker (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO).²³⁶

5.10.3 Bewährte Modelle der Sozialpartner

Der schwedische Gewerkschaftsbund (LO) hat mit dem schwedischen Unternehmerverband (Svenskt Näringsliv, SN) und dem Arbeitgeberverband (Arbetsgivarföreningen, KFO) eine Vergütung für Elternurlaub erfolgreich ausgehandelt. Die Vergütungsregelung gilt für Beschäftigte im privaten und im genossenschaftlichen Sektor - eine Mitgliedsgruppe, die etwa zur Hälfte aus Frauen und zur Hälfte aus Männern besteht.²³⁷

Bewährtes Modell 1

Tarifvertrag über Vergütungsleistungen für Elternurlaub, 2014

Branche: ArbeiterInnen des privaten und genossenschaftlichen Sektors

Unterzeichner: Schwedischer Gewerkschaftsbund (LO), Schwedischer Unternehmerverband (SN) und Schwedischer Arbeitgeberverband (KFO)

Wesentliche Bestimmungen:

Das zusätzliche Elterngeld (Föräldrapenningtillägget FPT) wird ergänzend zu den Leistungen des Sozialversicherungsfonds für diejenigen gewährt, die in Elternurlaub sind.²³⁸ FPT gilt für alle Beschäftigten, nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder. Voraussetzung ist, dass der aktuelle Arbeitgeber einen Tarifvertrag hat und die/der Beschäftigte in den letzten vier

²³⁴ Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Background.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>

²³⁵ Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>

²³⁶ Eurofound (Fn. 233)

²³⁷ [Landsorganisationen i Sverige \(LO\)](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017)

http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017

²³⁸ Sweden, Parental Leave Act (1995:584).

<https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>

Jahren mindestens 12 Monate beim selben Arbeitgeber oder einem anderen an einen Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber gearbeitet hat.

Diese zusätzliche Vergütung für Elternurlaub in Form einer Elterngeld-Zusatzversicherung muss in den ersten 4 Jahren nach der Geburt des Kindes gewährt werden und sieht für einen ununterbrochenen Zeitraum eine Vergütung für maximal 180 Tage pro Elternteil vor. Die zusätzliche Vergütung kann gezahlt werden, bis das Kind 18 Monate alt ist oder 18 Monate nach der Adoption erreicht hat, und wenn Beschäftigte und Arbeitgeber die entsprechende Zahlungsfrist vereinbart haben.

Der Schwedische Gewerkschaftsbund LO verwaltet eigene Versicherungen und zahlt dafür ein, und die Versicherungsgesellschaft (AXA) zahlt, was verlangt wird. LO und die vierzehn beteiligten Gewerkschaften sind für die Umsetzung verantwortlich. Die Arbeitgeber erhalten das Geld, das sie an die Beschäftigten auszahlen.

Vor der Vereinbarung des Tarifvertrages im Jahr 2014 beinhalteten die meisten Tarifverträge solche Versicherungen, sie unterschieden sich jedoch in Dauer und Obergrenze der Versicherung, auf die die Beschäftigten Anspruch hatten. LO und seine vierzehn Mitglieder "wollten mehr als das", und "wenn diese Mitglieder gemeinsam etwas haben wollen, bekommen sie es auch."²³⁹

Die Verhandlungen wurden mit der Frage eingeleitet: Wer zahlt die Zusatzversicherung für die Branchen, in denen Frauen im gebärfähigen Alter arbeiten? Es könnte ein Hindernis sein, diese Frauen einzustellen, wenn dadurch hohe finanzielle Kosten entstehen, während Branchen, in denen die meisten Beschäftigten Männer sind (z. B. Metallbranche, Bauwesen), diese Kosten nicht hätten. Man ging davon aus, dass die von Männern dominierten Branchen nicht zahlen wollten, weil man dort voraussetzte, dass die Mütter zu Hause bleiben und auf die Kinder aufpassen würden. In den Verhandlungen wiesen die Gewerkschaften darauf hin, dass es sich um eine Frage der Gleichstellung der Geschlechter handelt, worauf die Verhandellnden ihre Meinung änderten und eine Umverteilung der Kosten stattfand.

Die Verhandlungen fanden im Frühjahr 2013 statt; sie wurden am Nachmittag begonnen und dauerten bis zum nächsten Morgen. Ursprünglich wollte der LO erreichen, dass die Versicherung die gesamte Dauer des Elternurlaubs (bis das Kind 12 Jahre alt ist) abdeckt, aber in den bereits bestehenden Tarifverträgen betrug die Dauer 18 Monate, und so blieb es dann dabei. Jetzt wird dies als positive Maßnahme für die Gleichstellung der Geschlechter angesehen, da es Väter dazu ermutigt, Elternurlaub im frühen Kindesalter zu nehmen, anstatt jahrelang damit zu warten.

Der LO überwacht die Inanspruchnahme der Elterngeld-Zusatzversicherung: Wie viele Personen bewerben sich um das zusätzliche Elterngeld, und wie viele erhalten es? Männer nehmen es bis zu 90 Tagen, und nur 47% nehmen die vollen 180 Tage in Anspruch. 96% der berechtigten Frauen nehmen die vollen 180 Tage in Anspruch. Die Inanspruchnahme des Urlaubs durch Männer hat zugenommen, auch wenn sie weniger Zeit beanspruchen als Frauen. Auch haben Frauen einen geringeren Anspruch auf das zusätzliche Elterngeld als Männer, da sie seltener im privaten Sektor arbeiten. In Schweden werden 120 000 Kinder pro Jahr geboren, aber nur 26 000 Menschen beantragen das zusätzliche Elterngeld. Es ist

²³⁹ Interview mit **Magnus Furbring, Ombudsmann**, LO, 14. Juni 2018, Stockholm, Schweden.

davon auszugehen, dass eine größere Anzahl von Eltern Anspruch auf diese Leistung hat. Daher führt der LO Sensibilisierungskampagnen in sozialen Medien und im Fernsehen durch.

5.10.4 Abschließende Bemerkungen

Während Schweden strenge Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat, gibt es offensichtlich Probleme bei der gleichen Inanspruchnahme der Urlaubstage durch Frauen und Männer, wie bei der Gewährung des zusätzlichen Elterngeldes FPT festgestellt wurde.

Einige Maßnahmen kommen auch mehr den Angestellten zugute, während sie für Arbeiter nicht wirklich zugänglich sind. Ein Beispiel dafür ist die RUT-Regelung (Steuerabzug für Haushaltsdienstleistungen), die kritisiert wird, weil sie größtenteils von BesserverdienerInnen genutzt wird und zu geringeren Steuereinnahmen führt. Diese Regelung scheint wohlhabenderen Menschen zu nützen, obwohl öffentliche Dienstleistungen für Arbeiter von besonderer Bedeutung sind. LO und TCO halten es für wichtig, den Schwerpunkt auf qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu legen: Kinderbetreuung (Vollzeit, bezahlbar), Altenpflege (derzeit schwierige Situation) und außerschulische Betreuung (für Kinder bis 12 Jahre). Diese Strukturen und Dienstleistungen sollten nicht vernachlässigt werden. Wenn öffentliche Dienstleistungen nicht ausgebaut werden, führt das zu geringerer Geschlechtergleichstellung und zu Ungleichheiten insgesamt.

6. Schlussfolgerungen

6.1. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Branchen

Die sozialen, kulturellen, regulatorischen und politischen Rahmenbedingungen, in denen die Gewerkschaften in zehn Mitgliedstaaten dieser Studie tätig sind, sind äußerst unterschiedlich. Was den Wert eines bewährten Modells ausmacht, sind seine Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in einem bestimmten Kontext auf nationaler oder Branchenebene. In Tabelle 3 sind 24 bewährte Modelle nach Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und nach Branchen aufgeführt. Auch wenn wir eine breite Palette von Branchen erfasst haben, sind nicht alle Branchen vertreten. Dies mag auf die begrenzte Anzahl der in dieser Studie behandelten Länder zurückzuführen sein, aber es kann auch sein, dass einige Branchen mehr Eigeninitiative bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigen.

Tabelle 3: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Branchen, die von der Studie erfasst wurden

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Branchen
Vaterschaftsurlaub (Dauer und/oder Vergütung)	Technologie-Industrie (FI); örtliche Verwaltungen (FI); Einzelhandel (FI); Textil- und Modeindustrie (FI); Bankwesen (IT, NL);

	Energie- und Versorgungsbranche (IT); Lebensmittelproduktion (IT); Pharmaindustrie (PT); Handel/Gastgewerbe/Catering (ES); Medien (FR)
Elternurlaub	ArbeiterInnen im privaten und genossenschaftlichen Sektor (SW)
Flexible Arbeitsregelungen (Zeit und/oder Ort)	Technologie-Industrie/Experten und Manager (FI); IKT-Industrie (FI); Metall- und Elektroindustrie (DE); Bankwesen (DE); Energie und Versorgung (IT); Lebensmittelproduktion (IT); Sozialwesen (LT); Bildungswesen (LT); Pharmaindustrie (PT); Seeleute (PT); Metallarbeiter (DE); Einzelhandel und Handel (SI); Polizei (SI); Medien (FR, ES)
Langzeitpflege	Bankwesen (DE); Krankenhäuser (NL); Medien (FR)
Wirtschaftliche Anreize	Metall- und Elektroindustrie (DE); Bankwesen (DE, IT); Energie und Versorgung (IT); Lebensmittelproduktion (IT, LT); Landwirtschaft (IT); Stromanbieter (LT); Aerospace/Verteidigung/Transport (ES); ArbeiterInnen im privaten und genossenschaftlichen Sektor (SW); SNCF-Transport (FR)
Kinderbetreuung	Energie und Versorgung (IT); Lebensmittelproduktion (IT); Wollindustrie (PT); Medien (FR)
Andere Maßnahmen (in mehreren Branchen)	<i>Bezahlte Kurzzeit-Pflege:</i> Technologie-Industrie (FR); örtliche Verwaltungen (FI); Chemie-Industrie (FI); Lebensmittelproduktion/Nestlé (IT); Energieversorger (LT); Seeleute (PT); <i>Trainingskurse nach Familienurlaub:</i> Lebensmittelproduktion (IT), Technologie-Industrie (FI); Medien (FR); Transport (FR)

Die am häufigsten angeführten bewährten Modelle unter sechs in der Studie dargelegten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrafen **flexible Arbeitsregelungen** (Dauer und/oder Arbeitsort). Relevante Modelle wurden in 15 von 24 in die Studie einbezogenen Branchen festgestellt. Weitere Maßnahmen betrafen bewährte Modelle in Bezug auf **Vaterschaftsurlaub** (Dauer und/oder Vergütung), die in den Tarifverträgen in zehn Branchen enthalten waren. In neun Branchen wurden familienbezogene **wirtschaftliche Anreize** ausgehandelt. In vier Branchen waren

Kinderbetreuungsregelungen und in jeweils zwei Branchen **Langzeitpflege** und **Elternurlaub** Bestandteil von Vereinbarungen.

Andere Maßnahmen, die in mehr als einer Branche genannt wurden, umfassten zum einen **bezahlten Kurzzeitpflegeurlaub** in acht Branchen und zum anderen **Schulungen**, die den Beschäftigten mit deren Einverständnis während oder nach dem Familienurlaub in zwei Branchen angeboten wurden.

Deutliche brancheübergreifende Trends betrafen demzufolge erstens flexibles Arbeiten und zweitens die Absicherung von Freistellungszeit und Vergütung, um die Inanspruchnahme von Familienurlaub durch Männer zu fördern.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Flexibilität sind ein Bereich, in dem die Gewerkschaften viele bewährte Modelle anwenden und die Stärke der Gewerkschaften entscheidend für den Erfolg ist. Zu den positiven Maßnahmen in diesem Bereich gehörten neben der Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort beispielsweise die Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Wahrung der Rentenansprüche (ES), Zeitbanken (DE, IT) sowie die Begrenzung der Arbeitszeit an öffentlichen Feiertagen und an Sonntagen (SI).

Die Gewerkschaften tragen ihren Teil dazu bei, Probleme im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs anzugehen. In mehreren Mitgliedstaaten wurden über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Zeitkontingente und Vergütungen in die Tarifverträge aufgenommen, während der Druck der Gewerkschaften dazu beigetragen hat, die gesetzlichen Bestimmungen zu verbessern, z.B. in Portugal und Spanien. Die Festlegung einer Urlaubsregelung reicht jedoch nicht immer aus, da das Vorhandensein einer solchen Regelung nicht automatisch zu einer höheren Inanspruchnahme führt. Sensibilisierung für die Rechte sowie Vorbilder am Arbeitsplatz wurden ebenfalls zur Unterstützung von Veränderungen genutzt.

Ein spezielles Thema, das in den Interviews hervorgehoben wurde, ist die Bedeutung der Nachhaltigkeit von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diejenigen Verträge, die nach Ablauf nicht automatisch verlängert werden, müssen neu ausgehandelt werden und sind daher einem höheren Risiko ausgesetzt wegzufallen. Dies war eindeutig während der Krise in einigen Ländern der Fall. Wie wir jedoch beispielsweise in Slowenien und Deutschland gesehen haben, stellen Tarifverträge zur Vereinbarkeit von Familie und Privatleben sicher, dass sie weiter gelten und nicht auslaufen, wenn sie nicht erneut ausgehandelt werden.

6.2 Strategien der Gewerkschaften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: einige Vergleiche

Geschlechtergleichstellung wurde in den in der Studie generierten Daten als wesentlicher Bestandteil einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anerkannt. Viele bewährte Modelle sind auf eine allgemeine Politik zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zurückzuführen, z.B. durch Pläne zur Geschlechtergleichstellung, wie beispielsweise in Spanien, oder durch allgemeine Überwachungsmechanismen, wie sie von Gleichstellungsstellen in Portugal eingeführt wurden. Die von den Gewerkschaften durchgeführten diesbezüglichen Maßnahmen wiesen interne und externe Aspekte auf.

Interne Maßnahmen bezogen sich auf die Gewerkschaft selbst und beinhalteten beispielsweise die Festlegung, dass alle Tarifverhandlungen ein Gleichstellungsziel (FIN/Gewerkschaft Pro) zu verfolgen haben, und dass in allen internen Strukturen und Prozessen eine geschlechtsspezifische Perspektive zu berücksichtigen ist.

Einige Gewerkschaften wiesen darauf hin, dass es entscheidend ist, die Geschlechterperspektive in alle Aspekte der Tarifverhandlungen einzubeziehen, da die meisten Verhandlungen aus männlicher Perspektive geführt werden. Wenn die Verhandlungen jedoch aus einer anderen Perspektive geführt werden, ändert sich alles.

Frauenausschüsse in den Gewerkschaften wurden als wichtige Gremien für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (IT) identifiziert. für Gewerkschaften werden solche Ausschüsse im Allgemeinen als nützliches Instrument angesehen, um Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Verbesserung der Situation von weiblichen Beschäftigten zu fördern.²⁴⁰ Mitglieder von Frauenausschüssen sprechen jedoch durchgängig von einem unterschiedlichen Ausmaß an mangelndem Interesse an Fragen der Geschlechtergleichstellung, insbesondere wenn Lohnfragen im Mittelpunkt der allgemeinen Mobilisierung stehen. Geschlechtergleichstellung wird allzu oft als zweitrangig gegenüber anderen Aspekten, wie Entgelt oder Beschäftigungsrechte, angesehen, und es besteht die Gefahr, dass sie an den Rand gedrängt wird, insbesondere in Zeiten des Konjunkturerinbruchs.

Externe Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter umfassen die Teilnahme an Sensibilisierungskampagnen zur Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen (LT/ Bildungswesen) und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als gesellschaftliches Schlüsselthema (DE/DGB-Kampagne). Sensibilisierung für die Rechte von Pflegepersonen wurde sowohl von Beschäftigten (SW und IT/Agri) als auch von Arbeitgebern (FI/SAK; SI/ ZSSS) als wichtig angesehen. Gleichstellungspläne wurden in Frankreich, Spanien und Schweden als bedeutendes rechtsverbindliches Instrument hervorgehoben. In Spanien sind Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten gesetzlich vorgeschrieben. Da die meisten Betriebe in Spanien kleine und mittlere Betriebe sind, profitieren viele Beschäftigte nicht von solchen Plänen. Gewerkschaften in Spanien konnten jedoch in Verhandlungen erreichen, dass Betriebe mit geringerer Größe ebenfalls einen Gleichstellungsplan vorlegen müssen.

Einbeziehung der Mitglieder in die Definition dessen, was für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtig ist

Die Gewerkschaften sehen es als wichtig an, eine klare Vorstellung von den Ansichten ihrer Mitglieder zu den zentralen Fragen und Problemen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu haben. Mit dem Ziel, Probleme zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zu planen (IT/FILLEA-CGIL; DE/IG Metall; SI/ZSSS), wurden Befragungen organisiert. So führte die IG Metall (DE) 2013 in zahlreichen Betrieben eine der größten Umfragen seit Jahren durch und stellte fest, dass die durchschnittliche Arbeitszeit die gesetzlichen Grenzwerte allgemein überschritt. Und 2018 untersuchten Arbeitgeber und

²⁴⁰European Trade Union Confederation (ETUC), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps. https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf

Gewerkschaften in einer Betriebsumfrage, ob der Tarifvertrag die tatsächlichen Lebensumstände der Beschäftigten bei ver.di berücksichtigt.

Der ZSSS (SI) führte 2015 unter Gewerkschaftsvertretern, die an Tarifverhandlungen auf allen Ebenen beteiligt waren, eine eigene Umfrage durch. Die Ergebnisse zeigten, dass fast 93% der Gewerkschaftsvertreter der Ansicht sind, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträgen für die Regelung von Arbeitsverhältnissen von großer Bedeutung sind und auf den verschiedenen Ebenen des sozialen Dialogs vereinbart werden sollten. Darüber hinaus haben die Gewerkschaften in Betrieben, von denen bekannt war, dass es Probleme gab, Nachforschungen angestellt. Die dabei erlangten Informationen wurden den Arbeitgebern vorgelegt. Als sich der ZSSS in den Verhandlungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einsetzte und sich für die Beendigung der Arbeit an Sonntagen aussprach, reagierten die Mitglieder heftig, weil sie befürchteten, dass wichtige Nebeneinkünfte verloren gehen würden. Aufgrund des Drucks der Mitglieder änderte der ZSSS seine Verhandlungsposition und setzte sich schließlich durch.

Überwachung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein praktischer Aspekt des Herangehens der Gewerkschaften an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Überwachung ihrer Durchführung und ihrer Wirksamkeit. In Italien gibt es beispielsweise zahlreiche Vereinbarungen auf regionaler, lokaler und Betriebsebene. Die CISL verfügt über eine Beobachtungsstelle für die Vereinbarungen der zweiten Ebene (OCSEL), in der mehr als 8500 Modelle gesammelt wurden. Die UIL achtet darauf, dass Branchenvereinbarungen immer einen Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beinhalten. Alle Tarifverträge werden dem UIL-Ausschuss für Chancengleichheit zur Überwachung vorgelegt.

In Schweden überwacht LO die Inanspruchnahme der Elterngeld-Zusatzversicherung.

In Frankreich werden Tarifverträge zur Gleichstellung der Geschlechter jetzt regelmäßig um Kontrollmechanismen ergänzt.

In Portugal haben die Gewerkschaften gemeinsam mit der Kommission CITE an der Überwachung und Bewertung von Tarifverträgen und deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gearbeitet und mithilfe der Gleichstellungskommission gemeinsame Standards für ihre Umsetzung und Überwachung erarbeitet.

In Spanien war die Überwachung der Ergebnisse wichtig, was dazu führte, dass die Betriebsräte sich veranlasst sahen, zusätzlich sanfte Maßnahmen festzulegen (z.B. VIPs-Betriebsvereinbarung). Die Gleichstellungspläne sind eine beträchtliche Hilfe bei der Überwachung der Situation und der Veränderungen in den Branchen.

Übertragung bewährter Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf andere Branchen

Einige Gewerkschaften waren der Meinung, dass positive Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die in einer Branche eingeführt wurden, auf andere Branchen übertragen werden sollten, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Gesellschaft insgesamt zu verbessern. In Italien zielt die UIL beispielsweise darauf ab, bewährte Modelle von einer Branche auf eine andere zu übertragen, z.B. vom Chemiesektor auf den Stromsektor. Die Smart-Working-Vereinbarung wird nun als Beispiel für die Annahme durch andere Branchen verwendet. In Litauen wurde den Lebensmittelherstellern empfohlen, sich andere Branchen anzusehen und bewährte Modelle zu kopieren, was bedeutet, dass eine bewährte Methode, die in einem Teilbereich einer Branche eingeführt wird, einen großen Einfluss auf die gesamte Branche haben kann. Im öffentlichen Sektor Sloweniens waren Vertreter der Polizeigewerkschaft Sloweniens (PSS) der Ansicht, dass branchenspezifische Bestimmungen erforderlich sind, da die Polizeiarbeit von der Arbeit der 43 anderen an der Vereinbarung beteiligten Branchen abweicht. Im Übrigen besteht die PSS darauf, dass auf europäischer Ebene Mindeststandards und -rechte für die Polizei ausgehandelt werden müssen.

Umsetzung von Gesetzen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Förderung öffentlicher Dienstleistungen

Die Umsetzung von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine der größeren Herausforderungen, die von den Gewerkschaften weiter bewältigt werden müssen. In einigen Ländern, wie beispielsweise in Portugal, spielen die Rechtsvorschriften eine weit wichtigere Rolle oder sind umfassender, sodass weniger Bedarf oder Spielraum besteht, Lücken zu schließen. In anderen Ländern, wie in Italien, Frankreich oder Schweden, ergänzen Tarifverträge traditionell die einschlägigen Rechtsvorschriften.²⁴¹ In Spanien spielt der Einsatz von Plänen zur Geschlechtergleichstellung, die für Betriebe gesetzlich vorgeschrieben sind und die umgesetzt werden müssen, eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Beispiele aus den verschiedenen Ländern:

- In Finnland hob die Gewerkschaft Pro hervor, dass Maßnahmen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz zwar in den Rechtsvorschriften enthalten sind, der Vorteil der Aufnahme in den Tarifvertrag jedoch darin besteht, dass sie von den Gewerkschaften überwacht werden können. Die Gewerkschaft AKAVA wies darauf hin, dass der Kündigungsschutz die Zeit der Schwangerschaft und des Familienurlaubs zwar gesetzlich abdeckt, die Zeit nach der Rückkehr aus dem Familienurlaub jedoch nicht ausreichend berücksichtigt. Das Arbeitsgesetz sieht das Recht vor, zu den gleichen Bedingungen in das Arbeitsverhältnis zurückzukehren, dies wird jedoch in der Praxis häufig nicht verwirklicht.
- In Portugal spielen die 2012 per Gesetzesdekret eingesetzten Kommissionen für Bürgerschaft und Gleichstellung der Geschlechter (CIG) und für Gleichstellung in Arbeit und Beschäftigung (CITE) eine zentrale Rolle. Tarifverträge schaffen größtenteils keine neuen Rechte auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Branchen- oder Betriebsebene, aber ihre Klauseln dienen der bestmöglichen Umsetzung bestehender Rechtsvorschriften.

²⁴¹ Eurofound (Fn. 6)

- In Spanien wurde hervorgehoben, dass das Problem des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der Gehälter ein wichtiger Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist: bei Paaren wirkt es sich auf die Entscheidung aus, wer die Arbeit aufgibt oder die Arbeitszeit verkürzt, möglicherweise mehr als die angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- In Slowenien setzen sich die Gewerkschaften seit langem für bessere öffentliche Pflegeeinrichtungen für ältere Menschen ein, ähnlich wie es sie für Kinder gibt, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Pflegepersonen zu ermöglichen.
- In Schweden betonen die Gewerkschaften die entscheidende Bedeutung hochwertiger, zugänglicher und erschwinglicher öffentlicher Dienstleistungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Betreuung von Kindern und älteren Menschen).
- In Deutschland setzen sich die Gewerkschaften für eine bessere Kinderbetreuung ein, und Unternehmen, wie die DIBa, bieten betriebliche Kinderbetreuung in eigenen Einrichtungen an.

Nutzung der neuen EU-Richtlinie zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Instrument der Interessenvertretung

Die kürzlich verabschiedete EU-Richtlinie zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde in den Interviews als positive Maßnahme und in einigen Ländern als nützliche Unterstützung für die Erlangung neuer Rechte und die Förderung weiterer Maßnahmen in diesem Bereich wahrgenommen. Insbesondere in den Niederlanden und in Italien wurde auf die vorgeschlagene Regelung für einen zehntägigen Vaterschaftsurlaub verwiesen. Die slowenischen Gewerkschaften begrüßen die künftige Neuregelung des Urlaubs für pflegende Angehörige (fünf Tage pro Jahr). Die Gewerkschaft LO in Schweden ist an der möglichen Stärkung von flexiblen Arbeitsrechten für Teilzeitbeschäftigte durch die Richtlinie interessiert. Spanien führt verbesserte Rechtsvorschriften auf europäische Richtlinien zurück.

6.3 Strukturelle Barrieren für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Studie hat gezeigt, dass ein enger Zusammenhang zwischen einem soliden Sozialen Dialog, einer besseren Gleichstellung der Geschlechter und einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besteht. Dabei wurden verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben untersucht, die die Sozialpartner ergriffen haben, um die Lebensqualität der Beschäftigten und die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern, die Belegschaft im Betrieb zu halten und neue Talente zu gewinnen sowie das Konzept für Pflege und Betreuung zu erweitern. Es wurde deutlich, dass die Sozialpartner in ganz unterschiedlichen rechtlichen und sozialen Kontexten spezifische Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Arbeitsplatz ausgehandelt haben, die für das Land, die Branche oder den Betrieb relevant waren. Vergleiche und Empfehlungen erscheinen angesichts der Vielzahl von Unterschieden auf den ersten Blick kontraproduktiv. Ungeachtet dessen ermöglichte uns die Studie, einige grundlegende strukturelle Probleme zu identifizieren, mit denen sich im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auseinandergesetzt werden muss, wenn das Ziel die *faktische* Gleichstellung der Geschlechter ist.

Arbeitsleben vs. Lebenszeit

Zunächst einmal stellen wir fest, dass die Struktur des Arbeitslebens und der Arbeitszeit nicht an die Erfordernisse der lebenslangen familiären Verantwortung angepasst ist. Weder die Arbeitszeit noch die Schulzeit oder andere öffentliche Dienstleistungen wurden ganz oder teilweise den Bedürfnissen von Betreuung und Pflege angepasst. In Schweden und Finnland gibt es einige bewährte Modelle, doch auch sie können den tatsächlichen Bedürfnissen berufstätiger Eltern nicht gerecht werden. Es sind eindeutig einige grundlegende gesetzgeberische Maßnahmen, die sich mehr in Richtung einer sogenannten "Care-Ökonomie" bewegen, erforderlich.

Arbeit und Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichstellung der Geschlechter bleibt in der Arbeitswelt ein fernes Ziel, das sich in der Segregation des Arbeitsmarktes, dem ungleichen Entgelt, der geringen Anzahl von Frauen in Entscheidungspositionen und der ungleichen Aufteilung der „Last“ für Pflege und Betreuung äußert. Während Rechtsvorschriften, auch EU-Rechtsvorschriften, die die Gleichstellung der Geschlechter vorschreiben, ein wichtiger Rahmen bleiben, haben die Sozialpartner Kampagnen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen entwickelt. Diese Studie zeigt jedoch, dass Pflege- und Betreuungsthemen sowie die Frage „wer pflegt“ immer noch eng mit finanzieller Entschädigung zusammenhängen. Während die Mehrzahl der befragten Gewerkschaften der Ansicht waren, dass die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen ein wichtiges Ziel bleibt, gibt es kaum Hinweise darauf, dass die meisten Strategien einen Unterschied bewirkt haben. Die befragten Frauen und Männer wiesen nicht nur auf das Problem hin, die Betriebe und die Arbeitgebervertreter von ihren tief verwurzelten Vorurteilen zu überzeugen, sondern führten auch Beispiele an, bei denen die Gewerkschaften Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht berücksichtigten oder einfach ignorierten. Beispiele in dieser Studie zeigen, dass es Möglichkeiten gibt, diese Vorurteile zu überwinden, wie beispielsweise Gewerkschaftsverantwortliche für Fragen von Pflege und Betreuung zu sensibilisieren und die Geschlechtergleichstellung als eine der Säulen bei anstehenden Tarifverhandlungen festzulegen.

Wo sind all' die Väter hin?

Egal, ob man nach Norden, Süden, Osten oder Westen blickt, die Inanspruchnahme des Betreuungs- und Pflegeurlaubs durch Väter ist gering, und sie ist direkt mit der Vergütung verbunden. Aber auch wenn der Urlaub zu 100% vergütet wird, verzichten die Väter auf den gesamten Urlaub und ziehen es nach Möglichkeit vor, einen Teil ihres Urlaubs auf die Mutter zu übertragen. Die Rechtsvorschriften könnten viel dazu beitragen, diese Situation zu verbessern, aber auch Tarifverträge können dies, wie es einige der bewährten Modell belegen.

Pflege eines Familienangehörigen

Die Studie zeigt nur einige Beispiele auf, bei denen die Pflege eines älteren Familienmitglieds oder eines Kindes mit einer Behinderung Teil von Tarifverhandlungen ist. Frauen schultern diese Verpflichtungen und bezahlen mit Einschnitten bei der Berufslaufbahn, bei Gehalt und Rente teuer dafür. Die Gewerkschaften sind sich einig darüber, dass auf diesem Gebiet mehr Verhandlungskompetenzen der Gewerkschaften und ein stärkeres Engagements von Gewerkschaften und Arbeitgebern notwendig sind.

7. Empfehlungen

Die für diese Studie befragten Gewerkschaften sind sich zunehmend einig, dass ein starker Rechtsrahmen eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Tarifverhandlungen in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist. Viele Gewerkschaften betonten insbesondere die Bedeutung eines ehrgeizigen Rechtsrahmens auf europäischer Ebene, der sowohl die Notwendigkeit einer Verbesserung des Vaterschaftsurlaubs als auch die Einführung des Rechts auf bezahlten Pflegeurlaub unterstreicht.

Europäische Union

- Überwachung und Auswertung der Umsetzung der neuen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; Sicherstellung, dass angemessene Sanktionen verhängt werden, wenn die Richtlinie nicht ordnungsgemäß umgesetzt und angewendet wird;
- Entwicklung einer neuen Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union als Priorität und mit Beschlussfassung durch den Europäischen Rat;
- Vorschlag und Verabschiedung neuer Rechtsvorschriften für gleiches Entgelt, z.B. durch die Vorlage einer Richtlinie zur Entgelttransparenz;
- Verbesserung der Nutzung des EU-Semesters zur Bewertung der Wirksamkeit der nationalen Politik und der Betreuungsstrukturen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Überarbeitung der Barcelona-Ziele für Kinderbetreuungsangebote nach oben und Sicherstellung ihrer zeitnahen Erfüllung; erforderlichenfalls Nutzung von Anreizen und Fehlanreizen zur Erreichung der Ziele;
- Entwicklung eines neuen Lissabon-Ziels für Altenpflege und Pflege für Angehörige sowie Unterstützung von EU-Initiativen in diesem Bereich mit verfügbaren Finanzmitteln.²⁴² Altenpflege sollte als universelles Menschenrecht behandelt werden;
- Einführung neuer verbindlicher Regelungen, um Betriebe jeder Größe zu verpflichten, Pläne zur Geschlechtergleichstellung zu entwickeln, die von BeschäftigtenvertreterInnen und Gewerkschaften gemeinsam vorgenommene Erhebungen zu Gehältern einschließen, und Beaufsichtigung bzw. Überwachung ihrer Umsetzung;
- Ergreifen von Maßnahmen, die die nationale Überwachung vereinbarter Maßnahmen mit geeigneten Indikatoren, Richtwerten und anderen Bewertungsmethoden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und Männern stärken;
- Förderung von Maßnahmen zur Nutzung angemessener Steueranreize sowie zur Individualisierung von Steuern, die sich äußerst positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirken können;
- Unterstützung des sozialen Dialogs und Überwachung der Branchen- und betrieblichen Tarifverträge sowie der Daten zur Vereinbarkeit von Beruf und

²⁴² European Trade Union Confederation (ETUC) Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. 21. 12. 2006.
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>

- Privatleben (z.B. Inanspruchnahme familienbezogener Urlaube) und Sicherstellung, dass die Daten nach Geschlecht und sozioökonomischem Status aufgeschlüsselt sind;
- Durchgängige Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Thema innerhalb der EU-Institutionen und der Generaldirektionen.

Die Politik der Mitgliedstaaten unterscheidet sich erheblich in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ihre spezifischen Vorteile und Rechte. Wie bereits in vorhergehenden Studien, wurden in dieser Studie verschiedene Probleme identifiziert, die sich als Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter und für eine gerechtere Aufteilung von Berufs- und Familienpflichten herausstellen. Allzu oft werden in den Konzepten die „Vertragsstrafen von Pflegekräften“ oder die Summe der finanziellen und beruflichen Nachteile, die mit der Pflege einhergehen, nicht angemessen angesprochen. Menschen, vor allem Frauen, die Betreuungs- und Pflegeverantwortung übernehmen, haben häufig beträchtliche negative Auswirkungen auf ihre Gehälter, ihre Beförderung und ihre Arbeitszeiten, was sich langfristig bemerkbar machen kann, beispielsweise bei niedrigen Renten.

Mitgliedsstaaten

- Fortschreibung der nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich u.a. zu gleicher Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit, zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zu Parität, um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen;
- Beachtung bei der Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, dass der „angemessen bezahlte“ Elternurlaub mindestens 66% des Einkommens betragen muss;
- Verpflichtung zur Einhaltung eines Mindestprozentsatzes des BIP für die Pflege;
- Sicherstellung, dass die soziale Sicherheit (Rente/Gesundheit) vom Arbeitsleben abgekoppelt ist, und dass alle Menschen eine sichere Grundlage haben, sich um eine gerechte Altersvorsorge zu kümmern;
- Dingende Schaffung einer unabhängigen Einrichtung – sofern dies noch nicht geschehen ist –, die für die Überwachung der Umsetzung von Geschlechtergleichstellung, auch in Tarifverträgen, zuständig ist, und die befugt ist, angemessene Straf- und Korrekturmaßnahmen anzuwenden;
- Gewährleistung der Individualisierung von Rechten als zentrale politische Maßnahme in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; die bestehenden Maßnahmen zur Übertragung von Rechten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Privatleben sind die einzigen Sozialleistungen, die hauptsächlich zum Nachteil von Frauen übertragbar sind;
- Verbesserung der Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Erschwinglichkeit und Qualität öffentlich finanzierter Pflege- und Betreuungseinrichtungen und -dienste;
- Gewährleistung des Rechts von Pflege- und Betreuungspersonen auf Arbeit;
- Wertschätzung von unbezahlten Betreuungs- und Pflegetätigkeiten und damit Förderung des gesellschaftlichen Wandels. Vorbilder am Arbeitsplatz können den Wert und die Möglichkeit demonstrieren, unbezahlte Pflege und bezahlte Beschäftigung miteinander zu kombinieren. Arbeit und Pflege sollten nicht als sich gegenseitig ausschließend betrachtet werden;

- Bessere außerschulische Betreuung und Überbrückung der Lücke zwischen Schulstunden und regulärer Arbeitszeit.

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

- Erstellung eines globalen Rahmenwerkes zur Bewertung und Überwachung der Auswirkungen auf allen Ebenen von Tarifverträgen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Erstellung eines Toolkits für Gewerkschaften, die Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aushandeln;
- Erstellung eines Toolkits für Gewerkschaften zur Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Anwendung von Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern des EGB;
- Übermittlung der aktuellen Studie an alle Mitgliedstaaten;
- Ausarbeitung von Modell-Tarifverträgen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für verschiedene Branchen und Musterregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die in Vereinbarungen aufgenommen werden können;
- Bereitstellung von weiteren Instrumenten und Schulungen für Tarifverhandlungen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Europäische Gewerkschaftsverbände

- Erarbeitung branchenspezifischer Mustervereinbarungen;
- Regelungen zur weiteren Sensibilisierung für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben innerhalb der Europäischen Gewerkschaftsverbände;
- Schulungen für Mitglieder zu Geschlechtergleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Untersuchungen haben gezeigt, dass kollektive Regelungen im Allgemeinen gut für Beschäftigte sind, aber auch wichtige Vorteile für Frauen auf dem Arbeitsmarkt bringen. In gewerkschaftlich organisierten Betrieben und Wirtschaftszweigen sowie in Ländern mit einer hohen Abdeckung durch Tarifverhandlungen besteht eine allgemeine Tendenz zu kürzeren Arbeitszeiten für Frauen und Männer, zu flexibleren Arbeitsmöglichkeiten bei sicheren Beschäftigungsbedingungen und zu einem besseren Schutz für Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, zusätzlich zu einem verringerten geschlechtsspezifischen Lohngefälle.

Sozialpartner auf nationaler Ebene

- Anerkennung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch eine Investition in Produktivität ist, da sie für mehr Lebensqualität sorgt;
- Förderung von Tarifverhandlungen als wirksames Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten;
- Gewährleistung eines gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit;

- Anwendung von Gender Mainstreaming in allen Tarifverträgen und regelmäßige Überwachung und Evaluierung;
- Sicherstellen, dass externe ExpertInnen, die an den Verhandlungen beteiligt sind, Gender Mainstreaming und Geschlechtergleichstellung verstehen; Unterstützung durch Schulungsangebote;
- Herstellung von Geschlechterparität in Verhandlungsteams;
- Eintreten für Vereinbarungen, die die Verschiedenartigkeit von Familien anerkennen, wie z.B. Rechte von Alleinerziehenden, Adoptiveltern und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften usw.;
- Bekämpfung von Stereotypen, um die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer zu verbessern;
- Ergreifen von zielgerichteten auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichteten Maßnahmen; jüngere Beschäftigte beispielsweise haben unterschiedliche Erwartungen in Bezug auf Arbeitszeit und Urlaub.
- Absicherung, dass Beschäftigten Raum haben, ihre eigenen Lösungen für Arbeitszeit zu finden, insbesondere in Bereichen, wie dem Gesundheitswesen; Flexibilität sollte von den Beschäftigten ausgehen, und das „Recht auf Abschalten“ (right to disconnect) sollte durchgesetzt werden;
- Einbeziehung eines Gerechtigkeitsaspektes in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sodass alle Beschäftigten unterstützt werden (z. B. Teilzeit-Beschäftigte, Arbeiter);
- Anwendung von Technologien, die dazu beitragen, Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen und die geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind;
- Systematische Erfassung früherer und aktueller Tarifverträge, um deren Nutzen für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Geschlechtergleichstellung zu bewerten. In Bezug auf die Überwachung wird empfohlen, auf Folgendes zu achten:
 - wer den Familienurlaub nimmt,
 - Dauer des Urlaubs,
 - Position bei Antritt des Urlaubs,
 - was mit der Person nach der Rückkehr aus dem Urlaub geschah (beruflich/Gehalt/Beförderung)

Gewerkschaften auf nationaler Ebene

- Annahme von Regelungen zur weiteren Sensibilisierung der Gewerkschaften für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um Tarifverhandlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken;
- Eintreten für Nichtübertragbarkeit und höheres Entgelt für Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Pflegeurlaub sowie größere soziale Unterstützung;
- Wertschätzung unbezahlter Pflegearbeit; Vorbilder am Arbeitsplatz können den kulturellen Wandel unterstützen, indem sie den Wert und die Möglichkeiten zur Kombination von Pflege und Beschäftigung aufzeigen;
- Identifizierung erfolgreicher InitiatorInnen von Tarifverhandlungen auf Betriebs-, Branchen- und branchenübergreifender Ebene
- Lobbyarbeit für Verbesserung der Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Nachhaltigkeit von Maßnahmen.

Literaturverzeichnis

Bloomberg News, 5.6. 2018. Finland: Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2015 IW Köln: 5f.

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Gro-sistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

Böckler Impuls, 2019. Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.

Algan, Y., Cahuc, P., 2007. Social Attitudes and Economic Development: AN Epidemiological Approach. CEPR Discussion Papers 6403.

Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 -Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS. http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017_ aprovado_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf

Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019. European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>

COFACE Families Europe, 2018. I Want Work-Life Balance. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>

Cologne Institute for Economic Research, 2010. European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaeischer-Betriebesmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>

CITE, (The Commission for Equality in Labour and Employment), Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2015), Portuguese Government.

Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.

DREES, Gouvernement Français, La protection sociale en France et en Europe en 2016 - Résultats des comptes de la protection sociale - édition 2018.

Early Intervention Foundation, 2018. Teaching, pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>

Employee benefits, UK. <https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>

ENGIE Website. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>

EU Audiovisual Branchal Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>

Eurofound, 2019. Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>

Eurofound, 2018. Recent developments in work–life balance in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>

Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>

Eurofound, 2017. 6th European Working Conditions Survey. 2017 Update. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf

Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>

Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18035.pdf>

Eurofound, Lithuania: Latest working life developments – Q3 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>

Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>

Eurofound 2017. Lithuania: Trilateral agreement promoting social dialogue signed. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>

Eurofound, 2017. Living and Working in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>

Eurofound, 2017. Living and working in Italy. <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>

Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>

Eurofound. 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>

Eurofound, 2017. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work–family balance in collective agreements

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>

Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf

Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>

Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>

European Commission, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet. Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

European Commission, 2018. Barcelona objectives. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the “Barcelona objectives”). https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

European Commission, 2018. Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.

European Commission, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>

European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November

2018. https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en

European Commission, 2017. Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions. An initiative to support work-life balance for working parents and carers COM/2017/0252 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252#footnote9>

European Commission, 2017. Overview of the 2016 and 2017 country-specific recommendations in the area of families and children.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?&catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=2868>

European Commission, 2017. SBA Fact Sheet Italy.

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>

European Commission, 2017. Study on equality between women and men in the EU.

https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

European Commission, 2016. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. Annual Growth Survey 2017. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey_en_0.pdf

European Commission, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>

European Commission, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf

Europäische Kommission, 1998. 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik: Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf

European Commission, DG EMPLOYMENT, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission, DG JUSTICE Newsroom, 08. May 2018. 1 in 3 children in the EU now has access to high-quality and affordable childcare, Commission report shows. https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317

European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017 Netherlands. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-netherlands>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Portugal <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2015. Gender Gap in Pensions in the EU - Research note to the Latvian Presidency. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. European Union.

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report: How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Mac-

edonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey. <http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>

European Network of Legal Experts the Field of Gender Equality, 2014. EU Gender Equality Law: Update 2013. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>

European Parliament, FEMM Committee, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

European Parliamentary Research Service (EPRS), 2018. A new directive on work life balance. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI\(2017\)599323_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf)

European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave Directive. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228)

European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266)

European Parliament DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain – update. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU\(2016\)583112_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)

European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2015. The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA\(2015\)510024_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)

European Transport Foundation (ETF) https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/

European Public Services Union (EPSU) website. <https://www.epsu.org/>

European Branchial Social Dialogue Committee of Local and Regional Government. Revised CEMR-EPSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in Local and Regional Government. Adopted by the plenary on 10 November 2017. http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf

European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf

European Social Policy Network (ESPN), 2018 Thematic Report on Challenges in long-term care Finland. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term Care Lithuania. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>

European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>

European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019).

European Trade Union Committee for Education. [ETUCE Action Plan on Gender equality within teacher trade unions' structures and in the teaching profession](#), 2010.

European Trade Union Confederation (ETUC) press release 7. 3. 2018. Time to deliver on women's rights: YES, to the work-life balance directive!

<https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>

European Trade Union Confederation (ETUC), The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. <https://www.etuc.org/en/publication/2015-2017-work-programme-european-social-partners>

European Trade Union Confederation (ETUC) press release 20. 12. 2016. Balancing the challenges of work and private life. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life#.WO32kdJ94dU>

European Trade Union Confederation (ETUC) Bargaining for Equality, 2014.

<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

European Trade Union Confederation (ETUC), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps.

https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf

European Trade Union Confederation (ETUC) Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. 21. 12. 2006.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>

European Trade Union Committee for Education (ETUCE): Recommendations from the ETUCE Standing Committee for Equality (2018-2019).

European Trade Union Institute (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>

European Trade Union Institute (ETUI) Industrial Relations in Portugal – Background summary.

<https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>

European Union Directive 2003/88/EC, of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>

European Women's Lobby (EWL), 20 June 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive. <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>

Eurostat, Europe 2020 indicators – employment. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

Eurostat News Release, 20 February 2018, Access to social services Almost 4 in 10 children in the EU receive formal childcare services 7 out of 10 EU households with one or more children are satisfied with the access to these services. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>

EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>

Finnish Institute of Occupational Health (2018) Daddy's home – Parental leave can increase work motivation (2016–2018) <https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>

Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment (2018) https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon

Finnish Parliament (2019) https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx

FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/dip-donne>

France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.aladom.fr/organisme/sdfe>

Frankfurt Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>

Gouvernement Français, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. <https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Gouvernement Français, La Loi n° 2014-873, août 4, 2014.

Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>

Grézy B. (2009), "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>

Hank, K. & Buber, I. (2009): Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.

Harte, E., Hofman, J. and Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html

Hofmann, J. Schaumburg, S and Smolenski, T. (Hg.) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>

IG Metall, „Arbeitspapier 2/2017: Mehr Zeit zum Leben“. https://www.igmetall.de/download/20171212_Arbeitspapier_2_Zeit_und_Wertewandel_rz_online_final_KM_G_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3b.pdf

ILO, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang--en/index.htm

ILO, 2010. Workplace solutions for childcare. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_110397/lang--en/index.htm

ILO National Labour Law Profile: Lithuania. https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm

IndustriAll <http://www.industriall-union.org/>

Institute of Economic and Social Research (WSI), 2012. Gender Research. https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm

International Federation of Journalists (IFJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>

International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Spain. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf

Jappens, M., & J. van Bavel. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. Demographic Research 27 (4): 85–114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>

KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung. https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Klenner.pdf

Krankenkassenzentrale, Germany, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>

Landsorganisationen i Sverige (LO)

http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol_09EN.pdf

Library of Congress, 25.10.2017. France: New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>

LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des

retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>

McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n°017.

National Institute for Health and Welfare, Finland, 2016. Perhevapaatutkimus. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>

OECD Better Life Index <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

OECD, 2016. Starting Strong IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finland.

<https://www.oecd.org/education/school/ECECDN-Finland.pdf>

OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare?

<https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>

OECD, 2017. How's Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>

OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare?

<https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>

OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>

Regalia, I. & Regini, M. 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics Vol 23:1.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>

Rehfeldt, U. & Vincent, C., 2018. Chapter 5 The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In Leonardi, S. & Pedersini, R. (eds) Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI. <https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>

Republic of Slovenia, Economic and Social Council. <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>

Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014. Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delo.com/S40300/GEQUAL?Language=en>

Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance.

<http://www.secondwelfare.it/primo-welfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>

Martin Seeleib-Kaiser Timo Fleckenstein The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany, Barnett Papers in Social Research 4/2008.

Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. and Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>

Stanojević, M. and A. Poje (2019 forthcoming): »Organized decentralization in the private Branche and centralization in the public Branche«. V: Müller, T.; K. Vandaele, in J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels: ETUI.

Swedish Parental Leave Act (1995:584).

<https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>

Trade Union Pro, Finland. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>

UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia. http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf

Weiler, Anni, 2013. Social dialogue and gender equality in the European Union. Dialogue working paper No.44, Geneva: International Labour Office, 52p.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf

Wikipedia https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland

Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods