



Rat der  
Europäischen Union

Brüssel, den 30. November 2015  
(OR. en)

14720/15

EMPL 454  
SOC 695  
GENDER 29

## VERMERK

---

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)
Betr.:	Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben: Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen, vor denen Eltern und pflegende Angehörige stehen

---

Die Delegationen erhalten anbei im Hinblick auf die vor der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 7. Dezember 2015 stattfindende informelle Besprechung (Frühstück) einen Vermerk des Vorsitzes zum eingangs genannten Thema.

## **Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben: Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen, vor denen erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige stehen**

Die Kommission hat im August 2015 einen Fahrplan mit dem Titel "*A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*" (Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie) (liegt derzeit nur auf Englisch vor) veröffentlicht, der den Vorschlag der Kommission von 2008 zur Änderung der Mutterschutzrichtlinie von 1992 ersetzt. Ziel ist es, den bestehenden Rechts- und Politikrahmen der EU zu verbessern und an den heutigen Arbeitsmarkt anzupassen, um die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zu steigern, Eltern und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben zu ermöglichen, für eine ausgewogenere Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen zu sorgen und der Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen.

### Die Herausforderungen

Frauen in Europa sind in zunehmendem Maße qualifiziert und übertreffen hinsichtlich ihres Bildungsniveaus Männer sogar, sind aber auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert. Elternschaft und andere Betreuungspflichten haben noch immer auffallend negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Frauen.

Außerdem arbeiten Frauen – insbesondere Mütter – eher in Teilzeit als Männer, oft auf unfreiwilliger Basis. Frauen nehmen eher als Männer Betreuungspflichten für ältere/betreuungsbedürftige Familienangehörige wahr, was zu ihrem vorübergehenden oder endgültigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt oder verkürzten Arbeitszeiten führt. Frauen stecken oftmals in Sektoren und Stellen fest, die mit einer geringen Produktivität, geringen Qualifikationen und geringen Einkommen einhergehen, und sind auf Arbeitsplätzen mit befristeten Verträgen überrepräsentiert. Die geringere Entlohnung von Frauen, ihre höhere Konzentration in Teilzeitbeschäftigungen und häufigere Unterbrechungen der Berufstätigkeit tragen zu einer stärkeren Bedrohung durch Armut und soziale Ausgrenzung sowie zu einem erheblichen geschlechtsspezifischen Rentengefälle (39 %) bei.

Zudem sind Familien schlechter gestellt, wenn nur ein Elternteil beschäftigt ist, was ihre Widerstandskraft gegenüber Wirtschaftsflauten schwächt und die Kinder einem höheren Armutsrisiko aussetzt. Die Unterrepräsentation von Frauen am Arbeitsmarkt zeugt auch von einem suboptimalen Nutzung von auf dem Bildungsweg erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen und somit von einer Ressourcenverschwendung für die Wirtschaft der EU.

Die Verfügbarkeit von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben beeinflusst die Entscheidung, nach der Geburt von Kindern und/oder aufgrund der Betreuung eines pflegebedürftigen Verwandten aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Tatsächlich handelt es sich dabei um einen Schlüsselfaktor bei der Entscheidung, ob und wann bzw. wie viele Kinder jemand bekommen möchte. Ein Mangel an formellen Betreuungsangeboten lässt Frauen und Männern oft nur eine eingeschränkte Wahl. Männer haben zudem weniger Möglichkeiten, Urlaub aus familiären Gründen zu nehmen.

Obwohl Kinderbetreuung erwiesenermaßen eine Schlüsselmaßnahme zur Verbesserung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist, haben viele Eltern nach wie vor Schwierigkeiten, für eine ausreichende Stundenzahl pro Woche eine verfügbare, erschwingliche und qualifizierte Kinderbetreuung zu finden. Das Fehlen von Regelungen für bezahlten Vaterschaftsurlaub bzw. unzureichende Anreize für deren Inanspruchnahme können die geschlechtsspezifischen Unterschiede weiter verstärken, was zur Folge hat, dass Männer zum Arbeiten und Frauen zum Übernehmen von Betreuungspflichten ermutigt werden. Auch die Nichtverfügbarkeit von flexiblen Arbeitsregelungen (z. B. flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit) kann dazu führen, dass manche Eltern und pflegende Angehörige aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Diese Probleme werden durch Steuer- und Leistungssysteme, die die Arbeitsanreize für den schlechter verdienenden Partner verringern, noch weiter verschärft.

In Anbetracht all dieser Erwägungen zielt die Kommission darauf ab, den bestehenden Rechts- und Politikrahmen zu modernisieren und an den heutigen Arbeitsmarkt anzupassen, um den Herausforderungen, vor denen berufstätige Eltern und pflegende Angehörige in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben stehen, gerecht zu werden. Sie erwägt eine Kombination aus legislativen und nichtlegislativen Maßnahmen.

Was die Urlaubsregelungen (insbesondere Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub) und die Regelungen für flexible Arbeitszeiten für Eltern und Personen mit Betreuungspflichten betrifft, so werden **Rechtsvorschriften** in Betracht gezogen. In den Bereichen Kinderbetreuung, Langzeitpflege und negative steuerliche Anreize werden **nichtlegislative Vorschläge** erwogen.

Eine Anhörung der europäischen Sozialpartner zu möglichen Verbesserungen der EU-Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde am 11. November in die Wege geleitet.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=de>

Eine öffentliche Konsultation über eine Reihe möglicher neuer Maßnahmen auf EU-Ebene wurde am 18. November eingeleitet. [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm) (Englisch).

### Zu erörternde Fragen

- Die in dem Fahrplan aufgeführten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betreffen Kinderbetreuung, Langzeitpflegedienstleistungen, Regelungen für Familienfreistellung sowohl für Frauen als auch für Männer, flexible Arbeitszeitregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer und Steuer- und Leistungssysteme, die dafür sorgen, dass sich Arbeit für beide Partner lohnt. Welche dieser Maßnahmen wird die positivsten Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen haben? Gibt es andere Bereiche, auf die Sie Ihre nationalen Prioritäten zur Erreichung des Ziels zu fokussieren beabsichtigen?
  - Welche anderen spezifischen Instrumente halten Sie für die umfassende Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für erforderlich und wirksam?
-