

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/2839

A26

Abteilung
Ansprechpartnerin
Telefon
Telefax
E-Mail
Anschrift

Kaufmännische Betriebsberatung
Dipl.-Kff. Claudia Schulte - Leitung
0211 8795-330
0211 8795-324
claudia.schulte@hwk-duesseldorf.de
Georg-Schulhoff-Platz 1
40221 Düsseldorf

Datum

10.08.2015

Anhörung der EK V
Zur Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen
„Zeitpolitik“
Anhörung am 24. August 2015

Vorbemerkung

Die **Familie als Institution** ist für die Gesellschaft unverzichtbar. Sie prägt die sozialen Kompetenzen der heranwachsenden Menschen und schafft die Grundvoraussetzungen für die Teilhabe am sozialen, politischen und wirtschaftlichen Leben. Insofern ist die Familie auch **von grundlegender Bedeutung für die Wirtschaft**. Geschwächte Familienstrukturen führen dazu, dass das Vermitteln von Grundfertigkeiten in Schule und Ausbildung übernommen werden muss und die fachlichen Aufgaben der Ausbilder überlagert. Umso wichtiger ist es aus Sicht des Handwerks Familien in geeigneter Weise zu stärken.

Der Familienreport 2012 des Bundesfamilienministeriums definierte die Familienzeitpolitik als neues Handlungsfeld. Trotz vieler Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf habe sich die Situation für Familien nicht zufriedenstellend verändert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich nicht nur die Bedingungen der Arbeitswelt grundlegend verändert haben. Die zu lösenden Zeitkonflikte haben ihre Ursache auch in einer **zunehmenden Vielfalt und Dynamik von Haushalts- und Familienformen** sowie im steigenden Bedarf bei der Pflege von Angehörigen und können nicht sämtlich durch stetige Anpassung der Arbeitswelt aufgefangen werden.

Im Handwerk ist Familienfreundlichkeit traditionell verankert. Sie gehört zur Kultur des Handwerks mit überwiegend kleinen und mittleren Betrieben - familiengeführt, mitarbeiternah und flexibel. Doch auch die klassische Unternehmerfamilie mit der mitarbeitenden Ehefrau, die sich mindestens im Hintergrund der familiären Belange der Mitarbeiter annahm, hat der gesellschaftliche Wandel erreicht. Hier müssen sich Ersatzstrukturen bilden. **Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmensphilosophie bedarf einer zunehmenden Professionalisierung in den Betrieben und es muss ein TOP-Thema der Fachkräftesicherung sein.** Es gibt eine Reihe von sehr guten Beispielen, wie sich Handwerksunternehmen auf die neuen Anforderungen eingestellt haben. Aber beim Großteil der KMU stehen wir noch am Anfang der notwendigen Veränderungen.

Wichtig erscheint uns an dieser Stelle auch darauf aufmerksam zu machen, dass **Unternehmerinnen und Unternehmer als Eltern und Pflegende kaum Beachtung in der Familienpolitik** erfahren.

Block I: Familienzeit

Im Wandel der Arbeitswelt haben sich vielfältige Beschäftigungsformen entwickelt, die von den Arbeitnehmern und ihren Familien nicht nur ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität verlangen. Sie eröffnen auch Raum für Gestaltungsmöglichkeiten, um den Anforderungen der ebenso veränderten Familienformen gerecht zu werden - das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vorausgesetzt.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben strukturbedingt oftmals gute Möglichkeiten, individuelle Bedarfe einzelner Mitarbeiter zu berücksichtigen und tun dies auch, vor allem kurzfristig. Dauerhaft geht das nur, wenn die **rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen** ihnen **unbürokratische Lösungen** ermöglichen.

Unternehmen mit Zukunftsorientierung nutzen diese Möglichkeiten nicht nur für eine familienfreundliche Personalpolitik, sondern – wenn möglich - auch für die Anpassung der Leistungszeiten an die geänderten Kundenbedarfe. Mehr Zeitsouveränität und Ergebnisverantwortung der Mitarbeiter kann sich neben besserer Motivation und Produktivität auch in einer höheren Kundenzufriedenheit auszahlen.

Eine der größten Herausforderungen der klassischen Handwerksbetriebe ist sicher, sich der gewachsenen **Bedürfnisse der Väter und Söhne** bewusst zu werden und mit Lösungsbereitschaft seitens der Arbeitgeber darauf zu reagieren. **Sensibilisierung mit guten Beispielen aus der Praxis und analoge praktikable Unterstützung von Unternehmerinnen und Unternehmern** in ihren Familienrollen verhelfen zu mehr Offenheit und Lösungsbereitschaft.

Die in Frage 21 angesprochenen zentralen Anlaufstellen für Familien in den Kommunen sollten gut vernetzt sein mit den typischen Ansprechpartnern der KMU, im Handwerk also mit den Kammern und Fachverbänden. Kooperationen wie z.B. die Sprechstunde zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Selbstständigkeit und Unternehmen mit Competentia NRW – Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf haben sich sehr bewährt. Dieses Angebot wird inzwischen immer häufiger auch von Gründungswilligen und jungen Unternehmerinnen und Unternehmern für die eigene Familienplanung genutzt.

Block II: Politik allgemein

Familienpolitik orientiert sich vielfach an den großen Unternehmen. Die Ausnahmeregelungen für kleine Unternehmen bei gesetzlichen Vorgaben sind gut und richtig. Darüber darf die notwendige Unterstützung in der Problemlösung für die KMU nicht vergessen werden. Das Handwerk steht im harten Wettbewerb um Fachkräfte. Anders als große Unternehmen verfügen unsere Betriebe über keine Personalabteilung und haben kein Budget für spezielle Rechtsberatung. Bei durchschnittlich sieben Mitarbeitern muss die strategische und die operative Führungsarbeit in allen Bereichen von den Unternehmerinnen und Unternehmern selbst geleistet werden. Sie brauchen Unterstützer, um sich am Arbeitsmarkt mit familiengerechten Lösungen zu positionieren.

Geeignete Ansätze sind hier:

- Aufschließungsmaßnahmen für Familienorientierung in KMU als Aufgabe der Fachkräftesicherung,
- Kompetente Anlaufstellen für konkrete Fragestellungen rund um Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf,
- Unterstützung bei der Professionalisierung der Unternehmensführung (wird im Handwerk durch die Kammern und Fachverbände geleistet) als Voraussetzung für mehr Zeitsouveränität,
- Berücksichtigung praxistauglicher Arbeitszeitmodelle und Lösungen für KMU im Arbeits- und Tarifrecht, um Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zu schaffen, die gute individuelle Lösungen entwickeln und umsetzen.

Block III: Kommunale Familienpolitik

Zur kommunalen Familienpolitik gehört unseres Erachtens auch die Stärkung der heimischen Betriebe (ein Stichwort: Vergabepraxis) zur Erhaltung von wohnortnahen Arbeitsplätzen und Sicherstellung der Versorgungsinfrastruktur in ländlichen Gebieten.

Block IV: Arbeitswelt/Vereinbarkeit

Die zeitlichen Ressourcen von Familien orientieren sich an der Arbeitszeit. Bei der Wahl von Berufsweg und Arbeitgeber kommt den Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit allerdings immer mehr Bedeutung zu. Diese hängen im Handwerk nicht nur von der Bereitschaft des Arbeitgebers ab. Zu berücksichtigen sind die kundenseitigen Anforderungen (Erreichbarkeit, Fertigstellungstermine), produktions-/prozessbedingte Notwendigkeiten und Abhängigkeiten innerhalb der Lieferkette, ggf. Witterungsabhängigkeiten sowie der arbeits- und tarifrechtliche Spielraum. Von großer Bedeutung ist die Planbarkeit von Auftragslage und Auslastung.

Im Handwerk finden wir vielfältige Modelle, auch innerhalb eines Betriebes: feste Produktions- und Arbeitsschichten, Projektarbeit, Montagetätigkeit, Außendienst, Bereitschaftsdienst.

Entscheidend ist auch die Mitarbeiterstruktur. Je kleiner der Betrieb desto weniger sind einzelne Kompetenzträger einfach austauschbar.

Flexible Arbeitsmodelle erfordern ein hohes Maß an Lösungskompetenz und Lösungsbereitschaft bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Teamgeist, Betriebsklima, Offenheit und Professionalität in Sachen Logistik sind entscheidende Voraussetzungen. Arbeitszeitkonten sind im Handwerk bereits gängige Praxis, v.a. in den witterungsabhängigen Gewerken. Heimarbeit dagegen ist im Handwerk in den wenigsten Bereichen anwendbar.

Die Flexibilität der Arbeitskraft zugunsten der Familienzeit zurückzudrängen ist in vielen Bereichen ohne Wertschöpfungsverluste kaum realisierbar. Der Fachkräftemangel wird Unternehmen allerdings dazu zwingen, Arbeitszeit und Familienzeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten besser vereinbar zu gestalten. Aufgabe der Politik wird hier sein,

Rahmenbedingungen zu schaffen, die **bedarfsgerechte Lösungen ermöglichen und zu deren Entwicklung ermutigen.**

Die Handwerksorganisation unterstützt ihre Mitglieder bei der Familien- und Lebensphasenorientierung mit Informationen und Beratung. In Kooperation mit Netzwerkpartnern sind spezielle Broschüren, Merkblätter, Best-practice-Sammlungen, Veranstaltungs- und Beratungskonzepte entstanden. Die Resonanz bei den Betrieben nimmt zwar langsam zu, kann aber noch nicht als befriedigend bezeichnet werden. Inzwischen werden mit einzelnen Betrieben bedarfsgerechte Lösungen und Instrumente zur Umsetzung (z.B. Tools zur Arbeitszeit- und Einsatzplanung) erarbeitet. Die so entstehenden **Individuallösungen zu übertragbaren Modellen weiterzuentwickeln, ist ein denkbarer Beitrag.**

Zeitkonflikte verschiedener Institutionen können teils durch die Nutzung neuer Spielräume durch Digitalisierung standardisierter Prozesse und Vermittlungsplattformen gemildert werden. Allerdings müssen entsprechende Anwendungen überhaupt erst entwickelt werden. Die damit verbundenen Kosten sind für uns nicht abschätzbar.

Aus unserer Sicht ist es enorm wichtig, Unternehmerinnen und Unternehmer nicht nur bei der Familienorientierung für ihre Mitarbeiter zu unterstützen, sondern sie selbst in ihrer Rolle als Eltern oder pflegende Angehörige wahrzunehmen und mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen. Daraus entwickelt sich nicht nur mehr Verständnis und Bereitschaft für die Belange der Mitarbeiter. Es dürfte auch positive Auswirkungen auf **die Gründungsbereitschaft** junger Menschen haben.

NRW braucht dauerhaft mehr Gründungswillige. Gut qualifizierte potentielle Existenzgründer und Unternehmensnachfolger entscheiden sich heute im Zweifel eher für ein Angestelltenverhältnis als für die Selbstständigkeit. War bis vor einigen Jahren noch das finanzielle Risiko der Gründungsinvestition mit Abstand die größte Hürde, nimmt die Frage nach der **Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie** immer mehr Raum ein.

Das Elterngeld gibt es zwar inzwischen auch für Selbstständige. In der Praxis stößt es bei Unternehmerinnen und Unternehmer auf Zurückhaltung, weil es komplizierter in der Beantragung ist als für Arbeitnehmer. Die Höhe des Zuschusses ist vom Unternehmenserfolg abhängig und somit nicht verlässlich planbar. Hinzu kommen Vorgaben und Nachweispflichten über die eingesetzte Arbeitszeit. Hier muss nachgebessert werden.

Für selbstständige Frauen ist bereits die Schwangerschaft ein existentielles Betriebsrisiko, da es keine ausreichenden Absicherungsmöglichkeiten gibt. Verlaufen Schwangerschaft und Geburt komplikationsfrei und kann die Unternehmerin auf ein gutes Betreuungsnetzwerk zurückgreifen, steht sie zur Unternehmensführung fast uneingeschränkt zur Verfügung, der Ausfall ist leicht zu überbrücken. Ist das nicht der Fall, fehlt jedes finanzielle Sicherungsnetz.

Zusammenfassend: Familienzeitpolitik für KMU

- Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit unter dem Focus der Fachkräftesicherung
- Unterstützerstrukturen für KMU;
- keine Pauschallösungen vorschreiben, sondern Professionalisierung und Individuallösungen unterstützen;
- gute Beispiele suchen, sammeln, übertragbar machen;
- selbstständige Eltern stärker berücksichtigen.