



**Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.),
Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.) und
Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)**

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

20. August 2020

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:05 Uhr

Vorsitz: Regina Kopp-Herr (SPD) (AGF)

Protokoll: Eva-Maria Bartylla

Verhandlungspunkt:

Care-Arbeit in NRW sichtbar machen und besser unterstützen

3

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/8765

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

* * *

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Care-Arbeit in NRW sichtbar machen und besser unterstützen

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/8765

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Vorsitzende Regina Kopp-Herr: Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zu unserer heutigen Sitzung.

An dieser heutigen Anhörung beteiligen sich drei Ausschüsse pflichtig, der federführende Ausschuss für Gleichstellung und Frauen, der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie der Ausschuss für Kinder, Jugend und Familie. Der Ausschuss für Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen beteiligt sich nachrichtlich an dieser Anhörung.

(Es folgen organisatorische Hinweise.)

Drei Sachverständige haben sich aus terminlichen Gründen für heute entschuldigt.

Ich bedanke mich für Ihre wirklich gut verständlichen, gut lesbaren, ausführlichen Stellungnahmen.

Wir werden kein Eingangsstatement machen, sondern gleich in die Fragerunden eintreten.

Britta Oellers (CDU): Seitens der CDU-Fraktion darf ich mich ganz herzlich bei allen Sachverständigen für die Stellungnahmen bedanken.

Wir haben folgende Fragen an Frau Körfers und an das Diakonische Werk: Im Pflegebereich hat sich in den letzten Jahren einiges getan. Von Bund und Land sind viele Gesetzentwürfe auf den Weg gebracht worden. Ich nenne mal Stichpunkte wie KinderZeit Plus-Modelle, Pflegezeitregelungen sowie Lohnersatzleistungen für Pflegenden. Das ist alles in den letzten Jahren gestärkt worden. Pflegestützpunkte sind aufgebaut worden. Können Sie uns noch weitere Hilfestellungen geben, wo noch Knackpunkte sind, was vielleicht zu verbessern ist, wo wir noch genauer hingucken sollten?

In den Stellungnahmen ist auch angesprochen worden, dass flächendeckende Angebote fehlen. Vielleicht können Sie darauf eingehen, wo da ganz weiße Flecken sind, wo man noch genauer hingucken muss.

Anja Butschkau (SPD): Auch vonseiten der SPD-Fraktion ganz herzlichen Dank an die Sachverständigen für die ausführlichen Stellungnahmen und vor allen Dingen dafür, dass Sie sich auf den Weg zu uns nach Düsseldorf gemacht haben.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Das Thema brennt uns ja allen unter den Nägeln. Gerade Corona hat ja eine Menge auch noch einmal deutlich gemacht.

Meine erste Frage richte ich an Frau Dr. Stiegler, Frau Siemens-Weibring und Frau Borkowski. Während der Coronapandemie sprangen vor allem Frauen ein, als die Kinder wegen geschlossener Kitas oder Schulen zu Hause bleiben mussten und der ambulante Pflegedienst auch nicht kommen konnte. Wir stellen also eine Retraditionalisierung unserer Gesellschaft bei den Geschlechterrollen fest. Uns würde interessieren, ob Sie diese Entwicklung auch sehen und welche Ideen Sie haben, diesem Prozess entgegenzutreten.

Meine zweite Frage richtet sich auch an die drei Sachverständigen und betrifft den Punkt „Ehrenamt“. Johannes Rau hat ja mal gesagt, dass das Ehrenamt der Kitt unserer Gesellschaft ist. Das stellen wir auch immer wieder fest. Nicht thematisiert wurde dabei, dass der Kitt überwiegend weiblich ist. Das haben Sie ja sehr schön ausgearbeitet, Frau Siemens-Weibring. Uns interessiert, wie Sie das einschätzen. Wie kann man diese Tätigkeiten mehr wertschätzen, damit die Frauen, die überwiegend in diesen Bereichen tätig sind, mehr davon haben, auch später? Stichworte Altersarmut und Rente. Wie kriegen wir auch mehr männliche Ehrenamtler? Haben Sie dazu Ideen?

Dann habe ich eine Frage an Frau Körfers. Die betrifft die Unternehmen. Wir stellen ja fest, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Interesse vieler Unternehmen ist. Das haben viele Unternehmen festgestellt, aber eben einige auch nicht. Haben Sie eine Idee, wie wir möglichst viele Unternehmen auf diese Spur setzen können, damit wir es hinbekommen, dass dieses Bewusstsein in den Köpfen aller ankommt? Wie können wir – ich glaube, das ist eine Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – es schaffen, dass wir flexiblere Arbeitsbedingungen auch in Unternehmen erreichen, in denen Flexibilität nicht so leicht umsetzbar ist? Bei Bürotätigkeiten kann ich mir das eher vorstellen als zum Beispiel in der Pflege oder im Einzelhandel. Wir wissen ja alle, dass auch da überwiegend Frauen tätig sind.

Eine letzte Frage betrifft das Homeoffice, also die Heimarbeit. Das ist ja durch Corona mehr geworden. Wir haben erfahren, dass gerade Frauen – das hat etwas mit der ersten Frage zu tun und der Retraditionalisierung – häufig beides stemmen mussten, zum einen die Care-Arbeit und zum anderen auch noch ihre Berufstätigkeit. Das bedeutet für uns, dass es vielleicht nicht nur stressfreier ist, wenn man im Homeoffice arbeitet, sondern ganz im Gegenteil auch zu mehr Belastungen führen kann. Wie schätzen Sie den Bereich Heimarbeit insgesamt ein?

Susanne Schneider (FDP): Auch vonseiten der FDP-Landtagsfraktion ganz herzlichen Dank an die Damen Sachverständigen für die Stellungnahmen und dafür, dass sie trotz des schönen Wetters heute bei uns sind.

Meine erste Frage richtet sich an Frau Professorin Gerlach. Sie haben in Ihrer Stellungnahme als Handlungsoption auf Arbeitgeberseite das vom MKFFI geförderte

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Tandem-Projekt aufgeführt. Können Sie das näher erläutern, damit auch verständlich wird, warum das ein guter Ansatz und ein gutes Projekt ist?

Die zweite Frage geht auch an Frau Professorin Gerlach und an Frau Professorin Meier-Gräwe. Die Digitalisierung scheint ja ein Faktor bei der Entlastung von Frauen, aber auch von Männern bei der Care-Arbeit zu sein. Die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen sowie flexible Arbeitszeitmodelle sind Möglichkeiten zur Entlastung. Inwieweit kann das Fortschreiten dieser Smart-Home-Technik als Unterstützung zur Entlastung bei der Care-Arbeit nach Ihrer Ansicht beitragen?

Josefine Paul (GRÜNE): Auch von meiner Seite herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und Ihre Bereitschaft, heute mit uns noch einzelne Aspekte zu beleuchten.

Anfangen möchte ich mit einer Frage an Frau Professorin Gerlach. Sie schreiben ja in Ihrer Stellungnahme, dass es ganz offensichtlich einen Attitude-Behaviour-Gap gibt. Das heißt, dass sich Eltern wünschen, dass sie die Care-Arbeit partnerschaftlich aufteilen. Aber sobald es dann sozusagen zum Schwur kommt, ist die tatsächliche Aufteilung doch nicht mehr ganz so partnerschaftlich. Können Sie uns Hinweise geben, was Politik tun muss, um aus Attitude Behaviour machen zu können? Ich kann mir vorstellen, dass das durchaus strukturelle Hintergründe hat, die bei Frauen und Männern ganz ähnlich sind, aber unglücklicherweise dazu führen, dass eben Männer dann für sich entscheiden, dass sie die strukturellen Hemmnisse, die oftmals mit Care-Arbeit einhergehen, so nicht auf sich nehmen. Möglicherweise rechnen sie auch mit Stigmatisierungen.

Meine zweite Frage richtet sich an Frau Professorin Meier-Gräwe und betrifft den ganzen Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen. Zum einen schreiben Sie ja in Ihrer Stellungnahme, dass Nordrhein-Westfalen durchaus ja Erfahrungen hat, was auch das Aufstellen von Dienstleistungsagenturen angeht. Da wäre meine Frage, ob das eine Struktur ist, auf die man aufsetzen kann und weiter aufsetzen sollte, das auch in der Art in Dienstleistungsagenturen zu organisieren. Daran anknüpfend stellt sich mir aktuell die Frage: Kann als Konsequenz aus der Coronakrise nicht unter Umständen auch die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen einen konjunkturellen Schub befördern? Das betrifft zum einen weibliche Erwerbsarbeit, weibliche Gründung und zum anderen die verbesserte Vereinbarkeit. Denn das ist – das ist ja deutlich geworden – eines der größten Probleme, und in der Coronakrise hat sich das noch einmal verschärft.

Dann habe ich noch eine Frage an Frau Professorin Gerlach und Frau Siemens-Weibring, weil Sie sich beide unter anderem auf die Frage von Zeit und zeitpolitischer Gesamtstrategie bezogen haben. Da interessiert uns natürlich, was aus Ihrer Sicht besonders zentrale Punkte sind, wie eine solche Strategie aussehen muss, damit eben nicht nur Papier geduldig ist, sondern aus dem manchmal etwas abstrakten Konzept der Zeitpolitik auch tatsächlich eine anwendbare und für die Familien entlastende Strategie werden kann.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Abschließend für diese Runde habe ich noch eine Frage an Frau Köfers und Frau Siemens-Weibring. Das betrifft auch das Homeoffice. Wir haben jetzt ganz, ganz viel über Homeoffice in der Coronakrise gesprochen. Wir haben auch gesprochen über das Recht auf Homeoffice. Meine Frage ist, welche Bedingungen an Homeoffice und mobiles Arbeiten geknüpft sind. Wie muss das ausgestaltet sein, damit es kein Sparschwein für Betreuungsinfrastruktur und Büroinfrastruktur wird und damit man auch Entgrenzungen entgegenwirken kann? Wie kann man bei Arbeitgebern dafür werben, dass Menschen, die im Homeoffice arbeiten, nicht aus den Augen und damit auch aus dem Sinn geraten? Eine Befürchtung ist ja: Wer im Homeoffice ist, ist unter Umständen nicht mehr ganz so präsent für Beförderungen etc.

Iris Dworeck-Danielowski (AfD): Auch von unserer Fraktion natürlich ein Dankeschön für die Stellungnahmen und dafür, dass Sie uns für Fragen hier persönlich zur Verfügung stehen.

Eine erste Frage richtet sich an Frau Professor Dr. Gerlach. Sie haben in Ihrer Stellungnahme auf Seite zwei ausgeführt, dass natürlich Frauen regelmäßig mehr Zeit für den Haushalt und für die Kinderbetreuung aufwenden, was sicherlich zutrifft. Meine Fraktion interessiert: Wie wird wissenschaftlich die Arbeit berücksichtigt, die Männer oder Väter unentgeltlich im unsichtbaren Bereich für die Familien leisten? Es gibt ja auch stereotype Aufteilungen bei Gartenarbeit, Instandhaltung der Wohnung, Kfz-Reparatur, Einkommensteuererklärung machen etc. Wird das auch in irgendeiner Form wissenschaftlich berücksichtigt oder erfasst?

Dann haben wir noch eine Frage an die Vertreterin des Kompetenzzentrums, Frau Köfers. Sie stellen die Zertifizierung und das Siegel für familienbewusste Personalpolitik vor. Das ist sehr erfreulich. Sie schreiben, dass ca. 3.000 kleine und mittlere Unternehmen damit erreicht wurden. Uns stellt sich dabei die Frage: Bekommen die Arbeitgeber, die Sie erreichen, die diese Zertifizierung vornehmen lassen, dafür auch in irgendeiner Form einen Benefit? Haben die lediglich ein Gütesiegel? Können die auch weitere Vergünstigungen für sich geltend machen? Hat das Einfluss auf ihre steuerliche Beurteilung oder sonstiges? Denn mit ihrer höheren Flexibilität und Verantwortung gegenüber Familien nehmen sie ja auch Nachteile in Kauf.

Dorothea Köfers (Kompetenzzentrum Frau und Beruf): Danke für die Fragen und dafür, dass ich heute hier sein darf.

Zu der Frage nach Verbesserungen zusätzlich zu gesetzlichen Regelungen: Klar ist, dass das im Moment nicht ausreicht. Jede Erfahrung, die wir auch im Alltag machen, zeigt das ja. Unsere Arbeit mit den Unternehmen, die wir mit dem Thema „Pflege“ erreichen, zeigt das auch. Wir motivieren die Unternehmen, da tätig zu werden, weil es ein riesenproblem ist und weil die Betroffenen, die pflegen, mit den gesetzlichen Regelungen nicht ausreichend versorgt sind. Wir brauchen meiner Meinung nach darüber hinaus Strukturen, die das abdecken, ähnlich wie in der Kinderbetreuung. Es kann nicht sein, dass jemand, der zu pflegen hat oder das tun möchte, aus dem

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Berufsleben ausscheidet. Wir haben ja gehört, dass das wirklich überwiegend Frauen sind, die dann da auch wieder den Nachteil haben, dass sie aus der Erwerbsarbeit herausfallen, sie verringern müssen oder die Doppelbelastung haben. Es ist dringend notwendig, da einzugreifen. Das zeigen auch unsere Erfahrungen, auch wenn Unternehmen eigene Unterstützungsleistungen anbieten. Das gibt es ja auch. Es gibt Unternehmen, die eine Beratung anbieten oder eine Freistellung haben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Deshalb finde ich die Formulierung „Care-Arbeit sichtbar machen“ so toll. Denn gerade das Thema „Pflege“ ist nicht so sichtbar. Wir haben die Erfahrung gemacht – das sagen uns auch die Unternehmen –: Die Mitarbeitenden, die pflegen, kommen damit erst total spät um die Ecke. Nun ist Pflege ja auch ein Problem, das nicht planbar ist. Das taucht plötzlich auf. Von daher ist man dann auch gefragt. Aber es gibt viele Mitarbeitende, für die das ein Tabuthema ist. Ganz konkret ist das so. Die gehen nicht zur Personalabteilung und sagen, dass sie ein Problem haben, weil ihre Mutter ins Pflegeheim muss und sie etwas organisieren müssen. Die versuchen es irgendwie mit Krankschreibungen. Man braucht auch im Unternehmen die Sichtbarkeit. Deshalb machen wir diese Pflegeschulungen auch, damit die Ansprechpersonen im Unternehmen haben, die sich mit dem Thema ein bisschen auskennen. Wenn ich ein Kind erwarte, dann freuen sich alle. Dann ist es selbstverständlich, dass alle wissen, dass man mal ausfällt. Aber wenn ich pflegen muss, ist das lange nicht so. Ich weiß auch, dass sich viele Unternehmen sehr bemühen, Sichtbarkeit für das Thema zu schaffen. Die geben an die Mitarbeitenden auch Informationen weiter.

Zu den Ideen, wie man mehr Unternehmen dafür gewinnen kann und flexible Arbeitszeiten stärker unterstützen kann: Ich bin ja aus der Praxis. Die Struktur der Kompetenzzentren ist schon mal ein ganz wichtiger Weg. Diese wichtige Struktur ist einmalig in der Bundesrepublik. Die gibt es in keinem anderen Bundesland. Weil wir regional arbeiten, haben wir einen viel konkreteren Zugang zu den Unternehmen. Diese Struktur müsste verstetigt werden. Wir sind ja ein gefördertes Projekt. Wir machen unsere erfolgreiche Arbeit ja jetzt seit acht Jahren, mit Zertifikaten, mit Workshops, mit Informationen zu dem breiten Thema „Vereinbarkeit“. Wir haben immer die Frau im Blick. Dieses Thema hat sonst keiner auf dem Schirm. Wir haben gute Erfahrungen gemacht. Das ist eine Idee, die wir praktizieren. Das wird aber auch in vielen anderen Kompetenzzentren praktiziert. Das bezieht sich auch auf Punkt 8 der Forderungen, dass man vor Ort Kooperationen eingehen sollte. Das ist ein effektiver Weg, um mit dem Thema weiterzukommen.

Wir kooperieren seit vielen Jahren mit der IHK und mit der Handwerkskammer, mit der Unternehmerschaft. Das war am Anfang nicht einfach, weil das Thema auch kein einfaches ist. Aber in den vielen Jahren haben wir das erreicht, dass die uns mittlerweile sehr akzeptieren und sehr wertschätzen und sich den Themen geöffnet haben. Auch die Handwerkskammer hat mittlerweile Veranstaltungen, die sie nur für Frauen anbietet. Das war vor acht Jahren ein Unding. Von daher ist das immer eine gute Sache, dass man vor Ort vernetzt ist und kooperiert und die Schnittstellen so effektiv handhabt, dass das größtmögliche Ergebnis dabei herauskommt.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Homeoffice und Bedingungen für mobiles Arbeiten: Man muss vielleicht unterscheiden zwischen Homeoffice, wie man das ansonsten verstanden hat, und jetzt Homeoffice und mobilem Arbeiten in Zeiten der Pandemie. Da sind ja ganz viele von heute auf morgen ins Homeoffice geschickt worden ohne irgendeine Vorbereitung oder Absprachen, wie die Kommunikation im Unternehmen weiter läuft. So kann es nicht laufen. Wir wissen aus Untersuchungen – Vodafone hat das zum Beispiel auch untersucht –, dass die Effektivität im Homeoffice sehr, sehr hoch ist. Die haben sehr viele Mitarbeitende im Homeoffice, haben das untersucht und festgestellt, dass im Homeoffice sehr produktiv gearbeitet wird. Alle, die schon mal im Homeoffice waren oder mobil gearbeitet haben, würden das wahrscheinlich auch bestätigen. Wenn man mobil arbeitet, fühlt man sich ganz anders verpflichtet, effektiv zu arbeiten, dran zu bleiben. Man steht nicht mal auf und spricht mit der Kollegin im Nachbarbüro, sondern man ist sehr auf die Arbeit konzentriert. Das betrifft die Mehrheit der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten.

Dass Unternehmen das zum Teil jetzt nutzen, um zum Beispiel Büroarbeitsplätze abzubauen, habe ich auch mitbekommen. Das, finde ich, kann nicht unbedingt der Weg sein. Es gibt Arbeitsplätze, die ohne Probleme mobil stattfinden können, weil keine Kommunikation in der Form notwendig ist. Aber für alle Arbeitsbereiche, in denen eine Kommunikation notwendig ist, finde ich, muss es auch immer einen Arbeitsplatz in dem Unternehmen geben, an den man zurückkehren kann. Das sind auch meine persönlichen Erfahrungen. Es wird immer eine gewisse Prozentzahl festgelegt, damit nicht jemand fünf Tage im Homeoffice ist, sondern an bestimmten Tagen Homeoffice machen kann. Das dient auch der Flexibilität der Arbeitszeit.

Ganz wichtig ist Homeoffice, um die Vereinbarkeit leichter zu gestalten. Es fallen ja auch Fahrtwege weg.

Mit unseren Angeboten sind wir immer gut in dem Thema. Ich sage immer, wenn wir Unternehmen bewerben auch bei der Auftaktveranstaltung zum Zertifikat: Wir haben ja die Frau und den Beruf im Blick. Aber das, was Sie umsetzen, wenn Sie sich an dem Zertifikat beteiligen, dient allen. Das, was man für Frauen tut, dient der ganzen Belegschaft. – Das ist definitiv so.

Das Homeoffice in Coronazeiten hat ja auch dazu geführt, dass es dann doch mal den einen oder anderen Mann gab, der sich dann anders verantwortlich fühlte oder die Erfahrung gemacht hat, wie es ist, sich dann im Homeoffice auch mit der Vereinbarkeit auseinanderzusetzen, weil die Frau zum Beispiel nicht im Homeoffice war.

Zu der Frage zum Zertifikat: Das Zertifikat ist nicht kostenfrei, obwohl wir als Kompetenzzentrum ja eigentlich kostenfreie Angebote haben. Wir machen das Zertifikat in Kooperation mit der IHK und haben zusammen festgelegt, dass wir das nicht wollen, dass wir das komplett subventionieren. Die Unternehmen müssen je nach Größe einen Beitrag zahlen und haben aber den Benefit, dass sie die vorgeschalteten Workshops zu bestimmten Themen kostenfrei haben. Sie erhalten auch die Begutachtung und die dazu gehörende Beratung kostenfrei.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Für dieses Zertifikat gibt es nichts, aber wir schaffen Öffentlichkeitsarbeit. Wir schaffen die Vision der Leuchttürme. 2013 hatten wir schon mal die Idee mit dem Zertifikat und die Vision: Wir machen Düsseldorf und den Kreis Mettmann jetzt mal so richtig familienfreundlich. – Damals wollte die IHK das nicht mitgehen. Das hat sich aber auch geändert. Im Laufe der Zeit hat sich da die Meinung auch geändert. Wie gesagt, wir machen es heute in einer Kooperation, aber zum ersten Mal.

Wir haben trotz Corona die Unternehmen nicht verloren, die jetzt im Prozess sind. Das war eigentlich für uns auch schlimm. Bis Ende März konnten sich die Unternehmen bewerben. Die sind überwiegend dabei geblieben. Zwei sind abgesprungen wegen Kurzarbeit aufgrund von Corona. Aber die sind beim nächsten Mal dabei. Die ziehen diesen Prozess der Zertifizierung jetzt auch durch.

Das ist für ein Unternehmen, denke ich, ein tolles Marketing für das Employer Branding, für Recruiting. Das Zertifikat ist absolut wichtig und hebt das Unternehmen auch von der Konkurrenz ab. Wir sind jetzt mal gespannt. Wir haben es ja noch nicht verliehen. Wir verleihen es. Die Erfahrungen der anderen Kompetenzzentren zeigen, dass die Unternehmen gerade nach dem Zertifikat Unternehmensnetzwerke bilden, dass die sich weiter treffen wollen, dass die über ihre Fortschritte auch mit den Kollegen aus den unterschiedlichsten Unternehmen weiter in Kontakt bleiben wollen und dass das auch ein riesiger Mehrwert ist. Wir kommunizieren natürlich dadurch auch. Wir schaffen Öffentlichkeit. Wir können die Unternehmen im IHK-Magazin präsentieren. Wir können Zeitungsartikel in die Wege leiten.

Michelle Borkowski (Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e. V.): Vielen Dank, dass ich hier als Sachverständige auftreten darf.

Ich möchte auf die Frage zur Retraditionalisierung antworten, die sich ja in Zeiten der Coronapandemie leider noch einmal sehr verschärft gezeigt hat, auch im Homeoffice, wie wir gerade schon gehört haben. Grundsätzlich ist es ein großes Thema, dass es einen Imagewechsel braucht weg von dem geschlechtsstereotypen Denken, dass Care-Arbeit als Frauenarbeit und Liebesarbeit verstanden wird. Denn das führt dazu, dass es keinerlei finanzielle Unterstützung für Care-Arbeit gibt bzw. Care-Arbeit nicht so wertgeschätzt wird wie die Erwerbsarbeit. Es braucht also einen Imagewechsel, damit keine Retraditionalisierungseffekte mehr auftreten können oder die zumindest gemindert werden können.

Um der Care-Arbeit mehr Bedeutung zu verleihen, ist es unerlässlich, dass es ein Rechenmodell gibt und Care-Arbeit im Wirtschaftssystem in einem stärkeren Maße als im Augenblick ökonomisch sichtbar gemacht wird.

Es braucht auch strukturelle Maßnahmen, die auch die positive unternehmerische Besetzung von Vaterzeit ermöglichen. Denn wir sehen nun, dass Vaterzeit eher angenommen wird als in den Jahren zuvor. Allerdings sind auch da der gesellschaftliche Druck und der Druck innerhalb des Unternehmens wahrscheinlich unterschiedlich zu

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

bewerten. Wir haben das gerade schon gehört. Selbst wenn Unterstützung im Unternehmen da ist, kann eine Art gesellschaftlicher Druck anders wirken.

Da kommt es auf gesamtheitliche strukturelle Maßnahmen an, um einen Imagewechsel und Sichtbarkeit zu erreichen.

Dr. Barbara Stiegler: Vielen Dank dafür, dass ich hier sprechen darf.

Die Coronakrise weist sehr deutlich auf die bestehenden Geschlechterverhältnisse hin. Einige Forschungsergebnisse zeigen auch, dass es eine Nichtretraditionalisierung in den Familien gegeben hat. Das heißt, diejenigen, die schon relativ aufgeschlossen waren, haben das noch verstärkt. Bei denen – das sind leider die meisten –, bei denen es traditionell zugeht mit Teilzeitarbeit und solchen Modellen, ist das noch einmal zurückgeschlagen.

Ich bin natürlich nicht dafür, dass wir Krisen brauchen, um das zu sehen. Das wussten wir eigentlich auch vorher schon. Die Frage ist ja: Wie kriegen wir diese Traditionalisierung, die immer noch da ist, weg?

Die Care-Arbeit ist eine enorm wichtige Arbeit, die unterbewertet ist und gar nicht gesehen wird, aber das Fundament dieser Gesellschaft darstellt. Dieses Bild auf Gesellschaft zu vermitteln – auch in Schulen –, ist für mich das A und O. Wir müssen einen anderen Blick bekommen. Wir dürfen nicht sagen: Die Ökonomie, die Wirtschaft ist das einzige, was uns am Laufen hält. – Nein, das, was uns das Leben ermöglicht und auch gut macht, sind eher diese anderen Arbeiten.

Man kann sehr viel systemisch machen. Unser familienzentriertes Kernmodell, dieses Pflegesystem, dieses Erziehungssystem zum Teil, ist einfach umzubauen im Sinne einer stärker professionalisierten, unterstützenden Infrastruktur für Kinderbetreuung und für die Pflege von alten Menschen.

Es gibt sicher auch Situationen, in denen diese Pflegearbeit familiär geleistet werden soll. Wer das tut, müsste es ohne Nachteile tun können und finanziell so gestellt werden, als ob er in der Erwerbsarbeit geblieben ist. Es gibt ja Modelle, wie man diese Arbeit abstützen kann. Wir haben zum Beispiel das 1.000-Stunden-Modell für die Pflege entwickelt, um denjenigen gerecht zu werden, die nicht die volle Pflege machen wollen – denn das kann man ja nicht neben dem Beruf machen –, sondern die Pflegeverantwortung haben. Das ist ja auch ein ganz großer Bereich, der weniger gesehen wird. Die meisten Angehörigen machen gar nicht direkt die Pflege, aber haben die Pflegeverantwortung. Um der gerecht zu werden, braucht man wieder etwas anderes, als wenn man für die Pflege selber zuständig ist. Dieses Management um den Pflegefall herum wird immer bleiben. Dazu müssen eben auch zeitliche Flexibilisierungen gegeben werden, die auch finanziell abgestützt sind.

Um es kurz zu machen: Zeit und Geld für Care und andere Strukturen.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Zum Ehrenamt: Alle Hochachtung vor Herrn Rau, aber ich glaube, das ist nicht nur der Kitt, sondern das, was ehrenamtlich geleistet wird, schafft fast schon wie die Familienarbeit die Lebensqualität in dieser Gesellschaft.

Ich bin beim Ehrenamt vorsichtig. Ich finde, Corona hat auch noch einmal gezeigt, wo Ehrenamt aber auch an seine Grenzen stößt, weil es ja in Coronazeiten nicht so geleistet werden konnte. Ich kenne das von der AWO. Die ganzen Angebote sind irgendwie schief, halbgut, kleingruppig oder sonstwie gelaufen. Da sieht man, wie wichtig diese Arbeit ist. Denn es gab viel Elend und viel Schmerzen in diesem Bereich, dass es nicht gemacht werden konnte, aber auch dass es nicht erfüllt wurde.

Man muss sich also sehr genau fragen: Welche Arbeit soll eigentlich ehrenamtlich geleistet werden? – Alles das, was in einem guten Sozialstaat geleistet werden sollte, sollten wir nicht ehrenamtlich machen, zum Beispiel die Tafeln. Wie Menschen über ehrenamtliche Arbeit versorgt werden, ist – ich muss das so sagen – eine Schande. Da reicht es auch nicht, diese Arbeit wertzuschätzen, sondern ich finde, diese Arbeit muss anders organisiert und finanziert werden.

Die Männer ins Ehrenamt: Damit ist ja gemeint, die Männer in die weiblich konnotierten Tätigkeiten zu bringen. Da geht es um eine stark veränderte Geschlechtererziehung. In der Berufsvorbereitung, im kulturellen Bereich, überall müssen diese traditionellen Geschlechterrollen aufgelöst werden. Es muss klar sein, dass jeder und jede für sich zuständig ist, aber auch für die Ihren und Seinen. Das heißt, dieses Care-Erwerbsmodell eindeutig zum Zielpunkt zu machen. Das ist eine ganz elementare Geschichte, die sehr viel Schwierigkeiten ergeben wird, weil diese traditionellen Vorstellungen, wie eine Frau zu sein hat und was ein Mann zu tun hat, immer noch sehr verbreitet sind. Dennoch müsste darauf Wert gelegt werden, damit es für Jungen genauso selbstverständlich ist, dass sie pflegen, dass sie erziehen und dass sie sich um andere kümmern.

Helga Siemens-Weibring (Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL): Auch von meiner Seite aus herzlichen Dank, dass ich dabei sein kann. Ich freue mich, mal wieder hier im Landtag zu sein. Das ist nach so einer langen Zeit ein gutes Gefühl.

Frau Oellers hatte gesagt, dass es ja schon einiges gibt in diesem ganzen Bereich, und gefragt, wo es noch Verbesserungen geben könnte. Ich kann mich da nahtlos an Frau Körfers anschließen. Es ist vieles da, und wir begrüßen, dass vieles da ist. Es ist nichts da, was nicht sinnvoll ist.

Aber es wäre gut, wenn das insgesamt vernetzter und auch flächendeckender wäre. Das unterscheidet sich auch nach Stadt oder Land. Da ist noch einiges nachzuholen. Es muss mehr niederschwellige Angebote gerade im Pflegebereich für alte Menschen geben. Da ist ein besonderes Augenmerk auf § 71 SGB XII zu legen. Das ist der Paragraph, der die Altenhilfeplanung verpflichtend machen soll. Leider erleben wir, dass

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

das nicht überall verpflichtend ist, sondern nur als Wahlleistung wahrgenommen wird. Da könnten wir insgesamt noch einmal nachlegen.

Ansonsten sehe ich das genauso, dass gerade im Bereich der Arbeit mit Kindern, kleinen Kindern oder Schulkindern, viel passiert ist und das im Bewusstsein der Menschen auch viel eher wahrgenommen wird als notwendige Arbeit, um die Gesellschaft in die Zukunft zu führen.

Die Behauptung, die Alten sind unsere Zukunft, ist irgendwie ein bisschen schwierig. Deshalb ist auch dieser Begriff der Pflege von alten Menschen sehr schwer zu vermitteln. Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Kindern ein Standortfaktor sowohl für Arbeitgeber als auch für Kommunen ist, ist mittlerweile gut im Bewusstsein. Da wird auch vieles getan. Dass auch bei der Pflege von alten Menschen noch etwas passieren muss, muss aber noch massiv ins Bewusstsein gebracht werden.

Ich habe ja noch das Moment der Quartiersentwicklung eingebracht. Ich glaube, das ist ein Modell, das wir sehr gut weiterverfolgen können. Es entstehen überall Projekte zur Quartiersentwicklung. Ich hatte mich auf das Projekt in Gerresheim-Süd bezogen, wo mit der örtlichen Kirchengemeinde eine Quartiersentwicklung angefangen wird, bei der alle Pflegeleistungen zusammengebracht werden und geschaut wird, was für die einzelnen Menschen, die dort leben, notwendig ist. Ähnliche Projekte gibt es zum Beispiel auch in Hamm-Rhynern. Dort macht es der Verein für körper- und mehrfachbehinderte Menschen. Das zeigt auch, dass das nicht exklusiv ist, sondern das ist ein sehr inklusives Modell. Das erfordert aber eine hohe Professionalität und eine große Vernetzung. Das ist immer sehr schwierig. Diese Netzwerke müssen aufgebaut werden.

Zu der Frage von Frau Butschkau: Ich schließe mich ein bisschen Frau Dr. Stiegler an. Das ist keine Retraditionalisierung. Es hat sich gezeigt, dass an vielen Stellen die traditionellen Rollenbilder, die überall noch gelebt wurden, jetzt noch einmal aufgebrochen sind. Ich habe noch einmal in die Mannheimer Corona-Studie, die sich ja auch mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt hat, hineingeschaut. Da steht zum Beispiel, dass jetzt, wenn beide Partner zu Hause sind und mobil arbeiten, trotzdem in über der Hälfte der Fälle die Frau alleine die Kinderbetreuung und die Sorgearbeit übernimmt. Wenn man das liest, denkt man, das kann doch einfach nicht wahr sein. Aber das erleben leider auch viele Kolleginnen und Kollegen. Ich habe Glück. Meine Kinder sind aus dem Haus. Meine Eltern sind nicht pflegebedürftig. Aber ich erlebe es, dass ganz viele damit massiv überfordert sind. Das sind im Wesentlichen Frauen.

Welche Ideen haben wir, dem entgegenzuwirken? – Wir müssen noch einmal klarstellen, dass genau diese Bereiche systemrelevant sind, dass eine Gesellschaft nur funktionieren kann, wenn es nicht nur ökonomisch klappt, sondern eben auch alles, was notwendig ist, um die Ökonomie zu erhalten, im Hintergrund klappt. Da gibt es ja viele Ideen, wie man da auch noch einmal die Care-Arbeit zum Beispiel in der Rente verankern kann. Das ist dringend notwendig.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Zum Thema „Ehrenamt“: Das ist natürlich für jemanden, der bei Kirche und Diakonie beschäftigt ist, ein sehr wichtiges Thema. Deshalb hatte ich mich dazu auch ausführlicher ausgelassen. Es geht um die Wertschätzung von Ehrenamt. Was erleben wir in der Realität? – Wir erleben, dass Frauen und Männer beide im Ehrenamt tätig sind. Aber wir sehen, dass sie unterschiedliche Ehrenämter wahrnehmen. Männer sind im Wesentlichen in leitenden Ehrenämtern tätig und bekommen dann auch eine Aufwandsentschädigung, zum Beispiel in Aufsichtsräten. Sie sind auch sehr gut und immer noch überdurchschnittlich im Sport vertreten. Das sind die akzeptierten Ehrenämter für Männer. Frauen sind eher in diesen pflegenden, unterstützenden, betreuenden Ehrenämtern tätig. Das ist einfach traditionell nicht so anerkannt. Das muss man so sagen. Beides gehört aber zum Leben. Beides muss getan werden. Das braucht ein Umdenken, eine Haltungsänderung in der Gesellschaft. Das kann natürlich nur erfolgen, wenn beide Ehrenämter gleich wertgeschätzt werden.

Ich habe ja auf die Kampagne der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands hingewiesen, die schon vor etlichen Jahren diese Kampagne gestartet hat, Ausweise für ehrenamtliche Tätigkeit zu entwickeln, nicht nur damit die Frauen nachweisen können, dass sie ehrenamtlich tätig waren, sondern eigentlich mit dem Ziel, dass dieses auch anerkannt wird für Rentenzeiten. Das ist an allen politischen Hürden – soweit ich mich erinnern kann – gescheitert. Aber ich glaube, das ist dringend erforderlich. Genauso wie Kindererziehungszeiten anerkannt werden müssen, muss auch überlegt werden, ob ehrenamtliche und Care-Zeiten in der Rentenleistung anerkannt werden können.

Wichtig ist natürlich auch, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das wertschätzen, dass die Menschen ehrenamtlich tätig sind. Das ist häufig schon so. Ich weiß, dass bei Bewerberinnen und Bewerbern gefragt wird, ob sie ein Ehrenamt haben. Das ist positiv. Aber es sind auch nur bestimmte Ehrenämter, die bei einer Einstellung positiv gewertet werden. Auch da ist noch sehr viel nachzuholen.

Das kann vielleicht auch gehen, wenn sich die Arbeitszeitmodelle insgesamt ändern, also Vollzeitarbeit nicht mehr so lang ist, sondern für alle Männer und Frauen eine verkürzte Arbeitszeit gilt, sodass insgesamt die Arbeit im Care-Bereich und im Ehrenamt mehr Zeit hätte und dadurch auch anerkannt wäre. Das müsste man sehen.

Frau Paul hatte nach einer zeitpolitischen Gesamtstrategie gefragt. Die Begrifflichkeit finde ich total schön. Was ist Zeitpolitik eigentlich? Das Problem ist auch da, dass es alle Bereiche des täglichen Lebens betrifft, und zwar auf Landesebene und kommunaler Ebene. Wichtig ist zum Beispiel da: Wie plane ich den Nahverkehr, damit nicht so viel Zeit verlorengeht, wenn ich von A nach B will? Wie kann ich Wirtschaftsförderung erreichen? Wie geht die Sozialraumplanung? Wo liegen Kitas und Schulen, damit die gut zu erreichen sind? Wie sieht es mit niederschweligen Angeboten aus, Familienbildung, Familienberatung? Wie gehen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber damit um? Das Ziel ist eine größere Zeitsouveränität von Familien.

Da hat unter Corona natürlich das, was hier allgemein als Homeoffice bezeichnet wird, aber häufig mobiles Arbeiten ist, weil die Vorbedingungen für Homeoffice gar nicht

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

gegeben werden, dazu geführt, dass viel Zeit frei geworden ist, nämlich häufig die Fahrzeit, gerade in Ballungsgebieten. Eine Zeit lang gab es überhaupt keinen Stau auf den Autobahnen, und die Züge waren leer. Es ging alles viel flotter. Dann konnte man sogar noch zu Hause bleiben. Das heißt, man stand auf, man zog sich an, man frühstückte, und man saß hinterher an seinem Computer. So war es jedenfalls bei mir. Das hat natürlich eine enorme Zeitersparnis mit sich gebracht.

Das Problem ist nur, dass wir alle dafür keine Regeln hatten. Ich habe morgens um acht angefangen, und abends um 20 Uhr fiel mir auf, dass ich gar keine Pause gemacht hatte. Ich hatte für mich selber keine Zeitökonomie. Das müssen wir lernen. Da sind Führungskräfte auch angehalten, sich in diesem Bereich für ihre Mitarbeitenden fortzubilden. Ich erlebe es tatsächlich auch so, dass bei der mobilen Arbeit die Arbeitsleistungen wirklich überhaupt nicht abfallen, sondern im Gegenteil häufig steigen, weil die intrinsische Motivation sehr hoch ist.

Diese Ausführungen, dass man im Homeoffice nicht mehr präsent ist, kann ich nicht nachvollziehen. Die digitale Ausgestaltung ist an vielen Stellen so schnell erfolgt, dass man jederzeit auch über Videokonferenzen und ähnliches nachvollziehen konnte, wo die Menschen sind. Es gab Telefonbereitschaften. Allerdings muss man sagen: Im Bereich der Digitalisierung ist an vielen Stellen auch noch nachzuarbeiten.

Prof. Dr. Irene Gerlach (Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Westfälische Wilhelms-Universität Münster): Ich danke Ihnen für die Einladung und bin gerne hier, weil Sie viele Probleme und Fragen aufgegriffen haben, die ganz, ganz wichtig sind. Es geht auch um Standortvorteile, mit denen wir uns auch schon sehr lange beschäftigen und bei denen es an vielen Stellen über Jahre und Jahrzehnte gehakt hat.

Zunächst zu Frau Schneider: Das Tandem-Projekt ist uns durch das Familienministerium des Landes ermöglicht worden und setzt an bei Vorerfahrungen aus einem Projekt, das über drei Jahre vom BMBF finanziert worden ist. Netzwerke, die man im Rahmen der familienbewussten Personalpolitik über Jahrzehnte aufgebaut hat, sind ja mit weniger Verpflichtungscharakter verbunden als unser Tandem-System, das zum Ziel hat, Erfahrungen, Techniken und bestimmte Zielsetzungen umzusetzen bei der Einführung von familienbewusster Personalpolitik. Das funktioniert so, dass insgesamt 20 Tandems gebildet werden, das heißt, 40 Unternehmen im Land Nordrhein-Westfalen gematcht werden, die zueinander passen und dann moderiert durch unser Team eine Status-quo-Erhebung machen und unter bestimmten Themensetzungen voneinander lernen. Dieses System des Lernens war in der Vorstudie extrem erfolgreich. Die Unternehmen, die mitgemacht haben, waren komplett begeistert und haben gesagt, sie haben auf eine ganz andere Art und Weise gelernt. Ich glaube, es ist ganz, ganz wichtig, dass man diese Verbindlichkeit der Partnerschaft mit einbezieht und dass man sich nicht zu einem Netzwerk bekennt und dann doch vielleicht mehr oder weniger nie da auftritt.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Digitalisierung und ihr Beitrag zum Ausbau des Angebotes haushaltsnaher Dienstleistungen: Das liegt, glaube ich, auf der Hand. Man kann sicher im Rahmen der Vermittlung und Buchung solcher Angebote ganz wunderbar digitale Techniken nutzen. Vorab müsste aber tatsächlich hier ein Riesenschritt gemacht werden.

Politik hat sich nach meiner Beobachtung sowohl im Land als auch im Bund seit 15, vielleicht sogar 20 Jahren mit dem Thema auseinandergesetzt: haushaltsnahe Dienstleistungen als zusätzliches Tätigkeitsfeld der Familienpolitik neben der monetären Unterstützung der Eltern und dem Infrastrukturausbau, den beiden großen Instrumenten, die wir heute haben. Das ist aber immer wieder in den Schubladen versunken.

Ich habe bei uns am Institut eine Promotion initiiert, mit der das alles mal aufgearbeitet werden soll.

Es geht im Prinzip um die Frage: Warum tun sich hier immer wieder Hürden auf? Es gibt eine Reihe von erfolversprechenden Versuchen, wie Sie ja alle sicher wissen. Dennoch gibt es dieses Angebot nicht wirklich.

Wie kann man das organisieren? Können die Kommunen hier eine Rolle spielen? Dann wären diese digitalisierten Plattformen sicher ein ganz wesentliches Instrument. Kann man das marktentsprechend organisieren, sodass die Anbieter auch davon leben können? Wie verhindert man Mitnahmeeffekte? An welche Voraussetzungen bindet man Gutscheinmodelle, daran, dass minderjährige Kinder da sind, dass zu Pflegende im Haushalt sind, dass im Haushalt erwerbstätige Personen vorhanden sind? Dazu kommt noch vieles mehr.

Von daher ist es, glaube ich, noch einmal ganz gut, dass die Anfrage diese Fragen aufgeworfen hat.

Frau Paul, Thema „Attitude-Behaviour-Gap bei den Familien“: Ja, das ist so. Aus der Literatur ist das seit Jahren bekannt. Ungefähr zwei Drittel der im aktiven Familienalter befindlichen Männer und Frauen wünschen sich egalitäre Familienverhältnisse. In der Praxis ist es genau umgekehrt. Gut ein Drittel lebt das überhaupt nur. Warum passiert das? Wenn man nachschaut in den entsprechenden Untersuchungen, was die Ursache dafür sein könnte, dann findet man Antworten im Bereich der Frage: Was erwartet eigentlich die Umwelt, die Gesellschaft von uns? Insbesondere die Männer glauben oft, von der Gesellschaft, von der Arbeitswelt werde dies und das erwartet. Die Frauen haben dann natürlich auch ihre traditionellen Rollen im Kopf und leben aus dem Grund nicht das, was sie gerne leben möchten. Daneben gibt es natürlich auch effektive Schranken wie fehlende Vereinbarkeit, die angegangen worden sind in der Politik der letzten 10, 15 Jahre, aber noch lange nicht gelöst worden sind.

Das heißt, man braucht hier so etwas wie eine Zwei-Wege-Strategie, eine Zwei-Ebenen-Strategie. Man muss an der Werteebene arbeiten, also deutlich machen, dass die Erwartungen von außen vielleicht ganz andere sind, was zu einem großen Teil der Fall ist. Man muss auch an den realen Rahmenbedingungen ansetzen. Da ist natürlich Elternzeit mit den Partnermonaten ein ganz gutes Beispiel. Auch wenn nur 40 % der Väter in Elternzeit gehen und der größte Teil davon nur zwei Monate, dann sind das

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

doch wesentlich mehr als bei der Erziehungszeit vorher mit maximal etwas mehr als 3 %.

Es gibt eine wunderbare Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2018. Da hat man sich im Nachhinein mal angeguckt: Wie ist eigentlich das Verhältnis der Väter zu ihren Kindern und zu ihren Partnerinnen, die eben nicht nur diese zwei Monate genommen haben, sondern deutlich mehr Monate? Man hat festgestellt, dass diese Väter nachweislich eine intensivere Bindung zu den Kindern hatten und dass die Partnerschaften deutlich zufriedener waren.

Das heißt, man kann mit diesen Maßnahmen – das war ja nur ein Beispiel – an den konkreten Rahmenbedingungen ansetzen und über diese Ebene auch die Werte beeinflussen.

Für uns ist heute ein Vater, der in Elternzeit ist, normal. Als die Elternzeit 2007 eingeführt worden ist, haben Unternehmer gesagt: Ein Vater, der diese zwei Monate fordert, steht mit beiden Füßen sofort vor der Tür. – Heute ist es umgekehrt. Junge Väter werden in den Unternehmen aktiv angesprochen und gefragt, warum sie ihre zwei Monate nicht nehmen. Das sind nur zwei Monate, aber immerhin. Dieser Wertewandel ist ein Stück vorangekommen. Da kann man nacharbeiten, indem man die Partnermonate noch erhöht. Das wäre eine Möglichkeit. Nacharbeiten kann man aber auch auf der Familienwerte- und Familienbilderebene.

Zeitpolitik: Sie haben recht. Das ist ein ganz charmanter Begriff seit gut zehn Jahren. Man meint, er wäre eingängig. Das ist er in der Tat nicht zu 100 %. Das sehe ich genauso. Im Fokus stand am Anfang einfach die Erkenntnis, das beste Instrument zur Herstellung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben sind Zeitmaßnahmen, das heißt, Flexibilisierungsmaßnahmen in der Regel. Aber Taktgeber ist eben nicht nur die Arbeitswelt. Viele Taktgeber leben im kommunalen Umfeld und müssten eigentlich einbezogen werden. Das ist der Ursprungsgedanke. Meine Vorrednerin hat ja schon ganz viel gesagt, auch zur Zeitpolitik. Zeitpolitik hieße im Prinzip, ein erhöhtes Maß an Flexibilisierung bei den Arbeitgebenden zu ermöglichen. Das bedeutet auch auf Dauer eine größere Anzahl von Homeoffices. Das heißt aber auch, dass auf kommunaler Ebene Bildungszeiten, Verkehrszeiten und Öffnungszeiten auch der öffentlichen Verwaltung abgestimmt werden müssen.

Wir haben das große Glück gehabt, dass wir 2015 am Familienbericht mitgeschrieben haben. Das war eine ganz wichtige Erkenntnis: Wenn man die Familien nach ihren größten Problemen gefragt hat, dann waren das nicht Probleme finanzieller Art, sondern die Zeitkonflikte und die Zeitknappheit.

Von daher ist das ein Ansatzpunkt. Wichtig wäre, das auf die Lebenswelt der Familien zu fokussieren – das sind die Kommunen – und die Familien einzubeziehen. Pro Kommune müssten die Zeitbedarfe erfragt werden, wo es hakt und wie man das glätten kann.

Man könnte das Ganze sicher integrieren in kommunale Angebotsstrukturen, die sowohl freiwilliges Engagement mitnehmen als auch professionelles. Wir haben im

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Augenblick ein kleines Forschungsprojekt für den Kreis Rhein-Sieg, bei dem wir eine Pflegeberatungsstruktur für den gesamten Kreis aufbauen und da alle Anbieter und alle Engagierten einbeziehen. Der Kreis muss dann eine Oberfläche schaffen, die den Betroffenen auch niedrigschwellig den Zugang zu diesen Leistungen ermöglicht. Das könnte man koppeln, indem man Zeitpolitik hier mitbedenkt.

Zu der Frage der AfD: Ich habe auf Seite 1 meiner Stellungnahme ausdrücklich sogar geschrieben, wie hoch der Anteil der Väter an der Hausarbeit ist. Selbstverständlich werden diese Anteile mit erfasst – klassischerweise. Das betone ich extra: klassischerweise. Vor zehn oder 15 Jahren waren das immer spezielle Arbeiten wie Müllrausbringen, sich um das Auto kümmern und solche Geschichten, die die Männer schwerpunktmäßig gemacht haben. Ich gehe davon aus, dass sich das heute angeglichen hat. Aber dazu wissen Sie sicher mehr, Frau Meier-Gräwe.

Vorsitzende Regina Kopp-Herr: Dass Zeitmanagement für Familien wirklich ein wichtiges Thema ist, wird Frau Meier-Gräwe bestimmt auch deutlich machen, weil das auch ein wichtiger Faktor damals bei der Enquetekommission „Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“ gewesen ist.

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe: Ich freue mich auch sehr, heute hier mal wieder im Landtag zu sein, nachdem ich ja in dieser sehr intensiven Phase bei der Erarbeitung dieses Berichts „Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“ mitgearbeitet habe.

Zu der Erfassung von verschiedenen Arten der unbezahlten Arbeit bei Männern und Frauen: Das wird in den repräsentativen Zeitbudgeterhebungen genauso erfasst, handwerkliche Tätigkeiten usw. Angeglichen hat es sich jetzt nach der dritten Erhebung nicht, aber es wird auch erfasst als Teil von unbezahlter Arbeit. Dabei fällt auf, dass die routinemäßigen, nichtaufschiebenden Tätigkeiten des Alltags meistens bei den Frauen hängen. Das Streichen des Garagentors hat ja auch bis zum Wochenende Zeit. Das macht eher den Unterschied aus.

Ich bin ja nun schon sehr lange im Geschäft und inzwischen emeritiert und ich merke, dass ich irgendwie immer ungeduldiger werde, denn – Sie mögen mir das nicht glauben, die Sie so jung sind, Frau Borkowski zum Beispiel – wir diskutieren das alles schon 30 Jahre.

Sie haben das völlig zu Recht gesagt. Wir müssen einfach wegkommen von der Vorstellung, dass Care-Arbeit aus Liebe gemacht wird. Aber das ist strukturell in unserer Gesellschaft nach wie vor so angelegt.

Ich möchte das als Soziologin und auch als Ökonomin noch einmal erwähnen. Wenn Frauen nach der Geburt des ersten Kindes fünf Jahre aus dem Berufsleben aussteigen, um diese unbezahlte Arbeit zu machen, wird das in der Sprache der Mikroökonomie als unterbrechungsbedingter Humankapitalverlust charakterisiert, der auch begründet, warum die Frauen dann beim Wiedereinstieg deutlich weniger Einkommen erhalten als vorher.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

So lange das so bleibt – das ist meine These –, werden wir nicht noch so aufgeklärte, liebevolle Ehemänner finden, die sich zuhaufl um diese Care-Arbeit reißen. Das heißt, wir müssen hier ganz fundamental noch mal rangehen.

Frau Gerlach und Frau Stiegler haben es zu Recht noch einmal betont. Care ist das Fundament von Wirtschaft und Gesellschaft und ist auch ein Teil von Wirtschaft.

Da bin bei dem Punkt, der meines Erachtens alle Parteien wirklich auf den Plan rufen müsste. Wenn wir uns den Strukturwandel in unserer Gesellschaft anschauen, dann sehen wir, dass alle Prognosen bis zum Jahr 2030 davon ausgehen, dass wir dann in den gewerblich-technischen Berufen nur noch 19 % aller Beschäftigungsverhältnisse haben werden, weil auch in den nächsten Jahren enorm rationalisiert und digitalisiert werden wird. In den körperbezogenen, personenbezogenen Dienstleistungsberufen personaler Versorgung werden dann zwischen einem Viertel und einem Drittel aller Beschäftigten arbeiten, also in diesen weiblich konnotierten Tätigkeiten.

Das bedeutet, dass wir ganz grundsätzlich die Berufsstruktur in unserer Gesellschaft und auch die Ausstattung dieser Berufe in den Blick nehmen müssen. Denn nur dann werden sich auch Männer für diese Berufe interessieren. Aber auch wenn es Frauen machen, muss die Arbeit in diesen Berufen vom Einkommen, den Arbeitsbedingungen und den beruflichen Entwicklungsperspektiven her solche Möglichkeiten eröffnen wie in den klassischen Männerberufen. Wenn wir das nicht hinkriegen, wird das in 30 Jahren immer noch diskutiert.

Viele Berichte und auch der Zweite Gleichstellungsbericht haben das sehr ausführlich dargestellt. Wir brauchen eine Neubewertung und Aufwertung dieser Care-Arbeit sowohl im unbezahlten Bereich als auch in der beruflichen Form. Damit steht und fällt einfach unsere Zukunft. Das ist wichtig, das auch in einem eher industriegesellschaftlichen Bundesland wie Nordrhein-Westfalen wirklich bis zum Ende zu denken. Wir werden in Zukunft in diesen Berufen und mit diesen Berufen Geld verdienen.

Das bedeutet auch, dass wir dafür vielleicht eine Care-Abgabe einführen müssen. Sonst werden wir mit Ehrenamt und schlecht bezahlten Berufen diese ganze Care-Krise meines Erachtens nicht bewältigen können. In den nächsten Jahren erwartet uns ja eine zunehmende Alterung unserer Bevölkerung. Schon heute tun sich Gaps auf im Bereich der Pflege und der haushaltsnahen Dienstleistungen, nicht besetzte Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze. Das können wir nur ändern, wenn das anders ausgestattet wird.

Es gibt ja diese aktuelle Studie, dass sich junge Leute durchaus für diese menschenbezogenen Sorgeberufe interessieren. Aber sie sagen auch, dass sie sich nur dafür entscheiden, wenn sie davon auch ihre Miete zahlen können, am Wohlstand dieser Gesellschaft teilhaben können, für das Alter vorsorgen können und in diesen Berufen auch Perspektiven haben. Das sind die fundamentalen Punkte, die auf das Tableau gehören.

In dem Zusammenhang möchte ich noch ergänzen – das zeigt, wie viele Studien es dazu gibt –: Zu diesen Vätermönaten hat ja auch das Wissenschaftszentrum Berlin

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eine große Studie gemacht und gezeigt, dass Väter, die mindestens diese zwei Monate genommen haben, nicht nur in Bezug auf die Beziehungsgestaltung zu ihren Kindern oder zu ihrer Partnerin die beschriebene stärkere Bindung und Lebensqualität erhalten, sondern wenn die zurück an ihren Arbeitsplatz kommen, mit einem ganz anderen Stellenwert das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ angehen. Das hat dann plötzlich ein anderes Standing.

Das spricht sehr für das, was in dem Antrag steht. Wir müssen diese Vätermomente ausdehnen. Es muss selbstverständlich werden, dass Kinder Mütter und auch Väter haben.

Ich möchte noch etwas zu den haushaltsnahen Dienstleistungen sagen. Als ich aus Ostdeutschland in den Westen kam, war sogar die Kinderbetreuung igitt. Da sind wir ja zum Glück durch, in der Pflege auch. Aber bei den haushaltsnahen Dienstleistungen sind wir es überhaupt noch nicht.

Ich finde, dass gerade Nordrhein-Westfalen hier mit vielen Modellversuchen eine Vorreiterrolle einnimmt. Diese haushaltsnahen Dienstleistungsbetriebe sind in der Regel Frauenbetriebe. Hier machen sich auch Frauen selbstständig. Es wird immer gesagt, Frauen trauen sich nicht, sich selbstständig zu machen, und sie sollen gründen. Die haben aber sozusagen den Schwarzmarkt als Killer. Deswegen muss man hier auch Markteinführungshilfen geben und die unterstützen. Diese Betriebe haben Wartelisten ohne Ende. Es fragen nicht nur Berufstätige nach, es fragen auch Ältere nach, die zwar noch keine Pflege brauchen, aber ihren Haushalt nicht mehr alleine hinkriegen. Überall da könnten Arbeitsplätze für unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsgruppen entstehen, für solche, die diese Betriebe leiten, für mittleres Management und auch für einfache Dienstleistungen.

Dazu haben wir auch etliche Modellversuche gemacht. Wir haben auch zwischen 2017 und 2019 in Baden-Württemberg einen groß angelegten Modellversuch zur Einführung dieser Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen gemacht. Das ist sehr gut angenommen worden.

Es steht ja sogar – das hatte ich in meiner Stellungnahme auch geschrieben – in der Koalitionsvereinbarung des Bundes. Es passiert aber nichts, obwohl das ein parteiübergreifender Beschluss war. Das ist schade. Ich hoffe, dass wir da nicht noch eine Krise brauchen, also kein pathologisches Lernen bitte, sondern vorausschauen und gucken, was wir hier machen können.

Natürlich sind Plattformen und die neue Technik sehr hilfreich und können eingesetzt werden. Aber wenn man es einfach laufen lässt wie bei Helpling oder BOOK A TIGER, wo diese Vermittlungsagenturen ja gar keine Verantwortung für diese Personen, die diese Tätigkeiten ausüben, übernehmen, dann ist es natürlich hochriskant. Das muss dann auch entsprechend geregelt werden. Die müssen jetzt ihre Krankenversicherung zahlen. Die sind verantwortlich für ihre Kleidung, die An- und Abfahrt zum Arbeitsplatz und zurück. Das kann es nicht sein. Technik, wo es geht, natürlich, aber – wie auch

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Frau Gerlach das ausgeführt hat – das muss auch entsprechend gerahmt und unterstützt sein.

Mein Petikum ist, wirklich in diese guten Dokumente und diese ganzen Papiere zu gucken, die auch hier in Nordrhein-Westfalen ja vorliegen. Da ist ja so viel Gehirnschmalz hineingeflossen in den zwei Jahren, in denen wir da zusammengearbeitet haben. Es lohnt sich auch, in den Familienbericht zu schauen.

Bei der Frage nach den Faktoren, die das Gefühl auslösen, keine Zeit für die Familie zu haben, wurde an zweiter Stelle nach zu langen Arbeitszeiten der Haushalt genannt. Das schlägt auch noch einmal den Bogen zu den haushaltsnahen Dienstleistungen.

Es ist auch heute hier viel von diesem Thema „Homeoffice“ gesprochen worden. Natürlich ist das zusammen mit Homeschooling und Haushalt schon eine Baustelle. Aber ich möchte auch den Blick darauf lenken, wie es bei anderen Berufsgruppen, die in der Coronazeit nicht den Luxus hatten, Homeoffice machen zu können, mit der Hausaufgabenkontrolle geklappt hat. Hier braucht es auch für diese Gruppen Entlastung.

Hier hat es diesen sehr schönen Modellversuch mit einer Stiftung zusammen gegeben vom VAMV, dem Bundesverband alleinerziehender Mütter und Väter. Morgens kamen zum Beispiel geschulte Ehrenamtliche in die Haushalte. Die Kinder konnten dadurch noch eine Stunde länger schlafen, obwohl die Krankenschwester oder die Pflegefachkraft schon ins Krankenhaus oder in die Pflegeeinrichtung musste. Die Ehrenamtlichen haben die Kinder dann schlafen lassen, haben das Frühstück vorbereitet und die Kinder in die Kita gebracht. Die Frauen haben dadurch ihr Arbeitszeitvolumen ausdehnen können in diesen Berufen, in denen wir dringend Fachkräfte brauchen. Sie haben ihr Einkommen erhöht, und die Qualitätszeit mit den eigenen Kindern haben sie auch als sehr positiv angesehen.

Die Stadt Essen hat dieses Modellprojekt unter anderem – deswegen erwähne ich es hier – auch durchgeführt und hat das nach Auslaufen des Versuchs verstetigt. Ich kann nur sagen: Andere Städte sind gut beraten, so etwas aufzugreifen, weil wir damit einfach wirklich Synergieeffekte erzielen können und weil es noch einmal unterstreicht, dass in diesen personenbezogenen Dienstleistungsberufen die Zukunft liegt.

Fourastié hat ja in den 1950er-Jahren schon die Dienstleistungsberufe als Hoffnungsträger des 20. Jahrhunderts bezeichnet. Er hatte gehofft, dass sich der Wegfall der Industriebetriebe in der Transformation in diese Dienstleistungsberufe zeigen wird. Wir haben diese Dienstleistungsberufe aber nicht so ausgestattet wie diese Industriebetriebe. Das ist im Grunde die große Aufgabe, die vor unserer Gesellschaft liegt, um zukunftsfähig durch das 21. Jahrhundert zu kommen.

Vorsitzende Regina Kopp-Herr: Vielen Dank, auch dafür, dass Sie uns das verstetigte Projekt „Sonne, Mond und Sterne“ ins Gedächtnis gerufen haben. Gerade heute Morgen hat jemand vom Verband aus Essen im Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend darüber berichtet.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Josefine Paul (GRÜNE): Frau Meier-Gräwe, könnten Sie zur Care-Abgabe weitere Hinweise geben?

Meine zweite Frage geht in die Richtung – Sie sind gerade schon ein Stück weit darauf eingegangen –: Wie müssen Markteinführungshilfen gestaltet sein, damit wir nicht am Ende zu einer Art neuem Dienstbotenwesen kommen? Sie hatten das, glaube ich, in Ihrer Stellungnahme, Frau Borkowski, auch ein Stück weit aufgegriffen. Zum einen gehört dazu, dass die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist, und zum anderen muss sie so ausgestaltet sein, dass es keinen Social Gap gibt, dass sich das auch ökonomisch Schwächere und gerade Alleinerziehende etc. leisten können.

Dann habe ich noch eine Frage an Frau Borkowski. Sie hatten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Organisationsmodellen darauf hingewiesen, dass es eine strukturelle Grundlage braucht. Können Sie das in ein, zwei Sätzen noch ein bisschen ausführen, was diese strukturelle Grundlage umfassen muss?

Meine abschließende Frage richtet sich an Frau Siemens-Weibring. Sie haben vorhin angedeutet, dass Sie noch sehr viel stärker in den Bereich der Quartiersarbeit schauen wollen und da auch eine Fachstelle eingerichtet haben. Was kann denn die Landesseite tun, um auch diese Quartiersarbeit nicht in einer Verengung auf Pflegestützpunkte etc., sondern im Sinne von Hilfe für Menschen aus einer Hand zu unterstützen?

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe: Diese Care-Abgabe ist im Moment im Grunde ein Denkmodell, das ähnlich wie die Abgabe im Ökobereich sagt: Wir haben Dinge, die die Wirtschaft bisher einfach unentgeltlich verwertet hat. Das können wir so nicht weitermachen. Folglich muss das ein Stück weit auch eingepreist werden. – Das ist die Idee dahinter. Daran wird gerade gearbeitet.

Zu dem zweiten Punkt, der angesprochen wurde: Das ist sehr berechtigt. Wir haben ja bisher auch schon diese Möglichkeit, haushaltsnahe Dienstleistungen steuerlich abzusetzen. Aber das bewirkt natürlich genau, dass das nur bestimmte Leute in Anspruch nehmen können, die das vielleicht gar nicht mal am dringendsten brauchen.

Deswegen hat dieses Gutscheinmodell, das wir in Baden-Württemberg ausprobiert haben und das ja Anleihe aufnimmt bei dem belgischen Gutscheinmodell, das es dort seit 2004 gibt, seinen Charme, weil es nämlich einräumen würde – vielleicht zunächst bestimmten Zielgruppen, aber in der Perspektive so, wie es in Belgien üblich ist –, dass man im Jahr als Einzelperson bis 500 solcher Dienstleistungsgutscheine einkaufen kann. Die haben, glaube ich, inzwischen einen Wert von 9 oder 10 Euro. Die löst man nur bei zertifizierten Dienstleistungsagenturen ein. Belgien geht auch auf bestimmte Gruppen, zum Beispiel alleinerziehende Mütter, noch speziell mit einem Angebot ein und bietet denen von diesen 500 noch einmal 100 kostenlos an, die man je nach Nachfrage auch in Anspruch nehmen kann. Das hat dort zu unglaublicher Entlastung des Berufsalltags von qualifizierten Müttern geführt und gleichzeitig auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Dienstleisterinnen mit und ohne Migrationshintergrund

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eröffnet. Das haben wir in Baden-Württemberg auch getestet. Ich glaube, so etwas bräuchte man.

Es ist kein ordnungspolitischer Eingriff. Denn es wird nicht Einfluss genommen auf die Lohngestaltung, sondern das sind Gutscheine, die man einlösen kann, also eine nachfrageorientierte Maßnahme. Das erfreut sich größter Beliebtheit in unserem Nachbarland. Die haben – ich habe die Zahl nicht parat – viele Arbeitsplätze geschaffen. Wenn man das auf Deutschland übertragen würde, wären das 1,5 Millionen Arbeitsplätze. Das ist ja vielleicht angesichts der Probleme, die wir da auch demnächst in vielen Männerberufen haben werden, auch mal eine Option, über so etwas nachzudenken.

Das ist auf jeden Fall, finde ich, ein sehr guter Weg, der es auch eröffnet, dieses vermeintliche Dienstmädchenprivileg wegzubekommen und zu sagen: Das ist ein moderner Beruf der personalen Versorgung oder auch der sachbezogenen Haushaltsdienstleistungen, auf den jeder Mensch in einer Gesellschaft einfach Anspruch hat und nicht nach Schicht oder Einkommen gestaffelt.

Das ist der Hintergrund. Deswegen auch diese Idee mit den Gutscheinen, weil das besser ist als die steuerliche Absetzbarkeit.

Die Frage ist: Wie kriegen wir das jetzt endlich mal durch? Denn im Koalitionsvertrag steht ja: Wir zahlen Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen. – Das ist wieder schön beschriebenes Papier. Aber es mangelt an der Umsetzung. Das ist der Punkt.

Helga Siemens-Weibring (Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL): Frau Paul, was kann das Land für Quartiersentwicklung tun? Naturgemäß liegt in dem Wort, dass es sich eher auf sozialräumliche, kleinere Einheiten bezieht und damit auch in der Kommunalpolitik verankert ist. Ich denke aber, dass das Land sehr gut daran mitwirken kann, die Konzeptionierung dieser Vernetzung stärker in den Blick zu nehmen und auch finanziell zu stützen. Das ist, denke ich, das Eine.

Das Andere ist auch in der Wohnungspolitik und in der Wohnraumpolitik sicherlich die Vernetzung. Bei dem gemeinsamen Ministerium für Wohnen und Kommunales deutet sich das ja auch schon an, dass man das sehr gut miteinander verknüpfen kann. Da ist zu schauen, wie in diesem Bereich gerade diese Idee des sozialraumübergreifenden Wohnens, generationenübergreifenden Wohnens gefördert werden kann.

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist natürlich auch dafür zu sorgen, dass Konzepte, die gerade diese sozialräumliche Orientierung in den Blick nehmen, gefördert werden.

Ich denke, dass es letztendlich darauf hinauslaufen wird, dass das vor Ort geschieht. Aber in allen Bereichen, bei denen das Land beteiligt ist, auch in der Bildungspolitik, ist es immer notwendig, dass die Akteure zusammen an den Tisch kommen und diese Idee gemeinsam verfolgen.

Ich glaube, es ist wichtig, dass die Kommunen auch dabei gestützt werden, wenn sie eine sozialräumliche und Quartiersentwicklungspolitik machen wollen. Das erfordert auch Netzwerkarbeit, die häufig nicht finanziert ist. Da muss man gucken, wie man das

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

konzeptionell erst einmal auf eigene Füße stellen kann, damit es dann hinterher auch laufen kann.

Präventionskonzepte sind ähnlich. Wir haben viele Präventionskonzepte, die alle schön parallel stehen, kommunal und Land. Auch da könnte man überlegen, ob man das nicht an vielen Stellen zusammenfassen kann.

Michelle Borkowski (Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e. V.):

Grundsätzlich sind die Ansätze, die auch im Antrag genannt werden zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Organisationsmodellen, wünschenswert. Wir haben die ja an vielen Stellen auch vorliegen. Die werden überall unterschiedlich erprobt. Grundsätzlich tragen die natürlich auch zu einer generationsübergreifenden Zusammenarbeit bei, wie wir sie in vielen Unternehmen im Augenblick haben. Im Augenblick haben wir teilweise drei Generationen, die miteinander arbeiten, die noch unterschiedliche Modelle gewohnt sind und unterschiedliche Arbeitsweisen mitbringen. Die tragen dieser Zusammenarbeit Rechnung.

Wir haben aber heute beim Thema „Homeoffice und mobiles Arbeiten“ und der Frage, wie man das Kind überhaupt nennt und damit umgeht, ja auch sehr stark gemerkt, dass es da keine Grundlage gibt, die strukturiert und strukturell ist. Deswegen wäre es sehr wünschenswert, dass Institutionen eingebunden werden, alle, die Erfahrungen damit gemacht haben, die ja sehr unterschiedlich aussehen können, weil – auch das haben wir heute schon gehört – die Arbeitsbereiche manchmal mehr und manchmal weniger einfach umzustrukturieren sind, in neue Arbeitszeitmodelle zu gießen sind, die dann vielleicht auch das Alter der Beschäftigten mit berücksichtigen, ob es jetzt die Rush Hour des Lebens ist oder gerade die letzten Jahre vor der Rente sind.

Genau diese Erfahrungen wie die der Netzwerkpartner*innen braucht man, um eine strukturelle Grundlage erarbeiten zu können, um zu schauen, wie die Perspektive aussieht, und eine Vereinheitlichung zu erreichen, die nicht nur die Unternehmen bestimmen, sondern die einfach politisch vorgegeben wird, um da auch Auswüchsen vorzubeugen, die im Endeffekt wieder auf dem Rücken der schwächsten Glieder ausgetragen werden könnten.

Vorsitzende Regina Kopp-Herr: Ich sehe keine weiteren Fragen mehr und bedanke mich bei den Sachverständigen dafür, dass sie unsere Fragen sehr ausführlich beantwortet haben und uns damit dabei geholfen haben, dass wir den Antrag demnächst in den Ausschüssen zielführend beraten können. Abschließend wird der Antrag im Parlament beraten.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (34.)

20.08.2020

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (86.)

Bar

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (56.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Das Anhörungsprotokoll wird in einigen Wochen auf der Internetseite des Landtags zur Verfügung stehen.

gez. Regina Kopp-Herr
Vorsitzende AGF

Anlage

10.09.2020/10.09.2020

78

Stand: 10.09.2020

Anhörung von Sachverständigen
Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen**„Care-Arbeit in NRW sichtbar machen und besser unterstützen“**

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/8765

am Donnerstag, dem 20. August 2020
13.30 Uhr, Raum E 3 D 01**Tableau**

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Professorin Uta Meier-Gräwe Freiburg	Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe	17/2912
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Universität Münster Professorin Dr. Irene Gerlach Münster	Professorin Dr. Irene Gerlach	17/2910
Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen Professorin Dr. Ute Klammer Duisburg	keine Teilnahme	-/-
Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen- Lippe e.V. – Diakonie RWL Helga Siemens-Weibring Düsseldorf	Helga Siemens-Weibring	17/2895
Dr. Barbara Stiegler Bonn	Dr. Barbara Stiegler	17/2868
Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches West- falen e. V. Michelle Borkowski Dortmund	Michelle Borkowski	17/2879
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Dorothea Körfers Düsseldorf	Dorothea Körfers	17/2882

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion NRW Torsten Withake Düsseldorf	keine Teilnahme	17/2894
Fortbildung und Beratung sozialer Einrichtungen Dr. oec. troph. Inge Maier-Ruppert Lappersdorf	keine Teilnahme	-/-