



Enquetekommission V

19. Sitzung (öffentlicher Teil)¹

19. Februar 2016

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:30 Uhr bis 14:55 Uhr

Vorsitz: Ingrid Hack (SPD)

Protokoll: Ulrike Schmick

Verhandlungspunkt:

1 Familienbewusste Arbeitswelt bei Arbeitgebern unterschiedlicher Größe und Struktur 3

– Anhörung von Sachverständigen –

* * *

¹ nichtöffentlicher Teil nÖEKPr 16/92

Vorsitzende Ingrid Hack: Meine Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Sachverständige! Zu unserer 19. Sitzung begrüße ich ganz herzlich die Kommissionsmitglieder, die Zuhörerinnen und Zuhörer und – das sei mir gestattet – ganz besonders die Sachverständigen der heutigen Anhörung. Ich darf auch Praktikantinnen und Praktikanten einiger Landtagsfraktionen herzlich willkommen heißen. Mir sind keinerlei Änderungs- oder Ergänzungswünsche zur heutigen Tagesordnung zugegangen. Insofern können wir verfahren wie geplant. Wir befinden uns im Plenarsaal des Landtags. Das hat den besonderen Grund, dass die Anzahl der Räume, in denen im Landtag ein Livestream möglich ist, begrenzt ist und wir deshalb im Zentrum des Hohen Hauses platziert wurden.

Ich schlage vor – auch dies in Absprache –, dass wir gegen 13:00 Uhr diese Anhörung beenden, weil wir dann noch weitere Tagesordnungspunkte haben, die wir am heutigen Tag bearbeiten wollen.

Hiermit trete ich in die Tagesordnung ein und rufe auf:

1 Familienbewusste Arbeitswelt bei Arbeitgebern unterschiedlicher Größe und Struktur

– Anhörung von Sachverständigen –

Die Durchführung dieser Anhörung haben wir am 23. November 2015 in der Kommissionssitzung beschlossen. Mit Schreiben der Präsidentin vom 30. November 2015 wurden Sie, verehrte Sachverständige, zu dieser Anhörung eingeladen. Ich bedanke mich auch im Namen der gesamten Kommission ganz herzlich für die zur Verfügung gestellten Stellungnahmen, die uns bereits zugegangen sind. Wie ich gesehen habe, haben sich bereits alle an den Überstücken der Stellungnahmen und des Tableaus bedient, die ausliegen.

Ich werde zunächst – so ist es guter Brauch bei Anhörungen hier im Hause – allen Sachverständigen die Möglichkeit geben, jeweils ca. drei Minuten ein Eingangsstatement abzugeben. Ich beginne, wie es im Tableau aufgeführt ist, mit Herrn Dr. Seiffert und gehe in der Reihenfolge des Tableaus vor. Daran anschließen werden sich Fragen der Kommissionsmitglieder. Ich darf wie immer darum bitten, sich pro Fragerunde auf zwei bis drei Fragen zu beschränken und auch – wie immer üblich – konkret die Sachverständige oder den Sachverständigen zu benennen, an die/den die Frage gerichtet wird.

Dr. Hartmut Seifert (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf) (Stellungnahme 16/3353): Frau Vorsitzende! Ich will auf einige wenige Punkte eingehen. Sie fragen, was man unter familienbewusster Arbeitswelt verstehen kann. Das ist die Ausgangsfrage. Mir geht es darum, dass man Bedingungen schafft, die möglichst weitgehend den zeitlichen und räumlichen Anforderungen von Eltern für familienbedingte Aktivitäten entsprechen. Dazu gehören Kinderbetreuung und – das betone ich – Pflegeaktivitäten.

Von einer solchen Arbeitswelt sind wir noch weit entfernt, sonst gäbe es diese Anhörung hier nicht. Ich halte die Herstellung von einer familienbewussten Arbeitswelt für eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die sich sowohl der Staat als auch die Tarifvertragsparteien und die Betriebsparteien teilen müssen. Leider haben wir nicht überall Betriebsparteien in der doppelten Ausgestaltung von Unternehmern auf der einen Seite und Betriebsräten auf der anderen Seite. Das ist ein großes Manko. Gerade über die Umsetzung von gesetzlichen und tariflichen Regelungen sollte man noch gesondert diskutieren.

Ich denke, man kann die Frage, ob KMU, kleinere und mittlere Unternehmen, von flexiblen Arbeitszeiten profitieren können, eindeutig mit ja beantworten kann. Es hängt natürlich davon ab, unter welchen Bedingungen so etwas durchgesetzt wird. Meiner Meinung nach sollten diese Bedingungen so sein, dass beide Seiten davon profitieren. Dafür gibt es Beispiele von Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten, Wahlarbeitszeiten. Wenn man in die Empirie hineinschaut, ist das möglich. Es setzt aber voraus, dass der Wille besteht, für beide Seiten solche Bedingungen zu schaffen.

Zu klären ist, welche Aufgaben beim Staat sind. Ich denke, für den Staat ist es sehr wichtig, die infrastrukturellen Rahmenbedingungen für Ganztagsbetreuung für Kinder zu schaffen und auch gesetzliche Regelungen, die über das Bestehende hinausgehen, beispielsweise für Pflegefreizeiten usw.

Einen Punkt möchte ich noch betonen, nämlich mehr Weiterbildungsmöglichkeiten für diejenigen, die für eine bestimmte Zeit das Erwerbsleben unterbrochen haben, sei es wegen Pflege, sei es wegen Kinderbetreuung. Sie müssen den Anschluss finden, und das kann man gerade in KMU nicht allein den Betrieben überlassen. Die sind wahrscheinlich überfordert und haben dafür nicht das Know-how und die Ausstattung, weder finanziell noch personell. In großen Unternehmen funktioniert so etwas. Aber wenn wir das flächendeckend machen wollen, muss man dort für Rahmenbedingungen sorgen. Man kann auch in Kooperation mit den Tarifvertragsparteien abstimmen, wer welche Aufgaben im Detail übernimmt.

Prof. Kerstin Jürgens (Vorsitzende der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel) (Stellungnahme 16/3439): Herzlichen Dank für die Einladung zu der Anhörung. Da ich eine etwas ausführlichere Stellungnahme abgegeben habe und auf den KMU-Bereich auf Nachfragen gern später noch eingehen will, würde ich hier gern einen anderen Punkt zum Ausgangs- und Startpunkt nehmen, nämlich noch einmal auf die Widersprüchlichkeit von Beruf und Familie in unserem Land hinzuweisen.

Wir haben gegenwärtig eine Situation in Deutschland, in der wir eigentlich davon ausgehen, wir haben so etwas wie Vereinbarkeit erreicht, wir haben einen Ausbau der Ganztagschulen, wir haben einen Ausbau der Infrastruktur. Das ist das, was den medialen Diskurs beherrscht und ein Stück weit natürlich das Leitbild der politischen Akteure ausmacht. Das ist ein Aufholprozess, den wir in Deutschland hinter uns haben. Andere Länder, wenn man an den skandinavischen Bereich oder an die Benelux-Staaten denkt, sind Deutschland da weit voraus gewesen. Wir haben im Grunde diesen

Zustand, als familienpolitisches Entwicklungsland zu gelten, insofern etwas aufgehoben.

Was die Infrastruktur angeht, ist es eine beachtliche Leistung. Wenn man sich ansieht, in welchen Mechanismen und Prinzipien unsere Arbeitswelt organisiert ist, dann sehen wir immer noch eine eklatante Widersprüchlichkeit, die dazu führt, doch zu der Diagnose zu kommen, dass wir immer noch eine große Unvereinbarkeit von Beruf und Familie haben, und die besteht zum Teil darin, dass die Arbeitswelt solche Anforderungen und Normen vorgibt, die von Menschen mit Sorgeverpflichtungen kaum zu erfüllen sind.

Das Ganze liegt daran, dass wir mit sehr widersprüchlichen Strategien auch seitens des Gesetzgebers zu tun haben. Wir haben auf der einen Seite noch immer Anreize für ein klassisches Ernährer-Modell, dass also Familien gesagt wird, man könne über das Ehegattensplitting, über die Mitversicherung der Partnerin in der Krankenversicherung und über entsprechende Angebote des Arbeitsmarkts wie Teilzeit und sozialversicherungsfreie Beschäftigung Familie und Beruf so teilen, dass klassischerweise der Mann der Ernährer bleibt und sich die Frau um Familie kümmert. Das Problem ist jedoch, dass in dem Moment, wo diese Partnerschaft keinen Bestand mehr hat und es zur Trennung kommt, diese Frauen in eine existenzielle Krise kommen. Wir haben das Problem der Alleinerziehenden, die den Armutsbericht der Bundesregierung mit ihrer schlechten Lebenssituation speisen, und auch das Problem der Altersarmut von Frauen.

Soll heißen: Die Frage, was eigentlich eine familienfreundliche Arbeitswelt wäre, muss an dem Maßstab gemessen werden, dass die Übernahme von Sorgearbeit, die in unserer Gesellschaft eine derart existenzielle Aufgabe und Herausforderung darstellt, nicht dazu führt, dass Menschen, die diese Aufgabe übernehmen, in eine Armutssituation fallen und eine solche Benachteiligung gegenüber anderen Menschen in der Gesellschaft haben. Das lässt sich maßgeblich natürlich für die deutsche Gesellschaft an den Geschlechterverhältnissen festmachen. Insofern glaube ich, dass hier die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz klar mit geschlechterpolitischen Fragen verknüpft ist.

Hier stellt sich die Frage, wie wir uns ein Erwerbssystem vorstellen, das im Grunde dieses Manko oder dieses Kennzeichen aufhebt. Ich glaube, die Dringlichkeit dieser Herausforderung steht außer Frage, wenn wir an den demografischen Wandel denken. Wir brauchen zum einen auf dem Arbeitsmarkt Frauen mit ihrem Qualifikationsniveau, aber natürlich auch zur Sicherung der sozialen Sicherungssysteme, das heißt Fachkräftemangeldebatte, demografischer Wandel, das alles macht es zu einer dringlichen Frage. Zum Zweiten haben wir mit dem digitalen Wandel eine große Herausforderung vor uns. Wenn man sich einmal die Qualifikationsprofile von Frauen anschaut, dann ist klar, dass wir auf das Know-how von Frauen nicht verzichten können und sollten.

Insofern gibt es, wenn man sich den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung anschaut, große Anreize und Impulse dafür, zu sagen, dass diese Situation der Widersprüchlichkeit zwischen Erwerbsarbeit in ihrer Verfasstheit und Familien- und Sorgearbeit angegangen werden muss. Wir wissen inzwischen auch, dass nicht mehr das Problem Kind/Beruf das zentrale Sorgeproblem darstellt, sondern durch die Alterung

der Bevölkerung vor allem die Pflegefähigkeit, also die Sorge um pflegebedürftige ältere Angehörige, eine zentrale Herausforderung sein wird.

Dr. Nina Paulic (Verband kinderreicher Familien Deutschland e. V., Bergisch Gladbach) (Stellungnahme 16/3364): Auch ich möchte mich ganz herzlich für die Einladung bedanken. Ich bin Mitglied im Verband kinderreicher Familien in Deutschland. In diesem Verband engagiere ich mich schwerpunktmäßig für die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Familien mit drei und mehr Kindern und für Alleinerziehende mit drei und mehr Kindern. Von Beruf bin ich Juristin, arbeite als Coach und Mediatorin und habe in meinem Job häufig mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Unternehmen zu tun, diese Frage irgendwie für sie passend zu machen. Privat bin ich alleinerziehende, meist glückliche Mutter von drei Söhnen. Das heißt, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt mich in sehr vielen Bereichen meines Lebens. Kinderreichtum heißt in Deutschland häufig immer noch, dass Familien arm und die Gesellschaft reich werden. Das liegt daran, dass Kinder Zeit und Geld kosten, Zeit, in der keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann. Das liegt daran, dass es in Deutschland immer noch schwierig ist, Familie zu leben und einen Job mit einem angemessenen Einkommen zu haben.

In meiner Arbeit im Verband habe ich viel mit alleinerziehenden Müttern von drei und mehr Kindern zu tun. Für sie es ist eine besonders große Herausforderung, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Sie erziehen ihre Kinder allein und bekommen die Schwierigkeiten im deutschen Arbeitsmarkt, als Eltern einen Job zu finden und zu leben, ganz besonders deutlich zu spüren. Vielleicht erklärt das, warum so viele in dieser schwierigen Situation die Notlösung der Selbstständigkeit wagen. Wenn wir es für diese Zielgruppe schaffen würden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf lebbar zu machen, dann wäre es ein Kinderspiel, das auch für Paare mit ein oder zwei Kindern zu erreichen.

Vielleicht denkt der eine oder andere von Ihnen, Alleinerziehende und kinderreiche Familien gibt es gar nicht so viele. Sicher ist, Familien mit einem alleinerziehenden Elternteil werden noch viel mehr werden, und schön wäre es, wenn auch die kinderreichen Familien wieder mehr werden würden. Denn wie ich von dem hier anwesenden Martin Bujard erfahren habe, werden wir Deutschen nicht deshalb weniger, weil wir keine Kinder bekommen, sondern deshalb, weil wir so wenige Kinder bekommen.

Eine Kundin von mir hat mir einmal erzählt, dass das, was ihr in ihrer Situation als frisch alleinerziehende Mutter am allermeisten geholfen hat, ihr Arbeitgeber war. Sie ist Krankenschwester in einem städtischen Krankenhaus. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das geht. Ein paar Arbeitgeber und Arbeitnehmer machen uns das schon vor. Dabei handelt es sich nicht nur um die großen Industrieunternehmen, die dazu viel eher die Möglichkeiten hätten. Wir müssen von diesen Vorreitern lernen und Vereinbarkeit für alle Eltern möglich machen.

Fünf Grundvoraussetzungen sehe ich darin, erstens eine hochwertige verlässliche Betreuung und Bildung von Kindern und Jugendlichen, also nicht nur für Kinder bis zum Grundschulalter, zu schaffen, zweitens deutlich mehr Teilzeitangebote zu schaffen,

denn Teilzeit muss selbstverständlich werden, drittens Rahmenbedingungen für flexible und individuelle Lösungen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gestalten, viertens ein Steuersystem einzuführen, das Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch finanziell attraktiv werden lässt, fünftens Keep-in-Touch-Angebote bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten für die Eltern zu schaffen, die sich die Zeit für ihre Kinder nehmen, um nachher wieder den Weg in den Job zu finden.

Ingo Leven (TNS Infratest, TNS Deutschland GmbH) (Stellungnahme 16/3370):

Frau Vorsitzende! Auch ich möchte mich für die Einladung bedanken. Ich denke, wie meiner Stellungnahme zu entnehmen ist, ist die Shell Jugendstudie Grundlage dessen, was ich ausgeführt habe. Die Shell Jugendstudie ermöglicht es, uns die Relevanz des Themas einer familiengerechten Arbeitswelt vor Augen zu führen, weil die heranwachsende Generation, die irgendwann unweigerlich auf den Arbeitsmarkt zukommen wird, dieses Thema sehr hoch auf ihrer Agenda hat. Es ist so, dass es zur familiengerechten Arbeitswelt unbedingt erforderlich ist, dass wir heutzutage über sichere Arbeitsplätze reden, dass wir über eine Nutzenorientierung reden, die es ermöglicht, dass Erwerbsarbeit eine hinreichende materielle Basis für ein stabiles Familienleben ermöglicht. Denn nur darauf kann letztlich aufbauen, was junge Menschen an täglichem Doing Family erwartet, wenn sie mit Familie unterwegs sein wollen.

Die Shell Jugendstudie hat auch deutlich gemacht, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für die jungen Menschen etwas ist, wo sie einen Sowohl-als-auch-Anspruch geltend machen wollen. Es geht für die jungen Menschen heutzutage nicht nur um eine Entscheidung, entweder Beruf oder Familie zu haben, sondern sie wollen beides zugleich. Mit dieser Erwartungshaltung konfrontieren uns die jungen Heranwachsenden auf ihrem Weg ins Arbeitsleben, und nicht nur ins Arbeitsleben, sondern auch ins Familienleben, und wollen damit zum Ausdruck bringen, dass ihnen nicht nur eine dieser beiden Dimensionen wichtig ist.

Wir haben dazu im Rahmen der Berufsorientierung vier Typen erarbeitet, wo wir von Durchstartern, Idealisten, Bodenständigen und Distanzierten reden. Es ist an dieser Stelle sehr deutlich geworden, dass die Erwartungshaltungen an das Berufsleben sehr hoch sind und zugleich bei denjenigen, die wir schillernd Durchstarter oder Idealisten nennen, auch die Bedeutung von Familie sehr hoch ist.

Wenn wir uns also der Frage zuwenden wollen, wer die gesellschaftlichen Akteure sind, die sich dieses Themas annehmen werden, so sind es nicht nur die jungen Heranwachsenden, die hier gefordert sind, sich im Berufsleben zu behaupten, sondern – wie eingangs schon erwähnt – auch Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Gesetzgeber sind an der Stelle gefordert, die entsprechenden notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Sie können sich sicher sein, dass die jungen Heranwachsenden dieses Thema auch bei sich sehr hoch priorisiert haben, sodass gesellschaftliche Akteure, die sich dieses Themas annehmen, sich auf jeden Fall des Rückhalts der Heranwachsenden sicher sein können.

Abschließend bleibt mir nur noch, darauf zu verweisen, dass es nicht eine Frage der Unternehmensgröße ist, ob ein solches Thema in der betrieblichen Wirklichkeit heute

schon adressiert werden kann. Es ist so, dass wir Leuchttürme haben, die schon familiengerechte Arbeitswelt ermöglichen. Es hängt sehr viel von den Arbeitgebern ab, die an dieser Stelle vor einer grundsätzlichen Entscheidung stehen, inwieweit sie sich in einem Zeitfenster des demografischen Wandels und eines Fachkräftemangels an dieser Stelle auch von anderen Arbeitgebern unterscheiden wollen. Von daher ist es auch eine Frage, inwieweit hier der Gesetzgeber auf unterschiedlichen Ebenen – hier muss man sicherlich die Landes- und die Bundesebene voneinander trennen – an dieser Stelle tätig werden kann, um neben solchen Leuchttürmen auch noch mit entsprechenden Modellen und Förderungen dafür zu sorgen, dass nicht nur bei Leuchttürmen das Licht angeht.

Magdalena Münstermann (Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, Telgte-Westbevern) (Stellungnahme 16/3470): Vielen Dank für die Einladung. Ich denke, dass ich in dieser Runde diejenige bin, die das Arbeitsleben vertritt, also da, wo gearbeitet wird und entsprechend Steuern verdient werden müssen. Ich bin Mitglied der Geschäftsleitung der Firma Münstermann in Telgte bei Münster, ein Familienunternehmen Maschinenbau in sechster Generation. Mittlerweile ist eines unserer vier Kinder in der Geschäftsführung, ein weiteres Kind im Bereich der Ausbildung.

Familienfreundlichkeit sehen wir, auch aus eigener Erfahrung heraus, grundsätzlich immer vom Kinde aus. Wenn Eltern zu Hause ihre Situation, Kind und zu pflegende Angehörige, nicht versorgt wissen, können sie nicht in Ruhe zu uns zur Arbeit kommen und den wirtschaftlichen Erfolg bringen, den wir als Unternehmen brauchen. Deshalb versuchen wir, den Mitarbeiter nicht nur in wirtschaftlicher Form zu sehen, sondern auch sein Umfeld zu betrachten. Mitarbeiter, egal ob Männer oder Frauen, können je nach persönlicher Situation ihre Arbeit bei uns so organisieren, wie sie es mit ihrer Familie vereinbaren können. Das hat sich sehr bewährt, denn dem Unternehmen wird dieselbe Wertschätzung entgegengebracht, wie wir sie den Mitarbeitern bei solchen Arbeitsverträgen oder bei solchen Vereinbarungen entgegenbringen.

Ich glaube, Familienpolitik oder Familie findet nicht nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer statt, sondern auch vor Ort, wo Familien wohnen und leben, egal, in welcher Form, wo Kinder heranwachsen, also auch Kita und Schule, sodass wir zum Beispiel vor Ort im Rahmen des „Telgter Modells“ Arbeitgeber vor Ort, Schule und Wirtschaft vernetzen und jetzt auch den Schritt weitergehen, dass wir die Kirchen als Arbeitgeber und ein örtliches Museum mit hineinnehmen, wo Schüler schon während ihrer Schulzeit Bezüge zwischen gesellschaftlichen Dingen wahrnehmen können und einen Blick haben auf das, was sie später in der Arbeitswelt erwartet.

Eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen Unternehmerführungskräften und allen Mitarbeitern ist unbedingt erforderlich. Bei einigen Vorrednern kam es schon zum Ausdruck. Es ist die Haltung der Arbeitgeber und der Mitarbeiter, die das auslöst, was wir brauchen. Man muss sich füreinander interessieren, gegenseitig auch wissen, wer zu pflegende Angehörige, wer kleine Kinder hat. Wenn man dieses Verständnis entwickelt hat und es auch voraussetzen kann, lässt sich auf dieser Basis alles Weitere ansetzen, auch in einer positiven Haltung Weiterbildung oder Sonderurlaub oder Frei-

stellungen, wenn es familiär bedingt einmal nötig ist. Kollegen im Team haben Verständnis dafür nach dem Motto: Wenn es bei dem erlaubt ist, dann kann ich so etwas auch in Anspruch nehmen.

Was Weiterbildung in kleinen Unternehmen anbelangt. Ich glaube, dass wir vom Grundsatz her ein gutes Miteinander über die Kammern – Kreishandwerkerschaft, Handwerkskammern, IHK – haben, aber wenn die Haltung des Unternehmers nicht da ist, nützt es uns nichts, wenn wir die Basis haben und es nicht wahrgenommen wird. Ich könnte Ihnen noch viel vom Alltag erzählen.

Dr. Regina Görner (Saarlouis) (Entwurf der Stellungnahme): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich nehme an, ich soll hier sozusagen die andere Seite des Betriebes vertreten. Denn ich habe den größten Teil meiner Tätigkeit in den letzten Jahrzehnten als Gewerkschafterin verbracht, lange Zeit beim Deutschen Gewerkschaftsbund in Verantwortung, in den letzten zehn Jahren vorwiegend bei der IG Metall. Zwischendurch habe ich auch Gelegenheit gehabt, in die politische Seite hineinzuschauen, da ich für diese Themenfelder als Landesministerin im Saarland Verantwortung getragen habe.

Ich würde gern mit der Bemerkung beginnen, dass ich mir in den 70er-Jahren die Lösung des Problems Vereinbarkeit von Familie und Beruf ziemlich einfach vorgestellt habe. Wir verkürzen die Arbeitszeit insgesamt, sorgen dafür, dass Menschen mehr Freizeit haben, und im Übrigen bauen wir darum ein bisschen Betreuungsstrukturen und meinen, dann wird das alles gehen. Inzwischen haben wir – Dr. Seifert und Frau Jürgens haben darauf hingewiesen – vieles von diesen Dingen, die wir uns damals vorgenommen haben, umgesetzt und stellen fest: Besser geworden ist es nicht. Das hat etwas damit zu tun, dass sich die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten in fundamentaler Weise verändert hat, sich das Vereinbarkeitsproblem in allererster Linie an der Frage Zeitressourcen festmacht und die Arbeitszeitmodelle, die in der Industrie, aber mit Rückwirkung auch auf alle anderen Wirtschaftsbereiche heute gelten, nicht mehr die sind, die wir früher hatten.

Ich versuche, es auf den Punkt zu bringen und vielleicht auch ein bisschen zu karikieren, damit die Unterschiede klar werden. Wir hatten früher ein Arbeitszeitmodell, das Normalarbeitszeit vorsah, nämlich festen verlässlichen Arbeitszeitbeginn, festes verlässliches Arbeitszeitende, überschaubare Strukturen, und wahrscheinlich konnte ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin damit rechnen, dass man, wenn man eine Beschäftigung hatte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte. All das hat sich entscheidend geändert. Das hat zunächst damit zu tun, dass sich die Produktionsverfahren und die Anforderungen, die sich in den Produktionsverfahren ergeben, sehr gewandelt haben und dazu führen, dass beispielsweise außerordentlich teure Maschinenparks rund um die Uhr ausgenutzt werden müssen. Dadurch sind die Anforderungen an Arbeitnehmer, auch zu solchen Zeiten Arbeit zu leisten, erheblich gestiegen. Es wird also erwartet, dass dieses Normmodell, um acht Uhr zur Arbeit zu gehen und wahrscheinlich um 16 Uhr wieder zu Hause zu sein, nicht mehr funktionieren kann. Es werden vielmehr Arbeitszeiten angeboten und nachgefragt, die aus der Perspektive einer Familie natürlich zu ungünstigen Zeiten erfolgen.

Mindestens ebenso schwierig ist die Tatsache, dass in Zeiten, in denen sich Unternehmen sehr stark an Kostenfragen orientieren, sie darauf achten, dass beispielsweise die Ressourcen, über die sie verfügen, auf gar keinen Fall verschwendet werden, also nur genutzt werden, wenn tatsächlich auch Arbeit gebraucht wird. Das führt letztendlich dazu, dass sich die Arbeitsverträge selbst gewandelt haben, wir zu einem geringeren Anteil Dauerbeschäftigungsverhältnisse und immer stärker kurze Arbeitszeiten, befristete Arbeitsverhältnisse haben, die nicht mehr eine richtige Bindung an ein Unternehmen vorsehen, also als Leiharbeit, als Werksverträge usw.

Das führt dazu, dass die Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit geleistet werden muss, für die Familien nicht mehr sicher und verlässlich planbar sind, sie auch im einzelnen Arbeitsleben nicht mehr sicher und verlässlich erlebbar sind, die Friktionen, die sich aus diesen grundsätzlichen Veränderungen ergeben haben, so stark zugenommen haben, dass wir heutzutage nicht mehr sagen können: Es gibt nur noch eine Lösung – wie wir uns das in den 70er-Jahren vorgestellt haben –, wir gehen in eine Richtung, und dann klappt das auch alles, sondern heute geht es darum, dass wir vielfältig sehr unterschiedliche Lösungen für individuelle Lebenssituationen auch im Lebensvollzug finden. Das ändert sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Das heißt, wir müssen wesentlich mehr, als es in der Vergangenheit der Fall war, nicht nur über Gesetze, über Tarifverträge, Flächentarifverträge gehen, sondern – da stimme ich Herrn Seifert voll und ganz zu – wir müssen vielmehr Dinge innerhalb der Betriebe unmittelbar lösen durch Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern. Da sind wir in der letzten Zeit zwar ein Stück weitergekommen, aber sind längst noch nicht so weit, wie wir sein müssten. Ich fürchte, dass das Bewusstsein dafür noch nicht da ist, dass Arbeitnehmer keine Maschinen sind, die man an- und abstellen kann, sondern Menschen, die in sozialen Bezügen leben. Diese sozialen Bezüge haben einen ganz anderen Rhythmus als die industrielle Arbeit, aber auch als die Dienstleistungsarbeit, und beides kollidiert permanent. Es ist eine Daueraufgabe, hier vernünftige Regelungen zu finden. Ich denke, das kann man heutzutage immer weniger global galaktisch machen, sondern immer stärker bezogen auf den einzelnen Fall.

Maria Fischer (Fischer HRM GmbH, Düsseldorf) (Stellungnahme 16/3369): Vielleicht sage ich erst einmal, aus welchem Hintergrund ich mich mit diesem Thema beschäftige. Ich habe eine internationale Personalberatung, und wir arbeiten für Unternehmen von sehr unterschiedlichen Nationalitäten, für japanische, für chinesische, für schweizerische, für europäische, für russische. Das heißt, die Arbeitswelt vor allem von Führungspersonen ist mein Erfahrungshintergrund. Da lassen sich natürlich nationale Regeln oder nationale Mentalitäten immer nur auf das Land beziehen, in dem jemand gerade tätig ist. Das kann sich zügig ändern, wenn er woanders ist oder wenn jemand aus einem anderen Land bei uns arbeitet. Das wird die Zukunft sein. Das heißt, wir müssen übernational denken.

Ergänzend: Ich bin hier in Düsseldorf Vorsitzende des Bundes Katholischer Unternehmer, nicht, weil ich jetzt so katholisch bin, dass ich kaum aus den Augen schauen

kann, sondern weil mir wichtig ist, dass wir unsere christlichen Wurzeln in Europa zumindest bewusst halten. Ob nun jemand konstruktiv muslimisch, jüdisch, orthodox oder evangelisch oder katholisch ist, ist mir persönlich egal. Es geht darum, dass man das Menschenbild, das unserer Gesellschaft und auch unserem Grundgesetz zugrunde liegt, akzeptiert, versteht und mit Leben füllt.

Vor dem Hintergrund dieses Themas fand ich besonders hilfreich, nützlich und außerordentlich erhellend, was Frau Münstermann gesagt hat. Denn nach unserer Erfahrung haben Unternehmen, die bewusst ihre Personalpolitik gestalten, wenig Probleme, und die Mitarbeiter, die dort arbeiten, auch nicht. Man muss das nicht unbedingt ethisch begründen, es reicht, wenn man das Thema „Employer Branding“ darüberschreibt. Es geht darum, dass Unternehmen, die gute Mitarbeiter haben, bekommen und halten wollen, am Markt für diese Mitarbeiter attraktiv sein müssen. Das heißt, Sie können von außen sehen, welche Kultur ein Unternehmen hat und ob dem Unternehmen klar ist – Frau Dr. Görner hat es gerade gesagt –, dass ein Mensch keine Maschine ist. Wenn sich das Unternehmen wirklich auf die Individualität seiner Mitarbeiter einstellt und eine Wertschätzung für diese Mitarbeiter hat, dann hat das Unternehmen kein Problem und die Mitarbeiter auch nicht. Denn Regeln sind dazu da, dass man sie als Basis nutzt und dann individuell Lösungen findet, die individuell relevant sind.

Ich möchte auf einen zweiten Punkt hinweisen, was in den bisherigen Statements schon angeklungen ist. Wir brauchen eine breite gesellschaftliche Diskussion zum Thema „Rolle Mann und Frau“, und solange das nicht in allen Bereichen der Gesellschaft angekommen ist, werden wir weiter Probleme haben.

Das führt mich zu einem dritten Punkt, der aus meiner Erfahrung eng damit zusammenhängt. Ich habe viel Coaching für Führungsfrauen gemacht und mich gelegentlich mit allen Beteiligten ziemlich angelegt, weil es eine Tendenz gibt – ich spreche jetzt vor allem von akademischen Führungsberufen, weil das mein Erfahrungshintergrund ist –, nämlich dass viele Frauen eine Anspruchshaltung haben, die mich manchmal auf die Palme treibt.

Es ist immer so, dass man Ziele nur erreichen kann, wenn sich alle Beteiligten beteiligen und man auch Kompromisse eingeht. Die Vorstellung, man könne alles haben, ohne etwas dafür abgeben zu müssen, also sozusagen nicht versteht, dass eine Medaille immer zwei Seiten hat, führt dazu, dass man ein Problem nicht gelöst bekommt. Das kann ich aus eigener Erfahrung sagen, es ist kein angelesenes Wissen. Ich bin in verschiedenen Managerinnenverbänden, und da gibt es noch genügend Frauen, die erwarten, dass der Arbeitgeber oder der Gesetzgeber die Probleme für sie löst und die Dinge dann von selbst funktionieren, doch das tun die nie. Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Denn qualifizierte männliche Führungskräfte haben inzwischen begriffen, dass sich das Kümern um Kinder auf Vollzeit extrem positiv auf ihre Führungsfähigkeit auswirkt, und gute Unternehmen begreifen, wissen und unterstützen das auch. Was sowohl Frauen als auch Männer tun müssen – das fängt auch schon bei einer kleinen Führungsebene an; das muss nicht akademisch sein –, ist, eine vernünftige Planung zu machen und sich früh genug mit dem Unternehmen auseinanderzusetzen und mit dem gemeinsam Ziele zu definieren.

Das führt mich zu dem letzten Punkt, Kommunikation. Solange wir in vorgestanzten Formulierungen, in Regelungen, die irgendwo niedergelegt sind, leben, wird das nichts. Es geht immer darum, dass Menschen miteinander kommunizieren. Dann lassen sich in der Regel auch Lösungen finden. Gute Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass es da geht.

Dr. Martin Bujard (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, BIB) (Stellungnahme 16/3486): Vielen Dank für die Einladung. Was ist familienbewusste Arbeitswelt? Ich möchte gern auf drei Dimensionen eingehen, die ich sehr wichtig finde.

Erste Dimension. Arbeitgeber sollten umfassend informiert sein – das ist eine Grundvoraussetzung, um familienbewusst zu sein –, ob die Mitarbeiter Kinder haben, wie alt die Kinder sind, wie die Betreuungskonstellation ist, ob die Kinder da wohnen, ob es vielleicht eine Scheidung gibt oder ob sie getrennt wohnen. Das Gleiche gilt auch für Pflege. Es gibt Unternehmen, für die es selbstverständlich ist, es gibt aber auch welche, wo man die Antwort bekommt, das könne man nicht wissen oder nicht fragen. Es ist eine Grundvoraussetzung, die relativ leicht zu erfüllen ist.

Zweite Dimension. Es muss anerkannt werden, dass familiäre Belange nicht weniger wichtig sind als betriebliche Belange, aber auch nicht umgekehrt. Das heißt, beides ist wichtig, und beides muss austariert werden. Das klingt so einfach. Der entscheidende Grund, warum es so schwierig ist, das zu verändern, ist, dass es historisch früher anders war. Früher waren für den Mann berufliche, betriebliche Belange viel wichtiger. Es war unvorstellbar, dass der Mann zu Hause bleibt, wenn das Kind krank ist, denn die Frau war klassischerweise im Alleinverdiener-Modell Hausfrau und hat sich um das Ganze gekümmert. Das hat sich kulturell weitergetragen. Es gibt zwar auf der einen Seite sehr viele Frauen, die berufstätig sind und da viel leisten, trotzdem hängt es oft bei den Frauen. Viele Männer, viele Arbeitgeber gehen implizit davon aus, dass es doch irgendwie Frauensache sei.

Das heißt, hier ist es grundsätzlich anzuerkennen – damit meine ich beide Seiten, die Beschäftigten und die Arbeitgeber –, dass es auch Männer betrifft und Männer im Sinne von Partnerschaftlichkeit sagen können und müssen: Okay, das Kind ist krank; dann bleibe ich einmal zu Hause, damit die Frau arbeiten kann. Entscheidend ist, dass sie wissen, der Arbeitgeber macht mir daraus keinen Nachteil. Diese gesetzliche Regelung ist schon längst da, das heißt, sie muss umgesetzt werden. Es hängt sehr viel an einer Betriebskultur, teilweise auch an einem vorseilenden Gehorsam mancher Männer, die denken, es sei ein Nachteil. Doch vielleicht hat es gar nicht so viele Nachteile. Definitiv ist es für Unternehmen heutzutage schwieriger. Denn für einen Mann, der keine Kinder hat oder für jemanden, der im Alleinverdiener-Modell lebt, ist es viel einfacher. Der ist komplett flexibel verglichen dazu, dass er vielleicht in einer Partnerschaft lebt, wo Kinder da sind und die Frau auch arbeitet. Dafür hat die Wirtschaft einen Riesenvorteil. Denn es sind Millionen von hochqualifizierten Fachkräften auf den Arbeitsmarkt gekommen, und makroökonomisch ist es ein Anstieg von 20 % der gesamten Arbeitsstunden von Frauen von 2005 bis heute.

Dritte Dimension. Die zeitlichen Strukturen des Familienlebens müssen bekannt sein. Meine Analyse sagt, dass diese Strukturen noch nicht so bekannt sind, wie es sein

müsste. Deswegen ist mir erlaubt, auf zwei Grafiken hinzuweisen, die sie in meinem Statement sehen können, wo man die Arbeitsbelastung im Familienzyklus sieht, und zwar die Arbeitsbelastung berufliche Arbeit, Hausarbeit und Fürsorgearbeit. Im Durchschnitt, wenn die Kinder unter sechs Jahre sind, liegt die Gesamtarbeitsbelastung bei deutlich über 60 Stunden, 63 Stunden bei Männern, 65 Stunden bei Frauen. Das geht über viele Jahre so. Das sind Durchschnittswerte, das heißt, bei sehr vielen ist es sogar noch mehr. Später im Lebensverlauf und bevor Kinder da sind, ist es deutlich weniger. Man kann zwar ein Stück weit Hausarbeit delegieren oder durch Kitas Entlastung schaffen, aber es bleibt etwas übrig, was nicht wegzurationalisieren ist. Das bedeutet, dass man konsequent in der Phase, in der kleine Kinder da sind, die Arbeitszeiten ein Stück weit reduzieren oder zumindest solche Angebote schaffen sollte. Viele Männer mit Kindern sagen, sie würden gern weniger arbeiten, Frauen sagen, sie würden gern mehr arbeiten. Das zeigt sich durchweg in vielen Studien.

Das führt mich zu dem konkreten Vorschlag, den man im Prinzip als Modell im öffentlichen Dienst umsetzen könnte, dass man eine Familienarbeitszeit macht. Man muss bei der ganzen Sache vor allem an die Väter herangehen, um Partnerschaftlichkeit zu erreichen, das heißt, die Väter in den Fokus nehmen. Man kann sehr viel vom Elterngeld lernen. Denn das Elterngeld ist nicht nur deswegen, weil es ökonomische Anreize gegeben hat, erfolgreich, sondern es ist ein Produkt. Die Männer konnten sagen, sie möchten Elternzeit nehmen. Es hat einen Namen, dadurch konnte es genutzt werden, und es ist ein Riesenerfolg. Die Anzahl der Väter, die Elternzeit nehmen, hat sich verachtfacht.

Ein solches Modell könnte so aussehen, dass sich bei Männern – bei Frauen umgekehrt auch – die Arbeitszeit in verschiedenen Stufen um 10 % oder 20 % reduziert, solange das jüngste Kind unter sechs Jahren alt ist. Die stärkere Variante mit 20 % geht in Richtung des Modells, was diskutiert wird. Eine andere Variante wäre eine Reduzierung um 10 %. Damit wäre schon sehr viel erreicht. Wenn man das über Lebensverlauf denkt und sich klarmacht, dass es für jemanden, der mit 23 Jahren anfängt zu arbeiten und bis 67 arbeitet, 44 Jahre sind. Bei zwei Kindern und 10 % Reduzierung wäre das ein Jahr Reduzierung der gesamten Lebensarbeitszeit. Wenn jemand 20 % Reduzierung macht – was sehr weitreichend wäre – und den Partnerinnen erlauben würde, berufstätig zu sein, wären das zwei Jahre Reduzierung bei 44 Jahren. Es kann mir keiner erzählen, dass Karriere und Erwerbstätigkeit nicht möglich sind. Aber es geht nicht, dass man die ganze Zeit die Frauen mehr arbeiten lässt und sich bei Männern nichts ändert. Und das ist gegenwärtig noch der Fall.

Dr. Bärbel Miemitz (Gleichstellungsbeauftragte Medizinische Hochschule Hannover) (Stellungnahme 16/3391): Vielen Dank für die Einladung. Sie haben sicher gelesen, ich bin Gleichstellungsbeauftragte in der Universitätsmedizin. Einerseits habe ich dadurch wahrscheinlich einen engeren Zugang zu all diesen Dingen als die Vorrednerinnen und Vorredner, auf der anderen Seite ist natürlich die Hochschulmedizin ein ganz breit aufgestelltes Wesen mit sehr vielen unterschiedlichen Problemen und auch unterschiedlichen Zuständigkeiten.

Ich sehe dieses Thema der Vereinbarkeit bis heute ganz stark vor dem Hintergrund der immer noch ungleichen Chancen von Frauen und Männern. Denn ich habe natürlich einen Blick, der reicht sowohl von der Frau, die in der Küche der Universitätsklinik die Kessel spült, über die Frau, die eine Ausbildung in der Hochschule macht, die Studentin, die Frauen und Männer, die eine Facharztausbildung machen und möglicherweise versuchen, daneben eine Hochschulkarriere, also eine wissenschaftliche Weiterbildung zu machen, bis hin zur Professorin und zum Professor. Alle haben bis heute Vereinbarkeitsprobleme, die sich in nicht aufeinander abgestimmten Zeiten äußern können.

Wir haben sehr viele Strukturen geschaffen, beispielsweise Kinderbetreuung in drei Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen. Die werden auch angenommen und sind eine große Unterstützung, aber nichtsdestotrotz können die nicht alle Zeiten abdecken, die ein Krankenhausbetrieb braucht. Das heißt, es gibt an den Schnittstellen immer wieder Probleme, zum Beispiel wann die Arbeitszeit endet, wie lange die Kita geöffnet hat. Es gibt aber auch viel weiterreichende andere Probleme, zum Beispiel zwischen der Facharztausbildung und der angestrebten wissenschaftlichen Karriere. Die Facharztausbildung möchten viele Frauen mit Kindern in Teilzeit machen. Das wird unterstützt von den Ärztekammern. Die Ärztekammern unterstützen, dass viele Menschen ausgebildet werden und demnächst viele Fachärztinnen und Fachärzte zur Verfügung stehen. Aber eine Teilzeitausbildung passt nicht wirklich in den Krankenhausbetrieb.

Wir haben in der Medizin auch kein Teilzeitstudium. Auch das ist aus organisatorischen Gründen bisher kaum irgendwo umgesetzt. Wir planen gerade mit großer Mühe eine Teilzeitausbildung im Bereich der Pflege. Diese Problematik ist überall vorhanden. Wir haben, wenn sich Frauen in der Wissenschaft engagieren wollen, das große Problem, dass sie Freistellungen vom klinischen Routinebetrieb brauchen, um an ihren wissenschaftlichen Arbeiten weiterzukommen. Da ist es oft so, wenn wir Frauenförderprogramme anbieten, dass den Frauen dann die Möglichkeit gegeben wird, während es immer noch so ist, dass Männer diese Tätigkeiten durch organisatorische Unterstützung nebenbei machen können. Sie schaffen es, im normalen Klinikbetrieb Dinge zu delegieren und können trotzdem ihre wissenschaftliche Arbeit fortführen.

Ich würde gern das Thema Teilzeit aufgreifen. Obwohl viele Frauen von mir Unterstützung bei der Einrichtung von Teilzeit möchten, bin ich keine Freundin von Teilzeit, weil ich glaube, dass sich das ganz übel auf das Rentenniveau auswirkt. Sie wissen ja, dass wir ein Gender Pay Gap von ungefähr 22 %, aber einen Gender Pension Gap von 59 % haben. Ich habe sehr viele auch alleinerziehende Frauen, die mir heute schon sagen, dass sie wissen, wie viel Rente sie später bekommen, die jedoch auf keinen Fall damit auskommen und mit Sicherheit zu einem Sozialfall werden. Insofern bin ich auch dafür, dass Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen mehr geteilt wird. Ich glaube, man muss tatsächlich von diesem überkommenen Familienmodell noch weitaus stärker Abstand nehmen und muss den Frauen immer wieder erklären, worauf ihre Teilzeittätigkeit, auch wenn sie sich die wünschen und die vielleicht im Moment gerade praktisch ist, langfristig hinausläuft.

Ich habe im Übrigen – das bringt dieses Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit sich – in meiner Beratung vor allen Dingen die Problemfälle. Das heißt, bei mir sind Frauen,

die ihre Stelle reduziert haben oder sogar wegen der Kinder ausgestiegen sind. Wegen der Pflege steigen die Menschen noch nicht so aus, aber die Probleme kommen immer mehr. Dann trennen sich die Paare oder man bekommt beispielsweise ein behindertes Kind, und daran scheitern Ehen. Die Frauen suchen dann die Rückkehr in den Beruf, und das ist unter Umständen sehr schwierig, wenn sie vorher nicht entsprechende Vereinbarungen getroffen haben.

Aber auch Wissenschaftlerinnen, die ihr Leben lang von einem Ort zum anderen gezogen sind, weil der Partner irgendwo eine Stelle bekommen hat, stehen mit Mitte 40 bei mir im Büro und sagen: Was soll ich jetzt machen? Ich habe mir dreimal ein neues Labor aufgebaut, und jetzt trennen wir uns, und ich stehe vor dem Nichts. Wie kann ich mir jetzt mit Mitte 40 noch einmal ein neues Labor aufbauen?

Das erreicht wirklich Frauen auf allen Ebenen. Ich glaube, dass wir immer noch ein Geschlechterproblem haben und wir mit einer Verbesserung der Strukturen allein nicht vorankommen, sondern wir müssen vor allen Dingen die Führungskultur ändern. Im Hochschulbereich haben sehr die Vorgaben der DFG, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, geholfen. Das waren Vorgaben an die Hochschulen, wo gesagt wurde: Ihr müsst in Bezug auf Gleichstellung und auf Familienfreundlichkeit bestimmte Vorgaben erfüllen, und nur dann akzeptieren wir später einmal eure Anträge. Es hat also auch immer etwas mit Mittelvergabe zu tun. Ich finde, dazu kann die Politik eine ganze Menge beitragen.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ganz herzlichen Dank, verehrte Sachverständige, für die engagierten und auch vielfältigen Statements. – Wir treten dann wie abgesprochen in die Fragerunde ein. Ich darf noch einmal darum bitten, sich auf zwei bis drei Fragen zu beschränken und konkret zu benennen, an wen die Fragen gerichtet werden.

Wolfgang Jörg (SPD): Meine Damen und Herren! Herzlichen Dank für Ihre Vorträge. Wir sind als Enquetekommission schon ein paar Monate unterwegs, und vieles von dem, was Sie uns berichtet haben, teilen wir in der Erkenntnislage.

Es ist relativ klar, dass es in einem Familienleben unterschiedliche Belastungssituationen gibt. Herr Bujard hat gerade wunderbar herausgearbeitet, dass man mit kleinen Kindern natürlich eine deutlich höhere Belastung hat, als wenn die Kinder schon über 20 Jahre alt sind, um einmal eine Spannweite zu bringen. Das ist uns allen auch klar geworden. Wir reden hier über Nachteilsausgleich und haben in der Enquetekommission darüber auch schon diskutiert. Unsere konservativen Freunde haben ins Gespräch gebracht, dass man die Produktivitätszuwächse sozusagen in den Unternehmen dazu nutzen könnte, um Familienarbeitszeitmodelle auch zu finanzieren. Das heißt, zu überlegen, dass, wenn es eine höhere Belastung gibt und man weniger arbeitet, man den Nachteilsausgleich innerhalb eines Unternehmens regeln könnte.

Dazu hätte ich gern die Einschätzung von Herrn Bujard und von Frau Münstermann. Frau Görner könnte sicherlich auch darauf antworten, wie sie ein solches Vorgehen einschätzt.

Darüber hinaus habe ich noch eine Frage an Frau Miemitz. Ich bin kinder-, jugend- und familienpolitischer Sprecher meiner Fraktion und bin sehr viel auch an Universitäten unterwegs. Ich habe ein paar Universitäten erlebt, die auf die Situation junger Akademikerinnen und Studierender sehr intensiv eingegangen sind. Die Uni Siegen ist ein Beispiel. Die haben eine flexible Kinderbetreuung, FLEXI genannt. Ich weiß nicht, ob Sie das kennen. Die machen in diesem Bereich viel.

Meine Erfahrung ist: Wenn man das wirklich innerhalb einer Universität oder eines Klinikums will, dann muss das Top-down organisiert sein. Die Führungsebene muss sagen: Ja, wir wollen das. Wir haben bislang schlafend an der Wand gestanden. Das geht nicht so weiter, weil zunehmend die guten Fachkräfte Frauen sind. Die haben Ansprüche. Wir müssen das von oben nach unten organisieren. Gleichzeitig erlebe ich jedoch, dass gerade die Führungen von Kliniken häufig nicht mit weiblichem Führungspersonal ausgestattet sind.

Wie schätzen Sie das ein? Ist das Problem bei allen Kliniken, bei allen Universitäten in gleichem Maße erkannt? Wenn nicht, liegt es daran, dass dort häufig Männer in einer Führungsposition sind? Oder liegt es daran, dass die Universitäten genauso wie die Kliniken unterschiedlich vorgehen und auch unterschiedliche Angebote machen? Denn es liegt auf der Hand, dass da sehr viel getan werden muss, weil der gute und hochqualifizierte Nachwuchs in der Regel die Frauen sind, die in den Abschlüssen meistens deutlich besser sind als Männer, um das einmal offen zu sagen.

Josefine Paul (GRÜNE): Herzlichen Dank für Ihre sehr interessanten Stellungnahmen und Ausführungen. Ich habe zunächst eine Frage an Frau Prof. Jürgens und an Herrn Dr. Seifert. Sie beide haben in Ihren Stellungnahmen ausgeführt und auch gerade in Ihren mündlichen Ausführungen deutlich gemacht, dass es im Bereich der KMU durchaus noch weiterer Unterstützungsbedarfe bei der Ausarbeitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen einer familienfreundlicher Ausgestaltung bedürfe. Könnten Sie dazu noch ein, zwei Sätze sagen?

Insbesondere eine Frage an Frau Prof. Jürgens, auch in Bezug darauf, dass Sie in Ihrer Stellungnahme angedeutet haben, monetäre Anreize könnten dort helfen. Was würde das in der Ausgestaltung aus Ihrer Sicht heißen?

Im Anschluss daran an Sie beide die Frage, welche Möglichkeiten Sie sehen, bei diesen Überlegungen verstärkt Frauen in die Überlegungen einzubeziehen. Denn bei flexiblen Arbeitszeitmodellen bezieht sich ehrlich gesagt ganz viel auf den Bereich gut ausgebildeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Viele Frauen – Herr Dr. Seifert, Sie beschreiben es in Ihrer Stellungnahme – arbeiten in prekärer Beschäftigung, arbeiten in Teilzeit, sind also ein Stück weit aufgrund struktureller Ungerechtigkeiten gegenüber Frauenerwerbsarbeit ausgenommen von Lebensarbeitszeitkontenmodellen bzw. erschwert es, dass sie in diesem Bereich Berücksichtigung finden. Was kann man in dem Bereich tun, um wirklich Frauen die bessere Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen?

Ich habe eine Frage an Herrn Leven und in gewisser Art und Weise auch an Frau Miemitz. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, Herr Leven, über die Erwartungen, die

junge Menschen an Berufstätigkeit haben. Dort fällt mir auf, dass die Erwartungen, die junge Männer und junge Frauen mitbringen, durchaus unterschiedlich sind. Mich würde interessieren, wie man die Dimension partnerschaftlicher Familienorientierung bei Jugendlichen stärken kann. Damit verbunden, weil Sie, Frau Dr. Miemitz, das in Ihrer Stellungnahme angedeutet haben: Inwieweit sind jungen Menschen überhaupt die Auswirkungen flexibler Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der derzeitigen Möglichkeiten bewusst, und inwieweit sollte oder könnte man es ihnen noch besser vermitteln?

Eine letzte Frage an Frau Dr. Miemitz. Sie schreiben – aus meiner Sicht zu Recht –, dass mehr Gender- und Familienkompetenz in Führungs- und Unternehmenskultur implementiert werden sollte. Wie allerdings kann Politik befördern, dass diese Gender- und Familienkompetenz mehr Berücksichtigung bei der Aus-, -Fort- und Weiterbildung bei den Führungskräften und allgemein in der Unternehmenskultur findet?

Vorsitzende Ingrid Hack: Nach der nächsten Rednerin würde ich noch Herrn Kern und Herrn Nacke um ihre Fragen bitten und dann den Sachverständigen die Möglichkeit zu einer ersten Antwortrunde bieten.

Jutta Velte (GRÜNE): Vielen Dank an die Sachverständigen für die großartigen Stellungnahmen. Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Seifert und Frau Prof. Jürgens. Sie erwähnen beide die Lebensarbeitszeitkonten, und gerade bei Ihnen, Herr Dr. Seifert, wird klar, dass Frauen unter den derzeit ausgestalteten Beschäftigungsverhältnissen von der Thematik Lebensarbeitszeitkonten oder Zeitkonten weniger profitieren werden, weil die Verhältnisse so sind wie sie sind. Wie stellen Sie sich das vor?

Frau Dr. Görner hat sehr zutreffend beschrieben, wie sich Arbeitszeiten, Arbeitsverhältnisse insgesamt gewandelt haben. Man bleibt nicht mehr so lange in einem Unternehmen, wie es vorher einmal war. Das heißt, es stellt sich auch die Frage nach Übertragbarkeit von Arbeitszeitmodellen. Wie kann ich die Familienzeit, wenn ich weniger gearbeitet habe, in ein anderes Beschäftigungsverhältnis mitnehmen, wo ich vielleicht mehr arbeiten kann? Wie stellen Sie sich da Ausgleichsstrukturen vor? Das ist mit Blick auf die sehr variable Arbeitsstruktur keine unwichtige Frage in Bezug auf Familien.

Frau Dr. Paulic, ich habe ein bisschen gestutzt, als Sie insbesondere mehr Teilzeit für Frauen gefordert haben. Mich würde interessieren – Frau Prof. Jürgens sagt, es muss ein Recht auf Weiterbildung geben –: Wie stellen Sie sich das mit Blick auf die zukünftige Gestaltung und auch auf das Renten-Gap vor, das Frau Dr. Miemitz angesprochen hat? Welches wäre aus Ihrer Sicht der Benefit für die Familien, die Sie vertreten?

Frau Dr. Görner würde ich gern zum Themenbereich Digitalisierung fragen, weil das mit Blick auf die Arbeitswelten jetzt eine neue Herausforderung ist. Herr Dr. Bujard, an Sie würde ich gern die Frage stellen, wie Sie sich die Übertragbarkeit dieser Arbeitszeitmodelle auch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Lebensarbeitszeiten von Männern und Frauen vorstellen. Welche Vorstellungen entwickeln Sie, wie Unternehmen, Politik und Gesellschaft an der Stelle zusammenarbeiten müssten, um dieses von Ihnen so präferierte Modell verwirklichen zu können?

Walter Kern (CDU): Vonseiten der CDU-Fraktion möchte ich mich bei allen Experten für die schriftlichen und auch für die mündlichen Stellungnahmen bedanken. Bevor ich meine Fragen stelle, möchte ich deutlich sagen, dass wir in den Fragerunden eigentlich die Spielregel einhalten sollten, dass zunächst alle Parteien zu Wort kommen, weil wir im Zeitmanagement sonst das Problem haben, dass die Oppositionsparteien nicht angemessen zu Wort kommen.

Vorsitzende Ingrid Hack: Lieber Walter Kern, dazu werden wir sicherlich noch in der dritten Runde kommen.

Walter Kern (CDU): Frau Hack, ich möchte das zu Protokoll geben, weil es natürlich auch im Interesse der FDP und der Piraten sein muss, dass sie ihre Fragen angemessen beantwortet bekommen. Das sage ich als CDU-Mann hier sehr deutlich.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ich werde versuchen ...

Walter Kern (CDU): Ich möchte das im Protokoll haben.

Ich möchte jetzt zu den Fragen kommen. Mir hat die Stellungnahme von Herrn Leven, der sich besonders damit auseinandergesetzt und uns mitgeteilt hat, was die jungen Menschen wollen, also die Zukunft unseres Landes. Ich bin Ihnen sehr dankbar, dass Sie auf die aktuelle Shell Jugendstudie eingegangen sind. Hier geht es auch um die sicheren Arbeitsplätze. Die Frage richte ich an Sie und vielleicht auch an die Damen und Herren, die aus der Wirtschaft kommen. Wie bekommen wir es hin, dass wir wieder sichere Arbeitsplätze generieren? Denn ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist in bestimmten Kündigungsfristen kündbar. Das ist ein Unwesen. Wie bekommen wir es hin, dass wir das insbesondere in der öffentlichen Hand, dem Arbeitgeber, der in Nordrhein-Westfalen der stärkste Arbeitgeber ist und die meisten befristeten Verträge auspricht, in der Vorbildfunktion erreichen?

Darüber hinaus ist in diesem Bereich deutlich festzustellen, dass nach der Shell Jugendstudie bei den jungen Leuten eine echte Sehnsucht nach Familie und Kindern besteht. Im Grunde genommen darf man es als einen gesellschaftlichen Auftrag sehen, diese Ergebnisse der Shell Jugendstudie durchzusteuern. Dazu interessiert mich die Meinung von Frau Münstermann. Von Frau Münstermann möchte ich auch noch folgende Frage beantwortet haben: Müssen wir nicht, um die Kultur zu verändern, auch generell Führungskräfte-Training in diesem Sinne anbieten, damit diese Unkultur aufhört, dass man das nur mit Blick auf den Arbeitsplatz sieht, und damit die Familie stärker in den Fokus stellt?

Aus den schriftlichen Stellungnahmen geht es in Gänze hervor. Frau Dr. Görner, ich habe das so interpretiert, dass wir mehr individuelle Vorgehensweise und mehr Subjektivität in die Arbeit hineinbringen müssen, die Tarifvertragsparteien sehr stark darauf achten müssen, dass mehr subjektive Lösungen möglich sind. Die Familienunternehmen leben das eh, weil sie klein und überschaubar sind und das deswegen schnell

machen. Die Probleme in den Familienunternehmen, in den kleinen Unternehmen entstehen eher, wenn es um längere Befreiungen geht. Im kurzen Bereich ist die Reaktionsgeschwindigkeit aus meiner Sicht deutlich besser.

Ich will es damit belassen. Was mir sehr gefallen hat – vielleicht können Sie das noch einmal vertiefen, Herr Bujard –, ist, dass der Schlüssel, um die Lebensqualität zu verbessern, bei den Männern liegt. Ich habe das hier mehrfach gesagt. Vielleicht können Sie noch einmal begründen, weshalb das mehr Schub gibt.

Vorsitzende Ingrid Hack: Vielen Dank, Herr Kern. – Als Anmerkung für diejenigen, die hier zu Gast sind. Es gibt keine Vereinbarung, dass zunächst alle Fraktionen zu Wort kommen.

(Zuruf von Walter Kern [CDU])

Wir bemühen uns hier, die Meldungen in der Reihenfolge des Eingangs aufzunehmen und allen die Möglichkeit zu geben, diese Meldungen mit Fragen zu versehen und dann Antworten zu erhalten. Ich möchte das gern transparent machen. Als nächstes hat Herr Nacke das Wort für seine Fragen. Dann möchte ich eine Antwortrunde einfügen. Wir haben auf unserer Frageliste Herrn Dr. Maelzer, Herrn Prof. Strohmeier, Frau Prof. Meier-Gräwe, Herrn Tenhumberg und Frau Dr. Bunse. So ist das bisherige Tableau von Fragestellern. Herr Düngel und Herr Kerbein haben sich jetzt gemeldet.

(Zuruf)

– Das tut mir leid. Wir sitzen hier zu dritt und schauen. Bisher gab es auch noch keine Beschwerde. Ich bitte um Entschuldigung. Wir werden das ergänzen. Aber so ist bisher die Reihenfolge gewesen. Wir können in der Oblegerunde darüber gern noch einmal sprechen.

Dr. Stefan Nacke (Sachverständiger der Fraktion der CDU): Ich habe jeweils eine Frage an Frau Görner, Herrn Seifert und Frau Fischer. Frau Görner, Sie als ehemalige Landesministerin möchte ich bezüglich der Möglichkeiten für Familienpolitik auf Landesebene fragen. Familienpolitik ist immer eine Querschnittsaufgabe, aber auch eine Multi-Ebenen-Aufgabe. Kommune hat viel Verantwortung, der Bund hat besonders viel Verantwortung. Was ist jetzt die Landesverantwortung? Gerade vor dem Hintergrund des Themas mit den befristeten Arbeitsverträgen, von dem Sie gesprochen haben, wäre es vielleicht eine Einflugschneise für das Land, was auch ein öffentlicher Arbeitgeber ist. Soweit ich weiß, sind vor allen Dingen der öffentliche Dienst und auch die Kirchen – ich komme aus dem Bistum Essen – insbesondere von diesen befristeten Arbeitsverträgen betroffen. Was kann man da machen? Was könnte das Land da machen?

Herr Seifert, Sie haben am Anfang Ihrer mündlichen Stellungnahme genannt, nämlich dass es darum gehen müsste, Fort- und Weiterbildungsangebote für Wiedereinsteiger nach der Familienphase zu etablieren. Jetzt hat gerade das Land in der Mehrebenen-Struktur der Bundesrepublik besonders den Bildungsauftrag. Könnte man daraus spezifische Handlungsempfehlungen für Landespolitik entwickeln? Wie wäre der Zusam-

menhang mit den Industrie- und Handelskammern und anderen Kammern, Handwerkskammern etc. zu machen? Vielleicht haben Sie eine Anregung für uns als mögliche Handlungsempfehlung.

An Frau Fischer habe ich die Frage – das ist in Ihrem Statement zum Schluss etwas angeklungen –: Wäre es möglich, innerbetrieblich zukünftig die Familienverantwortung der Mitarbeiter stärker zu gewichten, auch im Sinne einer spezifischen Qualifikation? Ich glaube, dass Leute, die Familienverantwortung übernehmen, sehr viele Kompetenzen ausbilden, die im Betrieb später besonders wichtig sind. Sie können Streit schlichten, sie können organisieren, sie können Stresssituationen aushalten, Zeitmanagement etc. Man kann alles Mögliche machen. Kann man das nicht als spezifisches Qualifikationselement gewichten? Kann man nicht dafür werben, dass gerade Familien, Verantwortliche in Betrieben dadurch gefördert werden und man ihnen etwas Besonderes zutraut?

Vorsitzende Ingrid Hack: Nach unseren Aufzeichnungen sind an alle Sachverständigen einzelne Frage gerichtet worden. Dann darf ich mit der Antwortrunde beginnen.

Dr. Hartmut Seifert (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf): Frau Paul, Sie fragten nach dem KMU-Unterstützungsbedarf. Beratung ist ein ganz wesentliches Stichwort. Ich habe mit Infratest zusammen die Evaluierung des sogenannten Flexi-II-Gesetzes – da ging es um Langzeit-, Lebensarbeitszeitkonten – durchgeführt, und ein Ergebnis war die geringe Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen in der Größenordnung von 500 Beschäftigten, also über der Grenze, die die EU als mittleres Unternehmen definiert. Es fehlte dort an Kompetenz für hochkomplizierte Regelungen im Sozialrecht und vor allen Dingen komplizierte Regelungen bei der Verwendung von Guthaben auf dem Finanzmarkt. Diese Unternehmen sind in aller Regel nicht primär für Finanzmärkte tätig, bis auf die Banken oder Versicherungen, sondern sie müssen sich mit einer fremden Materie hoch verantwortungsvoll für ihre Mitarbeiter herumschlagen. Und da brauchen sie Beratung.

Man müsste dieses Gesetz – ich will nicht ins Detail gehen; es ist keine Landesangelegenheit, sondern eine Bundesangelegenheit – von den Anforderungen, die an Unternehmen gestellt werden, völlig entschlacken. Dann darf man sich nicht wundern, wenn es nicht ankommt. Da ist Beratung in Arbeitszeitfragen ganz wichtig. Es gibt vom Land schon seit Jahren eine Beratungsstelle für Arbeitszeiten. Da muss man sehen, wer alles im Lande dort noch tätig ist. Das kann man bündeln und dann flächendeckend organisieren. So würde ich da vorgehen.

Es ging auch noch um monetäre Anreize. Ich gehöre zu denen – das habe ich auch in der Stellungnahme gesagt –, die für eine eher partnerschaftlich orientierte Arbeitszeit in einer Größenordnung von ca. 30, 32 Stunden pro Partner sind. Ich bin nicht dafür, dass die eine Teilzeit und der andere Vollzeit arbeitet – wie es im Augenblick aussieht – mit allen negativen Wirkungen, die es für die Karriere und natürlich für Armut im Alter hat, meistens bei Frauen. Bei der Absenkung des Rentenniveaus, das bis 2029 geplant ist, kann man sich sehr schnell ausrechnen, wie der Anteil der armen Rentner

steigen wird. Nebenbei: Diese Kosten kommen wieder auf den Staat zurück. Also, eine partnerschaftliche Arbeitszeit. Da würde ich eine finanzielle Unterstützung für diejenigen vorschlagen, bei denen das Haushaltseinkommen unter einem bestimmten Wert liegt. Das kann man beispielsweise so machen wie beim Elterngeld, ohne ins Detail zu gehen. Das wäre meine Orientierung. Damit würde ich auch konform gehen mit dem, was hier gesagt worden ist, dass man die Männer auf partnerschaftlichem Niveau von Arbeitszeiten einbeziehen muss.

Flexible Arbeitszeiten für Frauen. Wahlarbeitszeit ist ein Stichwort, und Wahlarbeitszeit beziehe ich hier nicht nur auf die Dauer, sondern – was in aller Regel übersehen wird – auch auf die Lage der Arbeitszeit. Es kommt darauf an, wann man sechs oder acht Stunden am Tag arbeitet. Ist es nachts, ist es am Wochenende oder ist es bequem zwischen neun und ca. 16 Uhr? Das gilt besonders für Partner, aber auch für Alleinerziehende. Ihnen muss man die Möglichkeit geben, zumindest für bestimmte Zeiten, in denen hoher Betreuungsbedarf besteht, und zwar nicht nur für Kinder, sondern auch für Pflege, aus solchen wenig günstigen – das ist noch eine sehr euphemistische Umschreibung – belastungsintensiven Zeiten herauskommen zu können.

Sie müssen Anspruchsrechte auf Wahlarbeitszeiten haben. Das hat natürlich eine Kehrseite, die ich nicht verschweigen will. Wenn der eine oder die andere bevorzugt von bestimmten Zeiten befreit wird oder bestimmte Wahlarbeitszeiten durchführen kann, dann ist in einem arbeitsteiligen Prozess die Folge, dass andere zu diesen Zeiten arbeiten müssen, und deren Wahlmöglichkeiten sind dann eingeschränkt. Das ist nun einmal so. Es muss eine Vorfahrt für diejenigen geben, die eine gesellschaftliche Aufgabe zu erfüllen haben. Wenn man das so definiert, dann hat man vielleicht gute Karten, dafür Verständnis in den Köpfen zu bekommen.

Frau Velte, Lebensarbeitszeitkonten. Dazu habe ich schon etwas gesagt. Frauen haben meist eine Doppelbelastung. Sie haben meistens einen zweiten Job, und wenn man die Arbeitszeiten der beiden Jobs addiert, kommt dabei ein langer Tag heraus. Dann haben sie wenige Möglichkeiten, Überstunden im Betrieb zu leisten. Das geringe Einkommen bietet ihnen nicht die Möglichkeit, Geld auf einem Konto anzusparen. Also, Langzeitkonten sind für Frauen unter den gegebenen Bedingungen wenig attraktiv, es sei denn, die Tarifvertragsparteien sagen – wie es in der chemischen Wirtschaft der Fall ist –: Pro Jahr gibt es einen Tarifvertrag, und ihr bekommt pro Jahr eine bestimmte Mindestgröße, mit der ihr alles Mögliche machen könnt, und die könnt ihr u. a. auch auf ein solches Langzeitkonto packen, um dann eher in den Ruhestand zu gehen, um in bestimmten Erwerbsphasen die Arbeitszeit reduzieren zu können, ohne dass das Einkommen entsprechend reduziert wird. Dann geht man an das Sparkonto und zehrt davon. Das haben die Tarifvertragsparteien dort vereinbart. Solche Modelle sind denkbar.

Nun möchte ich in Erinnerung rufen, dass nur etwas über 50 % aller Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt sind. Man muss auch sehen, was man mit dem Rest macht, und es sind nicht immer die Großverdiener, die in den tariffreien Betrieben tätig sind. Meist sind Frauen noch besonders benachteiligt: hoher Anteil leistet Minijobs, atypische Beschäftigung ist mittlerweile eine weibliche Beschäftigungsform geworden, 54 % aller Frauen sind atypisch beschäftigt. Diese Ungleichgewichte im Erwerbsleben

muss man bei solchen Überlegungen ins Kalkül ziehen, also kein Eineinhalb-Ernährer-Modell, sondern 30:30, 32:30.

Zur Frage von Herrn Nacke zur Weiterbildung, zum Wiedereinstieg. Da gibt es in Unternehmen schon eine ganze Reihe an Aktivitäten. Personen, meist Frauen, die phasenweise das Erwerbsleben unterbrochen haben, halten Kontakt zu Betrieben und werden auch über laufende Veränderungen in den betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation informiert. Das ist jedoch eine freiwillige Angelegenheit. Man müsste das verbindlich machen und dann wiederum den Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, so etwas zu machen, Angebote machen, möglicherweise mit finanziellen Anreizen im Zusammenspiel von Betrieben, Kammern und Gewerkschaften. Es ist eine allgemeine Aufgabe. Die Tarifvertragsparteien haben Bildungswerke, die dort tätig sind. Es gibt vielfältige Dinge, man muss sich nur einmal an einen Tisch setzen. Es wäre vielleicht eine Aufgabe des Landes, hier die Moderatorenrolle für solche Dinge zu übernehmen. Ich weiß, dass es hier im Land auch Bildungsgutscheine usw. gibt. Da ist, zwar für andere Zwecke, schon etwas angestoßen worden, und das kann man hier vermutlich auch machen. Ersparen Sie es mir, in Details zu gehen. Geben Sie einen guten Auftrag für ein Gutachten, und dann machen wir das.

Prof. Kerstin Jürgens (Vorsitzende der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel): Herr Seifert hat angesprochen, inwiefern wir in Betrieben und Unternehmen, die tarifgebunden sind, andere Situationen vorfinden. Den Punkt möchte ich gern noch einmal stark machen, weil er oft mit den Fragen zu tun hat, die an mich gerichtet wurden. Wir stellen in der Forschung fest – ich verfolge die Forschung zu dem Thema wirklich seit vielen Jahren –, dass Familienfreundlichkeit bestimmte Instrumente zu Work-Life-Balance, Vereinbarkeit Beruf/Familie, Beruf/Sorgearbeit usw. da anzutreffen sind, wo die Betriebs- und Personalräte sehr professionell aufgestellt sind. Das liegt daran, dass in solchen Unternehmen mit hoher Tarifbindung mehr professionelles Know-how vorhanden ist, um sich überhaupt mit solchen Fragen zu beschäftigen.

Das ist wiederum das Problem – da komme ich, Frau Paul, zu Ihrer Frage mit dem KMU-Bereich –, dass wir im KMU-Bereich eine andere Situation haben. Denken Sie jetzt nicht nur an die mittleren Unternehmen, sondern vielleicht auch an Kleinstunternehmen. Bei den inhabergeführten Betrieben ist das Stundenvolumen bei den Führungskräften überhaupt nicht vorhanden, um sich mit all diesen Fragen intensiv auseinanderzusetzen. Wir haben große Herausforderungen. Diese Betriebe haben alle mit dem Problem der Gesunderhaltung einer alternden Belegschaft zu tun. Sie haben alle damit zu tun, sich für den digitalen Wandel aufzustellen – auch ein Thema – und Qualifizierungsfragen zu beantworten. Ganz viele Fragen stehen in diesen Unternehmen auf der Agenda.

Die Frage ist: Ist dann noch allein die Aufmerksamkeit und die Kapazität da, um sich mit solchen Fragen so zu beschäftigen, dass ich wirklich alle Informationen habe, die die Forschung oder vielleicht der Bereich von Beratung zur Verfügung stellt? Das ist

ein großes Problem. Herr Seifert hat es angesprochen. Wir haben ein Informationsdefizit, und das ist zum Teil bei den Akteuren, die für Arbeitsorganisation zuständig sind, vorhanden, es ist aber vor allen Dingen bei den Beschäftigten vorhanden.

Viele Erhebungen zeigen, dass die Beschäftigten oft gar nicht wissen, welche Möglichkeiten es gibt. Je höher der Qualifikationsgrad, desto selbstverständlicher ist den Menschen: Es gibt so etwas wie Elterngeld, es gibt Elternzeit, ich habe die und die Möglichkeiten. Je geringer das Qualifikationsniveau, desto mehr stellen wir fest, dass diese Informationen, welche Möglichkeiten es gibt, überhaupt nicht vorhanden sind. Das ist äquivalent feststellbar für den ganzen Bereich von Weiterbildung, Qualifizierung. Haben wir gleiche Forschungsergebnisse dazu? Je höher jemand qualifiziert ist, desto eher weiß man überhaupt, welche Möglichkeiten es alles gibt. Man macht dann auch die Ansprüche, die man hat, geltend. Viele machen ihre Ansprüche nicht geltend. Das ist ein großes Problem, weil es genau dazu führt, dass wir eine ganz hohe soziale Selektivität in diesen ganzen Maßnahmen haben. Sie gelten bevorzugt für die höher Qualifizierten, sie kommen der breiten Masse tatsächlich nicht zugute.

Deshalb ist es schön, wenn Unternehmen es schaffen, das über eine Unternehmenskultur, über ein Vorleben von bestimmten Vereinbarkeiten hinzubekommen. Es sichert aber gerade nicht die Situation derjenigen ab, die keine professionelle Begleitung im Unternehmen haben, und vor allen Dingen nicht derjenigen, die man – jemand von Ihnen hat das gesagt – vielleicht nicht halten will. Klar ist, wenn man Beschäftigte halten will, bietet man solche Angebote an. Wir haben aber große Gruppen von Beschäftigten, die vonseiten der Arbeitgeber nicht gehalten werden wollen. Insofern ist die Ersetzbarkeit von Arbeitskräften auch ein Problem, weil man dann nicht in den Genuss solcher Maßnahmen kommt.

Zudem kommt hinzu, dass wir jenseits von Betriebsorganisation mit dem digitalen Wandel zunehmend im Arbeitsmarkt Segmente haben, die gar nicht mehr betriebsgebunden sind, das heißt, da löst sich der Betrieb als Rahmenbedingung auf. Denken Sie an die moderne Crowdwork, Cloudwork. Digitalisierung macht das möglich. Das sind Solo-Selbstständige. Diese Gruppe wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten steigen, und für die müssen auch Regelungen getroffen werden. Insofern hat der Gesetzgeber eine noch bedeutendere Rolle als bisher, weil man zum einen mit der Frage der Entwicklung von Tarifbindung umgehen muss – Wie entwickelt sich das? – und auf der anderen Seite mehrere Segmente hat, die sich jenseits von Betriebsstrukturen entwickeln. Daher sind Gesetze wichtig, weil sie wichtige Rahmen geben, um individuelle Lösungen zu fördern, dass ich sage: Ich habe als Beschäftigte zum Beispiel ein Anrecht auf Weiterbildung, ein Anrecht auf Zeit für Sorgearbeit, weil es eine gesellschaftlich anerkannte und wichtige Arbeit ist.

Insofern stellt sich die Frage: Was kann da getan werden? Der Gesetzgeber kann sagen: Ich schaffe Anreizsysteme, um Unternehmen dazu anzuregen, in dem Bereich tatsächlich aktiv zu werden. Man kann natürlich auch sagen, man macht das mit Sanktionen, also die Unternehmen, die keine Angebote schaffen und keine Möglichkeiten bieten, Nachteile erfahren. Das ist dem Gesetzgeber überlassen.

Wir haben ähnliche Parallelen beim Gesundheitsschutz. Wir haben einen international anerkannten Gesundheits- und Arbeitsschutz in Deutschland, aber er greift nicht, weil

er nicht umgesetzt wird. Auch da haben wir ein Problem. Es müsste so etwas wie Kommissare geben, die überprüfen, warum die Richtlinien, die Gesetze, die wir in Deutschland schon haben und die schon gut und weitreichend sind, nicht greifen und umgesetzt werden. Es wäre ein wichtiger Punkt, für die Umsetzung von bereits bestehenden Regelungen und Gesetzen Sorge zu tragen. Es wäre für den Bereich von Vereinbarkeit vergleichbar, dass man auch hier solche Überprüfungen von Umsetzungen vornimmt.

Ein weiterer Punkt für den Gesetzgeber wäre die Gefährdungsbeurteilung. Es gibt die Gefährdungsbeurteilung für den Gesundheitsbereich. Deshalb könnte man die Unternehmen auch eine Sorgebeurteilung durchführen lassen, soll heißen, dass Unternehmen aufgefordert sind, zu erheben, inwiefern Beschäftigte Sorgeverpflichtungen haben, was gerade im Hinblick auf die älteren Pflegebedürftigen anwachsen wird. Wenn man sich das für den Bereich der KMU genauer anschaut, wäre es denkbar, hier besondere Anreize zu machen, weil die KMU-Bereiche sehr stark auf externe Beratung angewiesen und vielleicht ebenso auf externe Unterstützung angewiesen sind. Sie wären auch in der Implementierung von Modellen auf Unterstützung angewiesen. Wenn ich sage, es gibt Lebensarbeitszeitmodelle, Wahlarbeitszeiten, dann müssen KMU-Betriebe darin unterstützt werden, diese einzuführen, und das braucht Unterstützung. Die Frage ist, ob sie es selbstständig können oder dafür Support brauchen. Es sind auch Pool-Lösungen denkbar, dass KMU-Bereiche gebündelt werden und es dann für mehrere Unternehmen branchenbezogene Lösungen gibt.

Es gab noch die Frage: Wie sind letztendlich die Frauen einzubeziehen? Ich glaube, über das Frauen-Gender-Thema besteht bei den Expertinnen und Experten sehr viel Einigkeit. Ich glaube, die Frage eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft über die Frage der Entgeltgleichheit usw. sind alles wichtige Momente. Hier ist schon angesprochen worden, der Schlüssel liege bei der Arbeitszeit der Männer. Alle Studien, die in Deutschland vorliegen, zeigen, dass sich das Familienengagement der Männer dann signifikant erhöht, wenn die Frau umfassender erwerbstätig ist, das heißt, mit steigendem Erwerbsarbeitsvolumen der Frau steigt auch das Familienengagement der Männer. Man kann fast sagen, das ist ein Gesetz. Alle Studien zeigen auch, dass in den Fällen, in denen Männer Arbeitszeit verkürzen, eine andere Form von Arbeitsteilung stattfindet. Das ist ein Stück weit ein Selbstläufer. Sobald Männer die Erfahrung mit einer verkürzten Arbeitszeit machen, schätzen sie diese Modelle und wollen oft bei diesen Modellen bleiben. Dazu gibt es sehr positive Erfahrungen.

Damit komme ich zum Lebensarbeitszeitmodell oder der Arbeitszeitgestaltung. Frau Velte, das war Ihr Punkt. Herr Seifert hat es angesprochen, es gibt derzeit Modelle, die im Sinne dieser Wahlarbeitszeit diskutiert werden. Wahlarbeitszeit würde bedeuten, dass man eine Norm setzt, die bei 35, aber auch bei 32 Stunden liegen kann. Wenn man eine neue Arbeitszeitnorm hätte, die etwas niedriger angesetzt ist, wäre der Vorteil, dass sie bereits grundsätzlich als Norm mit Sorgearbeit vereinbar ist, wenn wir mit einer guten Infrastruktur ausgestattet sind. Soll heißen, ich habe nicht automatisch, wenn ich Sorgearbeit leiste, einen Nachteil, sondern ich bewege mich in der Norm. Für unsere Arbeitskultur ist sehr wichtig: Was ist die Norm, und weiche ich von der Norm individuell ab oder arbeiten alle auf einem anderem Niveau?

Nun ist natürlich klar, dass jüngere Menschen vielleicht nicht auf 32 Stunden Arbeit reduzieren müssen, sondern sie können vielleicht 35 bis 40 Stunden arbeiten. Soll heißen, in diesem Wahlarbeitszeitmodell gibt es diese Norm, von der aber abweichend nach oben oder unten gegangen werden kann. Es gibt dafür die Idee von Ankündigungsfristen. Die Ankündigungsfristen sollen so sein, dass Betriebe genug Planbarkeit dafür haben, und es soll auch eine Festlegung vorgenommen werden, wie lange diese Arbeitszeit dann gelten soll, zum Beispiel zwei Jahre auf 32 oder 30 Stunden zu gehen.

Das bietet Planbarkeit für beide Seiten, und es führt dazu, dass die Beschäftigten automatisch einen Rückkehranspruch auf die alte Norm bekommen. Soll heißen, wenn ich auf 25 Stunden Fürsorgeverpflichtung gehe, bleibe ich nicht darin stecken und lande in der sogenannten Teilzeit und dann später in der Armutsfalle, sondern ich habe einen Rechtsanspruch darauf, diese Arbeitszeit nach den zwei Jahren wieder auf die alte Norm zu erhöhen, sodass im Grunde diese Mechanismen, dass Auszeiten zu einer Schlechterstellung am Arbeitsmarkt führen und uns wichtiges Potenzial am Arbeitsmarkt verlorengelassen, aufgehoben sind. Dazu hat im letzten Jahr u. a. der Juristinnenbund schon diverse Gutachten zu den Ziehungsrechten vorgelegt. Da sind die Begriffe jeweils etwas unterschiedlich. Aber das sind tatsächlich neue Modelle und Denkweisen von Arbeitszeit, wie sie eigentlich einer so sich wandelnden Gesellschaft mehr Rechnung tragen würde.

Dr. Nina Paulic (Verband kinderreicher Familien Deutschland e. V., Bergisch Gladbach): Ich antworte Frau Velte. Ich glaube, es ist eine Definition des Themas Teilzeit. Mit dem, was ich mit Teilzeit hier angesprochen habe, war nicht gemeint: Er arbeitet Vollzeit, sie macht einen 400-Euro-Job, und jetzt lasst uns mehr 400-Euro-Jobs für Frauen schaffen. Das, was ich mit Teilzeit meine, sind alle Jobs, die nicht Vollzeit sind. Auch zweimal 30 Stunden ist Teilzeit. In den Betrieben wird es mindestens so angesehen. Das müssen wir fordern.

Auch das, was Frau Prof. Jürgens gerade angesprochen hat, dass es nicht heißt, wenn man einmal in Teilzeit ist, dann ist man immer in Teilzeit, sondern es heißt – genau das müssen wir hinbekommen –, dass ich Teilzeit im gegenseitigen Einverständnis mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann, weil er auch merkt, dass es ihm etwas nützt, wenn ich die Teilzeit brauche. Das ist bei vielen Familien so, wenn die Kinder klein sind. Es kann jedoch durchaus sein, dass ich es hervorragend hinbekomme, mit meinem Sechsjährigen Vollzeit zu arbeiten. Wenn der Sechsjährige dann aber auf die weiterführende Schule kommt, ich auf einmal das Problem habe und dann in Teilzeit gehen möchte.

Ich habe im Moment viel Kontakt mit einer Dame mit Migrationshintergrund, alleinerziehend geworden, vier Kinder. Sie hat es geschafft, eine Ausbildung in einem pharmazeutischen Unternehmen in Teilzeit zu machen, und ist jetzt auch in Teilzeit übernommen worden. Ich gebe Ihnen völlig recht, für ihre wirtschaftliche Situation und auch für ihre Rentenansprüche wäre es viel besser, wenn sie jetzt mit vier Kindern in Vollzeit arbeiten könnte. Aber die Realität ist, dass sie entweder in Teilzeit oder gar nicht ar-

beitet. Dann ist die Teilzeidlösung mit der Perspektive hoffentlich, dass, sobald die Kinder sie nicht mehr so sehr brauchen, sie auf Vollzeit aufstocken kann, sicher die bessere Lösung.

Ich finde es auch ganz wichtig, sich einmal zu verdeutlichen: Bisher hatten wir das Rollenmodell, einer arbeitet Vollzeit, und einer arbeitet Vollzeit im Haushalt und mit den Kindern. Die Arbeit wird fortbestehen, solange wir noch Familien haben, was wir ja wollen. Ich glaube, jetzt einfach zu sagen, beide jetzt in Teilzeit arbeiten zu lassen, wir schaffen mehr Kindergartenplätze und Ganztagschule, wird dem nicht gerecht. Denn es kann ein Stück der Arbeit auffangen, was bisher die Hausfrauen und Mütter getan haben, aber sicher nicht alles. Ich glaube, die Lösung, dass beide Elternteile komplett in Vollzeit arbeiten werden, das geht bei vielen Familien – einige bekommen das für sich hin – sehr zulasten der Familie und der Kinder. Und das sind Kosten, die wir in zukünftigen Jahren irgendwann auffangen müssen.

Von daher würde ich es gern konkretisieren. Wir brauchen mehr Teilzeitangebote, die aber faire Teilzeitangebote sind mit der Chance, dass ich im Job bleibe und nachher die Möglichkeit auf Vollzeit habe, auch gern mit einem finanziellen Ausgleich. Warum kann man zum Beispiel das Modell, er arbeitet Vollzeit, sie arbeitet Teilzeit, nicht auch, wenn es nötig ist, im Scheidungsrecht viel mehr berücksichtigen? Warum können wir so etwas nicht noch viel mehr im Steuerrecht oder bei den Rentenansprüchen berücksichtigen, wenn jemand den guten Willen zeigt, etwas zu machen, aber gleichzeitig auch noch Zeit braucht, um die Familie zu managen?

Ingo Leven (TNS Infratest, TNS Deutschland GmbH): Ich danke sowohl Frau Paul als auch Herrn Kern für ihre Nachfragen, die jeweils sehr ins Schwarze getroffen haben. Da Frau Paul aufgrund eines Telefonats den Raum verlassen hat, beginne ich mit der Frage von Herrn Kern. Sie haben die Frage nach dem sicheren Arbeitsplatz gestellt. Ja, es ist für 95 % der Jugendlichen heutzutage wichtig, im Berufsleben über einen sicheren Arbeitsplatz zu verfügen. In meinem Statement eingangs habe ich schon die Bedeutung ausgeführt, dass ich natürlich im Sinne einer Maslowschen Bedürfnispyramide erst einmal die Grundlage schaffen kann, dass ich mich dann auf solchen weitergehenden Fragen wie einer Familienrolle widmen kann, wenn ich mir als Individuum sicher bin, dass ich mir so etwas wie Familie auch perspektivisch biografisch leisten kann. Ich denke, der sichere Arbeitsplatz ist dafür eine Grundlage.

Mich hat gewundert – in den Statements eingangs hat es ein bisschen gefehlt –, dass wir auch einen Blick darauf nehmen müssen, was schon Frau Dr. Görner gesagt hat, wie sich Arbeitsleben in den letzten 20, 30 Jahren gewandelt hat. Da gibt es ein Schlagwort, das hier noch gefehlt hat, das ist Globalisierung. Das, was wir an dieser Stelle in den letzten 20, 30 Jahren an Wettbewerbssituation haben, was sich verschärft hat, kann ich gern als jemand einbringen, der in einem globalen Konzern tätig ist, und dort sogar auf der Arbeitnehmerinteressenvertretungsseite – was man vielleicht nicht erwartet, wenn einen die FDP einlädt –, dass man an der Stelle noch einmal deutlich hervorheben muss: Wir wollen einen Lohnkostenvorteil, den andere Länder gegenüber uns haben, an dieser Stelle negieren durch unsere Art und Weise, wie wir in unserem

Land gemeinsam wirtschaften. Das müssen wir auch wieder rechtfertigen und tagtäglich erwirtschaften.

Ich glaube, das ist etwas, was die Fragen aufwirft: Haben wir wirklich sichere Arbeitsplätze? Gibt es in unserer Gesellschaft nicht auch entsprechende Exit-Optionen für den Arbeitgeber, irgendwann betriebliche Umorganisationen vornehmen zu müssen zum Erhalt entsprechender Arbeitsplätze, die sich dann konkurrenzfähig in der Globalisierung behaupten können? Das ist sicherlich Erklärungsmuster dafür, warum es bei den Jugendlichen als große Sehnsucht ankommt, weil sie auch um sich herum erleben, u. a. in ihrer Elterngeneration, dass ein sicherer Arbeitsplatz so sehr im Fokus steht.

Schon seit mehr als zehn Jahren erleben wir, wie die Jugendlichen darauf reagieren. Sie reagieren sehr pragmatisch darauf, nämlich dass sie Zukunftsperspektiven heutzutage nur noch als Fahrt auf Sicht begreifen. Sie denken ein, zwei Jahre in die Zukunft und nicht weiter. Was heißt das nun für den sicheren Arbeitsplatz? Ein ganz einfaches Ausweichverhalten, nämlich dass sie am Anfang ihres Berufslebens gar nicht so sehr an sichere Arbeitsplätze denken, sondern im Sinne einer Erwerbsfähigkeit ihren eigenen Marktwert taxieren und sich fragen, inwieweit es, wenn es zu einem entsprechenden biografischen Umbruch kommt, sie dann auch weiterhin erwerbsfähig sind, das heißt, am Arbeitsmarkt schnell eine Anschlussbeschäftigung finden. Das ist also diese Fahrt auf Sicht, wie Frau Prof. Jürgens schon entsprechend ausgeführt hat.

Wenn wir uns über so etwas wie Crowdsourcing und Ähnlichem im Sinne von Arbeit 4.0 Gedanken machen, ist natürlich am Anfang eines Erwerbslebens vielleicht eine Einstiegsperspektive eine verlängerte Probezeit, bis man es endlich geschafft hat, in eine stabile Erwerbssituation Eingang zu finden. Das ist nichts auf Dauer, aber es ist erst einmal die Realität am Anfang, und die Fahrt auf Sicht ist die pragmatische Übersetzung dessen, was junge Menschen da gerade machen. Es ist nicht bequem, es ist unbequem, es ist unschön, und es führt auch dazu, dass wir es uns als Gesellschaft leisten, dass sich die Realisierung des Kinderwunsches entsprechend verspätet. Das ist etwas, was im demografischen Wandel, dem wir gerade als Gesellschaft unterliegen, uns fragen müssen, ob wir uns das für die kommende Generation auch leisten wollen, ja oder nein. Deswegen ist ein sicherer Arbeitsplatz ein ganz zentraler Ausgangspunkt. Wenn wir in Richtung Erwerbsfähigkeit nachdenken, dann merken wir, wie die jungen Menschen das für sich pragmatisch übersetzen, aber es ist auch keine Antwort, die stabil auf Dauer wirklich die Realisierung von Familie ermöglicht und deswegen den demografischen Wandel an der Stelle verschärft.

Mir ist es nicht unbedingt gestattet, auf andere Redebeiträge einzugehen. Wir als Infra-test Sozialforschung machen nicht nur Familien- und Jugendforschung, sondern auch Arbeitsmarktforschung. Wenn wir das alles zusammendenken würden, wäre meine Stellungnahme zehnmal so dick geworden. Dazu hat aber auch irgendwann die Vorbereitungszeit nicht gereicht. Man muss es jedoch dementsprechend zusammendenken.

Ich glaube, das ist auch eine gute Überleitung zu der Frage von Frau Paul, wenn es um die Gender-Unterschiede geht und ob man es heutzutage überhaupt noch machen muss, das Bewusstsein zu stärken. Wir haben schon gehört, dass Vereinbarkeit von

Familie und Beruf doch schon ein altes Thema ist, das schon seit 30 Jahren auf der Agenda ist. Das muss doch irgendwann erledigt sein. Werfen wir einen Blick in die Shell Jugendstudie, so stellen wir fest, dass es heutzutage umso mehr in der jungen Generation nötig ist, das Bewusstsein zu stärken. Warum ist das der Fall? Schauen wir uns einmal an, was wir an Berufstypologie mit diesen vier Typen der Berufsorientierung gefunden haben. Es ist leider das geschlechterstereotypische Erwartbare, dass die Idealisten Idealistinnen und die Bodenständigen Bodenständige sind. Das heißt, dass das Geschlecht, das bei den Idealisten dominiert, die Frauen sind, und es, wenn es um Bodenständigkeit, Planbarkeit und darum geht, Nutzen aus dem Berufsleben ziehen zu wollen, die Männer sind, die dominieren.

Das erleben wir auch in klassischen Studien, wenn es um das Berufswahlverhalten geht. Welches Berufswahlverhalten erleben wir dann von Abiturientinnen und Abiturienten, von Hauptschülerinnen und Hauptschülern? Dann erleben wir jetzt immer noch entsprechende Gender-Gaps, die dann fortschreiben, was auf lange Sicht dann entsprechende biografische Verläufe zementiert.

Bevor man jetzt einseitig den jungen Männern als Bodenständige Phasen der Schuld in die Schuhe schieben möchte, sei dazu vermerkt, dass die Bodenständigen an der Stelle junge Menschen und vor allem junge Männer aus sozial einfacheren Verhältnissen sind. Das sind Menschen, die sich in ihrem Leben auf Beruf als Aufstiegschance fokussieren, einen entsprechenden Nutzen aus dieser Erwerbstätigkeit ziehen und dann auch Jobfelder suchen, wo noch eine gewisse Form von Planbarkeit gegeben ist, das heißt, an dieser Stelle ist hervorzuheben, dass das eine Form von Aufstiegsverhalten ist. Es schreibt auf der anderen Seite aber auch fort, wenn sozial einfache jüngere Frauen entweder unter den Bodenständigen oder unter den Distanzierten anzutreffen sind, dass sich hier eine Form von Ein-Verdiener-Familien-Verhältnissen fort-schreibt, wenn es nicht in einer entsprechenden Berufsorientierung mündet, die dann zum Beispiel bei jungen Frauen aufstiegsorientiert unter den Distanzierten ist.

Was wir heute den ganzen Tag schon andiskutiert haben, war, wie wir es schaffen, dieses Bewusstsein zu stärken. Ich glaube, dass, wenn wir das Thema „Faire Teilzeit“ thematisieren wollen, an der Stelle die Definition von Produkten genau das Richtige ist. Produkte muss man inhaltlich ausstatten. Das heißt, wenn wir über eine Familienzeit diskutieren, ist es die Frage, ob das Recht auf Teilzeit nicht auch verbunden werden muss in einem solchen Produkt, wie wir es zum Beispiel Familienzeit nennen können, mit dem Recht, auf Vollzeit wieder zurückzukehren. Das ist eine Frage des Produktnamens, aber auch der inhaltlich gesetzlichen Ausgestaltung, was dann sicherlich Rahmenbedingungen schaffen würde, dass Männern an der Stelle dieses Lebensmodell, 30:32 oder 32:30 zu arbeiten, attraktiver macht, weil diese Teilzeitfalle, die die Menschen sehen, damit umgangen wäre.

Über welche Betriebsgrößen wir reden, wo man das gesetzlich als Anspruch verankert, und darunter wieder nicht, Stichwort Kündigungsschutzgesetz oder Recht auf entsprechende Elternzeit – das ist in den Kleinstunternehmen nicht ein Recht, das in Deutschland verankert ist –, wäre noch eine andere Diskussion. Das ist Ihrem Hohen Hause oder dem Bundestag vorbehalten, entsprechende Entscheidungen zu treffen, wenn sie gesetzgeberisch auf der Agenda stehen.

Was mir auch noch wichtig ist: Wenn wir über Gender-Unterschiede diskutieren, dann sollten wir nicht der Versuchung erliegen zu sagen, männliche Führungsstrukturen seien familienungerecht, und weibliche Führungsstrukturen seien familiengerecht. Ich denke, dass an der Stelle genauer hingeschaut werden muss, inwieweit eine Aufgeschlossenheit da ist, und das ist nicht eine Frage des Geschlechts. Das ist sicherlich etwas, was wir an der Stelle zu beachten haben. Deswegen lassen Sie uns Produkte definieren, die es beiderlei Geschlecht attraktiv macht, über familiengerechte Arbeitswelt und Gestaltung des Doing-Families dazu zu kommen, dass beide partnerschaftlich Verantwortung übernehmen.

Magdalena Münstermann (Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, Telgte-Westbevern): Zu der Frage von Herrn Jörg, wie wir höhere Belastung je nach Lebensarbeitszeit regeln können. Es war schon von Lebensarbeitszeitkonten die Rede. Bei uns gibt es so etwas, dass man – egal, in welchen Situationen – diese Lebensarbeitszeitkonten bedienen kann. Wir merken aber auch, dass sie ungern in Anspruch genommen werden, weil man versucht, bis zur Rente zu warten und dann lieber ein Jahr früher rauszugehen, als diese Konten zu nutzen. Wir merken auch, Elternzeit für Väter wird genutzt – klar –, weil man dann Geld bekommt. Doch dann steht eine große Reise an. In einigen Fällen haben wir es schon gehabt, dass eine Weltreise mit einem Baby unternommen wurde und der Vater anschließend sagte, er sei froh, dass er wieder arbeiten könne. Das ist ein bisschen an der Überlegung vorbei, wo das hingehen soll.

Persönlich wünsche ich mir schon seit Jahren ein Familienkonto, auf das jeder seine Arbeitszeiten, die er überschüssig hat, oder Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Überstunden einzahlt, und jeder Partner, egal, ob geschieden oder nicht, den Zugriff darauf hat oder auch später in der Rente eine Anrechnung erfährt. Da sage ich, auch ein Ehepaar oder Partner, die Kinder haben, können unabhängig voneinander tätig sein. Man muss natürlich die Hintertürchen verschließen, damit hinterher nicht wieder die Frauen diejenigen sind, die in die Röhre schauen.

Es ist mit Sicherheit ein schwieriges Problem, wobei ich die Kinderzeit noch als planbarer ansehe als die Pflegezeit. Denn da weiß man oft nicht, wie lange es dauert. Im ländlichen Raum wird viel noch zu Hause versorgt, und da ist es dieses sogenannte schlechte Gewissen. Ich persönlich finde es positiv, wenn man so etwas heute haben kann und darf, aber dann muss man mit dem Arbeitgeber entsprechende Möglichkeiten finden, die Fürsorge zu Hause so regeln zu können, dass es das Berufliche vereinbart. Wie wir eben gehört haben, wir müssen wirtschaften, wir müssen Erfolge bringen, wir müssen uns dem Wettbewerb stellen, was auch nicht immer einfach ist. Die Top-Lösung dazu habe ich noch nicht. Ich würde eher in Richtung Lebensarbeitszeitkonten denken wollen, aber dann auch auf partnerschaftlicher Ebene.

Wir haben kürzlich eine Umfrage bei unseren Mitarbeitern Richtung Elternzeit gemacht und gefragt: Wie seht ihr das? Jeder hat kommentiert. Ich muss sagen, dass Frauen einen Hang dazu haben, zumindest in der Kleinkinderphase der Familie mehr zur Verfügung stehen zu wollen. Ich persönlich finde, Männer und Frauen sind unterschiedlich; sie sind nicht besser oder schlechter, sie sind halt anders. Wenn jemand diesen Hang dazu hat, dann sage ich aus der Rolle einer Mutter und Großmutter, sollte man

versuchen, solchen Wünschen der entsprechenden Mitarbeiter entgegenzukommen. Wie man sich dann auf anderer Ebene einigt, sei erst einmal dahingestellt.

Zu der Frage von Herrn Kern, mehr befristete Arbeitsverträge reduzieren. Ich habe eben überlegt, wie viele Arbeitsverträge bei uns überhaupt befristet sind. Bei uns sind es – wenn überhaupt – zwei oder drei Arbeitsverträge. In der Regel versuchen wir direkt oder nach einer entsprechenden Probezeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu vereinbaren. In den Gesprächen werden immer die Themen Familie thematisiert. Wie stellst du dir deine Zukunft vor? Hast du schon Kinder, oder wie planst du das? Ich persönlich finde es sehr schön, dass teilweise Ehepartner mitkommen, nur, damit man sich einmal kennenlernt.

Wir interessieren uns für die Familie. Das ist aber nicht angeordnet, sondern das kommt aus uns heraus. Denn wir erachten es für wichtig, dass die Mitarbeiter uns wirtschaftlich zur Verfügung stehen sollen. Dann müssen wir auch wissen, welche Probleme sie drücken. Sie sollen auch das Gefühl haben, wenn es irgendwo Probleme gibt, die nicht erst einmal selbst lösen zu wollen und viel Zeit und Energie zu verwenden, Unzufriedenheit aufzubauen, sondern die Probleme zu kommunizieren. Da, wo wir können, helfen wir oder wir schaffen Kontakte, dass das Problem gelöst ist, damit der Mitarbeiter dem Arbeitsplatz wieder entsprechend zur Verfügung steht.

Mehr Fachkräftetraining anbieten war noch die Frage. Ich glaube, dass Fachkräftetraining mehr als genügend angeboten wird. Das Gleiche gilt auch für Angebote von Kammern für kleine Unternehmen. Ich glaube, die Unternehmen haben sehr wohl sehr viele und vielfältige Möglichkeiten, sich in diese Richtung fortzubilden und sehr spezifische Informationen zu bekommen. Aber da sind wir immer wieder bei der Haltung des Unternehmers: Will er es hören oder nicht? Ist er offen dafür oder nicht? Ist er offen dafür, dann wird auch vieles umgesetzt, ist er nicht offen, denn rennt man gegen eine Wand. Das ist auch Alltag, und das ist leider so. Dann muss man bei dem einen oder anderen auch in Kauf nehmen, dass sich dort niemand bewirbt. Ich glaube, dass wir viele Möglichkeiten haben, qualifizierte Dinge anzunehmen.

Grundsätzlich glaube ich, dass der Profit, was Familie anbelangt, langfristig zu sehen ist. Wir müssen heute die Weichen mit unseren Mitarbeitern stellen und überlegen: Wie kann sich Familie entwickeln? Wie sind die Arbeitsverhältnisse? Wir haben zum Beispiel eine Mitarbeiterin, die von Montag bis Mittwoch arbeitet, ihr Mann in einer anderen Firma von Mittwoch bis Freitag. Mittwochs ist Oma-Tag. Ist Oma mittwochs nicht da, findet irgendeiner eine Möglichkeit. Sind Oma oder Opa in Urlaub, findet sich auch da eine Lösung. Es ist einfach diese Offenheit, mit der man miteinander mit Personal umgeht. Daher haben wir langfristig auch den Profit, den Mitarbeitern ein Umfeld zu geben, in dem Familie möglich ist. Familie ist nun einmal nichts Negatives, und wenn wir das langfristig wollen und uns Familie das wert ist, müssen wir entsprechende Strukturen haben.

Noch zu einem Punkt. Ich bin der Überzeugung, dass wir nicht nur familienpolitisch, wirtschaftlich und schulisch denken müssen, sondern ganzheitlich übergreifend. Da fällt mir der Punkt Schule, Bildung, Fortbildung und Ausbildung ein. Warum haben wir heute zu viele Unternehmer, die wirklich nur noch wirtschaftlich denken und das andere in die zweite Reihe verschieben? Es wäre sicherlich hilfreich, in der Schule ein

Fach Lebensplanung, Gestaltung, Kenntnisse über Wirtschaft, über Voraussetzungen einzubringen, damit die Schüler, die später in die Arbeitswelt kommen, überhaupt erst einmal eine Vorstellung haben, um sich dann gedanklich und in der Entwicklung damit auseinandersetzen zu können und es in ihren eigenen Fokus nehmen: Wo gehe ich hin, und was will ich wirklich später? Denn die Unkenntnisse über die Arbeitswelt sind horrend.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ich habe eine dringende Zwischenfrage von Walter Kern gesehen. Hat sich die zwischenzeitlich erledigt, kann die bilateral geklärt werden, oder soll sie für das Plenum sein?

Walter Kern (CDU): Meine Frage betraf nicht das Fachkräftetraining, sondern mir ging es um die Kultur für Familien und deswegen um Führungskräftetraining. Fachkräftetraining ist selbstverständlich, aber mir ging es in dem Sinne um die Führungskräfte. Denn es muss durchgetragen werden, nicht nur in kleinen, sondern auch in großen Unternehmen, dass auch alle das leben.

Magdalena Münstermann (Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, Telgte-Westbevern): Führungskräftetraining sehe ich ähnlich. Wenn ich in der obersten Ebene anfangen und die Offenheit nicht habe und von Familie gar nichts halte, dann wird sich das trotz Trainings vielleicht nicht bis nach unten hin auswirken. Ich glaube, da sind wir menschlich gefordert.

Dr. Regina Görner (Saarlouis): Ich versuche, zu drei Themenkomplexen etwas zu sagen. Eine Reihe von Fragen hat sich im weitesten Sinn auf die Frage bezogen, was eigentlich Tarifpolitik in diesem Bereich machen kann und nach der anderen Verteilung der Produktivitätszuwächse beispielsweise für familienorientierte Arbeitszeitmodelle usw. Die zweite Frage ist, wie wir mehr unbefristete Arbeit bekommen, nach der Digitalisierung und nach den Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene.

Ich beginne mit den tarifpolitischen Dingen. Die Gewerkschaften in Deutschland haben eigentlich in den letzten Jahren verstärkt versucht, solche Fragen in Tarifverhandlungen einzubringen. Ich weise darauf hin: Tarifergebnisse müssen zwei Seiten unterschreiben, das heißt, wir müssen im Zweifel als Gewerkschaften in der Lage sein, die Dinge zu erkämpfen. Unsere größte Kampfkraft liegt bedauerlicherweise in den Branchen, in denen vergleichsweise viele Männer und nur sehr wenige Frauen beschäftigt sind. Umgekehrt ist es bei den Branchen, in denen die Frauen stark vertreten sind, so, dass wir nicht so gut organisiert und damit auch nicht so durchsetzungsfähig sind.

Das heißt, alle Lösungen, die in dieser Art ansetzen, haben das Manko, dass sie eigentlich die wirklichen Problembereiche nicht gut treffen. Aber wir haben natürlich sehr viel versucht. Ich möchte zumindest noch eine positive Erfahrung weitergeben. Wir haben lange Zeit den Eindruck gehabt, dass sich beispielsweise die Industriearbeiter im weitesten Sinne für solche Fragen gar nicht interessieren. Ich stelle vermehrt fest, dass sich da in den letzten Jahren etwas geändert hat. Ich erinnere mich noch genau. 2005 hat die IG Metall eine Studie zu den Erwartungen an Gewerkschaftstätigkeit und

Interessenvertretung bei jungen Ingenieur-Studierenden gemacht. Da kam heraus, dass es unter den vornehmlichen Erwartungen auch darum ging, dass man bessere Vereinbarkeitsmöglichkeiten hat. Das hat damals sehr viel Überraschung ausgelöst, hat aber auch einen Lernprozess in Gang gesetzt, weil man gesehen hat, dass das auch für die männlichen Beschäftigten längst ein Thema geworden ist und sie andere Erwartungen haben.

Da tut sich etwas. Es gibt viele Gewerkschaften, die in diesem Bereich mit Initiativen vorangehen. Viele unserer Betriebsrätinnen und Betriebsräte treiben das in den Unternehmen voran. Aber es ist immer wieder die Frage: Gibt es Betriebsräte? Da, wo viele Frauen, vor allen Dingen in prekären Situationen, beschäftigt sind, haben wir leider auch das Phänomen, dass die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte relativ gering sind, weil es zum Beispiel gar keine Betriebsräte gibt.

Das sind meines Erachtens Situationen, an denen etwas getan werden muss. Ich sage es einmal halblustig: Wenn beispielsweise alle Abgeordneten dieses Landtags und die Mitglieder der Landesregierung bei ihren Betriebsbesuchen regelmäßig nachfragen würden, ob es Betriebsräte gäbe und was die zum Thema Vereinbarkeit in der Vergangenheit im Betrieb thematisiert hätten, könnte das mit Blick auf die Veränderung der Kultur in diesem Bereich schon ein bisschen helfen.

Wie kommen wir wieder in Dauerbeschäftigung? Ich glaube, dass wir da ein paar Schritte gegangen sind, auch wieder in den Branchen, in denen wir stark sind, indem wir sichergestellt haben, dass man nach der Ausbildung jetzt wieder regelhaft zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie – im chemischen Bereich gibt es ähnliche Regelungen – wieder eine Übernahme in eine Dauerbeschäftigung und nicht nur in befristete Beschäftigung bekommt. Ich halte es für ganz wichtig, dass wir in diesem Bereich wieder vorankommen. Das heißt, in den Unternehmen ist es nur noch so: Taucht eine Arbeitsaufgabe auf, setze ich kurz jemanden ein, und wenn die weg ist, brauche ich dafür keinen mehr. Wenn sich diese Mentalität weiter durchsetzt, dann wird es für jede Art von Familienleben von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern sehr schwierig. Ich weise darauf hin, dass wir verstärkt Branchen haben, in denen beispielsweise eine Bindung an einen Arbeitsort auch nicht mehr erfolgt. Es ist nicht nur die zeitliche Flexibilität, sondern auch die örtliche Flexibilität.

Ich bin im Aufsichtsrat eines Facility-Management-Unternehmens, das in hohem Maße Dienstleistungen übernimmt, die bisher in den Betrieben erbracht wurden, die aber jetzt sozusagen von externen Dienstleistern im Bedarfsfall im Betrieb jeweils wahrgenommen werden. Das heißt, die können nicht nur in einem einzigen Betrieb beschäftigt sein, sondern sie wechseln ihre Einsatzorte regelmäßig. Das sind große Branchen, die in diesem Zusammenhang aufwachsen, und für die sind diese Fragen alle nicht geregelt.

Das heißt, die Frage, wie viele Arbeitswege ich habe, ist nicht gelöst. Auch das ist etwas, das Zeit von der Familienarbeit wegnimmt. Wir haben wachsende Zeiten, die Pendler auf Straßen oder in öffentlichen Verkehrsmitteln verbringen, und alles, was Sie als Politikerinnen und Politiker tun können, um beispielsweise den öffentlichen Per-

sonennahverkehr zu verstärken und Möglichkeiten zu schaffen, dass Menschen wieder schneller zu ihrem Arbeitsplatz kommen, um früher wieder bei ihren Familien zu sein, ist in diesem Zusammenhang mit Sicherheit eine Entlastung.

Ich glaube, dass klar ist, dass man Flexibilität nur dann vernünftig einsetzen kann, wenn es auf der anderen Seite auch vernünftige Ansprüche gibt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen wissen, was die Rahmenbedingungen sind. Man kann das auch einmal im Einzelfall aushandeln, aber letzten Endes ist für die Entscheidung, ob ich Kinder bekomme oder jetzt bekomme, ganz wichtig, dass die Menschen wissen: Worauf kann ich mich in den nächsten Jahren einlassen, und muss ich es erst im Einzelfall durchkämpfen, oder gibt es dafür generelle Regelungen? Deshalb würde ich sehr empfehlen, diesen Weg von Regelungen zu gehen, die mehr Flexibilität ermöglichen und auch dafür sorgen, dass wir individuellere Lebenssituationen besser abbilden können. Die generellen Regelungen sind kein Widerspruch zu diesen individuellen Lösungen, sondern sie sind die Voraussetzung dafür, dass man die individuellen Lösungen mit vertretbaren Rahmenbedingungen leben kann. Nur dann wird man in diesem Problem etwas leisten können.

Dass unbefristete Beschäftigung so stark zurückgegangen ist, kann ich am allerwenigsten da verstehen, wo die Unternehmen und die Verwaltungen nicht im Wettbewerb sind. Das ist natürlich der öffentliche Dienst. Da haben wir die Situation, dass wir eigentlich die üblichen Argumente, die wir in den Unternehmen vorfinden, in dieser Form gar nicht vorfinden dürften. Nichtsdestotrotz verhalten sich öffentliche Arbeitgeber ganz ähnlich wie private Arbeitgeber, und sie sollten einmal darüber nachdenken, ob das wirklich nötig ist. Da, wo Daueraufgaben bestehen, muss es auch möglich sein, dass Dauerbeschäftigung vergeben wird.

Dieser Trend in immer mehr befristete Beschäftigungen trifft nicht alle Arbeitnehmer, sondern er trifft nur die Arbeitnehmer, die noch keinen Anspruch auf eine unbefristete Tätigkeit haben. Das heißt, wir haben überproportional hohe Werte von solchen prekären Beschäftigungsformen bei den jungen Menschen, und das sind diejenigen, die sich überlegen, ob oder wann sie Kinder bekommen. Das ist ein fataler Zusammenhang, und daran muss man etwas tun. Man muss es auch propagieren, damit die Leute verstehen, worum es geht, und es geht nicht nur um die Frage, ob ich mir in zwei Jahren noch einmal Gedanken machen kann, ob ich vielleicht noch eine Aufgabenschreibung für diese Planstelle habe. Es ist meines Erachtens töricht und kurzsichtig, wenn man das nach diesem Verfahren macht.

Das gilt im Übrigen nicht nur für den öffentlichen Dienst, sondern es gilt in vielen Bereichen, für die Industrie, die diese Kurzfristorientierung von Unternehmensführungsseite her sehr stark hat. Insofern setze ich sehr auf das Handwerk und auf kleine und mittlere Unternehmensstrukturen, die Gott sei Dank heute in vielen Bereichen noch eine längerfristige Perspektive haben, die möglicherweise ihren Betrieb noch ihrem Sohn oder ihrer Tochter weitergeben möchten und auch Beschäftigte haben wollen, die sie langfristig an sich binden. Frau Münstermann hat das sehr anschaulich geschildert. Aber das ist leider nicht der Trend. Normalerweise gehen die Trends von den Großunternehmen runter auf die kleinen Unternehmen. Ich befürchte, dass in vielen Bereichen Druck entsteht, dass sich in den kleinen Unternehmen auch die Situationen

verschlechtern. Ich sehe es jedenfalls nicht so, dass es in den kleinen Unternehmen gar nicht geht. Da kann man viele auch niedrigschwellige Lösungen finden und mit Hilfe geringerer Hierarchien weiterkommen.

Was kann man im Bereich der Landespolitik jetzt unmittelbar machen? Ich denke, Sie müssen sich in vielen Bereichen bewusst sein, dass Sie Diskussions- und Koordinationsprozesse in Gang bringen und Dinge moderieren können, die zu besseren Regelungen in Betrieben führen, dass Sie dafür sorgen können, dass Betreuungsangebote, und zwar nicht nur für den Kinder- oder Jugendbereich, sondern auch für den Pflegebereich, landesweit einheitlich vorhanden sind, und zwar mit Öffnungszeiten, die nicht nur mit den Familienerfordernissen der Beschäftigten dort korrelieren – auch da geht es manchmal nicht –, sondern auch mit denen, die das nutzen sollen. Ich höre nach wie vor Klagen darüber, dass die Einrichtungen immer noch Öffnungszeiten haben, die mit den Arbeitszeiten von Eltern nur wenig übereinzubringen sind. Ich glaube, dass da noch viel mehr Koordinations- und Anreizarbeit vonseiten der Regierung oder auch vonseiten der Kommunen geleistet werden kann.

Ich will ausdrücklich unterstützen, was hier von Frau Prof. Jürgens und Herrn Seifert schon gesagt worden ist. Ich sehe schon einen Bedarf für Beratungseinrichtungen auf Landesebene für kleine Unternehmen, die beispielsweise gar keine eigene Personalabteilung vorhalten können. Da gibt es ein Qualifizierungs- und Kompetenzdefizit, gerade bei solchen komplizierten Fragen, wie ich beispielsweise ein solches Langzeitarbeitskonto mache. Da ein Angebot zu machen, egal, ob es über die Kammern oder über die Landesregierung passiert, würde ich für einen sinnvollen Weg halten, der auch etwas bringen kann.

Ich will noch darauf hinweisen, dass bei der ganzen Problematik der Zeitressourcen, die zur Verfügung stehen, wir auch ein Defizit haben, was in den letzten Jahren immer deutlicher geworden ist. Wir haben immer noch keine vernünftige Erwerbsarbeitsinfrastruktur im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen. Ich habe im Saarland mal einen Modellversuch auf den Weg gebracht, der haushaltsnahe Dienstleistungen in einer Agentur nicht als Mittel verwendet, wie ich Leute unterbringe, die Förderbedarf in der Arbeitsmarktpolitik haben, sondern wie ich Arbeitsplätze als ein Dauerangebot schaffe, selbstverständlich tarifvertraglich abgesichert, sozialversicherungsrechtlich gesichert usw., und das nicht nur für jemanden, der regelmäßig jede Woche für ein paar Stunden eine Putzfrau braucht, sondern für den, der einzelne haushaltsnahe Aufgaben hat, die er gern käuflich erwerben würde.

Der Schwarzmarkt, der in diesem Bereich sonst häufig begehrt ist, ist leider in diesem Bereich gar nicht leistungsfähig. Es wäre zweckmäßig, dort solche Angebote zu unterstützen. Sie können sich darüber im Saarland informieren, denn dieses Modell ist inzwischen in die Regelförderung übergegangen. Das Land unterstützt die einzelne Arbeitsstunde, die gekauft wird, mit einem kleinen Betrag.

Zum Nahverkehr habe ich schon gesagt, dass Sie dort Entscheidendes voranbringen können. Halten Sie die Betriebe und die Unternehmen im Gespräch über diese Themen. Je häufiger Sie sich ein Bild davon geben lassen, was sich dort abspielt, ist es ein wichtiger Beitrag dazu, dass sich in den Mentalitäten etwas verändert. Auf diese Art und Weise entsteht auch ein Bewusstsein dafür, dass es möglicherweise für die

Tatsache, ob ein Unternehmen im Land gut angesehen ist und möglicherweise auch für andere Dinge infrage kommt, einen Zusammenhang geben könnte. Es wäre schön, man könnte das alles in Gesetze umsetzen. Aber ich würde sagen, wir können es durch diese kleinen Hinweise, die man im alltäglichen Gespräch mit Unternehmen machen kann, schon einmal versuchen. Das zeigt, dass die Politik es wahrnimmt. Vielleicht wird es dann auch in den Unternehmen stärker wahrgenommen.

Digitalisierung habe ich noch vergessen.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ich schaue ein wenig auf die Uhr.

Dr. Regina Görner (Saarlouis): Aus der Mobilarbeit, die jetzt unter dem Stichwort Digitalisierung diskutiert wird, gibt es natürlich Möglichkeiten, mehr Zeit für Familien zu schaffen, weil man keine Wegezeiten zum Betrieb mehr hat. Aber es gibt natürlich auch Risiken. Ich habe das beschrieben in der Antwort auf diese Frage. Ich will nur darauf hinweisen: Wir sehen noch nicht ab, wie sich das entwickeln wird. Aber wir können schon sagen: Wenn es darum geht, wo die stärksten Veränderungen in der Arbeitswelt sein werden, dann werden das vermutlich Dienstleistungsbeschäftigungen sein, die relativ gut standardisiert werden können. Das sind oft Arbeitsplätze von Frauen, nicht nur im Einkauf oder im Handel – da sehen wir das in bestimmten Bereichen schon –, sondern generell in solchen einigermaßen niedrigqualifizierten Dienstleistungstätigkeiten. Das betrifft nicht nur Männer und Frauen, aber wahrscheinlich tendenziell eher Frauen.

Maria Fischer (Fischer HRM GmbH, Düsseldorf): Zu dem Thema sichere Arbeitsplätze. Was Ihnen sicher allen klar ist: Das Einzige, was wirklich relevant ist, ist Ausbildung und Bildung. Denn Arbeit gibt es genug auf allen Ebenen. Das ist unser Hauptproblem, in Rahmen Zuwanderung noch einmal gesteigert.

Ich glaube, es ist nicht mehr die Frage der sicheren Arbeitsplätze, sondern dass die jungen Leute die Sicherheit aus ihrer Ausbildung holen. Denn sie wissen, dass sie mit der Qualifikation, die sie haben, wahrscheinlich in jeder Form einen Anschlussarbeitsplatz finden, wenn der letzte nicht mehr vorhanden ist. Ich glaube, dass sich das in der Weise noch verstärken wird, weil es durch die Globalisierung beeinflusst ist. Ich glaube, es wird aber auch eine gegenläufige Tendenz sein, weil Unternehmen immer mehr merken, dass sie langfristig erfolgreicher sind mit Teams, die sich gemeinsam weiterentwickeln und die eine Beziehung in die langfristige Arbeitskultur aufbauen. Das wird zunehmend deutlich werden. Eine Haltung wie bei den öffentlichen Arbeitgebern, die diese prekären Arbeitsplätze definieren, hat keinen inhaltlichen Sinn, sondern es ist ein kurzfristiges Finanzierungsdenken, das sich meines Erachtens langfristig eher auf der negativen Seite darstellt. Das zum Thema sichere Arbeitsplätze.

Ich wurde noch gefragt, ob diese Familienqualifikation in Unternehmen deutlich werden kann. Ja und nein. Nein, denn Sie können es nicht definieren. Es gibt keine Ausbildung, die Familienqualifikation mit einem Stempel versieht wie beispielsweise bei einem Arzt oder einem Juristen. Es wird eher so sein, dass die Unternehmen viel mehr analysieren, welche Persönlichkeit jemand hat, der auf eine Position kommen will. Da

spielt es eine große Rolle, ob jemand in der Lage ist, eine Familie zu führen, wenn man diesen Begriff verwenden darf, und ob sich jemand dazu stellt, vor allem männliche Menschen. Denn das ist eine Persönlichkeitsstärke, die dann auch dem Unternehmen, der Aufgabe zugutekommt. Insofern denke ich, dass es für Unternehmen zunehmend relevant werden wird.

Dr. Martin Bujard (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, BIB): Viele wichtige Punkte haben meine Vorrednerinnen und Vorredner schon angesprochen, die ich nicht zu wiederholen brauche. Einen Punkt, den Frau Münstermann genannt hat, will ich noch unterstreichen – eine ähnliche Empfehlung hatte ich auch formuliert –, dass man in die Curricula in Schulen oder auch Volkshochschulen stärker so etwas wie eine Zeitkompetenz bringt. Denn heutzutage ist das Leben komplizierter und zeitkompetenter im Lebensverlauf. Ich selbst habe in der Lehre gemerkt, welchen Aha-Effekt es gibt, wenn man als 18-Jähriger im Lebenslauf einmal die Bereiche Beruf, Arbeit, Bildung einzeichnen lässt, wie wenig sie davon wissen und wie schnell sie lernen und damit umgehen. Das ist heute eine ganz entscheidende Kompetenz. Zentral ist dabei auch, dass die Menschen verstehen. Wenn sie kleine Kinder haben, sind sie in einer Situation, in der sie völlig „am Rad drehen“ und völlig überlastet sind. Sie denken oft, das gehe immer so weiter. Wenn sie wissen, dass sich das reduziert, wenn die Kinder eingeschult werden, hilft das sehr, gerade auch, um die berufliche Karriere zu planen.

Jetzt zu den Fragen. Herr Jörg und Frau Velte, Sie haben beide das Familienarbeitszeitmodell angesprochen. Ich denke, dass man mit Lebensarbeitszeitkonten nur begrenzt Erfolge haben kann, weil die oft in eine andere Richtung gehen. Das Problem ist auch, dass gerade in der Phase, in der die Arbeitszeit reduziert werden muss, die Einkommenssituation sehr problematisch ist, und das ist ein Dilemma, das man sehr schwer auflösen kann.

Das Modell der Elternarbeitszeit, was ich vorschlage, muss auf jeden Fall sehr einfach und einleuchtend sein. Es darf nicht kompliziert sein. Es muss ein Produkt sein, das leicht zu kommunizieren ist und das man beispielsweise, bis das jüngste Kind sechs Jahre alt ist, in Anspruch nehmen kann, vielleicht in zwei Stufen – erste Stufe 10 %, zweite Stufe 20 % weniger Arbeitszeit – und man den Zeitraum bestimmen kann. Entscheidend für einen Arbeitgeber ist, die Arbeitszeit wird reduziert. Das ist für Arbeitgeber deutlich leichter zu organisieren als eine Elternzeit, bei der ein Arbeitnehmer eine Zeit lang nicht da ist. Bei diesem Modell wird der Einkommensverlust zum Teil durch staatliche Zuschüsse ausgeglichen. Das kostet definitiv Geld. Man kann sich von der Kostendimension her ein wenig am Elterngeld orientieren. Es kostet schon einiges, wird sich allerdings später in den ganzen Wirkungen sicherlich amortisieren.

Die dritte Voraussetzung für das Modell. Das Gesetz muss natürlich geschlechtsneutral formuliert sein, aber es zieht speziell die Männer an. Voraussetzung ist, dass der Partner oder die Partnerin selbst mit einer gewissen Mindestzahl von Stunden berufstätig ist, weil das Ganze sonst nicht funktioniert. Aber es muss auf diese Art sehr einfach sein. Wenn es komplizierter wird, glaube ich nicht, dass diese Norm, die wir erreichen wollen, funktioniert. Die Norm muss sein, dass der Mann sagt, er nimmt EI-

ternarbeitszeit, solange die Kinder klein sind. Wenn es das gibt, dann ist auch die Erwartung da. Das sehen wir bei der Elternzeit. Es gibt Milieus, da sind Väter sehr unter Druck, Elternzeit zu nehmen. Es ist sehr zu begrüßen, dass sich da ein Wandel vollzieht.

Herr Kern, Sie haben gefragt, ob Männer einen größeren Schub brauchen. Tatsächlich liegt die ganze Sache sehr stark bei den Männern. Denn wir haben starke Veränderungen bei der Arbeitszeit von Frauen, und bei Männern hat sich nichts geändert. Es ist sogar so, dass Väter im Durchschnitt mehr arbeiten als gleichaltrige Männer ohne Kinder. Das finden Sie in der von mir ausgelegten Broschüre „Väter zwischen Wunsch und Realität“. Auf der anderen Seite hat unsere Leitbild-Studie gezeigt, dass 64 % der jungen Männer angeben, sie würden für die Kinder gern beruflich kürzertreten. Das heißt, zwei Drittel sagen, sie würden gern beruflich kürzertreten, nur ein Viertel will Alleinverdiener sein, trotzdem arbeiten sie mehr. Da muss man rangehen mit Normen, die attraktiv sind, und die dürfen auch nicht Teilzeit sein. Teilzeit ist für Männer unattraktiv. Es klingt nach „keine Karriere“, nach Weichei. Das werden Männer nicht annehmen. Wenn man so etwas wie Elternzeit, Familienarbeitszeit macht – das ist noch Vollzeit; das ist Vollzeit leicht reduziert –, hat das sehr große Chancen, angenommen zu werden. Es wird sich auch zunehmend ein Druck entwickeln, so etwas anzunehmen.

Welche Vorteile hat das? Es bringt in den Frauen in der Partnerschaft eine erhebliche Verhandlungsmacht, wenn sie wieder mehr arbeiten wollen, zu sagen: Es gibt doch das Modell, nimm die ersten sechs Jahre die Elternzeit, reduziere die Arbeit um 10 % oder um 20 %. Väter können sich dann nicht mehr herausreden, was oft der Fall ist: Das geht nicht, mein Team braucht mich, das gibt es gar nicht. Es gibt dann etwas, was man benennen kann, und dann wird es auch gemacht. Das Elterngeld hat wunderbar demonstriert, dass Menschen so funktionieren.

Was bringt es den Frauen neben der Verhandlungsmacht? Es geht darum, gerade in der Phase, wo die Kinder klein sind, sie auf den Pfad in einen guten Job zurückzubringen, nicht auf 400-Euro-Basis, auch nicht 10 oder 15 Stunden, sondern gute Teilzeitjobs. Wer es kann, Vollzeit, aber die meisten möchten einen Teilzeitjob, aber nicht Teilzeitjobs mit 15 Stunden, sondern mit 25 Stunden, damit sie Karriereperspektiven haben.

Wenn man in dieser Phase die Frauen in eine gute Karriereposition bringt – Eignungsposition –, dann wird sich das im Lebenslauf auch dauerhaft auszahlen und die ganze Rentenproblematik entsprechend reduzieren. Wir müssen auf jeden Fall den Männern Anreize geben, dass die Väter ihre Arbeitszeit ein Stück weit reduzieren.

Dr. Bärbel Miemitz (Gleichstellungsbeauftragte Medizinische Hochschule Hannover): Ich habe mir überlegt, wie ich jetzt mit der Frage nach den Universitäten und den Universitätskliniken umgehen soll. Hinter dieser Idee, ob das in der Hochschule nicht top-down gefördert werden muss, steht der inzwischen nicht mehr so oft gebrauchte Begriff des Gender-Mainstreaming. Ich denke, wir können in den Universitäten, speziell in den Universitätskliniken, eigentlich gar nichts von oben nach unten durchregieren, außer vielleicht im Verwaltungsbereich.

Aber Sie wissen, jeder, der einen Lehrstuhl hat, genießt Forschungsfreiheit. In der Medizin kommt dazu noch, dass diese Menschen auch einem freien Beruf nachgehen und dadurch in der Berufsausübung eine besondere Freiheit haben. Das wird für alle Fächer gelten, aber in der Medizin ist es wirklich massiv. Das sind lauter kleine „Fürstentümer“, die für sich entscheiden. Was das Präsidium oder ein Dekanat in die Hochschule gibt, das hat natürlich eine Wirkung. Das heißt, wenn bei öffentlichen Veranstaltungen ein Präsident oder eine Präsidentin sagt, ihnen sei es wichtig mit der Gleichstellung und der Familienfreundlichkeit, wirkt das natürlich.

Aber in der Praxis sind die Menschen, die dort Arbeitsverträge haben, von denjenigen abhängig, in dessen Institut sie sind, und zwar in vielerlei Hinsicht abhängig, sowohl, was ihren Arbeitsvertrag angeht, als auch was ihre Facharztweiterbildung und natürlich ihre wissenschaftliche Qualifikation angeht. Die Abhängigkeiten, insbesondere in der Hochschulmedizin, sind enorm. Selbst wenn ein Klinikleiter unterstützt, dass Familienfreundlichkeit eine Rolle spielen sollte, ist diese Person wiederum auch von finanziellen Vorgaben, von Budgetzuweisungen, Fallpauschalhöhen und allen möglichen Dingen abhängig und ist auch nicht völlig autark in den Entscheidungen.

Das, was wir in der Praxis erleben, passt zu dem, was hier gesagt worden ist. Wenn Männer sagen, sie möchten in Elternzeit gehen, bekommen sie ein Problem. Natürlich wird ihnen nicht offiziell gesagt, dass sie das nicht machen sollen, aber sie haben ein Problem, weil dann der Klinikalltag schwieriger zu managen ist. Wenn jemand für zwei Monate ausfällt, ist die Frage, wie es mit den Facharztrotationen weitergeht, die auf sechs und nicht auf zwei Monate angelegt sind. Es gibt dann sowohl mit den Kolleginnen und Kollegen als auch mit der eigenen Ausbildung Probleme. Da hängen viele Dinge zusammen, die für die Hochschulmedizin ganz spezifisch sind.

Generell glaube ich, dass die Universitäten in Deutschland deshalb unterschiedlich aufgestellt sind. Ich denke, dass es sehr viel damit zu tun hat, wie die Gleichstellung in den Hochschulen geregelt ist. Das funktioniert nach Landesgesetzgebung. Sie haben hier in Nordrhein-Westfalen durchaus gut ausgestaltete Gleichstellungsbüros, die Gleichstellungsbeauftragten werden voll freigestellt, aber es sind halt keine Stellen in dem Sinne. In Niedersachsen und in Berlin sind es wirklich Stellen. Ich glaube, dass ein gut ausgestaltetes Gleichstellungsbüro, das auch einen Familienservice anbietet, in den Bereich Gender und Diversity hineingeht, in dem Bereich geschlechtersensible Medizin aktiv wird und diese ganzen Zusammenhänge koordiniert, sehr viel bewirken kann. Natürlich liegt der Gleichstellungsauftrag bei der Hochschule, aber die Hochschulleitungen brauchen ihrerseits viel Unterstützung. Die Statistiken werden beispielsweise oft in den Gleichstellungsbüros angefertigt bzw. angefordert. Ich denke, dass nicht nur Betriebsräte – bei uns sind es die Personalräte –, sondern auch die Gleichstellung an der Stelle eine Menge bewirken kann, einfach viel Know-how in die Hochschulen bringt. Die Mittelvergabe sollte – wo auch immer sie stattfindet – aus meiner Sicht an Gleichstellung gekoppelt sein. Die DFG versucht, mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in diese Richtung zu gehen. Aber das kann man auch bei Landesprogrammen und bei anderen Dingen machen.

Die Frage, ob junge Menschen die Folgen ihrer Entscheidungen kennen. Ich komme aus einer Einrichtung, in der 9.000 Beschäftigte und 3.000 Studierende sind, und die

alle zu informieren, ist unglaublich schwierig und man muss ständig dranbleiben. Es gibt viele Möglichkeiten. Wir gehen zum Beispiel bei den Studierenden in die Veranstaltungen, wenn das neue Semester beginnt, und stellen dort die Gleichstellungsmaßnahmen vor. Wir stellen vor, was wir an Kinderbetreuung bieten. Wir bieten eine Kinderbetreuung bei der Vorbereitung auf Examen, Kinderbetreuung 365 Tage im Jahr, wenn die Regelbetreuung ausfällt. Es gibt viele Angebote, die wir den Studierenden bekannt machen, wenn sie an die Hochschule kommen. Wir gehen am Anfang jeden Monats auch in die Veranstaltungen für neue Beschäftigte. Wir sind auf den Info-Bildschirmen im Intranet, im Internet präsent. Und ständig sind wir damit beschäftigt nachzuarbeiten. Es kommen immer wieder neue Leute. Man muss diese Informationen immer wieder neu geben.

Das trifft auf unterschiedlich fruchtbaren Boden. Die Wissenschaftlerinnen muss man nicht überzeugen; die möchten sofort wieder in den Beruf. Die freuen sich, dass wir extra Kinderbetreuungsplätze haben, wo Kinder ab sechs Wochen in der hochschuleigenen Kita betreut werden können, und die fragen das nach. Da werden Plätze nach wissenschaftlicher Leistung ausgewählt. Es gibt eigens Plätze für Säuglinge ab sechs Monaten von Wissenschaftlerinnen. Die wollen im Beruf bleiben.

Das Krankenpflegepersonal verhält sich ganz anders; die steigen aus. Für die hatten wir zum Beispiel ein ESF-gefördertes Wiedereinstiegsprogramm. Sie kommen nicht unbedingt wieder, sondern sie suchen sich bequeme Lösungen, die noch nicht einmal sozialversicherungspflichtig sind. Sie arbeiten dann zum Beispiel am Wochenende in einem Altenheim oder sie machen Schwimmkurse für Behinderte. Die sehen nicht so dringend die Notwendigkeit, Vollzeit oder mit einer großen Teilzeit in den Beruf zurückzukehren. Das machen die dann, wenn sie tatsächlich vor einem familiären Problem stehen, zum Beispiel der Ehemann verstorben ist, seine Arbeit verloren hat oder es eine Scheidung gibt. Dann kommen auch die Pflegekräfte zu uns.

Ich mache auch eine Veranstaltung für junge Leute vom Bundesfreiwilligendienst, die gerade aus der Schule gekommen sind. Dort habe ich versucht, dieses Thema Rentenunterschiede zwischen Frauen und Männern, verheirateten Frauen und Alleinerziehenden nach Ost und West aufzudröseln. Diese Statistiken gibt es. Da gab es Buhrufe. Daher habe ich diese Veranstaltung dahingehend aufgelöst, dass ich gesagt habe, wer bleiben und sich das anhören möchte, bitte, und die anderen können essen gehen. Alle Männer sind gegangen, und es saßen nur noch Frauen da.

Es ist wirklich schwierig. Man kann mit großem Engagement versuchen, diese Informationen zu vermitteln. Es gibt tatsächlich milieu- und schichtenspezifische Unterschiede, wozu Sie als Politikerinnen und Politiker sicher mehr als ich sagen können, wie man sie aufrütteln kann.

Das Ziel, Führungskräfte zu gewinnen. Meiner Ansicht nach kann man da etwas über Leistungsvereinbarungen machen. Im Übrigen haben wir tolle Teilzeitmodelle, aber die funktionieren nicht überall. Wir haben beispielsweise ein tolles Teilzeitmodell in der Anästhesiologie. Da können Menschen mit Kindern im ersten Lebensjahr, bis zum dritten Lebensjahr, in der Krippenzeit oder in der Schulzeit unterschiedliche Modellen wählen. Sie können morgens unterschiedlich zur Arbeit erscheinen, je nachdem, welche Möglichkeiten ihnen von der Betreuungseinrichtung oder von der Schule geboten

werden. Sie können 80 %, 90 % oder 70 % arbeiten. Das nehmen sowohl Männer als auch Frauen wahr. Das ist in der Anästhesiologie wunderbar, aber das können sie nicht in der Herz- und Thorax-Chirurgie machen. Auch die Krankenschwester, der Krankenpfleger am Krankenbett lässt sich nicht outsourcen. Die Globalisierung erreicht uns natürlich auch da, weil wir tatsächlich einen Fachkräftemangel haben. Wir haben inzwischen Pflegekräfte aus Spanien, aus Polen. Insofern, ja, wir merken etwas von Globalisierung, aber es lässt sich nichts woandershin delegieren.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ganz herzlichen Dank für diese sehr auskunftsfreudige Antwortrunde und auch für die sehr vielfältigen und teils ausführlichen Fragestellungen.

Meine Damen und Herren, liebe Sachverständige, diese Kommission ist manchmal auch wie eine Familie. Es passieren nämlich Überraschungen, mit denen am Beginn des Tages keiner wirklich gerechnet hat.

Es gibt noch eine Menge Fragen an die Sachverständigen, aber unsere geplante Zeit ist eigentlich schon abgelaufen. Wir schlagen Ihnen vor, dass wir jetzt eine Pause machen und um 13:30 Uhr hier zu einer zweiten Runde zusammenkommen. Wenn einige von Ihnen diese Zeit noch aufbringen könnten, würde uns das sehr entgegenkommen, und wir sind Ihnen dafür sehr verbunden.

Ich persönlich dachte, dass es – sage ich so salopp – sowohl mit den Fragen als auch mit den Antworten schneller ginge. Aber beim Thema Familie ist es vielleicht machbar, dass wir das ein wenig flexibler gestalten. – Herr Dr. Seifert.

Dr. Hartmut Seifert (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf): Ich persönlich bin gern bereit, noch hier zu bleiben. Aber vor dem Hintergrund der Planbarkeit bei flexibler Arbeitszeitgestaltung hätte ich gern gewusst, wie lange Sie hier noch zu diskutieren gedenken.

Vorsitzende Ingrid Hack: Sie sehen, dass Planungen mitunter völlig irrelevant sind, Denn wir hatten Fragen und Antworten bis 13 Uhr geplant. Wenn wir jetzt bis 13:30 Uhr eine Pause machen, wäre es machbar, dass wir dann noch eine Zeitstunde für Fragen und Antworten hätten. – Ich sehe Zustimmung.

(Unterbrechung der Sitzung von 13:00 Uhr bis 13:30 Uhr)

Sehr verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige. An Sie noch einmal ein extra Dankeschön, dass Sie diese hohe Flexibilität aufbringen, die hier heute ausnahmsweise notwendig ist.

Wir haben uns im Kreis der Obleute kurz ausgetauscht. Uns in der Leitung war leider nicht bekannt, dass Herr Dr. Kerbein um 13:30 Uhr gehen musste. Er hat jedoch seine Fragestellung hier gelassen. Mit Einverständnis aller anderen, die in der zweiten Frageunde auf der Liste stehen, möchte ich jetzt gern den beiden Fraktionen die Fragemöglichkeit einräumen, die noch nicht an der Reihe gewesen sind. Das sind Herr Dünkel von der Piratenfraktion und Herr Kern für Herrn Dr. Kerbein von der FDP-Fraktion.

Vorausschicken möchte ich meine herzliche und bitte nicht falsch zu verstehende Bitte, dass wir uns in der zweiten Fragerunde kürzer fassen. Wir planen für die Frage- und Antwortwotrunde bis 14:30 Uhr Zeit ein.

Daniel Düngel (PIRATEN): Sehr geehrte Damen und Herren, auch von mir ganz herzlichen Dank. Die erste Frage geht an Frau Münstermann. Wären Ihre Konzepte zur Unterstützung von Eltern auch in kleinen Unternehmen umsetzbar, also in Unternehmensgrößen von fünf bis zehn Angestellten?

Die zweite Frage bezieht sich auf ein Statement in der Stellungnahme von Frau Fischer. Dazu würde ich gern eine Einschätzung von Frau Münstermann, Frau Paulic, Frau Jürgens und Frau Miemitz hören. Frau Fischer sagt in der Stellungnahme, dass die Unternehmen um Arbeitnehmer werben müssen, weswegen automatisch arbeitnehmerfreundliche Regelungen entstehen. Wie ist Ihre Einschätzung? Für welche Art der Beschäftigten, mit welchen Qualifizierungen gilt so etwas? Würden Sie mir zustimmen, dass Geringqualifizierte und auch Alleinerziehende nicht von einem solchen arbeitnehmerfreundlichen Effekt profitieren?

Eine weitere Frage geht an Herrn Dr. Seifert. Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme an, dass Alleinerziehende und Geringverdienende in der Berufswelt häufig benachteiligt sind. Wir haben schon von Langzeitarbeitskonten oder von der Doppelbelastung von Beruf und Familie gehört. Welche Möglichkeiten gibt es nach Ihrer Ansicht, diese benachteiligten Gruppen zu entlasten? Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen.

Abschließend noch eine Frage an Herrn Dr. Seifert und an Frau Dr. Miemitz und Frau Dr. Paulic. Ich mache einmal eine Art Wunschkonzert auf. Welche politischen Maßnahmen zur Unterstützung von Familien sind aus Ihrer Sicht zu ergreifen, und wie gestaltet man diese, ohne dass die Wahlfreiheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschränken wäre?

Vorsitzende Ingrid Hack: Nun Herrn Kern für Herrn Dr. Kerbein.

Walter Kern (CDU): Ich will das für meinen ostwestfälischen Freund Björn Kerbein machen. Er hat drei Fragen, die ich verlese.

Die erste Frage richtet sich an Herrn Leven, an Frau Münstermann und an Frau Dr. Paulic. Bezüglich des Eigeninteresses der Unternehmen an Familienfreundlichkeit, eben Wettbewerbsvorteile, und der These, dass dies durch den Fachkräftemangel verstärkt wird, möchte er fragen: Wie groß ist der Effekt durch den Fachkräftemangel einzuschätzen? Reicht es aus, dass dies gegebenenfalls mit Selbstverpflichtung oder aber ohne gesetzliche Regelungen zu regeln ist? Oder profitieren von der Familienfreundlichkeit nur gut und sehr gut qualifizierte Arbeitnehmer, die gut verhandeln können? Er sieht da die soziale Frage durchaus.

Die zweite Frage richtet sich an Frau Münstermann. Der WDR hat in einer Befragung von Vätern mit Kindern unter zehn Jahren herausgefunden, dass vor allem Väter, die jünger als 36 Jahre sind, ihre Arbeitszeit reduzieren. Kann man das nach heutiger Sichtweise aus Ihrem Betrieb heraus bestätigen?

Die dritte Frage richtet sich an Herrn Leven zu den Idealisten. Das werde in der Shell Jugendstudie als Gruppe beschrieben, deren Leistungsbereitschaft wenig von materiellen Anreizen abhängt. Kann man dies so werten, dass man hier materielle Anreize reduzieren könnte und durch nicht materielle Anreize kompensieren kann?

Dr. Dennis Maelzer (SPD): Ich versuche, es in aller Kürze zu machen, weil einige Fragen schon beantwortet sind. Ich habe mich sehr gefreut, dass in der ersten Runde viel über die Rolle von Vätern gesprochen worden ist. Ich glaube, wenn man die Wünsche von Vätern, die schon sehr stark der gleichberechtigten Fürsorgearbeit entsprechen, mit der realen Wirklichkeit übereinbekommt, dann hätte man schon eine Menge gewonnen, um Familien aus der Traditionalisierungsfalle herauszuführen. Über einzelne Modelle wurde schon gesprochen. Mich würde interessieren, welche Modelle aus Ihrer Sicht am effektivsten sind, um das speziell Vätern zu ermöglichen?

Es wurde über Lebensarbeitszeitkonten gesprochen. Herr Bujard hatte gesagt, dass er es eigentlich nicht befürwortet. Dann muss ich sagen, habe ich Ihr Konzept nicht so ganz verstanden, weil Sie selbst davon ausgehen, dass Arbeitszeit reduziert und im weiteren Verlauf des Lebens wieder erhöht wird. Das spricht für mich sehr stark für die Logik von Lebensarbeitszeitmodellen. Aber vielleicht können Sie mir das ein Stück weit erklären. Herr Bujard hatte auch dafür plädiert, dass es von gesetzlicher Seite dann einen Lohnausgleich geben müsste. Das Thema Lohnausgleich habe ich in den anderen Stellungnahmen nicht so dezidiert mitbekommen. Ich fände es spannend zu wissen, ob der Lohnausgleich aus Ihrer Sicht erstens nötig ist und zweitens in welcher Verantwortung der dann geregelt werden sollte.

In der Stellungnahme von Frau Prof. Jürgens bin ich beim Lesen über etwas gestolpert. Auf Seite 6 steht, wenn man in die Richtung 32-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit gehen würde und so Männern und Frauen mehr Spielraum für Sorgearbeit bliebe, würde man damit auch die negativen Effekte von Individuallösungen vermeiden. Wenn Sie einmal ausführen könnten, was Sie damit meinen. Denn in anderen Stellungnahmen haben wir verstärkt gehört, dass die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Suche nach individuellen Lösungen auch ein gangbarer Weg sein könnte. Antworten würde ich mir insbesondere von Frau Prof. Jürgens und von Herrn Seifert und Herrn Bujard wünschen.

Prof. Dr. Peter Strohmeier (Sachverständiger der Fraktion der SPD): Ich habe eine Anmerkung und eine Frage. Die Anmerkung ist die: Wir haben von einigen Sachverständigen gehört, dass dieses typische Muster der Aufteilung von Familienzeit und Erwerbsarbeit, er eine volle Stelle, sie eine halbe Stelle oder eventuell noch weniger, aus verschiedenen Gründen nicht anzustreben ist.

Ich würde empfehlen, sich einmal unsere Nachbarländer anzusehen, etwa Dänemark mit einem hohen Anteil von doppelt vollzeiterwerbstätigen Paaren, die nicht unbedingt verheiratet sind – das ist eine skandinavische Besonderheit –, die zu einem großen Teil in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten. Die Frage ist, wie das die Dänen organisieren. Das andere Beispiel ist Holland. Holland ist das Land mit den meisten

teilzeiterwerbstätigen Vätern in Europa. Die holländische Normalfamilie hat auch ein- einhalb Jobs, aber er drei Viertel, sie drei Viertel oder ähnliche Arrangements. Plötzlich ist Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement; die Holländer sind da sehr aktiv. Plötzlich haben sie auch einen Anstieg der Geburtenzahlen; der hält schon seit ein paar Jahren an. Es gibt quasi Väter, die in der Familie vorkommen, mit sehr flexiblen Arbeitszeitregelungen. Ich kenne es aus der Perspektive von Großbetrieben, aber da interessieren mich besonders kleine und mittlere Unternehmen.

Es würde, glaube ich, der Kommission gut anstehen, sich noch einmal einen Experten einzuladen und sich schlau zu machen, wie das unsere unmittelbaren Nachbarn machen. Probleme, über die wir heute Morgen wieder diskutiert haben, gelten in den Niederlanden als extrem unverständlich, weil das eine andere Welt ist, die dort angesprochen wird. Meine Frage richtet sich an Frau Münstermann und ansonsten an jede und jeden, die oder der sich davon angesprochen fühlt.

Was mir an der Diskussion bisher auffällt, ist, dass wir Familie im Sinne von Vater, Mutter, Kind besprochen haben. Ich würde gern eine Generation dazutun; das sind die Alten. Die Alten sind nicht nur Leute, die man pflegen muss, wenn man Pech hat, sondern es sind Leute, die Ressourcen in diese junge Familie geben. In ein, zwei Beiträgen ist angeklungen, dass, wenn die Oma da ist, mehr möglich ist, als wenn die Oma das Kind nicht nehmen kann. Aber umgekehrt wird eigentlich ein Schuh daraus.

Frau Münstermann, Ihr Unternehmen ist in Telgte. Ich berate schon länger ein paar Umlandkommunen von großen Städten, die jahrzehntelang gewachsen sind, weil dort junge Familien hingezogen sind und dort ihre Kinder bekommen haben. Telgte ist auch ein Beispiel dafür. Jetzt sind die Kinder, die dort in den 80er- und 90er-Jahren geboren worden, erwachsen und gehen wieder weg. Wenn man sich die Alterspyramide in Telgte ansieht, dann sieht man Rückgang bis 2030 in den Jahrgängen unter 18, man sieht eine relative Konstanz in den mittleren Jahrgängen, und man sieht eine deutliche Alterung. Das heißt, die Babyboomer, die geburtenstarken Jahrgänge der 60er-Jahre kommen selbst ins Rentenalter, und wenn man noch zehn Jahre zugibt, dann sind die langsam hochbetagt.

Wir wissen, dass die mittlere Generation – ich rede jetzt von Menschen zwischen Ende 40 bis Ende 50, vielleicht auch Anfang 60 – eine Menge an Leistungen für die Alten erbringt, und darunter wiederum mehr die Frauen. Das ist nicht nur Pflege. Pflege ist quasi die Spitze des Eisbergs, aber es gibt eine Menge anderer Dinge, die dafür sorgen, dass alte Leute in ihrem gewohnten Umfeld bleiben können. Auch das ist Sorgearbeit. Für Sorgearbeit an Kindern haben wir einklagbare Rechtstitel. Da gibt es beispielsweise ein Elterngeld. Von der Politik ist inzwischen wahrgenommen worden, dass Rücksicht genommen werden muss auf die Bedürfnisse von Menschen, die Sorge für Angehörige tragen.

Aber wie ist es bei einer Frau oder bei einem Mann Mitte/Ende 50, der im Unternehmen eine verantwortungsvolle Position bekleidet, die oder der wegen der Kinder nicht unbedingt auf Teilzeit gehen müsste, aber jetzt den alten Vater oder die alte Mutter haben, die nicht unbedingt pflegebedürftig sind, die nicht ins Heim müssen, vielleicht auch nicht ins Heim wollen und denen daraus Verpflichtungen erwachsen? Wie geht man damit um? Ich habe keine Ahnung. Deswegen stelle ich Ihnen die Frage. Welche

Erfahrungen haben Sie in Ihrem Betrieb? Sie müssten allmählich diese Erfahrungen machen, dass das ein Problem ist. Wir reden bei Frauen von der Sandwich-Generation, die die eigenen Enkelkinder in den Zeiten betreuen, wo sie nicht institutionell betreut sind und die auch zunehmend die Sorge für die Alten auf dem Buckel haben. Wenn ich mir die demografischen Veränderungen der letzten 20 Jahre ansehe, dann hat sich das Verhältnis von Geholfenen – Verona Feldbusch hat einmal gesagt: Hier werden Sie geholfen! – zu Helfenden umgekehrt. Vor 30 Jahren waren es noch vier Alte auf einen Mittelalten, heute sind wir schon bei zwei Alten. Wenn wir 20 Jahre weitergehen, dann geht die Relation langsam in Richtung eins zu eins, vor allen Dingen in den kleinen Gemeinden im Umland, wo die Alterung jetzt besonders schnell voranschreitet.

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe (Sachverständige der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen): Ich danke den Sachverständigen zunächst herzlich dafür, so viele Facetten heute und in Ihren Kurzgutachten vorgestellt zu haben. Ich möchte eine Anmerkung von Frau Kollegin Jürgens aufgreifen, die eingangs zu ihrem Statement gesagt hat, dass der mediale Diskurs momentan sehr stark davon bestimmt wird, dass wir, was die Kinderbetreuungsinfrastruktur angeht, sozusagen diesen Modernisierungsrückstand aufgeholt haben. Das ist richtig, aber es fehlt noch sehr viel. Daher erscheint es mir außerordentlich bedeutsam, noch einmal darauf hinzuweisen. Deswegen fand ich sehr schön, dass Sie den Aspekt eingebracht haben. Wir dürfen die Diskussion nicht auf das Thema Kinderbetreuung und reine Pflege verengen, sondern wir haben das Thema der haushaltsnahen Dienste im Sinne der Entlastungspotenziale, die für solche ambitionierten Berufsbiografien gleichzeitig mit Pflegeverantwortung einfach auf den Schirm gehören. Ich habe nicht den Eindruck, dass das in den Debatten wirklich schon auf der Höhe der Zeit ist.

Wenn man sich vorstellt, was sich hinter den Kulissen bundesdeutscher Haushalte abspielt, dass wir uns diese transnationalen Sorgeketten leisten zu auch undurchsichtigen Arbeitsbedingungen, wo man sagen kann, hier feiern tatsächlich feudale Verhältnisse fröhliche Urstände in unserer ansonsten demokratisch gesinnten Gesellschaft. Da müssen wir ran. Vielleicht können Sie, Frau Dr. Görner, noch ganz kurz sagen, wie das im Saarland gelaufen ist. Es gibt schon eine ganze Zeit diese Art Gutscheinmodell. Hat das wirklich etwas gebracht, und wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Einen zweiten Punkt möchte ich gern noch in die Diskussion geben. Ich habe die Diskussion bisher sehr aufmerksam verfolgt, und ich bin selbst manchmal dabei, so zu argumentieren. Wir haben gesagt, die Frauen sind diejenigen, die aufgrund des demografischen Wandels wegen ihrer Qualifizierung heute gebraucht werden. Dann gibt es eine andere Argumentationslinie – die haben wir in unserer Kommission oft diskutiert –, die sagt: Die Frauen müssen ja arbeiten, um ein angemessenes Haushaltseinkommen zu haben. Ich finde, es fehlt eine dritte Dimension, die ich hier gleichstellungspolitisch ganz stark machen will. Frauen sind nicht nur berufstätig, um irgendwie die Löcher der Haushaltskasse zu stopfen oder um die demografische Schiefelage wieder auszugleichen, sondern die Beteiligung an Erwerbsarbeit ist auch eine Möglichkeit, Einfluss auf die Gestaltung der Gesellschaft und der Arbeitswelt zu nehmen. Ich finde, diese Debatte müssen wir noch sehr viel stärker führen.

Ich unterhalte mich mit vielen Frauen, die in einer solchen Situation sagen: Jetzt plötzlich braucht er uns. Ich glaube, da einen Diskurs zu führen, der die Chancenpotenziale benennt, die man in der finanziellen Eigenständigkeit und der Möglichkeit durch Gesellschaft hat und das wirklich auch außerhalb der eigenen Familie zu gestalten, finde ich ebenso wichtig wie umgekehrt bei den Vätern, denen Erfahrungsfelder von fürsorglicher Praxis zu erschließen und das Ganze so zu argumentieren, dass am Ende klar ist: Davon profitieren wir alle, letztendlich auch unter dem Aspekt Diversity wieder Teams, die diese verschiedenen Perspektiven einbringen. Ich glaube, das ist ein Punkt, den wir alle immer im Auge haben sollten. Meine konkrete Frage ging zu den haushaltsnahen Dienstleistungen im Saarland.

Bernhard Tenhumberg (CDU): Die erste Frage richte ich an Herrn Dr. Bujard und an Herrn Leven. Es geht um die Reduzierung der Arbeitszeit beider Partner auf etwa 28 bis 32 Stunden. Die Experten haben unterschiedliche Antworten gegeben, ob es tariflich oder gesetzlich zu regeln sei. Da gibt es unterschiedliche Auffassungen. Ich beziehe mich auf eine gesetzliche Regelung. Würden Sie, wenn es gesetzlich geregelt wird, einen volkswirtschaftlichen Nachteil oder Probleme sehen?

Meine zweite Frage richte ich an Herrn Dr. Seifert und an Frau Dr. Paulic, und zwar ebenfalls wegen der Reduzierung der Arbeitszeit beider Partner auf etwa 30 Stunden. Bisher haben Sie immer argumentiert, dass die Eltern das durch die Arbeitszeitmodelle erwirtschaften: Arbeitszeitreduzierung, Nachholen, Lebensarbeitszeit usw. Was halten Sie denn von dem Vorschlag, dass die Gesellschaft für die restlichen zehn Stunden bei voller Lohnfortzahlung diese Kosten übernimmt? Also Reduzierung auf 30 Stunden beider Partner, trotzdem wird weiter gezahlt wie für 40 Stunden. Da das Unternehmen dieses natürlich nicht bezahlen kann, muss die Gesellschaft diese Zeit bezahlen. Das wäre nach meiner Auffassung auch eine Bindung an Unternehmen und hätte viele Vorteile. Im Übrigen würde das laut einiger Experten verhindern, dass Altersarmut eintritt oder zum Beispiel in der Kindererziehungsphase in den ersten Jahren das Einkommen massiv einbricht.

Meine dritte Frage bezieht sich auf Weiterbildung und Qualifizierung. Wir kennen bereits diesen Vorschlag bzw. die Umsetzung, als wir unsere Soldaten noch hatten und die Z12er da waren. Die hatten ein vorrangiges Recht, in den öffentlichen Dienst eingestellt zu werden. Was halten Sie davon, wenn große Teile von Eltern die Erziehung in voller Verantwortung für mehrere Jahre übernehmen? Das ist in Nordrhein-Westfalen eine große Anzahl. Sie haben in Ihren Expertisen dargelegt, dass die Probleme nachher beim Berufswiedereinstieg erheblich sind. Was halten Sie davon, wenn wir gesetzlich regeln würden, dass solche Eltern, die die Erziehungsleistung über viele Jahre vollbracht haben, einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung haben mit dem Anspruch, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden, und falls das scheitert, sie einen vorrangigen Anspruch auf Einstellung in den öffentlichen Dienst haben? Diese Fragen richte ich an Frau Dr. Paulic und Frau Dr. Görner.

Vorsitzende Ingrid Hack: Weil Frau Prof. Jürgens gleich weg muss, beginne ich die Antwortrunde mit ihr. Dann geht es der Reihe nach weiter.

Prof. Kerstin Jürgens (Vorsitzende der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel): Zwei Fragen sind an mich gestellt worden, die eine bezieht sich auf die Geringqualifizierten, die andere darauf, was eigentlich die Angebote sind. Dieses Modell, das ich zu den Wahlarbeitszeiten skizziert habe, hat genau den Charme, dass es im Grunde sagt: Es ist ein Modell, das für alle möglich sein soll, weil diese Idee der Wahlarbeitszeit nicht nur ist, dass man eine niedrigere Norm der Arbeitszeit hat, von der dann für bestimmte Befristungen nach oben oder unten abgewichen werden kann mit dem Rückkehrrecht auf die alte Norm, sondern weil man in diesem Modell auch darüber nachdenken kann, die Reduzierungen, die jemand für Sorgearbeit nimmt, finanziell zu kompensieren. Denn wir müssen an die unteren Einkommensgruppen denken, für die ein Absenken auf 32 Stunden pro Woche nicht mehr reicht. Wenn wir an die Niedriglohnbereiche denken, in denen gerade Frauen bevorzugt beschäftigt sind, dann wird mit einer 32-Stunde-Woche das Haushaltsbudget einer Alleinerziehenden nicht mehr reichen. Oft reichen auch bei einem Familieneinkommen beider Partner die 32 Stunden nicht.

Insofern muss durch den Staat gewährleistet sein, dass es hier kompensatorische Modelle gibt. Es gab immer schon Modelle, wo durch den Gesetzgeber gesagt wurde, da werde etwas gefördert, weil die Sache Sinn mache. Ob man an die Altersteilzeit denkt, wo der Staat gesagt hat: Wir müssen für bestimmte Beschäftigtengruppen Ausstiege schaffen, weil sie es nicht gesund bis in die Rente schaffen und da frühzeitiger reduziert werden kann. Die Idee in einem solchen Modell wäre, diese Phasen insofern zu kompensieren. Nun muss man sagen, wer auf Weltreise geht, bekommt diese Kompensation dann vielleicht eher nicht, weil es sich eine Gesellschaft nicht leisten kann, dafür Kompensationszahlungen vorzunehmen. Aber wenn gesellschaftliche notwendige Reproduktionsarbeit geleistet wird, dann müsste hier eingegriffen und etwas unterstützt werden.

Wir haben gerade mit dem digitalen Wandel auf der einen Seite Veränderungen in der Arbeitswelt, konkret Smart Services, neue Mensch-Maschine-Interaktionen, im Hallenboden, in dem gewerblichen Bereich, aber digitaler Wandel heißt auch, dass wir neue Verfahren und Formen von Wertschöpfungen haben. Wir haben neue Geschäftsmodelle. Es ist eine enorme Produktivitätssteigerung, die durch den digitalen Wandel entsteht. Das setzt auch Gewinne frei. Das Ziel ist, mit digitaler Anwendung auch eine Gewinnsteigerung zu erreichen. Die Frage ist, wie mit diesen Gewinnsteigerungen oder Produktivitätssteigerungen, von der wir durch den digitalen Wandel ausgehen, gesellschaftlich umgegangen wird, ob es gelingt, die möglicherweise zu nutzen, indem man sagt, dass man sie zur Finanzierung von solchen Wahlarbeitszeiten nutzt, die dann der Erhaltung einer Erwerbsbevölkerung in dem Sinne zugutekommen. Das wäre dann denkbar.

Wir merken, wir haben gerade in diesem ganzen Bereich einen enormen Investitionsstau, das heißt, in Deutschland wird zurzeit sehr wenig investiert. Wir sehen das im Bereich Qualifizierung, der hier auch oft angesprochen wird. Wir haben die Möglichkeiten, es werden Gelder zur Verfügung gestellt; es wird nicht genutzt. Die Unternehmen investieren nicht in Weiterbildung und Qualifizierung, so, wie sie das vielleicht müssten, das heißt, die Investitionen in diese Bereiche sind in Deutschland rückläufig.

Das ist natürlich für eine Volkswirtschaft, die stark von der Kopfarbeit und diesen intellektuellen Ressourcen, nicht nur von Akademikern, sondern auch von Facharbeitskräften abhängig ist, ein großes Manko.

Der zweite Punkt betrifft die Frage der Norm. Ich wurde gefragt: Wie ist das mit den Vätern, hat es negative Effekte mit diesen Individuallösungen? Worin sehe ich die? Der Vorteil von kollektiven Lösungen ist immer der, dass ich nicht die Sanktionen erfahre, sondern die Ausnahme bin, der Paradiesvogel, der jetzt in Elternzeit oder in Teilzeitarbeit bleibt, um sich um die dementen Eltern oder um das Kind zu kümmern hat. Gerade für Männer ist das ein großes Problem. Das ist vor allen Dingen ein Problem, wenn sie nicht im höher qualifizierten Bereich arbeiten, sondern in klassischen gewerblichen Arbeitsbereichen, zum Beispiel in der Industrie, wo diese Formen von Arbeitszeitreduzierung und Elternzeit noch nicht so verbreitet und üblich sind.

Gerade in solchen Bereichen muss sich ein Mann, der sich entscheidet, das individuell zu tun, mit Sanktionen rechnen. Er muss mit negativen Effekten im Kollegenkreis rechnen, auch darauf angesprochen zu werden. Das hat vielleicht auch Makel. Man gilt vielleicht nicht als karriere- oder aufstiegsorientiert, man gilt als nicht erwerbsengagiert usw. Da werden immer noch viele Zuschreibungen gemacht, die nicht förderlich sind, Männer dazu zu bringen, solche Entscheidungen zu treffen.

Darin liegt eben der Charme von kollektiven Normen, die sich verändern. Ich habe Mitte der 90er-Jahre das sogenannte VW-Modell, Viertagewoche bei Volkswagen, untersucht. Da war klar, bei den Industriearbeitern hätte keiner von sich aus gesagt, er würde die Arbeitszeit auf 28 Stunden verkürzen. Als sie es jedoch gemacht haben – es haben alle gemacht; es war die neue Normalität für eine ganze Belegschaft in einem Unternehmen und auch für eine Region in Niedersachsen –, war es die neue Norm. Die haben dann zum Teil zwei Jahre 28 Stunden gearbeitet, und als es hieß, jetzt werde die Arbeitszeit wieder auf 35 oder mehr Stunden gesteigert, haben die gesagt: Warum denn das? Wir können doch jetzt Neueinstellungen vornehmen. Wir können doch bei 28 Stunden bleiben. Aber es war klar, die Auftragslage sah anders aus. Dann gab es seitens des Unternehmens die Flexibilisierung der Arbeitszeit usw.

Daran sieht man, man braucht Zeit, sich an eine andere Norm zu gewöhnen, eine Gesellschaft braucht Zeit, sich auf eine neue Norm einzustellen, aber diese Normen haben eine sehr große Bedeutung, weil sich die Frage stellt: Ist die Norm so gesetzt, dass sie nur von einem Familienernährer, der quasi ein ganzes Back-Office und Haushaltsarbeit von der Frau oder Partnerin im Hintergrund hat, geleistet werden kann? Oder ist die Norm so, dass wir der Sorgearbeit und auch der Gesunderhaltung des einzelnen Rechnung tragen, und sagen, eine Norm setzen wir etwas niedriger an, gerade, wenn wir von Leistungsintensivierung und einer zunehmend verdichteten Arbeitszeit ausgehen, gerade wenn wir an die Kopfarbeit denken? Wir haben ja das Phänomen der Erschöpfung, psychische Erkrankungen nehmen zu. Darauf bin ich in der Stellungnahme gar nicht eingegangen. Aber es ist klar: Wir müssen über diese neue Arbeitszeitnorm noch einmal nachdenken. Das hat viel mit dem zu tun, was auch die anderen angesprochen haben. Andere Länder sind weiter voran; da sind andere Arbeitszeitnormen schon längst verbreitet, und es zeigt sich auch, dass das gar nicht so problematisch ist.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ihnen, Frau Jürgens, noch einmal ausdrücklichen Dank für Ihr Erscheinen. Den anderen wird zum Schluss gedankt.

Dr. Hartmut Seifert (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf): Ich kann es kurz machen und auf die Antwort von Kerstin Jürgens verweisen, die ich in allen Punkten unterstützen möchte, vor allen Dingen, was Wahlarbeitszeiten und Normen anbelangt.

Ich möchte nur etwas ergänzen. Man muss bei all diesen Modellen, die hier so andiskutiert worden sind, auch einmal die Kostenseite einbeziehen, und zwar auch die kostenentlastende Seite, und nicht nur schauen, dass es etwas kostet, wenn wir da subventionieren. Gesundheitsverändernde und -verbessernde Maßnahmen, die durch kürzere stressmindernde Arbeitszeiten verursacht werden, schlagen auch zu Buche. Es kommt nicht von ungefähr, dass die Krankenkassen jetzt die Themen Arbeitszeit, Burnout usw. entdecken. Das sind riesige volkswirtschaftliche Kosten, die letztlich auf die Beschäftigten und die Unternehmen zurückkommen. Da müsste man einmal aufrechnen, was an Einsparungen, die man durch andere Arbeitszeitmodelle haben könnte, möglich ist.

Jetzt noch ein paar spezielle Punkte. Herr Düngel fragte nach Alleinerziehenden und Geringverdienern. Meist sind es identische Gruppen. Die Alleinerziehenden sind sehr häufig im Kreis der Geringverdiener. Es gibt einen hohen Anteil auf Aufstockern, die zusätzliche Leistungen bekommen. Ich bin jemand, der für gleiche Arbeitszeiten für alle sorgt, aber man sollte da Prioritäten setzen, was die Dauer und die Wunschköglichkeiten der Lage anbelangt. Es ist ganz wichtig, wie sie die privaten Dinge arrangieren können. Es kommt darauf an. Wann können sie mit der Arbeit beginnen, wann können sie die Arbeit beenden, zu welchen Zeiten arbeiten sie? Also, dort muss es Regelungen geben.

Wenn man für Alleinerziehende oder für andere Beschäftigte zusätzliche Infrastrukturangebote, Kinderbetreuung usw. rund um die Uhr schafft, wie das heute hier angedeutet worden ist, muss man sehen, dass man damit Arbeitszeiten fördert, die wiederum belastend sind für diejenigen, die zu solchen Zeiten in den Kindertagesstätten arbeiten müssen. Es gibt in einigen Kommunen schon Modelle, wo das rund um die Uhr läuft. Verbesserte Bedingungen für Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen, hat häufig auch eine Kehrseite für andere. Das muss man berücksichtigen.

Herr Maelzer fragte danach, welche Modelle es für Väter gibt. Ich verweise auch hier auf Wahlarbeitszeiten mit Kompensation. Die Lebensarbeitszeitkonten haben den Nachteil, dass man erst einmal länger arbeiten oder Geld ansparen muss. Es kann sein, dass man zu Zeiten länger arbeiten muss, wo es gar nicht so gut in die Erwerbsbiografie hineinpasst. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Guthaben auf solchen Lebensarbeitszeitkonten weit überwiegend dafür genutzt wurden, vorzeitig das Erwerbsleben zu beenden und nicht dafür, um innerhalb des Erwerbslebens bessere Arbeitszeit, Freizeit oder andere Bedürfnisse in Übereinstimmung zu bringen. Das muss nicht so sein. Es könnte sein, dass man die Anreize anders setzen muss. Ich gebe zu, ich bin gegenüber den Lebensarbeitszeitkonten etwas skeptisch. Aber man kann es vielleicht verbessern.

Herr Strohmeier sprach andere Länder an. In den Niederlanden arbeiten 75 % der Frauen, die abhängig beschäftigt sind, in Teilzeit, allerdings – das ist die höchste Quote in der Welt – mit dem Unterschied zu Deutschland, dass die durchschnittliche Dauer der geleisteten Arbeitszeit deutlich höher ist als in Deutschland. In Deutschland liegt sie extrem niedrig, nämlich bei unter 19,5 Stunden, sagt das Statistische Bundesamt. Das ist eine sehr kurze Zeit, und wir wissen – ich mache gerade selbst solche Untersuchungen mit bestimmten Datensätzen –, ein relativ hoher Anteil der Teilzeitbeschäftigten möchte auch länger arbeiten. Deswegen zu Recht die Forderung: Recht auf Rückkehr zu Vollzeit oder zu längerer Arbeitszeit. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist eine Einbahnstraße, die lässt nur in eine Richtung einen Anspruch zu, wir brauchen das andersherum. Dann braucht man eine längere Teilzeit, und andere sagen, das ist dann kürzere Vollzeit. Über die Begriffe wollte ich nicht streiten, das ist mir wurscht.

Eine Anmerkung zu Frau Meier-Gräwe. Ich möchte auf einen sehr schönen Artikel im „Economics“ verweisen. Manche würden sagen, das sei eine eher neoliberale Zeitschrift. Dort wurde in dieser Woche ein herrlicher Artikel, fast wissenschaftliche Ergebnisse, über Diversity, veröffentlicht. Diversity hat, wenn es richtig gemanagt ist, große Produktivitätseffekte und Kosteneinsparungen. Diesen Artikel muss man sich aufgrund der heutigen Diskussion dreimal durchlesen. Die fassen wirklich große Bereiche von Forschungsergebnissen zusammen. Wunderbar!

Zur Frage von Herrn Tenhumberg, 30 Stunden, öffentliche Finanzierung, verweise ich auf Kerstin Jürgens. Ich würde auch die Finanzierung an Konditionen koppeln, nämlich Reproduktionszeiten oder auch Bedürftigkeit. Ich würde es nicht generell öffnen. Ich weiß nicht, ob das verfassungsrechtlich möglich ist. Das muss man bei irgendwelchen Leistungen immer prüfen. Ich bin Ökonom und kein Jurist. Also, in eine solche Richtung würde ich marschieren.

Dr. Nina Paulic (Verband kinderreicher Familien Deutschland e. V., Bergisch Gladbach): Ich beginne mit der Frage: Reicht der Fachkräftemangel aus, dieses Problem der Vereinbarkeit zu verändern, und wer wird davon profitieren? Eigeninteresse der Unternehmen: Wie groß ist dieser Effekt, reicht das? Ich denke, das reicht nicht. Ich glaube, das spielt uns sehr geschickt in die Hände. Vielleicht ist es deshalb der Fall, dass wir anfangen, darüber zu diskutieren. Aber das allein wird nicht reichen. Es hilft und unterstützt. Von dem, was ich bisher mitbekommen habe, glaube ich auch, dass es tatsächlich nicht so sehr an der Qualifikation hängt, es hängt vielmehr daran, wie sehr sich diese Arbeitnehmerin, der eine Arbeitnehmer in den Betrieb eingebracht hat. Dann höre ich häufig, dass gesagt wurde: Gut, die waren nicht erfreut, dass ich gern Teilzeit arbeiten wollte, aber sie haben gesagt, wir haben eh keinen anderen, dann mach das ruhig in Teilzeit. Es läuft dann, und das Unternehmen ist nachher damit zufrieden. Ich würde sagen: Das nehmen wir mit, das hilft, darauf können wir uns nicht verlassen. Wie Frau Münstermann es schön dargestellt hat, es gibt auch nach wie vor Leute, die sagen: Das interessiert mich alles nicht. Vielleicht werden sie es auf der einen oder anderen Seite spüren, doch ich fürchte, das wird dauern.

Zur Frage der politischen Maßnahmen, das Wunschkonzert. Das ist eine sehr verführerische Frage. Ein Thema, das hier viel zu wenig angesprochen wurde, ist das Thema

Schulen, Betreuung, Bildung unserer Kinder. Das hängt total zusammen. Natürlich ist es ein großer Themenkomplex, aber das hat für mich sehr viel mit der Vereinbarkeit zu tun. Es wurde erwähnt, dass wir uns da verbessert haben. Ja, das stimmt. Ich habe einen 16-Jährigen und einen Achtjährigen. In den acht Jahren hat sich wirklich viel getan, und trotzdem sind wir meilenweit von dem entfernt, was Eltern aus meiner Sicht eigentlich bräuchten.

Herr Prof. Stohmeier, wenn Sie es schaffen, die Dänen, Holländer und Schweden als Sachverständige zu holen, dann fragen Sie die doch bitte auch nach dem Schulsystem. Die haben ein Schulsystem, von dem wir teilweise beginnen, uns etwas abzuschauen, aber lange noch nicht genug. Ich glaube, auch in diesem Bereich könnten wir ganz viel von den Nachbarländern lernen. Ich denke, es ist kein Zufall, dass beide Gebiete bei denen so viel besser laufen als hier.

Was ich mir wünsche, ist der Spagat zwischen einer Flexibilisierung. Natürlich brauchen wir Arbeitnehmerschutzgesetze, aber gleichzeitig merke ich immer wieder, dass genau diese wahrscheinlich sehr gut gemeinten Gesetze es de facto dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schwer machen, individuelle Lösungen hinzubekommen, womit beide einverstanden wären, wo es dann aber eine Gesetzeslage gibt oder teilweise sogar ein Betriebsrat dazwischenfunkt und es dann nicht gemacht werden kann. Diese Balance zwischen dem Arbeitnehmerschutz und gleichzeitig eine Unterstützung der individuellen Lösungen, das wird, glaube ich, eine große Herausforderung sein.

Zur nächsten Frage. Die Gesellschaft zahlt das Gap der nicht geleisteten Arbeit. Ich finde es schwierig, das zu verallgemeinern, weil ich mir gut vorstellen kann, dass sehr viele Leute, wenn die Vereinbarkeit lebbar wird, es phantastisch mit zweimal 30-Stunden-Jobs schaffen. Ich sehe nicht die Notwendigkeit, dass wir das als Gesellschaft irgendwie ausgleichen müssen. Aber wir haben sehr viele Fälle, in denen wir Dinge ausgleichen müssten. Da würde ich mich gern Herrn Dr. Seifert anschließen. Machen Sie doch einmal eine Studie, wie viel Geld wir einsparen würden, wenn Vereinbarkeit in Deutschland funktioniert, und zwar doppelt, einmal für die Familien, die dadurch, dass beide arbeiten können, keine finanzielle Unterstützung mehr brauchen, die genug eigenes Einkommen haben, und gleichzeitig für die, die ausfallen, weil sie wegen der Doppelbelastung nicht mehr leistungsfähig sind. Wenn wir diese Kosten nehmen würden, dann haben wir, vermute ich, eine Menge Geld – das werden Sie besser in Erfahrung bringen können als ich –, das wir dann an die Stellen bringen, wo es Leute brauchen. Das ist nicht automatisch jeder, der für einen begrenzten Zeitraum um zehn Stunden pro Woche reduziert. Aber es wird Leute geben, und da fände ich es schön, wenn wir das als Gesellschaft ausgleichen.

Ingo Leven (TNS Infratest, TNS Deutschland GmbH): Ich denke, die Hände in den Schoß zu legen und nur auf den demografischen Wandel zu warten – da schließe ich mich Frau Dr. Paulic an –, das können wir nicht machen. Ich bin der Meinung, dass das Wort der Beschäftigungsfähigkeit schon den Orientierungsrahmen dafür liefert, zu sagen, dass es gerade im unteren Qualifikationsbereich nicht hinreichend ist, nur auf den demografischen Wandel zu setzen, weil dort am wenigsten zu erwarten ist, dass die Menschen, die in diesen Bereichen angesiedelt sind, von ihrer Tätigkeit her leicht

austauschbar sind. Burgerbrater bei McDonald's, „Handyverticken“ beim nächsten E-plus-Laden, das sind sozusagen Jobs, wo wir nicht unbedingt erwarten können, dass allein der demografische Wandel dafür sorgen wird, dass dort eine familienbewusste Arbeitswelt Einzug halten wird.

Deswegen reicht es nicht, die Hände in den Schoß zu legen. Das wirft natürlich die Frage auf, inwieweit Arbeitnehmerschutzgesetze an dieser Stelle erforderlich sind, um Mindeststandards zu definieren. Mindeststandards haben immer die Möglichkeit zu erlauben, dass individuelle Regelungen darüber hinausgehen. Ich glaube, um die Diskussion der Frage Verhältnis und Spannungsverhältnis zwischen individuellen Regelungen und gesetzlichen Vorgaben geht es hier. Hier sollte man Arbeitsschutzgesetze als Mindeststandard diskutieren, die entsprechende Regelungen, die darüber hinausgehen, auch ermöglichen sollten. Da wäre die Diskussion im Sinne der Geringbeschäftigten zu führen, was denen als Mindeststandard zugutekommen sollte.

Zu der Frage, ob eine gesetzliche Regelung volkswirtschaftliche Nachteile mit sich bringt. Ich bin kein Volkswirt. Ich sehe erst einmal nicht unmittelbare Nachteile, und sollte mir jemand welche nachweisen, dann bitte ich um Erörterung. Das will ich dann sehr gern zur Kenntnis nehmen.

Frau Meier-Gräwe möchte ich persönlich privat antworten: Frauen als Wirkfaktor in Arbeit ist die eine Richtung, über die Emanzipation, die sich im Bereich Doing Family einstellt, kann ich aus eigener Erfahrung berichten, weil mein Vater frühverrentet war und meine Mutter nach ihrer Auszeit nach meiner Geburt als Stationshilfe im Krankenhaus im unteren Qualifikationsbereich zum wesentlichen Teil für unser Familieneinkommen gesorgt hat. Ende der 70er-Jahre, Anfang der 80er-Jahre mitzubekommen, was das für einen selbst bedeutet, zum Beispiel in der Grundschule gefragt zu werden, was der Papa macht, um nur antworten zu können, er sei zu Hause, hat in den 80er-Jahren entsprechendes Staunen hervorgerufen. Ich schreibe dieser familiären Konstellation doch weitgehende Auswirkungen dahingehend zu, dass ich ziemlich unkonventionell geworden bin und kreativ „out of the box“ denke, auch auf Grundlage dieser privaten familiären ungewöhnlichen Konstellation. Deswegen auch das bitte beachten im Sinne eines gesellschaftlichen Normen-Hinterfragen-Lernens, wenn man nicht in einem Normverhältnis aufwächst.

Die letzte Frage bezog sich auf die Gruppe der Idealisten und ob man in dieser Gruppe und als Arbeitgeber dieser Gruppe gegenüber die materiellen Anreize reduzieren kann, wenn es in entsprechenden Öffnungsklauseln in den Arbeitsverträgen, die vielleicht tarifgebunden oder betriebsvereinbarungsgebunden sind, möglich ist. Das kann man an der Stelle bejahen. Die Frage ist, wo die Schmerzgrenze liegt. Der Kühlschrank muss am Ende des Monats nicht nur Spinnweben beinhalten, auch bei den Idealisten. Aber man kann sagen, dass bei diesen jungen Menschen die materiellen Anreize für sich genommen erst einmal ins Leere gehen und an der Stelle sicherlich auch andere Dinge Vorrang haben und deswegen bei einer hohen Beschäftigungsfähigkeit nicht unbedingt auf das Geld geachtet wird, das ein Job mit sich bringt, sondern eher sinnstiftende Erfüllungsdimensionen in den Vordergrund treten. Von daher werden an der Stelle sicherlich auch materielle Ansprüche reduziert oder nicht so in den Vordergrund

gestellt und der Dienstwagen nicht unbedingt als Alleinstellungsmerkmal eines Arbeitgebers dazu führt, dass dann Idealisten den Arbeitsvertrag unterschreiben werden.

Magdalena Münstermann (Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, Telgte-Westbevern): Zu der Frage von Herrn Düngel, ob diese Familienfreundlichkeit auch in kleinen Unternehmen umsetzbar ist, so, wie wir es zum Beispiel tun. Grundsätzlich kann ich dazu sagen: Wir haben 1978 mit drei Mitarbeitern in einer Hufschmiede und Bau Schlosserei begonnen, Vater, Bruder und mein Mann und ich als seine Ehefrau. Da haben wir genauso miteinander gearbeitet wie heute mit gut 250 Mitarbeitern. Man kennt sich, man weiß umeinander, man kümmert sich, wenn es Probleme gibt, man feiert die Erfolge gemeinsam. Wir erleben heute noch, dass sich unsere Mitarbeiter – egal, von welcher Schulform sie kommen, auch Auszubildende von der Förderschule bis hin zum Abitur, die noch nebenher studieren – generell wohlfühlen, weil sie einfach erfolgreich sein wollen. Wenn man den Mitarbeitenden das widerspiegelt, in welcher Form auch immer, dann entsteht eine Unternehmenskultur, die eine hervorragende Basis ist, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Da sind wir wieder bei der Wertschätzung, gegenseitigem Respekt voreinander. Das fängt beim Chef an. Wenn der es nicht lebt, dann können alle anderen machen, was sie wollen, dann läuft das nicht so. Nur Gesetze können es auch nicht regeln, wenn die innere Haltung nicht stimmig ist. Dann sind wir auf einem falschen Weg.

Grundsätzlich ist es gerade im kleinen Handwerk so, dass sehr viel – ich kenne das sehr gut – aus dem Alltag heraus selbst geregelt wird. Wenn jemand ein paar Tage zur Montage muss, und es gibt in der Familie irgendwelche Probleme, dann bespricht man das und findet auch Lösungen. Dann sind wir bei der Situation vor Ort. Wir müssen uns, wenn es etwas zu regeln gibt, an einen Tisch setzen und die Probleme und Bedürfnisse der Mitarbeiter anhören und dann gemeinsam eine Lösung suchen und finden.

Wir müssen Mitarbeiter nicht werben – das war noch die Frage –, zu uns kommen die Mitarbeiter gern, weil wir diese Offenhaltung haben – der beste Werbefaktor sind unsere Mitarbeiter –, weil man sich umeinander kümmert. Wir sagen nicht zu allem Ja und Amen, es müssen auch einmal Kompromisse gefunden werden. Frau Fischer hat es eben auch schon formuliert. Es ist nicht immer nur ein Nehmen, sondern es ist auch ein Geben. Ich kann als Mitarbeiter nicht in jeder Situation nach Arbeitgeber und Staat rufen, sondern ich muss mich auch selbst verantwortlich irgendwo einbringen. Sonst kann das Ganze nicht laufen.

Eine Mitarbeiterumfrage bei uns im vergangenen Jahr im Rahmen einer Bachelor-Arbeit mit einer Hochschule hat ergeben, dass den Mitarbeitern ganz besonders die persönliche Wertschätzung, das Miteinander von Jung und Alt, aber auch die Kommunikation wichtig ist. Man weiß: Was hat das Unternehmen vor? Wie ist das Jahr gelaufen? Wie laufen die Aufträge? Man kennt die Zahlen, man darf mitdenken und dann auch verantwortlich agieren. Verantwortung übernehmen kann ich nur, wenn ich weiß, wohin der Zug geht.

Dasselbe sind zum Beispiel Ferienprojekte. Wir haben in den vergangenen zwei Jahren in den Sommerferien zwei Wochen lang ein Theaterprojekt für Mitarbeiterkinder

installiert. Wir haben die Familiengenossenschaft, den Kolping-Verband und die Stadt Telgte hinzugezogen und haben vor Ort eine Idee, einen Runden Tisch entwickelt. Dann gibt ein Wort das andere, und – zack – hatten wir für zwei Wochen ein Theaterprojekt. Das kann man mit jeder Unternehmensgröße machen. Wir haben noch Unternehmen im Ort angesprochen, wovon auch noch einige Kinder teilgenommen haben.

Zu der Frage von Herrn Kern zum Wettbewerbsvorteil, zum Fachkräftemangel. Ist das ohne gesetzliche Regelung möglich? Grundsätzlich ist das ohne gesetzliche Regelung möglich, wenn wir Arbeitgeber hätten, die eine solche Haltung haben. Das ist aber nicht so. Darum brauchen wir hier und da mit Sicherheit gesetzliche Regelungen. Ich habe in der ersten Runde vergessen, auf Ihre Frage zu antworten, als es um die Fachkräfteschulungen ging. Da hätte ich eine Schulung in Wertevermittlung, in Wertschätzung, Respekt voreinander für die Arbeitgeber vorgeschlagen. Der Arbeitnehmer ist auch nicht jemand, den ich ausbeuten will, aber genauso ist es umgekehrt. Es ist gemeinschaftlich ein Geben und Nehmen.

Zu der Frage, ob Väter unter 36 Jahren die Arbeitszeit reduzieren. Ja, bei uns werden solche Reduzierungen vorgenommen, und zwar von einer Stundenreduzierung von 35 Stunden auf 30 oder 20 Stunden bis hin zur Elternzeit von ein bis drei Jahren, auch bei Männern. Da ist es in der Regel so, dass man schaut, wer am meisten verdient. Verdient die Frau mehr als der Mann, dann geht die Frau weiterhin arbeiten, sonst sind es die Männer. Aber diese flexible Haltung ist da. Es hat sich bei uns etabliert. Man sagt nicht, dass das gar nicht geht, sondern es ist anerkannt, wenn ein Vater sagt: Ich reduziere aufgrund von Familie oder von Pflege oder ich gehe vielleicht ein halbes Jahr aus dem Betrieb heraus. Da sind wir wieder bei der internen, externen Kommunikation: Wie gehe ich miteinander um? Bin ich bereit, gemeinsam im Team mit anderen Kollegen eine Lösung zu finden? Denn die Arbeit muss getan werden; das darf man auch nicht von der Hand weisen. Als Arbeitgeber müssen wir schauen, wie wir das geregelt bekommen. Wenn wir immer nur Kosten draufpacken, dann sind wir nicht wettbewerbsfähig. Das muss man auch sagen.

Herr Strohmeier fragte nach Vater, Mutter, Kind, Großeltern. In Telgte ist es noch heile Welt, aber in Telgte wird sehr viel gebaut. Man glaubt nicht, wie viele junge Familien dort hinziehen. Die machen sich im Moment Gedanken darüber, dass man Kindergärten und Schulen braucht. Aber Sie haben recht, die Versorgung der Alten wird immer mehr ein Problem, das zu lösen ist. Die Menschen möchten nach Möglichkeit so lange es geht in ihrem Raum bleiben. Wir haben zum Beispiel auch Führungskräfte, die mit solchen Problemlagen konfrontiert sind. Eine Kraft hat die Wochenarbeitszeit reduziert. Wir haben letztens noch mit einigen Leuten zusammengesessen und gefragt, wer ein Problem hat. Wir haben einen Runden Tisch gemacht. Da wir Kontakt zu örtlichen sozialen Netzen, zur Stadtverwaltung und zur Familiengenossenschaft haben, nutzen wir diese Möglichkeit, uns Beratung zu holen, auch Anreize zu bekommen, wie wir das Problem lösen können.

Man muss sich allerdings auch miteinander treffen und über diese Probleme sprechen, damit man eine Lösung findet. Bisher haben sich alle Lösungen finden lassen. Uns ist als Unternehmen auch bewusst, dass es mehr werden wird. Ich gehöre zu der Gene-

ration, die sich heute über morgen Gedanken machen muss. Wenn so ein Fall X eintritt, gehe ich auf meine Kinder zu. Ich glaube, dass wir die erste Generation sind, die da gedanklich vielleicht etwas offener herangeht und sich fragt: Will ich anderswo wohnen, und wie will ich wohnen? Vielleicht nicht mehr da, wo ich den ganzen Tag allein bin.

Da sind wir dann bei dem funktionierenden Netzwerk vor Ort. Ich glaube, dass das auch ein Schlüssel ist. Wir müssen gegenseitig mehr Wert auf diesen Faktor Wertschätzung legen. Wir sollten das nicht gesetzlich anordnen, sondern wir müssen versuchen, dass es von innen heraus kommt und vor Ort gelebt wird. Das ist vielleicht einfacher gesagt als getan.

Vorsitzende Ingrid Hack: Auch wenn es mir nicht ansteht, aber Ihrem letzten Satz stimme ich durchaus zu. Manches hört sich einfach an, ist jedoch in der Umsetzung – wie wir manchmal merken – umso schwieriger.

Dr. Regina Görner (Saarlouis): Ganz schwierig ist es auch, wenn man beispielsweise die volkswirtschaftlichen Vorteile familienfreundlicher Regelungen nicht nur ermitteln wollte, sondern das Problem kommt in dem Augenblick, in dem man feststellt, dass die volkswirtschaftlichen Vorteile bei anderen ankommen als bei denen, die tatsächlich die Lösung produzieren müssten. Diese Möglichkeiten, wie ich diejenigen, die die Veränderungen selbst gestalten müssen, in die Verantwortung bringen oder sie mit Unterstützungsmöglichkeiten ausstatten muss und wie ich sie von den anderen nehmen kann, das ist ein Problem, das die Familienpolitik seit Jahrzehnten umtreibt. So richtig weitergekommen sind wir in dieser Frage noch nicht.

Ich will generell zu der Frage gesetzlicher oder anderer Formen von Lösungen deutlich machen. Wenn ich eine gesetzliche Lösung mache, muss ich sie immer für alle machen. In einer Reihe von Beiträgen habe ich gehört, dass wir inzwischen wissen, es geht unter Umständen nicht darum, etwas für alle zu machen, sondern dass wir für ganz bestimmte Zielgruppen ganz bestimmte Inzentives machen müssen. Da würde ich zunächst einmal, weil es leichter umsetzbar ist, weil ich keine Lust habe, bis zum Jahr 2002-und-soundsoviel zu warten, das Gewicht auf die Dinge legen, die sich eventuell leicht umsetzen lassen. Ich würde sagen, mit dem, was sich schon machen lässt, sollte man schon einmal anfangen.

Dass wir bei der Frage Rückkehrrecht nach der Teilzeitarbeit vorankommen, das halte ich für einen unverzichtbaren Faktor. Es ist eine Bundesaufgabe, doch ich würde trotzdem sagen: Das kann von all den Problemen, die wir aufgezeigt haben, zumindest einige reduzieren. Es wäre schon ein Schritt voran, wenn wir wüssten, dass Arbeitszeiten bezogen auf ein bestimmtes Modell nicht zu einem ganz bestimmten Leben gehören, sondern sie Phasen umfassen können, in denen Einzelne die Möglichkeit haben müssen, sich den Anforderungen dieser Phase zu stellen, aber danach wieder sozusagen der Normalfall eintritt. Ich würde mir wünschen, dass man Möglichkeiten hätte, beispielsweise bei Menschen, die niedrig vergütet sind, in hohem Maße Subventionen dazuzugeben. Ich habe als Gewerkschafterin die Erfahrung, dass das leider nicht folgenlos bleibt. Mit Lohnsubventionen bin ich beispielsweise ganz vorsichtig.

Das hat nämlich eine Menge negative Folgen, die hinterher die positiven Effekte an anderen Stellen oft übersteigen.

Das Gleiche gilt beispielsweise für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung. Als Bildungspolitikern schlägt mein Herz für solche Dinge. Dennoch habe ich den Eindruck, dass wir vor solchen generellen Ansprüchen, die auch materiell unterlegt werden müssen, weit entfernt sind. Doch das heißt nicht, dass wir nicht versuchen sollten, jedenfalls für besonders betroffene Zielgruppen, solche Regelungen zu gewährleisten. Das kann man beispielsweise im Betrieb selbst über Betriebsvereinbarungen machen, indem man entsprechende Bestimmungen trifft, etwa, dass man Geringqualifizierte bei solchen Maßnahmen besonders bevorzugt. Das wird zum Teil auch schon getan. Das wäre der erste Punkt, an dem man zugreifen kann.

Das gilt auch für Tarifverträge insgesamt. Dann würde ich immer noch, beispielsweise bei der öffentlichen Hand, Anreizmodelle mit Modellversuchen oder ähnlichen Dingen sehen, in denen ganz bestimmte Praktiken, die wünschenswert sind, ein Stück weit durch materielle Vorteile angestoßen werden. Das ist immer noch der erste Weg. Das würde ich erst einmal ausprobieren. Wenn sich dann erweist, dass es ein sinnvolles Mittel ist, kann man über allgemein gesetzliche Regelungen sprechen.

Ich bin noch gebeten worden, etwas zu diesen Agenturen für haushaltsnahe Arbeit, die wir im Saarland gemacht haben, etwas zu sagen. Das Modell sieht folgendermaßen aus: Es gibt eine Reihe von Agenturen, die sich zu ganz bestimmten Standards verpflichtet, die die Landesregierung festgehalten hat. Diese Agenturen bekommen die Anerkennung durch die Landesregierung. Sie sind im Land ziemlich gleichmäßig verteilt. Wer dort eine Stunde kauft, egal, ob für eine Reinigungsleistung, für eine Begleitung abends zur Oper oder für das Rasenmähen, der bekommt einen Euro Zuschuss vom Finanzministerium, nicht als Steuervergünstigung, was natürlich Nachteile für alle hat, die keine Steuern zahlen müssen. Es ist eine direkte Subvention, und die wird mit den Agenturen selbst abgerechnet, das heißt, der Einzelne hat gar keinen bürokratischen Aufwand. Es wird nur das subventioniert, was tatsächlich nachgefragt wird, was also der einzelne Bürger, die einzelne Bürgerin wirklich kauft, also nicht eine Subventionierung der Agentur an sich, um sicherzustellen, dass wir in diesem Bereich realistische Strukturen bekommen und auch realistische Preisgestaltung passiert usw.

Ich kann mir natürlich auch einen Friseur oder einen Fußpfleger nach Hause kommen lassen, ich kann ihn auch, wenn ich ausreichend Geld und Nachfrage habe, in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis bei mir nehmen, aber das ist unsinnig. Für solche Dienstleistungen, die nicht dauerhaft anfallen, haben wir das Modell, dass wir in irgendeiner Weise eine Erwerbsarbeitslösung haben, und der entscheidende Punkt ist, dass diese Erwerbsarbeit auch ordentliche Erwerbsarbeit sein muss. Das garantiert das Modell mit den Kriterien, die die Landesregierung dort anlegt. Nur wenn eine Einrichtung diese Kriterien erfüllt, funktioniert dieser Subventionsmechanismus. Weil die Menschen alle gern Geld sparen, auch wenn es nicht allzu viel ist, ist die Nachfrage danach so groß geworden, dass dieser eine Euro pro Stunde vor ein paar Jahren in die Dauerfinanzierung des Saarlands überführt worden ist, weil man gesehen hat, dass es Sinn macht.

Ich denke, dass es vor allen Dingen Sinn in der weiteren Entwicklung machen wird, die wir eben beschrieben haben. Immer mehr Menschen haben die personennahen Unterstützungsleistungen, die im weitesten Sinne aus dem familiären Umfeld kommen, gar nicht mehr im familiären Umfeld. Dadurch, dass Menschen immer öfter gezwungen sind, sich Arbeitsplätze weiter entfernt von der Eltern- und Großelterngeneration zu suchen, funktionieren diese alten Modelle natürlich nicht, braucht man also beispielsweise ganz bestimmte Dienstleistungen, die früher vielleicht der Neffe oder der Enkel erledigt hätte. Die personennahen Unterstützungsleistungen sind derzeit zu vertretbarem Aufwand am Arbeitsmarkt gar nicht zu bekommen, weil es keine entsprechenden Angebote gibt. Es macht auch keinen Sinn, die am Schwarzmarkt in Anspruch zu nehmen, weil der Akquise-Aufwand so hoch ist. Die Probleme, die damit verbunden sind, will ich nicht alle schildern.

Dort, wo wir heute eine Friseurdienstleistung in normalen Einrichtungen zu marktgerechten Preisen kaufen können, so brauchten wir für diese haushaltsnahen Dienstleistungen ein flächendeckendes Angebot. Aber wichtig wäre, dass es nicht auf dem Schwarzmarkt und nicht in diesen quasi legalen hochprekären Situationen passiert. Ich würde mir wünschen, dass mehr Landesregierungen mehr Initiative ergreifen, um das schon vorab zu fördern, um dann hinterher das breitflächige Unterstützungsangebot von der Familienpflege bis hin zur vollstationären Unterbringung so übergangslos zu gestalten, dass die Menschen etwas davon haben. Ich würde empfehlen, über solche Dinge in Nordrhein-Westfalen nachzudenken. Die Erfahrungen aus dem Saarland sind ja abrufbar.

Dr. Martin Bujard (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, BIB: Herr Maelzer, zu Ihrer Frage. Zu Lebensarbeitszeitmodellen habe ich schon etwas gesagt. Ich habe, als ich mich vor ein paar Jahren zum ersten Mal mit diesen Lebenslaufdingen beschäftigt habe, auch mehr Hoffnung darin gehabt. Was ich aus der Wirtschaft mitbekomme, ist, dass es tatsächlich primär angespart wird, um früher aus dem Erwerbsleben herauszugehen. Doch das Gegenteil ist sinnvoll: Wir müssen die Rushhour des Lebens entzerren – die Rushhour ist ein Familienzyklus – und es eher etwas nach hinten schieben und es gleichmäßiger machen. Das Problem ist, dass man am Anfang erst einmal einige Jahre in eine Zeitschuld gehen müsste, weil man das am Anfang des Erwerbslebens veranlasst hat. Ich will das nicht abschließend bewerten, aber für das, was ich erreichen möchte, gerade, dass ich Normen ändere, ist es zumindest begrenzt.

Es gibt mehrere Debatten. Die Bundesfamilienministerin hat vor einiger Zeit das Familienarbeitszeitmodell vorgeschlagen. Das ist von einigen Seiten sehr kritisiert worden, von anderen Seiten wurde es sehr begrüßt. Ich habe nur eine Variante genannt, aber es gibt andere Varianten. Mir geht es darum, dass es vor allem einfach sein muss, dass sich Normen verändern. Die Bedeutung von Normen hat Frau Jürgens ausführlich begründet. Es geht darum, dass Väter spezieller Zielgruppen sagen können: Okay, beim ersten Kind mache ich drei Jahre die „kleine“ Familienarbeitszeit oder Elternzeit und beim zweiten Kind vielleicht die „große“, und das eine sind 10 % weniger und das andere 20 %. Man muss es so machen, dass es leicht ist und dadurch etwas in Kommunikation kommt, also die gleiche Logik wie das Elterngeld, das funktioniert hat.

Es ist sogar viel einfacher für die Unternehmen. Das heißt, Elterngeld wird in kleinen Handwerksbetrieben oft nicht genommen, weil die Väter sagen, das ginge von der Organisation gar nicht. Ein solches Modell würde funktionieren. Wer zahlt es? Das müsste dann der Staat zahlen, das heißt, es gibt Kosten. Ich wäre auch gegen einen vollen Lohnausgleich, sondern für ein gewisses Inzertiv, das einkommensabhängig, aber auch begrenzt ist. Man müsste verschiedene Modelle rechnen, auch in den Anreizstrukturen. Doch der entscheidende Punkt ist, es ist Geld da, das man mitnehmen kann, es wird also unterstützt, und es gibt eine Norm, damit die Väter sagen können, sie möchten es mit 10 % oder 20 % weniger für ein oder für drei Jahre in Anspruch nehmen.

(Dr. Dennis Maelzer [SPD]: Warum muss ich, wenn ich das in Anspruch nehme, später mehr arbeiten?)

– Nein, nicht später mehr arbeiten.

(Dr. Dennis Maelzer [SPD]: Steht aber in Ihrer Stellungnahme!)

– Ja, dass man, wenn man das in Anspruch nimmt und auf 32 Stunden minimiert, dann, wenn das Modell beendet ist, wieder normal arbeitet. Das meine ich. Ich habe mich in meinem Text möglicherweise falsch ausgedrückt. Es tut mir leid, wenn das zu einem Missverständnis geführt hat. Also, nicht das Zurückzahlen der Mehrarbeit, sondern es wird reduziert, und die Leistung, die der Arbeitnehmer – in dem Fall der Vater – dadurch erbringt, ist auch, Kinder aufzuziehen und die Partnerin zu entlasten.

Zu dem Thema 30:32. Wir sollten in der Debatte nicht zu weit gehen. Ich könnte mir vorstellen, dass man schon sehr viel Überzeugungsarbeit leisten muss, um Väter dazu zu bringen, 10 % herunterzugehen. Das wäre ein Riesenerfolg, weil das auch innerhalb der Partnerschaften eine unglaubliche Bewegung in Gang bringen würde. Das sollte man nicht unterschätzen. Wenn man sich das am Grünen Tisch unter idealen Gleichstellungsgesichtspunkten ausdenkt, wird es möglicherweise nicht so angenommen. Deswegen diese Zahl von 10 % und in der nächsten Stufe 20 %.

Herr Tenhumberg, Sie fragten, ob es volkswirtschaftliche Probleme gibt. Gerade deswegen, dass es nicht so weit geht, auf 30 Stunden für zehn Jahre zu reduzieren, das sind unglaubliche Dimensionen. Ich schlage vor: Wenn jemand bei zwei Kindern über zehn Jahre die Arbeitszeit um 10 % reduziert, dann ist es – können Sie sich ausrechnen – in der Summe ein ganzes Jahr. Wenn man sich ansieht, was die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit gebracht hat. Die hat zwischen 1970 und 2005 volkswirtschaftlich überhaupt nichts gebracht. Denn das, was an Frauenerwerbsquote gestiegen ist, ist das X, Erwerbsquote hoch, durchschnittliche Arbeitszeit runter, und multipliziert man das, kommt nichts dabei heraus, also kein Zugewinn. Seit 2005 ist es um 20 % angestiegen. Das ist ein Vielfaches von dem, was Väter bei dem Modell, was ich vorgeschlagen habe, reduzieren würden. Es hat diverse volkswirtschaftliche Vorteile, die Einkommensbiografie von Frauen, wie meine Vorrednerinnen schon erwähnt haben. Insofern wird sich das volkswirtschaftlich sehr stark rechnen.

Herr Strohmeier hat den Ländervergleich angesprochen. Das finde ich generell wertvoll. Ich glaube, wir könnten viel von unseren europäischen Nachbarn lernen. Ein Punkt ist die Betriebskultur. Wir haben in Deutschland eine Betriebskultur mit einer

Anwesenheitskultur nach 18 Uhr, die es in anderen Ländern nicht gibt. In anderen Ländern, zum Beispiel in Dänemark und in Schweden, wird man als Mann schief angesehen, wenn man um 19 Uhr noch im Büro oder Betrieb ist und Kinder hat. Bei uns ist es eher so, wenn man um 17 Uhr geht und sagt, man möchte zum Abendessen zu Hause sein, wird man schief angesehen. Dieses Kulturelle lässt sich nicht verordnen, aber da können wir von anderen Ländern noch viel lernen.

Uta Meier-Gräwe hat es angesprochen, und mir liegt es auch sehr am Herzen, noch einmal darauf hinzuweisen. Es ist nur das Ökonomische und das Demografische, was hier zieht, sondern es ist für beide Geschlechter ein riesengroßer gesellschaftlicher Fortschritt, dass die Frauen auch im Beruf Erfolg haben, sich verwirklichen und einbringen und Männer die Fürsorgerolle übernehmen können. Damit sind wir doch viel weiter, weil beide Geschlechter viel mehr machen können. Die jetzige Generation hat auch ganz andere Möglichkeiten. Wir reden hier über einen sehr großen Fortschritt, den es zu unterstützen gilt.

Dr. Bärbel Miemitz (Gleichstellungsbeauftragte Medizinische Hochschule Hannover): Das meiste ist schon gesagt worden. Ich kann hier nur noch ergänzen. Ich will noch auf die Frage antworten, ob die Unternehmen um alle Arbeitskräfte werben, auch um die Alleinerziehenden, vielleicht Geringqualifizierten. Die Hochschulen werben natürlich um die Hochqualifizierten, um die exzellenten Arbeitskräfte. Ich glaube, das wird sich für die Hochschulen auch nicht ändern lassen.

Was die Alleinerziehenden angeht, glaube ich, dass wir noch eine andere Gruppe von Alleinerziehenden haben, nicht nur diejenigen, die in prekären Beschäftigungssituationen sind, sondern wir haben gerade an Hochschulen viele Frauen, die sich entweder kurz nach der Geburt eines Kindes oder von vornherein allein durch die Ausbildung und durchs Leben geschlagen haben, die hochqualifiziert sind und die die Hochschulen durchaus anstellen. Allerdings sind sie oft nicht in der Wissenschaft, sondern im wissenschaftsmanagenden Bereich.

Ich denke, diese Frauen haben durchaus eine gute Position, sind vielleicht nicht dahin gekommen, wohin sie wollten, aber haben gute Stellen und durchaus zum Teil feste Stellen in Dekanaten oder in Verwaltungen. Die kommen zum Beispiel zu mir als Gleichstellungsbeauftragte und beklagen sich, dass sie von den Gesetzen, die Elternzeiten in der Rente anrechnen, benachteiligt werden, weil sie quasi alles allein gestemmt haben, dafür jedoch die Zeit sozusagen nicht doppelt angerechnet bekommen, wenn sie in Rente gehen. Sie haben sich getrennt, haben auf ihre eigene Karriere, die sie einmal geplant hatten, verzichtet. Der Mann hat durchgehend gearbeitet, hat diese 45 Jahre und kann dann in Rente gehen. Die Frauen, die nicht ganz so weit gekommen sind wie sie wollten und die Kinderbetreuung und die Erwerbstätigkeit zusammen gestemmt haben, nicht nur die Zeit, die sie für die Rente genauso angerechnet bekommen wie eine Frau, die nicht gearbeitet hat, können nicht sagen: Ich würde jetzt gern zwei Jahre ohne Abzüge in Rente gehen. Das bietet das Gesetz nicht. Die kommen zum Beispiel mit solchen Klagen zu mir. Das ist wahrscheinlich jetzt keine Sache des Landesgesetzgebers, aber ich finde, es ist ein wichtiger Punkt. Es gibt nicht nur die prekär beschäftigten Alleinerziehenden.

Politische Maßnahmen zugunsten von Familien. Ich denke, dass es wichtig gewesen ist, die Kinderbetreuung wirklich auf feste Füße zu stellen. Dass das auch weiterhin gefördert und es da weiterhin Anreize gibt, halte ich für ganz wichtig. Aber es gibt viele Kleinigkeiten, die schwierig sind, wenn man versucht, so etwas zu organisieren. Wenn wir zum Beispiel an der Hochschule versuchen, eine stundenweise Betreuung mit studentischen Hilfskräften zu organisieren, dann ist es vertragstechnisch ganz schwierig. Es kann nicht als Werkvertrag funktionieren, das funktioniert auch nicht als studentische Hilfskraft, sondern man muss komplizierte Konstruktionen wählen, indem man die Leute über eine Kita beschäftigt und anders abrechnet. Da gibt es Kleinigkeiten, die in der Organisation sehr schwierig sind.

Wenn wir beispielsweise Ferienbetreuungen oder Notfallbetreuungen anbieten, dann ist es hinterher so, dass die einzelnen Beschäftigten das als geldwerten Steuervorteil versteuern sollen. Dann nützt ihnen jedoch der Zuschuss, den wir ihnen als Hochschule zahlen, gar nicht mehr so viel. Sie sagen dann: Wenn ich es eh versteuern muss, kann ich es gleich auf dem freien Markt einkaufen. Es ist auch ein Vorteil für die Hochschule oder für den Arbeitgeber als Ganzes. Es müsste doch eigentlich nicht individuell zugerechnet werden. Das sind die Probleme, die ich im Alltag habe, wenn ich mit der Organisation beschäftigt bin.

Für mich ist immer die größte Schwierigkeit, wie ich die Führungsriege, also die Leitungen von Instituten und Kliniken, erreiche. Ich denke, dort, wo die Politik einen Einfluss hat, müsste sie Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der obersten Führungsebene abschließen, in der ein Nachweis von Unterstützung einer geschlechtergerechten Kultur in der eigenen Abteilung und geschlechtergerechte Arbeitsverteilungen und auch Erfolge, zum Beispiel mehr Männer in Elternzeit zu bringen, vielleicht für das einzelne Einkommen relevant ist. Ziel- und Leistungsvereinbarungen vom Land, in denen so etwas festgeschrieben ist, finde ich ganz wichtig. Vielleicht könnte man – ich glaube, in Nordrhein-Westfalen schließen Sie nicht mehr die Verträge mit den Hochschullehrerinnen und -lehrern ab – dort festschreiben, dass Gender-Sensibilisierungstrainings gemacht werden müssen. Es gibt da wirklich sehr gute Sachen. In den Niederlanden habe ich die besten Erfahrungen gemacht, wo Menschen, die in Führungsverantwortung in den Universitäten sind, irgendwann das Aha-Erlebnis haben, dass es sich für sie und für ihre eigene Klinik oder ihr eigenes Institut wirklich lohnt, auch finanziell durchaus lohnen kann, wenn sie so etwas umsetzen.

Mir ist auch wichtig, dass das Land oder die Politik auf durchgehender geschlechterspezifischer Statistik beharrt. Wir haben beispielsweise bei uns die Erfahrung gemacht, dass gerade im wissenschaftlichen Bereich befristete Stellen zu 10 % mehr an Frauen vergeben werden als an Männer. Ich kann im Einzelfall zwar nicht beweisen, dass dort jemand irgendeinen benachteiligen wollte, aber unter dem Strich ist es – die Statistik zeigt es – 0 % Unterschied bei den Stellen für Wissenschaftlerinnen gegenüber den Stellen für Wissenschaftler. Da kommt man natürlich ins Grübeln. Wenn eine Frau schwanger wird, läuft diese Stelle eben aus, und man muss sich keine weiteren Gedanken darüber machen.

Wie gesagt, Betriebskultur läuft meiner Ansicht nach darüber, dass man die Chefebene in die Pflicht nimmt. Generell glaube ich, dass es für die Hochschulen gut wäre,

wenn die Grundausrüstung besser wäre und nicht so viel hoch kompetitiv vergeben würde, weil das die Leute natürlich bis zum Anschlag ausreizen. Das Gleiche gilt leider auch für das Gesundheitssystem. Auch da ist es so, dass die Ökonomie sehr bestimmend ist. Das geht weit über meinen Zuständigkeitsbereich hinaus. Aber ich glaube, dass da vieles im Argen liegt, sowohl, was die Finanzierung des Gesundheitssystems angeht, als auch, was die Finanzierung der Hochschulen angeht. Ich denke, weniger kompetitiv und mehr in die Grundausrüstung wäre an beiden Stellen auch ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit.

Vorsitzende Ingrid Hack: Ich danke Ihnen, sehr geehrte Sachverständige. Wir sind am Ende der zweiten Fragerunde und damit am Ende der Anhörung angelangt. Ich denke, wir alle haben merken können – wenn wir es nicht schon sowieso wussten –, wie vielfältig, wie interessant das Thema „Familienbewusste Arbeitswelt bei Arbeitgebern unterschiedlicher Größe“ ist und wie viel bei diesem Thema der familienbewussten Arbeitswelt immer noch zu besprechen ist. Ich danke im Namen der Kommission ganz herzlich für die zahlreichen Hinweise, die wir erhalten haben. Ich kann mich mit ins Boot nehmen, die Politik könnte und sollte mal. Es waren sehr konkrete Hinweise dabei. Wir werden die Anhörung auswerten.

Ich bedanke mich noch einmal ganz besonders für Ihre unglaubliche Flexibilität, von der wir sehr profitieren durften. An der Stelle sei auch dem Sitzungsdokumentarischen Dienst gedankt. Das Protokoll werden wir Ihnen zugänglich machen. Das kann für Ihre weitere Arbeit vielleicht auch von Interesse sein.

Ich darf Tagesordnungspunkt 1 abschließen und bin verpflichtet, die Nichtöffentlichkeit herzustellen. Ich bitte um Verständnis, dass Sie daher nicht mehr hierbleiben dürfen.

gez. Ingrid Hack
Vorsitzende

04.04.2016/11.04.2016

50