

Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern stellt auf dem Arbeitsmarkt und bei der Bildung weiterhin ein Problem dar. Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Ungleichheit umfassen die Gewährleistung der Gleichbehandlung in allen Bereichen und die Bekämpfung der Geschlechtertrennung in Beschäftigung und Beruf. Ferner hat sich eine gleichberechtigtere Inanspruchnahme von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben positiv auf die Beschäftigung von Frauen ausgewirkt. Zu den Maßnahmen in diesem Bereich zählen beispielsweise der Zugang zu angemessenen Urlaubsregelungen, flexible Arbeitszeitmodelle und der Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten¹.

Herausforderungen

Im Jahr 2015 erreichte die Beschäftigungsquote von Frauen die Rekordhöhe von 64,5 %. Diese liegt jedoch weit unter der Beschäftigungsquote von Männern (75,6 %), und nach wie vor arbeiten Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit Teilzeit als Männer oder sind nicht erwerbstätig. Das Beschäftigungsgefälle zwischen Männern und Frauen liegt im EU-Durchschnitt bei 11,6 Prozentpunkten, variiert jedoch in den einzelnen Mitgliedstaaten stark von 1,9 bis 28,4 Prozentpunkten.

Frauen sind auch oft in Branchen und Arbeitsplätzen mit niedriger Produktivität, geringer Qualifikation und schlechter Bezahlung gefangen und sind bei befristeter Beschäftigung überrepräsentiert. Viele Frauen üben Tätigkeiten aus, für die sie überqualifiziert sind. Außerdem weisen sie das am geringsten genutzte unternehmerische Potenzial auf, denn nur 29 % aller Unternehmer sind weiblich.

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten nach Geschlecht, 15- bis 64-Jährige, 2014

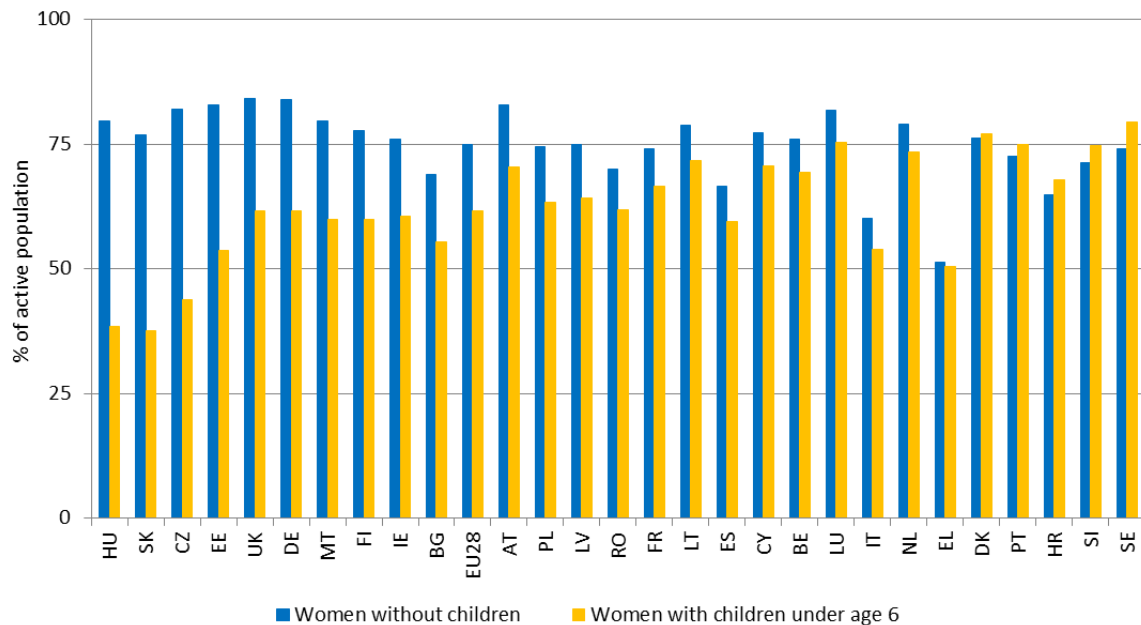


Legende	
% of employment	% der Erwerbstätigen
Employment rate - males	Beschäftigungsquote – Männer
Employment rate - females	Beschäftigungsquote – Frauen
Part-time workers - males	Teilzeitbeschäftigte – Männer

¹ Siehe dazu die speziellen Arbeitsblätter zur Kinderbetreuung und Langzeitpflege.

Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige sind einer der Hauptgründe für die Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. EU-weit liegt die Beschäftigungsquote von Frauen mit kleinen Kindern um 9 Prozentpunkte unter der von Frauen ohne Kinder, und in manchen Ländern beträgt die Differenz mehr als 30 Prozentpunkte.

Abbildung 2: Beschäftigungsquoten von Müttern und von Frauen ohne Kinder (20- bis 49-Jährige), 2014



Legende:

% of active population	% der Erwerbsbevölkerung
Women without children	Frauen ohne Kinder
Women with children under age 6	Frauen mit Kindern unter 6 Jahren

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

Es existieren auch offensichtliche geschlechterbedingte Ungleichheiten bei der Bildung in Bezug auf die Präferenzen bei den Studienfächern, die Leistungen und die Teilnahmemuster. Obwohl Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit über einen Hochschulabschluss verfügen, sind sie in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Mathematik und Ingenieurwissenschaften nach wie vor unterrepräsentiert und in Studienfächern, die mit dem traditionellen Rollenschema zusammenhängen, überrepräsentiert.

Die geschlechterbedingten Ungleichheiten werden noch verschärft durch unangemessene Urlaubsregelungen oder flexible Arbeitszeitmodelle und den fehlenden Zugang zu formellen Pflegeleistungen. Das Fehlen bezahlter Urlaubsregelungen für Väter – entsprechend denen der Mütter – oder ungenügende Anreize, diese in Anspruch zu nehmen, können die geschlechterbedingten Ungleichheiten bei der Arbeit und den Betreuungspflichten noch weiter verstärken und auch zu größerer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt führen.

Während manche Arbeitgeber familienfreundliche Bedingungen schaffen, um Mitarbeiter/innen für sich zu gewinnen und an sich zu binden, geht die Einstellung gegenüber der Arbeitsorganisation generell eher dahin, Vollzeit (oder länger) am Arbeitsplatz im Unternehmen präsent zu sein. Um Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle und die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Männer und Frauen zu erreichen, die eine Verstärkung der geschlechterspezifischen Unterschiede verhindern, ist es unerlässlich, die Qualität flexibler Arbeit und eine ausgewogene Nutzung flexibler Arbeitsverhältnisse für beide Geschlechter zu gewährleisten.

Situation auf EU-Ebene

Die Geschlechtergleichstellung ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) wie folgt verankert: „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen“ (Artikel 23). Sie bildet auch einen wesentlichen Teil der Verträge, in denen festgelegt ist, dass die Union soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen bekämpft (Artikel 3 EUV), dass die Union darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Artikel 8 AEUV) und dass sie geeignete Vorkehrungen treffen kann, um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen (Artikel 19 AEUV). Ferner ist es der Union gestattet, Mindestvorschriften zu erlassen sowie die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich der Wiedereingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen sowie der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu unterstützen und zu ergänzen (Artikel 153 AEUV).

Die EU hat darüber hinaus mehrere Richtlinien zum Erlass von Mindestvorschriften angenommen, um Chancengleichheit für Frauen und Männer inner- und außerhalb des Arbeitsmarkts zu gewährleisten.² Des Weiteren hat die Kommission im Jahr 2014 eine *Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz* verabschiedet.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in Artikel 33 der Charta der Grundsatz verankert, dass der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie gewährleistet wird, und dass, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes hat. Darüber hinaus hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub und auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen (Artikel 31).

² Dazu zählen: die Richtlinie 2010/41 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben; die Richtlinie 2006/54 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung); die Richtlinie 2004/113 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; und die Richtlinie 79/7 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit.

Des Weiteren gibt es mehrere Richtlinien zur Schaffung von Mindestanforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben³. In den kürzlich aktualisierten beschäftigungspolitischen Leitlinien, in denen gemeinsame Prioritäten und Ziele für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten festgelegt sind, bilden die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Rolle der Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben einen wichtigen Schwerpunkt.

Situation in den Mitgliedstaaten

Die Strategien der Mitgliedstaaten, Frauen durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und dort zu halten, sind sehr vielfältig. In den allermeisten Mitgliedstaaten kann Mutterschaftsurlaub für einen längeren Zeitraum als die von der EU vorgeschriebenen mindestens 14 Wochen genommen werden; im Durchschnitt sind es 21 Wochen. Derzeit bieten 21 Mitgliedstaaten zusätzlich bezahlten Elternurlaub, wenn auch mit unterschiedlich hoher Bezahlung. In 21 Mitgliedstaaten gibt es einen Vaterschaftsurlaub, in 14 davon mit bezahltem Urlaub von zwei Wochen oder mehr. In allen Mitgliedstaaten ohne Vaterschaftsurlaub (mit einer Ausnahme) gibt es bezahlten Elternurlaub. In 21 Mitgliedstaaten ist auch der Pflegeurlaub geregelt, der für wenige Tage – beispielsweise zur Begleitung von Familienangehörigen zu Arztbesuchen – bis hin zu längeren Zeiträumen genommen werden kann, um Familienangehörige direkt zu pflegen. Österreich hat 2014 die Möglichkeit der bezahlten Freistellung von einer Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit von bis zu drei Monaten eingeführt, um abhängige Familienangehörige zu pflegen oder Pflegeleistungen für diese zu organisieren. Im Vereinigten Königreich gibt es seit 2015 den geteilten Elternurlaub, bei dem Väter den verbleibenden Teil des Mutterschaftsurlaubs, der von der Mutter nicht in Anspruch genommen wird, nehmen können.

Hinsichtlich der flexiblen Arbeitsverhältnisse existieren verschiedene Rechtsrahmen. In den nordischen Ländern, den Niederlanden, Deutschland und Österreich sind flexible Arbeitsverhältnisse relativ weit verbreitet. Erhebungen zufolge⁴ haben Kollektivverhandlungen maßgeblich zur Entwicklung der jüngsten Initiativen auf sektoraler und betrieblicher Ebene beigetragen. Im Vereinigten Königreich haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 2014 das Recht, flexible Arbeitszeitregelungen zu beantragen und diesbezüglich eine objektiv begründete Entscheidung zu erhalten. In Litauen ist die Telearbeit seit 2010 Bestandteil des Arbeitsrechts. In Spanien hat sich die Anzahl der Unternehmen mit internen Flexibilitätsmaßnahmen seit 2012 verdreifacht.

Internationale Dimension

Im Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), das 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde, ist festgelegt, worin die Diskriminierung der Frau besteht, und es legt den Grundstein für eine

³ Richtlinie 92/85 zur Gewährleistung von Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen in mindestens derselben Höhe wie das Krankengeld und Richtlinie 2010/41 zur Gewährleistung von Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen für Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, oder für mitarbeitende Ehegattinnen. Die Richtlinie 2010/18 schreibt vor, dass alle Elternteile (Mütter und Väter) Anspruch auf Elternurlaub für eine Dauer von mindestens vier Monaten haben und im Anschluss an den Elternurlaub Änderungen ihrer Arbeitszeiten für eine bestimmte Dauer beantragen dürfen. Ziel der Richtlinie 97/81 ist die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten, die Verbesserung der Qualität der Teilzeitarbeit, die Förderung der Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis und der Beitrag zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt. In der Richtlinie 2003/88 werden auch Mindestanforderungen an die Arbeitszeit, Ruhezeiten und den bezahlten Urlaub festgelegt.

⁴ Eurofound, European Observatory of Working Life EurWORK, Policies to improve work-life balance, 2015.

Agenda für nationale Maßnahmen zu deren Beendigung. Die Geschlechtergleichstellung und die Mitgestaltungsmacht der Frauen stehen auch im Mittelpunkt der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, sowohl als eigenständiges Ziel als auch als Querschnittsthema.

Was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anbelangt, so haben Frauen nach dem IAO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz und der neugefassten Europäischen Sozialcharta (Artikel 8)⁵ Anspruch auf Mutterschutz von nicht weniger als 14 Wochen. In der IAO-Empfehlung (Nr. 191) betreffend den Mutterschutz werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, den Mutterschaftsurlaub auf mindestens 18 Wochen auszudehnen. In der IAO-Empfehlung (Nr. 165) betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten wird festgelegt, dass jeder Elternteil die Möglichkeit haben sollte, im Anschluss an den Mutterschutz sowie im Falle der Krankheit eines von ihm abhängigen Kindes oder eines anderen direkten Familienangehörigen Urlaub zu nehmen. In den Empfehlungen geht es auch um die Bedeutung flexibler Arbeitszeitregelungen, Ruhezeiten und den Erholungsurlaub. Darüber hinaus wird in den IAO-Übereinkommen geregelt, dass Arbeitnehmer mit Familienpflichten oder Arbeitnehmer in Teilzeit nicht diskriminiert werden sollten.⁶

⁵ Die Europäische Sozialcharta ist ein Vertrag des Europarates, der 1961 angenommen und 1996 revidiert wurde.

⁶ Übereinkommen Nr. 156 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten Übereinkommen Nr. 175 über die Teilzeitarbeit.