



Verband deutscher
Unternehmerinnen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/2823**

A26

Stellungnahme

Berlin, 28. Juli 2015

**Öffentliche Anhörung zum Thema „Zeitpolitik“ am 24. August 2015 im Rahmen der
Enquetekommission „Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“**

Der Verband deutscher Unternehmerinnen setzt sich seit sechzig Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Als Wirtschaftsverband, der speziell die Interessen von Frauen in der deutschen Wirtschaft vertritt, sind bessere Bedingungen für Frauen in der Unternehmenswelt seit jeher ein Kernanliegen unserer Arbeit.

In den vergangenen Jahrzehnten hat ein Umdenken in der zuvor männlich dominierten Arbeitswelt eingesetzt. Viele Unternehmen sehen Vereinbarkeitsangebote an ihre Beschäftigten inzwischen als selbstverständlichen Bestandteil ihrer Personalpolitik. Vor allem den Unternehmerinnen ist dies ein ausgesprochen wichtiges Anliegen, wie die jährliche Unternehmerinnenumfrage, die der VdU gemeinsam mit der Deutschen Bank durchführt, regelmäßig zeigt. Unter den angebotenen Vereinbarkeitsinstrumenten ist die flexible Arbeitszeitgestaltung mit 71 Prozent das wichtigste.

Allein schon insofern ist die Behauptung nicht zutreffend, wie sie im Antrag auf Einsetzung dieser Enquetekommission vorgebracht wird, dass nämlich die Wirtschaft unzureichend auf die unterschiedlichen Lebenssituationen der Familien reagiere und die zeitliche Belastung durch Arbeitszeit und Mobilitätsanforderungen nicht genügend reflektiere. Im Gegenteil: Gerade im Mittelstand und in kleinen Unternehmen ist die Verantwortung für die Beschäftigten im unternehmerischen Alltag und die langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen ein hohes Gut.

Entscheidend ist aus Sicht der Unternehmensverantwortlichen, dass die Regelungskompetenzen nicht durch bürokratische Vorgaben eingeengt oder gar außer Kraft gesetzt werden. Grundsatz



Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)
Glinkastraße 32 · 10117 Berlin · Tel +49 30 200 59 19-0 · Fax +49 30 200 59 19-200 · info@vdu.de · www.vdu.de
AG Charlottenburg: VR-Nr. 19913 Nz · St-Nr. 27/620/55562 · Geschäftsführerin: Claudia Große-Leege
Berliner Sparkasse · IBAN DE74 1005 0000 0013 3295 29 · BIC BELA2333

muss sein, dass eine einvernehmliche Lösung auf Basis der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse im Ausgleich mit den Bedürfnissen der Beschäftigten gefunden wird.

Leider nimmt der Hang zur Regulierung in bedenklichem Maß zu. Viele von der Zielsetzung her nachvollziehbare Gesetze haben die Regelungsspielräume für die Unternehmen vor Ort eingegrenzt und begrenzen in der Folge auch generelle unternehmerische Perspektiven.

Beispiel neugeregelte Elternzeit und Pflegezeitananspruch: So verständlich und befürwortenswert eine größere Flexibilität für entsprechende Fürsorgezeiten im Grundsatz ist, so schwierig ist die Umsetzung dieser Flexibilität in der unternehmerischen Wettbewerbssituation.

Problematisch ist dies vor allem für Unternehmen mit einer dünneren Personaldecke, die in kurzen Ankündigungszeiträumen Aufgaben auf neu zu gewinnende Beschäftigte übertragen müssen, die ausgewählt und ihrerseits eingearbeitet werden müssen. Bei projektgebundenen Aufgaben mit knappen Zeithorizonten ist dies eine kaum lösbare personalpolitische Herausforderung. Aber selbst in größeren Unternehmen gibt es aufgabenbezogene besondere Qualifikationen, die nicht ohne weiteres durch andere Beschäftigte übernommen werden können – vor allem in Zeiten zunehmend diversifizierter Leistungsangebote der Unternehmen und entsprechender Spezialisierung der Beschäftigten vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der zeitgleich immer weiter eingeschränkten personalpolitischen Instrumente (Stichwort Regulierung der Zeitarbeit). Die Konsequenz kann heißen: Verlust von Aufträgen, unzufriedene Kunden, Schwächung des Unternehmens.

Frage 1

Ein Arbeitsverhältnis begründet in der Regel eine zeitlich festgelegte Leistungserbringung gegen Entgelt – insofern bindet es zeitliche Ressourcen, wie dies in der Frage formuliert ist. Je nach vertraglich geregelter Arbeitszeit, den Erfordernissen der jeweiligen Tätigkeit (Stichwort Schichtbetrieb, Bereitschaftsdienst, Projektarbeit) und je nach Branche kann dies sehr unterschiedlich sein (Senkung der tariflichen Wochenarbeitszeit in Hochlohnsektoren wie der Metall- und Elektroindustrie auf 40 Std. in den sechziger Jahren und 35 in den achtziger Jahren).

So wie das Beschäftigungsverhältnis dem Beschäftigten ein Erwerbseinkommen sichert, beruht es vonseiten des Unternehmens auf ökonomischen Bedarfen und zielt selbstverständlich nicht darauf, familiäre Zeitkonflikte hervorzurufen – es ist vielmehr auf möglichst dauerhafte Wertschöpfung gerichtet.



Frage 3

Die Wirtschaft und hier insbesondere die mittelständischen Unternehmen leisten einen großen Beitrag zu einer stärker lebensphasenorientierten Beschäftigung. Sie bieten seit Jahren eine Reihe von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen an, die vom Betriebskindergarten über die Aufrechterhaltung des Kontakts während der Elternzeit bis hin zu flexiblen Arbeits(zeit)organisationsangeboten reichen – oft als unternehmerische Eigenleistung getragen, in einigen Fällen auch in einer Mischfinanzierung mit öffentlichen Mitteln.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben ein genuines unternehmerisches Interesse an qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mindestens mittelfristig dem Unternehmen verbunden bleiben. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels im Zuge des demografischen Wandels wird sich dieser Trend in den kommenden Jahren wahrscheinlich deutlich verstärken. Familienfreundliche Arbeitsplatzangebote sind inzwischen selbstverständlicher Bestandteil im Unternehmensbranding.

Zu den entsprechenden unternehmerischen Initiativen gehört auch die gezielte Förderung der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit von Frauen nach einer längeren Familienpause, der sich zahlreiche Unternehmen widmen, oft in Kooperation mit der Arbeitsagentur und den Kammern. Auch der VdU ist hier seit Jahren aktiv engagiert.

Frage 5

In vielen Branchen sind flexible Arbeitsmodelle bereits Alltag. Unternehmerische Initiativen im Interesse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentrieren sich meist auf Angebote zu flexiblem Zeitmanagement und der Arbeitsorganisation. Die überkommene Kultur einer Anwesenheitspflicht gehört vielfach längst der Vergangenheit an.

Frage 6 und 7

Schon zum Zeitpunkt des ersten entsprechenden Vorschlags durch die Bundesfamilienministerin hat der Verband deutscher Unternehmerinnen darauf hingewiesen, dass eine starre Familienarbeitszeit ohne Berücksichtigung der unternehmerischen Belange nicht zielführend ist. Zwar begrüßt der Verband deutscher Unternehmerinnen eine partnerschaftliche Aufteilung der Verantwortlichkeiten in Familie und Beruf, so wie er sich seit seiner Gründung für die Gleichberechtigung von Frauen in der deutschen Wirtschaft eingesetzt hat, allerdings obliegt diese zuallererst den Eltern und sollte nicht staatlich vorgegeben werden.



Nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen sind flächendeckende und verlässliche Betreuungsangebote der entscheidende Faktor für die Chance auf eine gleichberechtigte wirtschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern. Aber auch alle weiteren Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung können je nach unternehmerischer Situation und je nach den Wünschen der Beschäftigten wichtige Instrumente im Interesse einer größeren zeitlichen Flexibilität darstellen.

Entscheidend ist aus Sicht des VdU, diese entsprechenden Instrumente in den Unternehmen vor Ort zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu vereinbaren.

Frage 8 und 9

Homeoffice ist ein wichtiges Flexibilitätsangebot für Beschäftigte, das gerade im Fall von Engpässen in der Betreuung erheblich entlasten kann. Gerade die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation bieten ein enormes Flexibilitätspotenzial, Aufgaben und Aufträge ortsunabhängig oder auch zeitversetzt erledigen zu können. Auch dies sollte selbstredend einvernehmlich zwischen Unternehmen und Beschäftigten eingesetzt werden, um Vorhalten wie der in der Frage insinuierten Entgrenzungsabsicht zu begegnen.

Fürsorgefreundliche Arbeitszeitgestaltung ist darüber hinaus auch mit den unter Punkt 3 genannten vielfältigen Instrumenten und Angeboten schon in vielen Unternehmen betriebliche Praxis, die individuell ja nach den betrieblichen Bedarfen und Wünschen der Beschäftigten vereinbart werden kann.

Frage 15 und 16

Die Aufteilung der familiären Verantwortung ist grundsätzlich eine individuelle Entscheidung jeder Familie. Die deutschen Unternehmerinnen begrüßen es als gesellschaftlichen Fortschritt, dass sich immer mehr Väter bewusst für mehr Zeit mit ihrem Nachwuchs entscheiden und die Vätermonate in Anspruch nehmen, lehnen entsprechende staatliche Regulierung jedoch ab.

Hier gilt es einen Mentalitätswandel überkommener Rollenbilder zu fördern und die positive Tendenz steigender Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern zu unterstützen. Aus Sicht des VdU geschieht dies besonders gut durch mehr Frauen in Führungsfunktionen.

Vielfalt und Flexibilität werden im Zuge der Globalisierung und des demografischen Wandels mehr und mehr unsere Arbeitswelt prägen. In zunehmend diversifizierten und international vernetzten Märkten werden Erwerbsverläufe, Beschäftigungsformen und Arbeitsorganisation zunehmend differieren. Vom Jobsharing über Lebensarbeitszeitkonten bis zu Homeoffice-Möglichkeiten werden die Beschäftigten vielfältige Optionen für eine bessere Vereinbarkeit haben.



Eine dieser Möglichkeiten ist auch das Konzept der Führung in Teilzeit. Auf unternehmerischer Seite praktizieren Frauen diese Form der Flexibilität bereits erfolgreich: Mit vierzehn Prozent sind fast fünfmal mehr weibliche als männliche Inhaber von Firmen mit Beschäftigten in Teilzeit unternehmerisch tätig.

Frage 17

Unternehmerinnen sind in der Regel Herrinnen ihrer Zeit. Ihre Arbeitsbelastung erwächst aus Art und Umfang ihrer unternehmerischen Aktivitäten und ist insofern selbstgewählt und steuerbar.

Das gilt im Grundsatz auch für Freiberuflerinnen und Soloselbstständige, aufgrund des im Einzelfall höheren wirtschaftlichen Drucks jedoch mit Einschränkungen. Hier können verstärkte Entlastungsangebote durch den weiteren Ausbau der öffentlichen Betreuungsangebote Raum für Erholung bieten.

