

# **Familiengerechte Arbeitsorganisation – Lückenhafter Rechtsrahmen und Herausforderungen fairer (kollektiver) Verteilung**

Freitag, 23. Februar 2024, Berlin

**14. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht**

Prof. Dr. jur. Katja Nebe

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

# Geschichten erzählen...

Das Ost-Ampelmännchen, später auch die Ost-Ampelfrau (auch -mädchen bzw. -weibchen), ist eine Variante des Ampelmännchens, deren Ursprung in der Zeit der DDR liegt.

In Deutschland sind neben dieser Variante das Euromännchen sowie das westdeutsche Ampelmännchen verbreitet.



<https://de.wikipedia.org/wiki/Ost-Ampelm%C3%A4nnchen>

# Gliederung

1. Einleitung – Gaps statt Gleichstellung
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

# Gliederung

1. Einleitung – Gaps statt Gleichstellung
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

# 1. Einleitung

## Befund: Verschiedene Gender Gaps

→ „Lücken“ zwischen den Geschlechtern

- **Gender Pay Gap** – Lohnlücke (2021: 18% deutschlandweit; 6% in Ostdeutschland)

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html)

- **Gender Lifetime Earnings Gap** - lebenslange Einkommensdifferenz (zw. 40 und 50% deutschlandweit und 62% bei westdeutschen Müttern)

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/maerz/die-grosse-kluft-frauen-verdienen-im-leben-nur-halb-so-viel-wie-maenner>

West Männer rund 1,5 Mio. € und Frauen rd. 830.000 €

Ost Männer ca. 1,1 Mio. € und Frauen rd. 660.000 €

# 1. Einleitung

- **Gender Pension Gap** – Rentenlücke (in Westdeutschland: verheiratet, mit Kindern 69,6 % und verheiratet ohne Kinder 51,6 %; hingegen in Ostdtl.: 39,6 % bzw. 34,3 %)

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf>

- **Gender Time Gap** – Weniger an bezahlter Arbeit (7,7 Std./Wo.)

[https://www.wsi.de/fpdf/HBS-005987/p\\_wsi\\_report\\_19\\_2014.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-005987/p_wsi_report_19_2014.pdf)

<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigenquoten-14764.htm>

- **Gender Care Gap** – Mehr an unbezahlter Sorgearbeit (2019: 52%, ohne Corona-Einflüsse)

<https://de.statista.com/infografik/24809/hoehe-des-gender-care-gaps-in-deutschland/>

# 1. Einleitung

-> erhebliche Gleichstellungslücken

(interessant insoweit auch der west-ost-deutsche Vergleich)

-> d.h. konkret für Frauen weniger Einkommen bis hin zu (Alters-)Armut

-> Abbau der Lücken durch „realisierte Erwerbstätigkeit“

[https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf?__blob=publicationFile)

-> Anreize an Paare zur partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

# 1. Einleitung

Dazu unter deutscher EU-Ratspräsidentschaft: Schlussfolgerungen des Rates zum Abbau des Gender Pay Gaps (1.12.2020)

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/179126/682aaf2139c4472bfb45ccc036030fc5/20201201-ratsschlussfolgerungen-lohngerechtigkeit-data.pdf>

## Ausgewählte Forderungen:

- > gerechte Aufteilung bezahlter Erwerbsarbeit zw. Männern und Frauen
- > im Rahmen von Tarifverhandlungen geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzungen
- > Arbeitszeitflexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit
- > und außerdem flexible und angemessene Arbeitsregelungen für Beschäftigte unter Einschluss neuer Technologien



# 1. Einleitung

Folgefragen:

Ist die Arbeitswelt/das Arbeitsrecht in dieser Hinsicht „vereinbarkeitsoffen“?

Ist der Rechtsrahmen förderlich für partnerschaftliche Lebensmodelle?

Wo finden sich Anhaltspunkte, „bezahlte Erwerbsarbeit gerecht aufzuteilen“?

Was schließt eine solche Aufteilung ein? -> nur Lohn und Zeit oder weitaus mehr? (...sämtliche Ressourcen zur Gestaltung von Arbeit?)

# Gliederung

1. Einleitung: Gaps statt Gleichstellung
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

Spurensuche nach „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Grundgesetz

### **Art. 3 Abs. 2 GG**

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

### **Dazu BVerfGE 109, 64 ff.**

...Gleichberechtigungsgebot erstreckt sich auf die gesellschaftliche Wirklichkeit

...zielt auf die Angleichung der Lebensverhältnisse einschließlich gleicher Erwerbschancen

.... wenn Schutzbestimmungen zugunsten von Frauen faktisch diskriminierende Wirkung entfalten können, muss Gesetzgeber dies durch geeignete Regelungen verhindern

-> konkret: **keine Verteuerung von Arbeitsplätzen, wenn mit Frauen besetzt**

....daraus ließe sich konkret doch einiges ableiten; hier kommt der Sozialstaat ins Spiel

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

### Art. 6 GG

(1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.

(2) Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.

**Dazu wenig, aber vorsichtig:**

**BAG, 31.7.2002, 10 AZR 578/01, Rn.44**

„Eine Tarifnorm, nach der die Betreuung erkrankter Kinder bereits dann zu einer Kürzung tariflicher Sonderzahlungen in Höhe von 1/12 führt, wenn sie nur an einem Tag notwendig ist, dürfte zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in das Grundrecht aus Art. 6 Abs. 2 GG führen, weil sie die Arbeitnehmer im Ergebnis zwingen würde, jeweils bezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen.“

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

- Weitgehend unergiebig auch Recherche zu Rechtsprech. des BVerfG hinsichtlich Art. 6 Abs. 1 und 2 GG im Rahmen der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen

### **Aber immerhin:**

-> vertragliche Gestaltungsmacht von Eltern in Eheverträgen zur Regelung ihrer eigenen Beziehungen ist begrenzt zum Schutz des in Art. 6 Abs. 2 GG verankerten Kindeswohls (vgl. BVerfG, 6.2.2001, 1 BvR 12/92, Orientierungssatz 4)

-> übertragbar auf Grenzen der Regelungsbefugnis in Arbeitsverhältnissen; ähnlich der Gedanke des **Arbeitsverhältnisses als Schuldverhältnis mit Schutzwirkung für die Kinder des ArbN**

....das ist alles sehr undeutlich und bedarf rechtssystematischer Begründungen

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

Es wird konkreter durch Europa...

### **Art. 31 EU-GRCh Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen**

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
- (2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

### **Art. 33 EU-GRCh - Familien- und Berufsleben**

- (1) Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet.
- (2) Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch 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.

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

**...und inklusiver durch Völkerrecht**

### **Art. 8 EMRK**

(1) Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.

### **Art. 7 UN-BRK**

(1) Die Vertragsstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können.

(2) Bei allen Maßnahmen, die Kinder mit Behinderungen betreffen, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist.

### **Art. 18 KRK**

(1) Die Vertragsstaaten bemühen sich nach besten Kräften, die Anerkennung des Grundsatzes sicherzustellen, dass beide Elternteile gemeinsam für die Erziehung und Entwicklung des Kindes verantwortlich sind.

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

### Art. 27 rESC - Das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung **männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten** [...] zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

1. geeignete Maßnahmen zu ergreifen:

a) um Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig [...] zu bleiben [...],

b) **um bei den Beschäftigungsbedingungen** und der Sozialen Sicherheit **ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen,**

c) [...];

2. für jeden Elternteil die Möglichkeit vorzusehen, innerhalb eines auf den Mutterschaftsurlaub folgenden Zeitraums für die Betreuung eines Kindes einen Elternurlaub zu erhalten[...];

3. zu gewährleisten, daß Familienpflichten als solche kein triftiger Grund für eine Kündigung sein dürfen.

Ratifikation durch „Gesetz zur Revision der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996“, v. 12.11.2020, BGBl. 2020, Teil II, S. 900.



## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

### Außerdem ähnlich

- ILO-Übereinkommen Nr. 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c156\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_de.htm)
  - bislang von Deutschland nicht ratifiziert
- Art. 11 Abs. 2 c des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
- Art. 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer
- Grundsätze 2 und 9 der Europäischen Säule sozialer Rechte

## 2. Menschen- und Grundrechtsperspektive

### Zwischenfazit

EU- und Völkerrecht: Eine mit Familienleben und Sorgearbeit vereinbare Erwerbsarbeit ist Menschen- und Grundrecht für Frauen und Männer.

Die Ausgestaltung des Schutzes selbst darf wiederum nicht zu Benachteiligungen wegen des erforderlichen Schutzes führen.

Die Übereinkommen sehen konkrete Vorgaben vor und verpflichten zur Berücksichtigung der familienbedingten Bedürfnisse bei den Beschäftigungsbedingungen.

-> menschenwürdige Arbeitswelt bezieht Schutz der Familie auf gleicher Höhe wie den Schutz anderer Grundrechte ein, wie z.B. Gesundheit oder Daten

-> Gestaltungsverantwortung der Arbeitgeber und der Akteure des Arbeitslebens (z.B. Betriebsparteien/Tarifvertragsparteien) auch für den Schutz des Familienlebens

# Gliederung

1. Einleitung: Gaps statt Gleichstellung
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

### 3. Lebensverlaufsperspektive

**Wir machen auch unsere Hausaufgaben:**

Erkenntnis seit dem 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

Nachhaltige Gleichstellungspolitik verlangt eine **langfristige Perspektive**

-> sogenannten Lebensverlaufsperspektive.

-> betrachtet die langfristigen Auswirkungen bestimmter Entscheidungen und Arrangements für die Verwirklichungschancen im weiteren Leben

Quelle: Sachverständigenutachten (2011). Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <http://www.gleichstellungsbericht.de>

### 3. Lebensverlaufsperspektive

#### In diesem Sinne -> lebenslagenspezifische Herausforderungen

- Schwangerschaft/Mutterschaft/Stillzeit
  - Risiko für Teilhabe an Ausbildung/Beschäftigung durch stigmatisierende Aussperrung
- Elternverantwortung/Pflege/Tod von Angehörigen
  - Überwindung tradierter Rollenbilder; partnerschaftliche Aufteilung; keine arbeitsweltliche Entfremdung; statt brüchige besser kontinuierliche Teilhabe
- Sorgearbeit (fortlaufend)
  - Anpassung an individuelle und wechselnde Bedürfnisse, ohne lebenslange „Teilzeitfalle“
  - besondere Belange für Eltern behinderter Kinder, Alleinerziehende usw.

# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

### **Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Vereinbarkeits-RL)**

- basiert auf Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV
- > Die Union unterstützt und ergänzt die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.
- zuvor: Elternurlaubs-RL 2010/18/EU, damit aufgehoben und erweitert um Pflege
- **Ziele:**
  - Gleichstellung Männer und Frauen
  - Ermöglichung partnerschaftliche Sorgearrangements zur Sicherung gleicher Teilhabechancen von Frauen und Männern bei Sorgeverantwortung
  - Belange der Kinder bei Erwerbsarbeit der Eltern berücksichtigen
  - demografischen Wandel bewältigen

## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

→ Erwägungsgrund Nr. 10:

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt jedoch – insbesondere aufgrund der zunehmenden **Verbreitung verlängerter Arbeitszeiten und wechselnder Arbeitspläne** – für viele Arbeitnehmer und Eltern mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben eine große Herausforderung dar, was negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Frauen hat. Frauen sind vor allem auch deshalb am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, weil sich **berufliche und familiäre Pflichten nur schwer vereinbaren** lassen. Frauen mit Kindern sind häufig in geringerem Stundenausmaß bezahlt beschäftigt und wenden mehr Zeit für unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf. Auch die Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wirkt sich nachweislich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und führt sogar dazu, dass manche Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.“



## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

→ Erwägungsgrund Nr. 11

„[...] Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen bzw. Männer ist so unausgewogen gestaltet, dass sie die Geschlechterstereotype und -unterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich von Betreuung und Pflege noch verstärkt. Mit Gleichbehandlungsmaßnahmen sollte unter anderem das Problem der Stereotype bei der Beschäftigung und den Rollen sowohl von Männern als auch von Frauen angegangen werden, und die Sozialpartner sind dazu angehalten, ihrer Schlüsselrolle gerecht zu werden, indem sie sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber informieren und sie für die Bekämpfung von Diskriminierung sensibilisieren. Wenn Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wie z. B. Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen, wirkt sich dies außerdem nachweislich positiv in der Form aus, dass Frauen relativ betrachtet weniger unbezahlte Familienarbeit leisten und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt.“

-> **partnerschaftliches Leitbild**

## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

### Instrumente

- Freistellung (Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige)
  - Freistellung in dringenden familiären Gründen (höhere Gewalt)
  - flexible Arbeitsregelungen für Eltern oder pflegende Angehörige (d.h. Anpassung der Arbeitsmuster, Nutzung Telearbeit, flexible Arbeitspläne oder Reduzierung Arbeitszeit)
  
  - Flankierender Schutz durch
    - Entgeltschutz
    - Return to work (nach Freistellung)
    - Sicherung erworbener Rechte
    - Diskriminierungsschutz
    - Kündigungsschutz und Beweislast
- > kompletter Instrumentenmix für effektive und wirksame Ausgestaltung der Ziele

## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

Zudem:

→ Erwägungsgrund Nr. 37:

„....sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf [...] an den **besonderen Bedarf** von etwa alleinerziehenden Elternteilen, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt angepasst werden sollten.“

-> Art. 5 Elternurlaub, Abs. 8:

„Die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Anwendung von Elternurlaub an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung angepasst werden müssen.“

**Leitbild zudem: Berücksichtigung besonderer Vulnerabilitäten**

## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

### Zwischenfazit:

- Förderung partnerschaftlicher Sorgearrangements
- unter Einschluss der Schutzbedarfe der Kinder (Kindeswohl) und der pflegebedürftigen Personen
- zugleich inklusives Leitbild
- Schutz vor assoziierter Diskriminierung
- Schutz vor intersektioneller Diskriminierung
- Binnendifferenzierung, d.h. Schutz besonders vulnerabler Konstellationen

## 4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL

→ besonders verletzbare Familiensituationen und Lebenslagen hinsichtlich Vereinbarkeit Familie und Beruf sind

- Frühgeburt
- Totgeburt
- Mehrlingsgeburt
- Verantwortungsübernahme nach Adoption bei Pflegschaft
- Geburt eines Kindes mit Behinderung und Sorge für ein Kind mit Behinderung
- (chronische) Krankheit eines Kindes
- Tod eines Kindes / eines Angehörigen
- Trennung und Alleinerziehung
- unvorhergesehene Gefahrenlage
- Verantwortung für andere Angehörige mit Behinderung oder chronische Erkrankung
- plötzlicher Eintritt oder Veränderung einer pflegerischen Versorgungslage

# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

# 5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

## Status quo:

- kein allgemeines Gesetz zum Schutz von Sorgeverantwortung und kein bundesweites Gesetz zum Schutz vor familienbedingten Nachteilen
- Vereinzelte Verstreuungen ausdrücklicher Vorgaben zur „Vereinbarkeit“, z.B.
  - § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG und § 1 PflegezeitG und § 1 FamPZG
  - sowie MuSchG (vgl. § 1 MuSchG)
  - Arbeitsschutzgesetz, § 4 Nr. 6 – besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen
- ansonsten zwar Detailregelungen (z.B. BEEG oder § 9a TzBfG), aber kein normativer Niederschlag für allgemeines Leitbild familiengerechter Arbeitsorganisation

## 5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

**Wo könnte der Bundesgesetzgeber abschreiben? -> vgl. Auszug aus Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg**

### § 17 Beurlaubung

(1) [...]. Nach Beendigung der Beurlaubung ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen. Frauen in der Mutterschutzfrist und Frauen und Männer in der Elternzeit haben nach Ablauf dieser Zeiten Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind.

(2) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit, soweit es mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegen. Die Dienststelle hat eine beurlaubte Person in die engere Entscheidung über eine Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes einzubeziehen, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes dies rechtfertigen.

(3) Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Beurlaubte sind in geeigneter Weise über die Fortbildungsprogramme zu informieren. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen. Arbeitsentgelt wird den Beurlaubten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf die Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht. Es besteht kein Anspruch auf Reisekosten- und Trennungsgeld.

...

(5) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

### § 19 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten auf begründeten Antrag geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes einzuräumen.



# 5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

**Status quo:**

Zwischenergebnis:

- Normativ im allgemeinen Arbeitsrecht kein Leitbild zu familienfreundlicher Arbeitsorganisation verankert
- erst recht kein Leitbild zur Ermöglichung partnerschaftlicher Sorgearrangements
- und zudem kein Leitbild hinsichtlich besonders verletzlicher Lebenslagen

# 5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

Zur besseren Vereinbarkeit konkret geregelt sind:

-> Verschiedene Freistellungsansprüche, allerdings sehr begrenzt auf bestimmte Zeiten/Phasen

Schwangerschaft  
Eltern(teil)zeit (max.  
3 J.)

Lebensjahre Kind 4-18



Pflegebedarf  
(max. 2 J.)

-> hier nur allgemeine Gestaltungsrechte (Brücken-/Teilzeit nach TzBfG)

- aber begrenzt auf Betriebsgröße mehr als 15/45 ArbN und sehr anspruchsvoll bei der Geltendmachung

# 5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

## **Ansonsten Auffangregelung: Weisungsrecht**

Arbeitsvertrag regelt Umfang der Arbeitszeit, selten konkret Lage der Arbeitszeit oder Ort der Arbeitsleistung

-> **weitreichende Bestimmungsmacht des Arbeitgebers** durch sogenanntes Weisungsrecht

*§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers*

*Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...] Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.*

# 5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

## Zwischenfazit

-> im Rahmen des geltenden Rechts: Bedarfe wegen besonderer Verletzlichkeit gesetzlich kaum berücksichtigt (z.B. Adoption, Alleinerziehend, Behinderung eines Kindes)

und

Lücke: keine gesetzliche Regelung zur Hinwirkung auf flexible Arbeitsmuster, z.B. bzgl.

- Lage der Arbeitszeit
- Arbeitsrhythmus
- Ort der Arbeitsleistung

-> insoweit nur: § 8 Abs. 4 TzBfG und § 9a TzBfG und jüngst auch § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG

Vertragsverletzungsverfahren [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/inf\\_22\\_5409](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/inf_22_5409)

# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 6. Schutz- und Regelungslücken

- BEEG/MuSchG/PflegeZG
  - **Rückkehrsituation** ohne gesetzliche Regelung
  - gerade hier aber besondere Vulnerabilität, v.a. der Elternzeitler (meist der Mütter):
    - bisheriger Arbeitsplatz meist anderweitig besetzt
    - Versetzung, oft verbunden mit Verschlechterung der Arbeitsbedingungen
    - nicht selten: am Tag der Rückkehr arbeitgeberseitige Kündigung
    - häufig: bei arbeitgeberseitiger Weisung keine Rücksicht auf Sorgepflichten -  
> dadurch: Pflichtenkollisionen

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/fuersorgende-erwerbstaetige/fuersorgende-erwerbstaetige-node.html>

- AGG: Verbot der unmittelbaren sowie mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung -> gegen die o.g. Risiken kein adäquates Instrument -> Diskussion um Erweiterung von § 1 AGG um „Familie“

## 6. Schutz- und Regelungslücken

- Blick in das verbindliche EU-Recht:
  - RL 2019/1158/EU (Vereinbarkeits-RL)
    - Art. 10 Abs. 2: Rückkehrrecht (auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz)
    - Art. 10 Abs. 1: Erhalt sämtlicher Rechte trotz Freistellung
    - Diskriminierungsverbot, Art. 11
    - Art. 9: Anspruch auf Verhandlung über vorübergehende Änderung des Arbeitsarrangements (Lage und oder Umfang der Arbeitszeit, Arbeitsort u.a.)
    - Art. 7: Freistellung bei „höherer Gewalt“
    - Art. 5 Abs. 8: Besondere Berücksichtigung der Belange behinderter Kinder
  - Seit Vereinbarkeits-RL: diese Rechte für alle familienbedingten Freistellungen (Kind und pflegebedürftige Personen)

## 6. Schutz- und Regelungslücken

- Blick in das deutsche Arbeitsrecht
  - vorübergehende Veränderungen bzgl. des Arbeitsarrangements? -> § 8 TzBfG nur unbefristet, Lage Arbeitszeit nicht isoliert, d.h. nur bei Teilzeitverlangen, keine Privilegierung familiärer Sorgearbeit bei Abwägung mit entgegenstehenden betrieblichen Gründen (so ständige höchstrichterliche Rechtsprechung)
  - Kein Recht für Beschäftigte zur Wahl des Arbeitsortes
  - Freistellung bei höherer Gewalt gestützt auf allgemeine Generalklauseln im Bürgerlichen Recht
- Bei Ausgestaltung d. Weisungsrechts keine konkrete Vorgabe in § 106 GewO zu „Familiengerechte Ausgestaltung“



## 6. Schutz- und Regelungslücken

- Blick in das deutsche Arbeitsrecht

-> Ergänzung in § 7 TzBfG seit VR-UG:

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit **zu erörtern** und den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(3) Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach Absatz 2 Satz 1 angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine **begründete Antwort in Textform** mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach Absatz 2 Satz 1 in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung nach Absatz 2 ausreichend.

## 6. Schutz- und Regelungslücken

-> Ergänzung in § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG seit VR-UG:

- richtlinienkonforme Auslegung hinsichtlich Ziel der Erörterung
- Aber: Sanktion?
- Besondere Maßstäbe für familienbedingte Belange und vor allem: besondere Maßstäbe bei besonderer Verletzlichkeit?

# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“

### Kernaussagen des Weißbuchs zur Arbeitszeit (BMAS, 2016)

**Bedarfe aus Sicht der Beschäftigten** (vgl. S. 76 Weißbuch):

Arbeitszeitvolumen ↓

Überstunden ↓

bei Teilzeit, Arbeitsvolumen ↑

Flexibilität bzgl. Lage der Arbeitszeit ↑

Flexibilität bzgl. des Arbeitsortes ↑

**herausforderungsvoll: kollidierende Beschäftigteninteressen**

**hinsichtlich** attraktiver/unattraktiver Arbeitszeitfenster -> Aufgabe für kollektive (Selbst)Regulierung

## 7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“

### **Bedarfe aus Sicht der Unternehmen:**

größtmögliche Flexibilität bzgl. Umfang und Lage der Arbeitszeit  
(vgl. S. 115 Weißbuch)

-> nichts Neues: Wettbewerbsdruck auf Arbeitsbedingungen und nun auch noch Arbeitskräftemangel

-> zum Gegensteuern: Mindestarbeitsschutz durch Gesetz! Durch hohen Mindeststandard Verhandlungsposition für kollektive Lösungen stärken!

Und: besondere Bedarfe bei Vulnerabilität berücksichtigen

## 7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“

### **Bekannte Probleme im Arbeitsschutz** (BMAS, Weißbuch)

Ständige/entgrenzte Erreichbarkeit

Nichteinhaltung Ruhezeiten (täglich mind. 11 Stunden, vgl. § 5 ArbZeitG)

Aufgabenverdichtung; physische und psychische Fehlbeanspruchung

-> deckt sich mit BT-Drs. 18/8587, S. 15 - 17 unter Verweis auf BAuA und BBiB

Deshalb: **Grenzmanagement** für gesundheitsrechte Vereinbarkeitslösungen  
– Prävention und Rehabilitation für die transformierte Arbeitswelt

vgl. dazu Dritter Gleichstellungsbericht Bundesregierung, S. 92 f. (BT-Drs. 19/30750, S. 92 f.)

→ zur Veranschaulichung: drei Fallbeispiele für präventives Grenzmanagement

## Fallbeispiel 1

Vater V arbeitet einen Tag/Woche im **Homeoffice**. 14 Uhr kommen beide Kinder, 9 und 11 Jahre, von der Schule. Alle essen gemeinsam zu Mittag; V bespricht mit den Kindern Hausaufgaben und Freizeitgestaltung.

Ab 15.00 Uhr steht er wieder für seine dienstlichen Pflichten zur Verfügung. Für gelegentliche Hilfestellungen dürfen ihn seine Kinder auch dann bei seiner Arbeit unterbrechen. Häufig kommt es zu gleichzeitigen Nachfragen sowohl seiner Kolleginnen und Kollegen als auch seiner Kinder. Diese zunehmenden **zeitlichen Kollisionen** setzen V unter Druck. Es kommt zu Überforderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

## Fallbeispiel 2

A arbeitet als Kassierer (40 Stunden/Wo.) im Supermarkt. Seine Mutter M ist pflegebedürftig. Sie lebt allein zu Hause und wird dort versorgt. A und seine Frau F kümmern sich gemeinsam um M. Jeden Nachmittag videotelefonieren sie mit M, um ihr beizustehen. Diese Telefonate dauern jeweils nur wenige Minuten, sind aber unverzichtbar für das seelische Gleichgewicht der M und die Absprachen mit dem Pflegedienst, der dann vor Ort ist.

A benötigt für diese Videotelefonate an verschiedenen Tagen jeweils eine **kurze Arbeitsunterbrechung**. Diese lässt sich nicht immer in die reguläre Arbeitszeitpause legen. Der Vorgesetzte verweigert A eine Arbeitsunterbrechung außerhalb der regulären Pausenzeiten. Es kommt zu gesundheitsbelastenden **Konflikten am Arbeitsplatz**.



## Fallbeispiel 3

Familie F (Mutter, Vater und zwei Kinder) trifft sich regelmäßig zum gemeinsamen Abendessen. Mutter M hat ein Diensthandy. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass sie auch **nach Dienstende** täglich noch bis 20 Uhr für dienstliche Telefonate **zur Verfügung steht**.

Regelmäßig kommt es während der gemeinsamen **Abendmahlzeit** zu dienstlichen Anrufen. M sieht sich verpflichtet, diese entgegenzunehmen. Diese **Unterbrechungen stören** die Gespräche innerhalb der Familie.

Im Laufe der Jahre führt dies zu gesundheitsrelevanten Belastungsfaktoren für F und Erziehungsschwierigkeiten sowie Partnerschaftsproblemen. Alles mindert die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der M.

## 7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“

### Corona – „Brennglas“

- > es zeigte sich, was technisch geht, aber auch, was passiert
- Entgrenzungsrisiken und Risiken für Unvereinbarkeiten besonders deutlich
- Chance: **Risiken erkennen und vorbeugen**

## 7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“

- Digitalisierte Flexibilisierung als Chance für bessere Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit und zwar sowohl für Mütter als auch für Väter
- Erreichbarkeit/Flexibilität durch Digitalisierung
  - Ermöglichung von mobiler Arbeit für Sorgeleistende
  - Ermöglichung von Sorgepausen neben Arbeitszeitpausen (sogenanntes Switchen)
  - Keine pauschalen Verbote bei Kommunikationsbedarfen (z.B. negative Effekte eines pauschalen Handyverbots)
- Aber: Nur sorgsam flankiert kann mithilfe mobiler Arbeit eine geschlechtergerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit erreicht werden.



Empfehlungen (S. 108 ff.):

- Rechtsanspruch auf **Mobiles Arbeiten** mit flankierenden Schutzregelungen verankern
- ein Recht auf **Wahlarbeitszeit** einführen
- Pflicht zur **vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsorganisation** normieren

Die Sachverständigenkommission hat ihr Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verfasst und der Bundesfamilien- und gleichstellungsministerin Franziska Giffey am 26.01.21 übergeben. Es ist Teil des 3. Gleichstellungsberichts.

Zum Download: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html>

# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. **Faire (kollektive) Verteilung**
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 8. Faire kollektive Verteilung

- § 80 Abs. 1 Nr. 2a und b BetrVG
- § 75 BetrVG
- § 17 Abs. 1 AGG: „Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.“

d.h.

-> Berücksichtigung familialer Belange bei sämtlichen Gestaltungsfragen

## 8. Faire kollektive Verteilung

- > Berücksichtigung familialer Belange bei:
  - Umfang von Arbeitszeit („Zeit ist Geld“, v.a. im Niedriglohnbereich)
  - bei sämtlichen weiteren Flexibilisierungen
    - Lage der Arbeitszeit
    - Lage Pausen, einschließlich Urlaub
    - Einteilung Schichtsysteme
    - Einteilung Rufbereitschaft
    - Ausgestaltung von Weisungen
    - Arbeitsort
  - Ausstattung Arbeitsplatz
  - Qualifizierung/Beförderung
  - Ressourcen Arbeitsschutz u.ä.

## 8. Faire kollektive Verteilung

- Lösung von Verteilungskonflikten bzgl. Lage Arbeitszeit

-> besonders deutlich § 7 BUrlG hinsichtlich der Rücksicht auf „soziale Belange“

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

-> dieser Grundsatz ist bei allen Arbeitszeitfragen/-pausenfragen zu berücksichtigen

-> keine Umgehung durch Teilzeit als Sabbatical, d.h. durch Teilzeit im Blockmodell über § 8 Abs. 4 TzBfG, als Mini-Sabbatical

- z.B. für 12 Tage im Jahr kann abgelehnt werden, wenn der Wunsch nach Arbeitszeitverringerung rechtsmissbräuchlich ist: BAG, 11.06.2013, 9 AZR 786/11; anders LAG Berlin-Brandenburg, 10.03.2017, 6 Sa 1746/16; LAG Hess., 8.5.23, 17 Sa 1165/22)



## 8. Faire kollektive Verteilung

- Zeitsouveränität zentral für Familien, deshalb: Privilegierung familienbedingter Arbeitszeitwünsche, d.h.

- > Teilzeit jenseits von §§ 8, 9a TzBfG ermöglichen

- für mehr Verlässlichkeit für Sorgepflichtige durch intelligente Lösungen durch betriebliche Ausgestaltung

Hintergrund lfd. Rspr.: „Die Intention des Gesetzgebers zielt somit nicht auf die gesetzliche Förderung von Teilzeitbeschäftigungen für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt - wie beispielsweise das Vorhandensein von Kindern - ab, sondern möchte Teilzeitbeschäftigungen aus den verschiedenen - dargestellten - Gründen für jegliche Beschäftigungsgruppen und Lebenssituationen anbieten und fördern.“ (LAG Hess. zu § 8 TzBfG, 8.5.2023, 17 Sa 1165/22, Rn. 71, juris); damit bleiben familiale Belange vernachlässigt

## 8. Faire kollektive Verteilung

- Potential von § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

→ bei Ausgestaltung von mobiler Arbeit (dazu BT-Drs. 19/28899, Entwurf Betriebsrätemodernisierungsgesetz, S. 23) – auf geschlechtergerechte Inanspruchnahmemöglichkeit hinwirken (Frage: Wer profitiert von der Einführung von mobiler Arbeit?)

### **In jedem Fall:**

§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG – Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit

Schutz vor geschlechtsspez. Diskriminierung, §§ 1, 7 AGG

→ für geschlechtergerechte Inanspruchnahme sorgen!

- Chancen durch § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG: Verteilungsgerechtigkeit bei Einführung von Homeoffice

## 8. Faire kollektive Verteilung

### Belastungsfaktoren für careleistende Erwerbstätige als Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes

- Entgrenzung und damit unvereinbare Gleichzeitigkeit
- Verteilungskonflikte innerhalb von Belegschaften (Lage der Arbeitszeit, Schichtverteilung, Pausenverteilung)
- Verteilungskonflikte innerhalb von Familien (partnerschaftliche Arbeitsteilung)
- Gewissenskonflikte – nie genug Zeit für alles und alle
- Ausstrahlung von Überbeanspruchung auf die jeweils andere Lebenswelt (Arbeit→Familie und Familie→Arbeit)
- Arbeitsrhythmus (Sorgearbeitsrhythmus und Erwerbsarbeitsrhythmus und Selbstsorgearbeitsrhythmus und Familienlebensrhythmus)
- ...“Das ist der Rhythmus, wo ich immer mit muss.“ 😊

## 8. Faire kollektive Verteilung

Last but not least: **Besondere Binnendifferenzierung vornehmen**, z.B. Alleinerziehend

**Zu unsensibel insoweit: LAG Meckl.-Vorpomm., Urteil v. 13.7.2023, 5 Sa 139/22, juris**  
Leitsatz

1. Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber nach Möglichkeit auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer/innen nicht entgegenstehen.(Rn.55)
2. Der Arbeitgeber darf sich bei der Interessenabwägung auf die ihm ohne weiteres nachvollziehbaren persönlichen Umstände der Beschäftigten beschränken, ohne die familiären Verhältnisse in ihren Einzelheiten näher erforschen zu müssen. Das ist ihm schon aus Gründen des Schutzes der Privatsphäre seiner Beschäftigten verwehrt. Zudem kann er regelmäßig nicht zuverlässig feststellen, welche Anstrengungen seine Mitarbeiter/innen jeweils unternehmen bzw. unternehmen müssen oder können, um die Kinderbetreuung sicherzustellen.(Rn.56)
3. Dass es anderen Mitarbeiterinnen gelingt, ihre arbeitsvertraglichen und ihre familiären Pflichten miteinander zu vereinbaren, rechtfertigt es nicht, diese durch die vermehrte Zuweisung ungünstiger Schichten zusätzlich zu belasten und gegenüber einer alleinerziehenden Arbeitnehmerin zu benachteiligen.(Rn.60)

Kritik Nebe, in Anmerkung zu Vorinstanz, ArbG Schwerin, 12.07.2022, 6 Ca 73/2, jurisPR-ArbR 10/2023 Anm. 8.

# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!

- § 8 SGB III Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Personen betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

(2) Berufsrückkehrende sollen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen dieses Buches erhalten. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

## 9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!

Familiengerechte Arbeitswelt - eine Querschnittsaufgabe für Sozialleistungsträger als Adressaten von Art. 3 Abs. 2 GG

- Lotsen für Sorgepflichtige und für Betriebe, vgl. BEM (§ 167 SGB IX),
  - vgl. bar Firmendienst Krankenkassen/Rentenversicherung
  - z.B. durch BCA, § 385 SGB III (BCA = Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, (dazu [https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202202006\\_ba035730.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202202006_ba035730.pdf)))
- Aufsuchende Betreuungsangebote gem. SGB VIII bei unauflösbaren Kollisionslagen
- Sensibilisierung von Vorgesetzten und Belegschaften für Vereinbarkeitsfragen
- Bewusstsein für wachsende Diversität
  - Menschen mit Flucht-/Gewalterfahrung
  - Menschen mit nichtdeutscher Muttersprache
  - unterschiedliche kulturelle/weltanschauliche/religiöse Verständnisse

# 9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!

## Gestaltbare Vereinbarkeit durch **Prävention**

-> Unterstützungs- und Leistungsauftrag der GKV, GRV und GUV schließt Gesunderhaltung für die Zielgruppe erwerbstätiger Personen mit Sorgepflichten ein (**Nationale Präventionskonferenz**, 2018, Bundesrahmenempfehlung nach § 20d Abs. 3 SGB V, NPK, S. 20 f.):

„Gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen und beeinflussen damit mittelbar auch wichtige gesundheitsrelevante Bedingungen insbesondere für Erwerbstätige mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in den Familien.“

→ aber bislang noch zu selten Fokus auf **verhältnisbezogene BGF-Aktivitäten hinsichtlich** Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben (in 10% der Angebote, vgl. **GKV** Spitzenverband, Präventionsbericht, 2021, S. 85).



## 9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!

Wiederum „Familie“ weißer Fleck im Bereich der **GRV**: Leitfaden zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, 3. A., 08/2021

-> „Familie“ als Stichwort nur 1x; Vereinbarkeit 0x;

-> Stichwort „soziale Beziehungen/Arbeitsschutz“: nur Vorgesetzte und Kollegen

-> ein schon länger beobachtetes Problem: in weiten Teilen ist „Gesundheitsfaktor Familie“ ein blinder Fleck, dazu krit. schon

- Marianne Weg / Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.), Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!, 2014

- Bericht der Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksamere Arbeits- und Gesundheitsschutz“, vorgelegt zur 22. GFMK am 14./15. Juni 2012

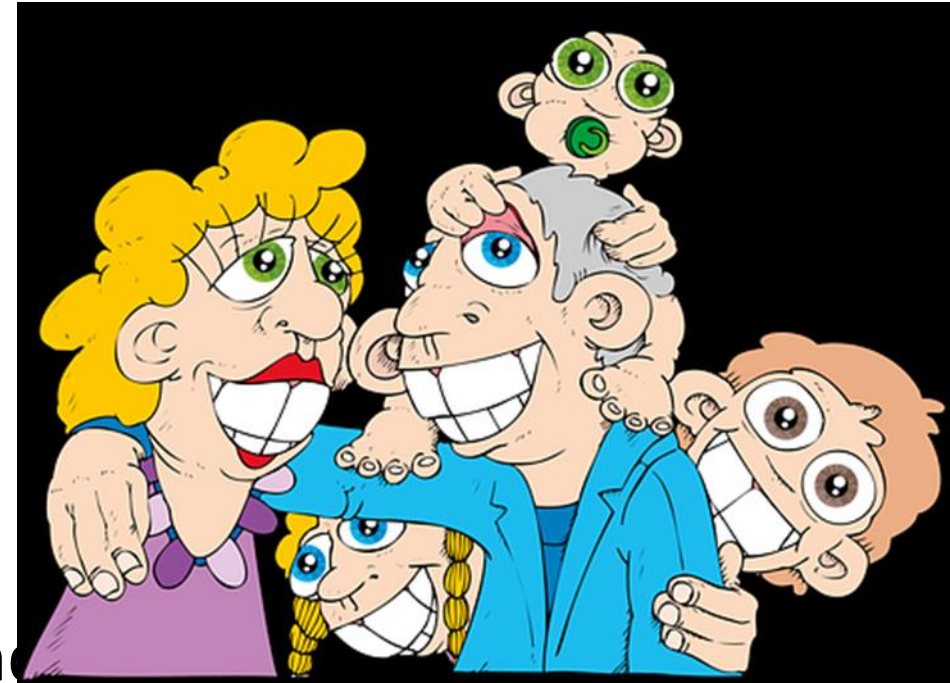
# „Familie im Präventionsbalken“

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)		
<p style="text-align: center;"><b>Arbeits- Gesundheitsschutz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- staatlich (ArbSchG, Verordnungen usw.)</li> <li>- autonom (GUV)</li> </ul> <p>Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS), Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG Präventionspflichten d.h. auch gendergerechter Arbeitsschutz</p>	<p style="text-align: center;"><b>Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</b> § 20b SGB V</p> <p style="text-align: center;"><b>Prävention/Rehabilitation/Nachsorge</b> SGB IX, SGB VII u.a.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Integratives Personalmanagement</b> (Human Resource Management)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-&gt; §§ 92, 92a BetrVG</li> <li>-&gt; einschließlich</li> <li>- familienfreundliche Arbeitsorganisation</li> <li>- inklusive Ausbildung</li> <li>- BEM</li> </ul>

# 9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!

## Gestaltungsfelder und Gestaltungsverantwortung

- im Arbeitsrecht
- im Arbeitsschutzrecht
- in den Arbeitswissenschaften
- in der Prävention
- in der Rehabilitation
- durch aufsuchende familienentlastende Maßnahmen
- durch Lotsen zur Unterstützung der Arbeitgeber



# Gliederung

1. Einleitung: Vereinbarkeitsreserven
2. Menschen- und Grundrechtsperspektive
3. Lebensverlaufsperspektive
4. Leitbild der EU-Vereinbarkeits-RL
5. Antworten des deutschen Arbeits- und Sozialrecht
6. Schutz- und Regelungslücken
7. Herausforderungen und Chancen durch „Arbeit 4.0“
8. Faire (kollektive) Verteilung
9. Familiengerechte Arbeitsorganisation – Aufgabe der Sozialversicherung?!
10. Resümee

## 10. Resümee

- Frauen, vor allem Mütter, sind keine „Arbeitsmarktreserve“
- berufliche Teilhabe bislang exkludierter Personen kann durch die verstärkte Nachfrage verbessert werden
- für langfristige Effekte sind Bewusstseinswandel, Sensibilisierung und die Bereitschaft zur (oft unbequemen) Priorisierung bei Verteilungsstreit nötig
- Schwellenwerte stigmatisieren Sorgeleistende und sind keine angemessene Antwort auf die besonderen Belastungen für KMU
- vielmehr bedarf es flankierender Unterstützung durch Sozialleistungen/Sozialleistungsträger (vgl. bar dem BEM bei AU)

**Vielen Dank**

# Eigene Literatur (Auszug)

Grenzmanagement für gesundheitsgerechte Vereinbarkeitslösungen – Prävention und Rehabilitation für die transformierte Arbeitswelt, DRV-Schriften Band 128, 2023, S. 178-180.

Regulierungsort des Vaterschafts-/Partnerschaftsurlaubs nach der Geburt, Positionierung des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim BMFSFJ, Februar 2022 (mit Schuler-Harms, M./Kreyenfeld, M. u.a.).

Arbeitsschutzakteure und ihre Verantwortung für einen diskriminierungsfreien Mutter-schutz, in: Deinert/Klebe/Pieper/Schmidt/Wankel (Hrsg.), Arbeit, Recht, Politik und Geschichte – Festschrift für Michael Kittner zum 80. Geburtstag, Bund Verlag, 2021, S. 280 – 287.

Gleichstellung durch familienfreundliche Arbeitszeitorganisation – ein Plädoyer für ein soziales Arbeitsrecht, in: Klapp/Linck/Preis/Reinhard/Wolf (Hrsg.), Die Sicherung der kollektiven Ordnung – Festschrift für Ingrid Schmidt, C.H. Beck, 2021, S. 863–874.

Der Diskriminierungsschutz von Sorgeleistenden (Teil I und Teil II), ZESAR 2021, S. 157-163 und S. 210-216 (mit Nicole Thoma und Stefanie Gröhl).

Familie und Beruf: Vereinbarkeit durch Homeoffice? Soziologische und rechtswissenschaftliche Perspektiven, Sozialer Fortschritt, 69 (2020), 595-610 (mit Martin Diewald).

Flexible Arbeitszeitmodelle – Arbeitszeit- und arbeitsschutzrechtliche Gestaltungsspielräume, in: Oxenknecht-Witzsch (Hrsg.), Kirchliches Arbeitsrecht: Motor oder Bremse?, Bd. 6 Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht, 2020, Kettler-Verlag, S. 12-29.

Fostering equality and diversity through transnational collective agreements, in: European equality law review, 2018/2, 19 – 35 (mit Sonja Mangold).

Übergänge im Erwerbsleben - tarifvertragliche Gestaltungsverantwortung für einen inklusiven Arbeitsmarkt, in: Deinert/Heuschmid/Kittner/Schmidt (Hrsg.), Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht - Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag, Bund-Verlag, 2018, S. 292- 296.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Thema für Tarifvertrags- und Betriebsparteien?, in: Creutzfeldt/Hanau/Thüsing/Wißmann (Hrsg.), Arbeitsgerichtsbarkeit und Wissenschaft, Festschrift für Klaus Bepler, Beck 2012, S. 439–453.