

## **Familie und Telearbeit: FAFCE hebt den Einsatz und die Anstrengungen der Eltern hervor**



21. Januar 2021

Die Covid-19-Pandemie rückt die Schwierigkeiten der Eltern ins Licht, eine befriedigende Work-Life-Balance zu finden, insbesondere im Kontext der Telearbeit. Das Europäische Parlament hat heute die Resolution [mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit](#) angenommen, in der hervorgehoben wird, *„dass besondere Schwierigkeiten auftreten, wenn Arbeit nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden ist, wenn eine ununterbrochene Verbindung zur Arbeit besteht und wenn die Arbeit ins Familien- und Privatleben überschwappt“*.

Die portugiesische Präsidentschaft, die in diesem Monat begonnen hat, hat sich ebenfalls dazu verpflichtet sich dieses Themas anzunehmen und hat den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), das beratende Nebenorgan der EU, welches die organisierte Bürgergesellschaft repräsentiert, ersucht, zwei Stellungnahmen zu diesem Thema abzugeben:

- [„Herausforderungen der Telearbeit: Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und das Recht auf Nichterreichbarkeit“](#)
- [„Telearbeit und Gleichstellung der Geschlechter“](#)

Als Vertreter von Familien in Europa wurde die FAFCE gebeten, einen schriftlichen Beitrag zur EWSA-Stellungnahme zum Thema *„Telearbeit und Gleichstellung der Geschlechter“* vorzulegen, und nahm an den Konsultationen der Interessenträger für beide Stellungnahmen teil.

### **Allgemeine Worte zu Vorteilen und Grenzen der Telearbeit**

Telearbeit ist vor allem dank der Flexibilität, die sie ermöglicht, interessant. Eltern mit Kindern verlassen sich auf diese Flexibilität, um ihre Arbeit mit Betreuung in der Familie und mit häuslichen Aufgaben in Einklang zu bringen. Meistens gewinnen sie zeitmäßig an Effizienz: Sie müssen nicht zur Arbeit pendeln und können schnell von der Familienarbeit zur beruflichen Arbeit wechseln.

Grundsätzlich bietet Telearbeit einen guten Rahmen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

Telearbeit erhöht jedoch auch das Risiko, die Grenze zwischen Familie und Arbeit zu verwischen. Wie Eurofound-Recherchen (2017<sup>1</sup>, 2019<sup>2</sup> und 2020<sup>3</sup>) gezeigt haben, *„sind Mitarbeiter, die häufig Telearbeit leisten, eher länger beschäftigt, haben weniger Ruhezeiten und haben weniger vorhersehbare und unregelmäßigere Zeitpläne. Die Gründe dafür sind eine hohe Arbeitsbelastung, die Notwendigkeit, auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten zu arbeiten, häufige Unterbrechungen und – in gewissem Maße – das Maß an Autonomie. Diese Ergebnisse zeigen, dass Fernarbeit und flexibles Arbeiten zwar ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und anderen Pflichten (z. B. Kinderbetreuung) ermöglichen, aber auch negative Auswirkungen auf das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben selbst haben können.“*<sup>4</sup> Die häufigsten Hindernisse für eine gute Work-Life-Balance für diejenigen die Kinder zu betreuen haben, sind lange Arbeitszeiten und unvorhersehbare Arbeitsbedingungen, gefolgt von einer anspruchsvollen und anstrengenden Arbeit (Eurostat, 2019).<sup>5</sup>

Das Wissen um die potenziellen Risiken, klare Grenzziehung zwischen Familien- und Berufsleben ist von entscheidender Bedeutung: Ein hilfreicher Weg dies zu tun, ist, ein Recht auf Nichterreichbarkeit einzuführen. Um das Recht der Berufstätigen auf Familienleben zu schützen, ist es von entscheidender Bedeutung anständige Arbeitszeiten, das Recht auf private und familiäre Zeit außerhalb der Arbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit zu gewährleisten. Derzeit gibt es nur in Belgien, Frankreich, Italien und Spanien Gesetzgebungen, die ein Recht auf Nichterreichbarkeit beinhalten.<sup>6</sup> Ein gemeinsamer und zeitgleicher wöchentlicher Ruhetag für alle EU-Bürger ist ein weiterer wichtiger Schritt, um die volle Teilhabe von Familien am kulturellen, sozialen und religiösen Leben nebst körperlichem und psychischen Wohlbefinden (Sport- und Freizeitaktivitäten), Freiwilligenarbeit und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Familien und Vereinen<sup>7</sup> zu gewährleisten und einem Burnout-Syndrom vorzubeugen.

## **Telearbeit und Gleichstellung der Geschlechter**

Die Auswirkungen der Telearbeit auf das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben hängen von der Familienkonfiguration ab und können entweder positiv oder negativ sein. Einige Eltern werden Schwierigkeiten haben, ein Zeitfenster zu schaffen, das ohne Unterbrechung durch die „Familiensphäre“ voll und ganz der Arbeit gewidmet ist, während andere Eltern, insbesondere jene mit kleinen Kindern, die Nähe zu ihren Kindern zu schätzen wissen, was zum Beispiel das Stillen oder die Überwachung ihres Babys ermöglicht.

---

<sup>1</sup> Eurofound (2017b), Work-Life-Balance und flexible Arbeitsregelungen in der Europäischen Union, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

<sup>2</sup> Eurofound (2019), Weitere Untersuchung der Arbeitsbedingungen von IKT-basierten mobilen Arbeitnehmern und Heim-Telearbeitern, Dublin.

<sup>3</sup> Eurofound (2020a), Leben, Arbeiten und COVID-19: Erste Ergebnisse – April 2020, Dublin.

<sup>4</sup> Eurofound (2020), Verordnungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in digitalen flexiblen Arbeitsregelungen, Reihe: ‚Neue Formen der Beschäftigung‘, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, S. 4.

<sup>5</sup> Eurofound (2020), Verordnungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in digitalen flexiblen Arbeitsregelungen, Reihe: ‚Neue Formen der Beschäftigung‘, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, S. 5.

<sup>6</sup> Eurofound (2020), Verordnungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in digitalen flexiblen Arbeitsregelungen, Reihe: ‚Neue Formen der Beschäftigung‘, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, S. 13.

<sup>7</sup> Europäische Sozialcharta, Europarat (1961). Artikel 2 – Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen verpflichten die Vertragsparteien *„1. eine wöchentliche Ruhezeit zu gewährleisten, die so weit wie möglich mit dem Tag zusammenfällt, der in dem betreffenden Land oder der betreffenden Region als Ruhetag anerkannt ist.“*

Es ist eine statistische Realität, dass Frauen mehr unbezahlte Arbeit leisten, insbesondere in Bezug auf die Kinderbetreuung. Täglich sorgen 81% der Frauen und 48% der Männer für die Betreuung.<sup>8</sup> Vätern müssen mehr Möglichkeiten eingeräumt werden, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und an häuslichen Aufgaben teilzuhaben. In Bezug auf die Kinderbetreuung, vor allem in den ersten Jahren des Kindes, ist die Zeit mit der Mutter grundlegend (Stillen, frühkindliche Bindung). Mütter, insbesondere Mütter kleiner Kinder, haben Anspruch auf zusätzliche Unterstützung, und zwar zusätzlich zu der, die sie gemeinsam mit dem Vater erhalten.

In diesem Zusammenhang hat der Europäische Gerichtshof im November 2020 festgestellt, dass es keine diskriminierende Praxis sei, Frauen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub zu gewähren. Der Gerichtshof erinnerte daran, dass *„ein Mitgliedstaat der Mutter zusätzlichen Urlaub einräumen darf, wenn dieser Urlaub sie nicht in ihrer Eigenschaft als Elternteil, sondern im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Schwangerschaft und Mutterschaft betrifft. Dieser zusätzliche Urlaub muss darauf abzielen, den Schutz des biologischen Zustands der Frau und der besonderen Beziehung zwischen ihr und ihrem Kind während der Zeit nach der Geburt zu gewährleisten.“*<sup>9</sup>

### **Selbst wenn wir die Gleichstellung der Geschlechter erreichen, ist die heutige Work-Life-Balance zufriedenstellend?**

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird immer ein Kampf bleiben, wenn Hausarbeit und das Wahrnehmen familiärer Verpflichtungen weiterhin gegenüber beruflicher Arbeit als zweitrangig angesehen und als während der Freizeit zu erbringen erwartet werden. Die Arbeit der Eltern wird während der Pandemie und des Lockdown geschätzt, aber diese Anerkennung muss zu etwas Konkretem, einer materiellen Unterstützung führen, sei es durch die Ausweitung des Anspruchs auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub (in Europa ist die Hälfte der Eltern dazu gezwungen, wieder Vollzeit zu arbeiten, und zwar ohne flexible Arbeitsregelungen)<sup>10</sup>, mehr Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten oder flexiblen Arbeitsregelungen und die Anerkennung des Wertes unbezahlter Familienarbeit als eine eigene Kategorie von Arbeit, die Zugang zu Rechten ermöglicht (lebenslanges Lernen, erleichterte Rückkehr in den Arbeitsmarkt).

*Lesen Sie hier mehr über unsere Arbeit (auf Englisch):*

- [FAFCE-Dialog mit Elena Bonetti, italienische Ministerin für Familie und Chancengleichheit: "Die Familie muss als das Subjekt betrachtet werden, welches in der Lage ist, die Zukunft hervorzubringen"](#)
- [FAFCE erinnert an die Rolle der Familie bei der Stärkung des sozialen Europas](#)
- [FAFCE hebt die Rolle der Eltern in der EU-Strategie für die Rechte des Kindes hervor \(2021-2024\)](#)
- [FAFCE Vorstandsentschliessung: Familie ist das Herzstück der Erholung nach der Pandemie](#)

---

<sup>8</sup> Eurofound, Europäische Umfrage zur Lebensqualität 2016 – Lebensqualität, Qualität der öffentlichen Dienstleistungen und Qualität der Gesellschaft, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2018.

<sup>9</sup> Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil zu C-463/19: Syndicat CFTC gegen CPAM de Moselle u. a., Luxemburg, 18. November 2020.

<sup>10</sup> Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsindex 2019 Work-Life-Balance, 2019, S.16.