

Internationaler Frauentag 2018: #IwantWorkLifeBalance

8. März 2018

Am 8. März, dem internationalen Frauentag, fordern GewerkschafterInnen in ganz Europa eine rasche Verabschiedung der im April 2017 veröffentlichten EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Nachdem es den EU-Regierungen in den Jahren 2008-2015 nicht gelungen ist, sich auf eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs zu verständigen, soll der Richtlinienentwurf in der Sitzung des Europäischen Rates am 15. März von den ArbeitsministerInnen erörtert werden.

Gemäß Eurostat besteht der Hauptgrund dafür, dass Frauen in Europa nicht arbeiten darin, dass sie sich um ihre Kinder kümmern oder Verwandte pflegen müssen. Studien zeigen, dass Frauen in Europa doppelt so viel im Haushalt arbeiten wie Männer - selbst wenn die Männer keiner Arbeit nachgehen und die Frauen arbeiten. Viele Frauen haben gar keine Wahl, Teilzeitarbeit ist vielmehr eine Voraussetzung, um der Verantwortung zu Hause gerecht zu werden.

Die europäischen Rechtsvorschriften in diesem Bereich werden die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen stark verbessern und es Paaren ermöglichen, Urlaub aus familiären Gründen gerechter aufzuteilen.

Einer [Studie](#) des EGB entsprechend wird die neue Richtlinie - sollte sie verabschiedet werden - die Rechte in vielen Mitgliedstaaten stärken:

- 10 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub – bislang noch nicht der Fall in Zypern, der Tschechischen Republik, Deutschland, Kroatien und der Slowakei;
- 4 Monate bezahlter und nicht übertragbarer Elternurlaub - eine Verbesserung der bestehenden Rechte in Bulgarien, Irland, Italien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich;
- 5 Tage bezahlter Pflegeurlaub - würde den arbeitenden Menschen, die in Ländern wie Frankreich, Rumänien und Malta für pflegebedürftige Angehörige sorgen, das Leben erleichtern;
- ein verbessertes Recht in den meisten EU-Mitgliedstaaten, flexible Arbeitsvereinbarungen zu beantragen, insbesondere in Zypern, Estland und Rumänien.

IndustriAll Europe begrüßt insbesondere die Verbesserungen bei der Beantragung flexibler Arbeitsregelungen. Dass es derzeit daran fehlt, ist ein Hindernis für die Erwerbstätigkeit von Frauen. IndustriAll Europe ist der Ansicht, dass Frauen und Männer sowohl bei der Arbeit als auch zu Hause einen gleichwertigen Beitrag leisten können.

„Frauen machen nur 20% der Beschäftigten in der Industrie aus. Die vorgeschlagene EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglicht nicht nur mehr Frauen eine berufliche Laufbahn in der Industrie, sondern bietet auch Perspektiven für die berufliche Entwicklung von Frauen, was von entscheidender Bedeutung für die Bindung von Talenten ist“, erklärte Luc Triangle, Generalsekretär von industriAll Europe.

Die Stärkung des Rechts, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, erhöht nicht nur die beruflichen Chancen von Frauen, sondern ermöglicht auch eine stärkere Aufteilung der elterlichen Aufgaben. Die

Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird es Vätern ermöglichen, mehr Zeit mit ihren Familien zu verbringen und mehr Verantwortung im Haushalt zu übernehmen, wodurch die arbeitenden Mütter entlastet werden, die oft von der Arbeit nach Hause kommen, um dort ihren „zweiten Job“ mit Kochen, Aufräumen und Kinderbetreuung zu erledigen.

Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber wir sind noch weit davon entfernt, Chancengleichheit nicht nur im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern auch im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg von Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten. Ein Umdenken geschieht nicht über Nacht, aber [es hat sich gezeigt](#), dass selbst 10 Tage Vaterschaftsurlaub dauerhafte Bindungen zwischen Vätern und ihren Kindern schaffen und letztlich allen Familienmitgliedern zugute kommen.

Der Arbeitsmarkt muss die Wünsche der Beschäftigten, was die Ausgestaltung ihres Lebens angeht, berücksichtigen. Flexibilität sollte nicht nur von den Arbeitgebern definiert werden, ohne dass die Beschäftigten Einflussmöglichkeiten haben. Es hat sich gezeigt, dass die Mitarbeiter glücklicher und oft produktiver sind, wenn sie ihr Berufs- und Privatleben miteinander vereinbaren können.

Der [jüngste Tarifabschluss der IG Metall](#) ist ein Beispiel dafür, dass die Forderungen der Arbeitnehmer berücksichtigt und bessere Arbeitsregelungen für alle Beschäftigten möglich gemacht wurden, insbesondere für diejenigen, die Kinder haben oder Angehörige pflegen. Bessere berufliche Möglichkeiten für Eltern könnten den Anteil der in der deutsche Metallindustrie tätigen Arbeitnehmerinnen und hoffentlich auch den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gewerkschaftsstrukturen erhöhen.

Anlässlich des Internationalen Frauentags 2018 fordert industriAll Europe alle EU-Mitgliedstaaten auf, die vorgeschlagene EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verabschieden.

IndustriAll Europe repräsentiert die Stimmen von 7 Millionen europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Versorgungsketten in der Fertigung, im Bergbau und Energiesektor. Unser Ziel ist es, die Rechte dieser Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Unsere Föderation hat 181 Mitgliedsorganisationen in 38 europäischen Ländern. Unser Ziel ist es, ein wichtiger politischer Akteur gegenüber den europäischen Unternehmen, der europäischen Industrie, den Arbeitgeberverbänden und den europäischen Institutionen zu sein.