



---

*Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten  
Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter*

---

**2016/2017(INI)**

28.4.2016

## **ENTWURF EINES BERICHTS**

über die Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben  
(2016/2017(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten  
Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatter: Vilija Blinkevičiūtė, Tatjana Ždanoka

(Gemeinsame Ausschusssitzungen – Artikel 55 der Geschäftsordnung)

**INHALT**

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	3
BEGRÜNDUNG .....	13

## ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

### zur Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (2016/2017(INI))

*Das Europäische Parlament,*

- gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union,
- gestützt auf Artikel 8, Artikel 10, Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i und Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Artikel 7, 9, 23 und 24 sowie auf Artikel 33 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz<sup>1</sup> (Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub),
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub (COM/2008/0637),
- unter Hinweis auf seinen in erster Lesung am 20. Oktober 2010 festgelegten Standpunkt im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie 2011/.../EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates<sup>2</sup> über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und über die Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, Beruf und Familie zu vereinbaren<sup>3</sup>, in dem unter anderem um einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ersucht wurde;
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010 mit dem Titel „Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (COM(2010)2020),
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. März 2015 zum Europäischen Semester für die wirtschaftspolitische Koordinierung: Beschäftigungspolitische und soziale Aspekte im Jahreswachstumsbericht 2015<sup>4</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. September 2013 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder

---

<sup>1</sup> ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

<sup>2</sup> ABl. C 70E vom 8.3.2012, S. 163.

<sup>3</sup> ABl. C 70E vom 8.3.2012, S. 163.

<sup>4</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0068.

- gleichwertiger Arbeit<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. März 2013 zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der EU<sup>2</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. März 2015 zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2013<sup>3</sup>,
  - unter Hinweis auf die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG<sup>4</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschließung vom ... 2016 über die Anwendung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG,
  - unter Hinweis auf den von der Kommission vorgelegten Fahrplan vom Dezember 2015 mit dem Titel „Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie“ sowie die Anhörung der Öffentlichkeit und der Interessenträger,
  - unter Hinweis auf die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates<sup>5</sup>,
  - unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>6</sup>,
  - unter Hinweis auf die Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>7</sup>,
  - unter Hinweis auf die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit<sup>8</sup>,
  - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Arbeitsprogramm der Kommission für 2016 – „Jetzt ist nicht die Zeit für Business as usual““ (COM(2015)0610),

---

<sup>1</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2013)0375.

<sup>2</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2013)0074.

<sup>3</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0050.

<sup>4</sup> ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13.

<sup>5</sup> ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1.

<sup>6</sup> ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

<sup>7</sup> ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

<sup>8</sup> ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Barcelona vom 15./16. März 2002,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte“ (COM(2016)0127),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 20. Februar 2013 mit dem Titel „Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt – einschließlich Durchführung des Europäischen Sozialfonds 2014–2020“ und auf ihre Empfehlung vom 20. Februar 2013 mit dem Titel „Investitionen in Kinder: den Kreislauf der Benachteiligung durchbrechen“,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2013/62/EU des Rates vom 17. Dezember 2013 zur Änderung der Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub nach der Änderung des Status von Mayotte gegenüber der Europäischen Union<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf den Zwischenbericht der Kommission über die Barcelona-Ziele vom 29. Mai 2013 mit dem Titel „Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums“ (COM(2013)0322),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“ (COM(2008)0635),
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 9. Juni 2015 zu der Strategie der EU für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015<sup>2</sup>,
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission vom 20. Februar 2013 mit dem Titel „Investitionen in Kinder: den Kreislauf der Benachteiligung durchbrechen“ (C(2013)778),
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 20. Mai 2015 zum Mutterschaftsurlaub<sup>3</sup>,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 8. Oktober 2015 zur Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen<sup>4</sup>,
- unter Hinweis auf die Erklärung des Dreivorsitzes im Rat der Europäischen Union (Niederlande, Slowakei und Malta) vom 7. Dezember 2015 zur Gleichstellung der Geschlechter,

---

<sup>1</sup> ABl. L 353 vom 28.12.2013, S. 7.

<sup>2</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0218.

<sup>3</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0207.

<sup>4</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0351.

- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 3. Februar 2016 zur neuen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frau nach 2015<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen Nr. 156 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Familienpflichten (1981) und die IAO-Empfehlung Nr. 165 zu Arbeitnehmern mit Familienpflichten (1981),
- unter Hinweis auf das IAO-Übereinkommen über Teilzeitarbeit von 1994, das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit von 1996, das IAO-Übereinkommen über den Mutterschutz von 2000 und das IAO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte von 2011,
- unter Hinweis auf den IAO-Bericht von 2014 zum Thema „Maternity and paternity at work – Law and practice across the world“ (Mütter und Väter im Arbeitsleben – Gesetze und Praxis weltweit),
- unter Hinweis auf die abgestimmten Schlussfolgerungen der 60. Tagung der Kommission der Vereinten Nationen für die Rechtsstellung der Frau vom 24. März 2016, insbesondere auf die Buchstaben e bis g,
- unter Hinweis auf das gemeinsame Arbeitspapier von IAO und UNICEF vom 8. Juli 2013 mit dem Titel „Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda“ (Unterstützung von Arbeitnehmern mit Familienpflichten: Verknüpfung der Entwicklung des Kindes mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit),
- unter Hinweis auf den Better Life Index 2015 zur Messung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der OECD,
- –unter Hinweis auf den Geschlechtergleichstellungsindex 2015 des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen,
- unter Hinweis auf die Studie des Wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments vom Mai 2015 mit dem Titel „Gender equality in employment and occupation - Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment“ (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2006/54/EG, Bewertung der EU-weiten Umsetzung),
- unter Hinweis auf die Studien der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit den Titeln „Working time and work-life balance in a life course perspective“ (Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Lebensverlauf, 2013), „Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers“ (Betreuung von Kindern und Angehörigen: Auswirkungen auf die Berufslaufbahn junger Arbeitnehmer, 2013) und „Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change“ (Arbeit und Pflege: Maßnahmen zur Vereinbarkeit in Zeiten des demografischen Wandels, 2015) sowie auf die sechste europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2016,

---

<sup>1</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2016)0042.

- unter Hinweis auf die Eurofound-Studie von 2015 mit dem Titel „Working time development in the 21st century“ (Arbeitszeitentwicklung im 21. Jh.),
  - unter Hinweis auf die Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche des Europäischen Parlaments vom März 2016 mit dem Titel „Differences in Men’s and Women’s Work, Care and Leisure Time“ (Unterschiede bei der Arbeits-, Betreuungs- und Freizeit zwischen Männern und Frauen),
  - unter Hinweis auf den Bericht des Europäischen Netzes nationaler Gleichbehandlungsstellen (Equinet) vom 8. Juli 2014 mit dem Titel „Equality bodies promoting a better work-life balance for all“ (Gleichbehandlungsstellen für die bessere Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens aller Menschen),
  - unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen mit dem Titel „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“, insbesondere auf Kapitel 3.1 zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern,
  - unter Hinweis auf den Bericht der Kommission über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union (SWD(2016)0054), insbesondere auf das Kapitel über gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit (S. 10–15),
  - unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen mit dem Titel „Employment and Social Developments in Europe 2015“ (Europäischer Beschäftigungs- und Sozialbericht 2015, SWD(2016)), insbesondere auf das Kapitel 3.2 (Soziale Sicherung),
  - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf die gemeinsamen Überlegungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 55 der Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0000/2016),
- A. in der Erwägung, dass sich Berufs- und Privatleben nur mit umfassenden Strategien tatsächlich miteinander vereinbaren lassen, die Maßnahmen enthalten, mit denen sich die Berufstätigkeit, die Sorge für die Familie und das Verbringen von Zeit mit der Familie sowie Freizeit und Zeit für die persönliche Entwicklung in Einklang bringen lassen;
  - B. in der Erwägung, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als eine Verbesserung der Arbeitsumgebung anzusehen sind, mit der für gute Arbeitsbedingungen und das Wohlergehen der Arbeitnehmer gesorgt wird;
  - C. in der Erwägung, dass die Kommission in ihrer Mitteilung über eine europäische Säule

sozialer Rechte<sup>1</sup> Folgendes feststellt: „Frauen sind nach wie vor im Erwerbsleben unterrepräsentiert, dafür im Bereich der Teilzeitarbeit und in Branchen mit geringerer Bezahlung überrepräsentiert; sie erhalten niedrigere Stundensätze, obwohl sie die Männer bei den Bildungsabschlüssen bereits überholt haben“;

- D. in der Erwägung, dass Urlaub aus familiären Gründen trotz der geltenden Rechtsvorschriften häufig als Anlass für Diskriminierung und Stigmatisierung dient;
- E. in der Erwägung, dass der Zugang zu Kinderbetreuungsdiensten der Faktor ist, der die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt am stärksten beeinflusst; in der Erwägung, dass erst elf Mitgliedstaaten die erste Zielvorgabe von Barcelona (Betreuungsplätze für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter) und erst zehn Mitgliedstaaten die zweite Zielvorgabe (Betreuungsplätze für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren) erreicht haben<sup>2</sup>;
- F. in der Erwägung, dass es dem Wohlbefinden der Menschen und – infolge größerer Kompetenz und höherer Produktivität – auch ihrem Beitrag zur Wirtschaft förderlich ist, wenn ihnen neben ihrer beruflichen Tätigkeit Zeit für ihre persönliche Entwicklung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens zugestanden wird<sup>3</sup>;

### *Allgemeine Grundsätze*

1. betont, dass die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben allen Menschen als Grundrecht garantiert werden muss;
2. betont, dass die EU vor beispiellosen demografischen Problemen steht – der alternden Bevölkerung, niedrigen Geburtenraten, Veränderungen der Familienstrukturen und Migration; ist besorgt darüber, dass die Sparmaßnahmen die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen beeinträchtigt haben, zumal diese für Maßnahmen und Dienstleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig sind, durch die die demografische Erneuerung gefördert wird;
3. begrüßt den Ansatz der Kommission zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als entscheidend für die Bewältigung sozioökonomischer Herausforderungen; fordert die europäischen Sozialpartner auf, eine Einigung über ein umfassendes Paket legislativer und nichtlegislativer Maßnahmen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu unterbreiten; fordert die Kommission auf, einen Vorschlag für ein solches Paket im Kontext der angekündigten europäischen Säule sozialer Rechte vorzulegen, falls keine Einigung zwischen den Sozialpartnern erzielt werden kann;
4. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen aufzulegen, die der zunehmenden Vielfalt der familiären Bindungen und Regelungen zur elterlichen Sorge Rechnung tragen, damit insbesondere gewährleistet wird, dass ein Kind nicht aufgrund des Personenstands seiner Eltern oder der Familienzusammensetzung diskriminiert wird;

---

<sup>1</sup> COM(2016)0127 vom 8.3.2016, Anhang I.

<sup>2</sup> Zwischenbericht der Kommission über die Barcelona-Ziele vom 29. Mai 2013 mit dem Titel „Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums“ (COM(2013)0322).

<sup>3</sup> Forschungsbericht des CEDEFOP: Fortbildungsurlaub. Strategien und Methoden in Europa, 2010.

5. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Schutz vor Diskriminierung und unrechtmäßiger Kündigung in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auszuweiten sowie den Zugang zu Gerichten und Rechtshandlungen sicherzustellen;
6. betont, dass es wichtig ist, einen Lebenszyklusansatz in die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufzunehmen, damit jeder Einzelne auf den verschiedenen Etappen seines gesamten Lebens Unterstützung erfährt und sich auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt aktiv einbringen kann;

### ***Frauen und Männer als Bezieher gleichen Einkommens mit gleichen Verantwortlichkeiten bei der Pflege***

7. betont, dass gegen die Ungleichheiten bei der bezahlten und unbezahlten Arbeit vorgegangen und dass eine ausgewogene Aufteilung der Verantwortlichkeiten und Kosten für Kinder und die Pflege von Familienangehörigen zwischen Frauen, Männern und der Gesamtgesellschaft gefördert werden muss;
8. fordert die Kommission mit Nachdruck auf, eine Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Zeit nach 2015 zu verabschieden und diese im Rahmen des Europäischen Semesters umzusetzen, wozu auch der Jahreswachstumsbericht und die länderspezifischen Empfehlungen gehören;
9. fordert die Mitgliedstaaten auf, gezielte Maßnahmen aufzulegen, mit denen Frauen unterstützt werden sollen, die ins Erwerbsleben eintreten, zurückkehren oder darin verbleiben, und zwar auch im Rahmen einer stabilen und hochwertigen Beschäftigung;
10. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft in die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter einzubinden; hebt die Bedeutung von Tarifverträgen bei der Bekämpfung von Diskriminierung, der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, der Forschung und dem Austausch bewährter Verfahren hervor;

### ***Arten des Urlaubs aus familiären Gründen und aus Pflegegründen***

11. bedauert zutiefst, dass die Kommission die Überarbeitung der Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub zurückgezogen hat, und fordert die Kommission auf, diesbezüglich umgehend einen neuen ehrgeizigen Vorschlag vorzulegen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass Frauen für die Dauer ihres Mutterschaftsurlaubs bezahlt werden; betont, dass mit dem Mutterschaftsurlaub wirksame Maßnahmen einhergehen müssen, durch die die Rechte von Schwangeren und Müttern von Neugeborenen geschützt werden, damit den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation Rechnung getragen wird<sup>1</sup>;
12. betont, dass durch eine bessere Koordinierung und Kohärenz der verschiedenen Arten von Urlaub und einen besseren Zugang zu ihnen die Teilnahme am Erwerbsleben und die Gesamtwirksamkeit in den Mitgliedstaaten erhöht werden;
13. fordert die Kommission auf, einen Bericht über die Umsetzung der Richtlinie über

---

<sup>1</sup> <http://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>

Elternurlaub zu veröffentlichen, und fordert sie mit Nachdruck auf, die Überprüfungs Klausel dazu zu nutzen, die Mindestdauer des bezahlten Urlaubs von vier auf mindestens sechs Monate zu verlängern;

14. ist davon überzeugt, dass die Förderung eines personenbezogenen Rechts auf Urlaub und der Rolle von Vätern wesentlich ist, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, wenn es um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geht;
15. fordert die Kommission eindringlich auf, Vorschläge für Folgendes vorzulegen:
  - (1) eine Richtlinie über Vaterschaftsurlaub, wobei mindestens zwei Wochen vollständig bezahlt werden;
  - (2) eine Richtlinie über Pflegeurlaub, durch die das Angebot professioneller Pflege ergänzt, die Pflege von Familienangehörigen ermöglicht und den Pflegenden ein angemessenes Entgelt und angemessene soziale Sicherung bereitgestellt wird;
16. fordert die Mitgliedstaaten auf, sowohl für Frauen als auch für Männer „Betreuungsgutschriften“ einzuführen, die als gleichwertige Beitragszeit bei der Pensionsanwartschaft angerechnet werden, um diejenigen zu schützen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um Familienangehörigen informelle Pflege zukommen zu lassen;

### ***Pflege von Familienangehörigen***

17. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Barcelona-Ziele bis 2020 wirksam umzusetzen und den hochwertigen Rahmen von 2014 in Bezug auf frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung zu billigen;
18. fordert die Mitgliedstaaten mit Nachdruck auf, in die Verfügbarkeit von und den allgemeinen Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung und der entsprechenden Pflege von älteren und abhängigen Personen zu investieren und diese sicherzustellen, indem beispielsweise die öffentlichen Ausgaben für Pflegedienstleistungen sowie die Anreize für Arbeitgeber, sich an den Pflegekosten zu beteiligen, erhöht werden, wozu auch ein verbesserter Einsatz von EU-Mitteln gehört, und fordert, dass im Zuge der Überarbeitung des mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) in die soziale Infrastruktur investiert wird;
19. fordert, dass Ziele für die Pflege älterer und anderweitig abhängiger Personen eingeführt werden, wozu auch Überwachungsinstrumente im Rahmen des Europäischen Semesters gehören; fordert Eurostat und Eurofound auf, einschlägige Daten zu erheben und Studien durchzuführen;
20. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Qualitätsstandards für sämtliche Pflegedienstleistungen festzulegen;

### ***Hochwertige Arbeitsplätze***

21. weist auf die hohe Zahl der europaweit in Armut lebenden Erwerbstätigen hin, wobei Menschen mehr und länger arbeiten müssen und sogar mehrere Arbeitsstellen

- kombinieren, um ein menschenwürdiges Einkommen zu beziehen; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Maßnahmen auszuarbeiten, durch die angemessene Löhne für alle Arbeitnehmer sichergestellt werden, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen;
22. unterstützt das Konzept des „Smart Working“ (flexiblen und autonomen Arbeitens), lehnt jedoch eine Verlagerung von einer Praxis der Anwesenheit hin zu einer Praxis der ständigen Verfügbarkeit ab; fordert die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung von Smart-Working-Maßnahmen auf, dafür zu sorgen, dass diese für die Arbeitnehmer keine zusätzlichen Hürden darstellen;
  23. ist besorgt über die Zunahmen der unfreiwilligen Teilzeitarbeit; betont, dass für den Fall, dass sich ein Arbeitnehmer für Teilzeitarbeit entscheidet, die Qualität seiner Beschäftigung und das ihm gegenüber geltende Diskriminierungsverbot im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten gewährleistet werden muss;
  24. weist darauf hin, dass übermäßig lange Arbeitszeiten und unzureichende Ruhezeiten sowie unverhältnismäßige Zielvorgaben wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit der Zunahme von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten darstellen; fordert die Kommission auf, Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten einzuleiten, die die Arbeitszeitrichtlinie nicht umsetzen;
  25. fordert die Kommission auf, die Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG<sup>1</sup> zu überarbeiten, und fordert die Mitgliedstaaten auf, diese umzusetzen;

### ***Lebensqualität***

26. unterstreicht, dass die persönliche Entwicklung von Frauen, das Erlernen neuer Kompetenzen und Sprachen sowie ihre Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen, kulturellen und gemeinschaftlichen Leben durch die ungleiche Verfügbarkeit von Freizeit und die ungleiche Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern beeinträchtigt werden;
27. betont, dass sich Geschlechtertrennung, Lohn- und Rentengefälle, Geschlechterstereotypen und starke Stressgefühle bei der Bewältigung von Berufs- und Privatleben in ausgeprägtem Bewegungsmangel bei Frauen niederschlagen und sich erheblich auf deren körperliche und psychische Gesundheit auswirken<sup>2</sup>;
28. fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Maßnahmen mit Blick auf Bildungs- oder Fortbildungsurlaub auszuarbeiten und aufzulegen und benachteiligten Arbeitnehmern das Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes zu ermöglichen;
29. fordert die Mitgliedstaaten auf, angemessene Einkommensregelungen zu schaffen, um Menschen ein Leben in Würde zu ermöglichen, deren uneingeschränkte Teilhabe an der

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

<sup>2</sup> Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche des Europäischen Parlaments vom März 2016 mit dem Titel „Differences in Men’s and Women’s Work, Care and Leisure Time“ (Unterschiede bei der Arbeits-, Betreuungs- und Freizeit zwischen Männern und Frauen);

Gesellschaft zu unterstützen und deren lebenslange Selbständigkeit sicherzustellen;

30. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

## BEGRÜNDUNG

In den vergangenen Jahrzehnten ist die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu einem anerkannten Grundrecht geworden. Zwar wurden bereits einige Initiativen auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene ergriffen, doch in diesem Bereich sind nach wie vor Fortschritte nötig, damit dafür gesorgt werden kann, dass alle Menschen ihr Berufs- und Privatleben auf zufriedenstellende Weise miteinander vereinbaren können. Dadurch wird nicht nur das Wohlbefinden der Einzelnen gesteigert, es kommt auch der gesamten Gesellschaft zugute, nicht zuletzt, weil Menschen, die Berufs- und Privatleben auf zufriedenstellende Weise miteinander vereinbaren können, produktiver arbeiten. Dafür jedoch muss die Arbeitsumgebung umgestaltet und von der Vorstellung abgerückt werden, dass (entlohnte) Arbeit die einzig sinnvolle und folglich auch wertvolle Art ist, seine Zeit zu verbringen. Ferner ist es wichtig, einen Lebenszyklusansatz in die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufzunehmen, damit jeder Einzelne zu verschiedenen Zeitpunkten seines gesamten Lebens Unterstützung erfährt und sich auf dem Arbeitsmarkt und in der gesamten Gesellschaft aktiv einbringen kann.

Das Europäische Parlament hat beschlossen, diesen Initiativbericht auszuarbeiten, um dieser Debatte mehr Geltung zu verschaffen und die Kommission dazu zu veranlassen, dass sie ihre Tätigkeit auf diesem Gebiet allgemein intensiviert, aber auch – in speziellerer Hinsicht – als Reaktion auf den 2015 veröffentlichten Fahrplan mit dem Titel „Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie“ und die zugehörige öffentliche Anhörung. Ziel dieser Initiative der Kommission ist es, Frauen mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, indem die geltenden rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der EU modernisiert und an den heutigen Arbeitsmarkt angepasst werden, damit Eltern mit Kindern bzw. anderen abhängigen Familienangehörigen Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen können, ferner zu ermöglichen, dass die Betreuungspflichten stärker zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden, und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu stärken.

Für die Berichterstatterinnen, die die Initiative der Kommission befürworteten, liegt es aus mehreren wesentlichen Gründen auf der Hand, dass der Rahmen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf EU-Ebene modernisiert werden muss: Aufgrund des demografischen Wandels der Gesellschaft hat der Pflegebedarf zugenommen, neue Arbeitsweisen sind entstanden, die Arbeitslosenquote verharrt auf beispielloser Höhe, die Familienverhältnisse und Regelungen zur elterlichen Sorge sind vielfältiger geworden, nach wie vor wirkt sich Elternschaft auffallend negativ auf die Beschäftigungsquote von Frauen aus, und mit der geltenden EU-Rahmenregelung wird dieser wichtigste Aspekt des nach wie vor bestehenden Geschlechtergefälles mitnichten ausgeräumt.

Frauen sind zwar immer höher qualifiziert und übertreffen Männer sogar in Bezug auf Bildungsabschlüsse<sup>1</sup>, sie sind jedoch auf dem Arbeitsmarkt weiterhin unterrepräsentiert oder arbeiten in Beschäftigungsverhältnissen, die unter ihrem Qualifikationsniveau angesiedelt sind. Allgemein niedrige Entlohnung, die höhere Konzentration auf die Teilzeitarbeit und

---

<sup>1</sup> Im Jahr 2014 verfügten 42,3 % aller Frauen von 30 bis 34 Jahren über einen Abschluss im Tertiärbereich oder höher, im Vergleich zu 33,6 % aller Männer in diesem Alter.

längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund der Betreuung anderer Personen (Kinder bzw. Familienangehörige) tragen dazu bei, dass Frauen stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung gefährdet sind und dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle (mit 40 %) erheblich ist. Zudem bewirken die Unterschiede bei der Beschäftigung von Frauen und Männern, dass in Familien, in denen nur ein Elternteil beschäftigt ist, die Kinder und die Haushalte im Allgemeinen stärker von Armut betroffen sind. Schließlich entschließen sich die Menschen, wenn es an Lösungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gebricht, den Arbeitsmarkt zu verlassen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, nachdem sie Kinder bekommen haben bzw. die Pflege von Familienangehörigen übernehmen mussten, und dies beeinflusst auch, ob und wann sie Kinder bekommen möchten oder wie viele Kinder sie bekommen möchten, und wirkt sich fortdauernd negativ auf die Demografie in Europa aus. Dies können wir uns nicht leisten. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Geschlechtergefälle der EU Kosten von rund 370 Mrd. EUR verursacht, was 2,8 % des BIP der EU entspricht<sup>1</sup>.

Durch diesen Bericht und Strategien für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Allgemeinen soll nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben und in anderen Lebensbereichen gefördert werden, sondern auch Kindern die Möglichkeit eröffnet werden, ihr volles Potenzial dadurch auszuschöpfen, dass ihnen hochwertige frühkindliche Bildung und Betreuung, Zugang zu Freizeit-, Kultur- und Sportaktivitäten und Zeit mit ihren Eltern zur Verfügung gestellt werden. Mit angemessenen Strategien für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird auch dazu beigetragen, dass anderen Familienangehörigen, insbesondere älteren Angehörigen und solchen, die an einer Behinderung oder einer Langzeiterkrankung leiden, mehr Lebensqualität und Sicherheit zuteilwird.

Die Berichterstatterinnen sind zutiefst besorgt darüber, dass die derzeit in den Mitgliedstaaten durchgeführten Maßnahmen die Lage nicht immer verbessern bzw. sie geradezu verschlimmern, mithin dem Wohlbefinden aller Menschen ebenso abträglich sind wie ihrer Teilnahme am Arbeitsmarkt und ihrer Produktivität. Es sind sowohl auf EU- als auch auf einzelstaatlicher Ebene entschlossene Legislativmaßnahmen erforderlich, etwa zu den verschiedenen Arten des Urlaubs, verknüpft mit nichtlegislativen Maßnahmen, zu denen Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, Kontrollmechanismen und die Beobachtung der Lage zählen.

Die Berichterstatterinnen sind überzeugt, dass es keine Pauschallösung gibt, mit der sich Berufs-, Privat- und Familienleben vereinbaren lassen, und dass für alle Menschen ein angemessenes Gleichgewicht gefunden werden muss, damit sie ihre persönlichen Bedürfnisse und die ihrer Familie in Einklang bringen können.

### ***Auf EU-Ebene erforderliche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben***

Es ist an der Zeit, dass die EU Maßnahmen ergreift, mit denen darauf abgezielt wird, dass die Mitgliedstaaten ihre Lösungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nach oben

---

<sup>1</sup> In der demnächst erscheinenden Publikation von Eurofound mit dem Titel „The Gender Employment Gap – Challenges and Solutions“ (Unterschiede bei der Beschäftigung von Frauen und Männern – Probleme und Lösungen) werden die Kosten für die öffentliche Hand (Transfer- bzw. Sozialleistungen) und die entgangenen Einnahmen (z. B. entgangene Einkünfte, entgangene Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) geschätzt, die den Unterschieden bei der Beschäftigung von Frauen und Männern geschuldet sind.

angleichen. Dies ist unverzichtbar, um eine echte Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, Erwerbstätigen-, Kinder- und Frauenarmut entgegenzuwirken, die Kompetenzen und Begabungen der Menschen besser zu nutzen und Maßnahmen zur Behebung der demografischen Probleme in der EU zu ergreifen. Es ist notwendig, die geltenden EU-Rechtsvorschriften zu modernisieren, Schwachstellen oder Gesetzeslücken in bestimmten Bereichen zu beheben und die Abstimmung der Mitgliedstaaten untereinander zu verbessern, damit für gleiche Wettbewerbsbedingungen bei den Kosten und Nutzen von Strategien zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gesorgt wird.

*Hinreichende Regelungen für die gemeinsame Inanspruchnahme von Urlaub.* Das Geschlechtergefälle bei der Aufteilung der Arbeits- und Familienbetreuungspflichten zwischen Frauen und Männern wird nicht etwa behoben, sondern noch verstärkt dadurch, dass es für Väter – im Vergleich zu Müttern – an Urlaubsregelungen oder an Anreizen mangelt, diese in Anspruch zu nehmen. Da vorrangig Frauen Gebrauch von Urlaub aus familiären Gründen machen, ist ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt geschwächt, was Vermittelbarkeit, Entlohnung oder Laufbahnentwicklung betrifft, wohingegen Männer nicht unterstützt oder motiviert werden, Zeit für das Zusammensein mit der Familie und die Sorge für die Familie in Anspruch zu nehmen. Um hier Abhilfe zu schaffen, wird die Kommission in dem Bericht aufgefordert,

- einen Vorschlag für die Überarbeitung der **Richtlinie 92/85/EWG über schwangere Arbeitnehmerinnen (Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub)** vorzulegen, die bereits aus dem Jahre 1992 stammt und die auf der Grundlage der Zuständigkeit der EU für den Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz angenommen wurde; die geltende Richtlinie sieht 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaubs und Kündigungsschutz vor; die Überarbeitung sollte darauf abzielen, dass der bezahlte Mutterschaftsurlaub verlängert und eine vielfältige Auszahlungsregelung geschaffen wird, damit besonderen Bedürfnissen und Traditionen in verschiedenen Mitgliedstaaten Rechnung getragen wird,
- eine **Richtlinie über den Vaterschaftsurlaub**, in der ein verbindlicher und nicht übertragbarer bezahlter Mindesturlaub für Väter vorgesehen ist, vorzulegen, damit dafür gesorgt wird, dass Männer ihren Teil der Betreuungspflichten übernehmen,
- einen Bericht über die Umsetzung der **Richtlinie über Elternurlaub 2010/18/EU** vorzulegen,
- eine **Richtlinie über Pflegeurlaub** vorzulegen, mit der das Angebot erschwinglicher professioneller Pflege ergänzt und Arbeitnehmern die Pflege von Familienangehörigen ermöglicht wird.

Im Laufe der vergangenen Krise bewirkten die Sparmaßnahmen einen *Mangel an zugänglichen, verfügbaren und erschwinglichen hochwertigen Betreuungsdienstleistungen* für Kinder, ältere Verwandte und Familienangehörige mit Behinderungen oder Erkrankungen, wodurch die Menschen allgemein und Frauen im Besonderen unter Druck gesetzt werden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sich für Teilzeitarbeit zu entscheiden oder ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Dies steht letzten Endes der Teilnahme am Arbeitsmarkt ebenso im Wege wie den beruflichen Fortkommen und der persönlichen Entwicklung. Daher ist es notwendig, dass die stereotypen Rollen von Frauen und Männern durchbrochen werden

und der Wandel zu einer Gesellschaft vollzogen wird, in der Frauen und Männer in gleichem Maße verdienen und andere Menschen pflegen.

Infolge der Krise stieg auch die Zahl der europaweit in Armut lebenden Erwerbstätigen an, wobei die Menschen mehr und länger arbeiten müssen – mitunter gar an mehreren Arbeitsstellen zugleich –, um ein menschenwürdiges Einkommen zu beziehen. Für Frauen hat dies noch drastischere Folgen, da sie ohnehin allgemein weniger verdienen als Männer, die die gleiche Arbeit verrichten. Daher ist es wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, mit denen angemessene Löhne für alle Arbeitnehmer sichergestellt werden, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen.

*Verständnis des Stellenwerts von Arbeitsvereinbarungen und Förderung des Austauschs bewährter Verfahren.* Unterschiedliche Arbeitsvereinbarungen – etwa Regelungen zur Telearbeit, Gleit- oder Teilzeit – können zwar nie verpflichtend sein, sollten aber nach wie vor den betreffenden Arbeitnehmern stets zur Wahl stehen, damit die persönliche und familiäre Situation von Frauen und Männern nicht zusätzlich erschwert wird.

Arbeitsmarktbedingungen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben begünstigen, können nur geschaffen und *Lebensqualität* kann nur erreicht werden, wenn die Menschen außerhalb der Arbeit ausreichend Zeit für ihre persönliche Entwicklung, zum Beispiel durch Bildung und Fortbildung, und für die Freizeit haben. Die Kommission sollte daher in stärkerem Maße gegen Mitgliedstaaten vorgehen, die die Arbeitszeitrichtlinie nicht ordnungsgemäß umsetzen. Überdies wird den Mitgliedstaaten nahegelegt, Maßnahmen zur Förderung von Bildungs- bzw. Fortbildungsurlaub und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zu ergreifen.