

Die **Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.** (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

Die **BDA** ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/2845

A26

STELLUNGNAHME

Anhörung der Enquetekommission V des Landtags zur Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen

„Zeitpolitik“

am 24. August 2015

Durch die Folgen des demografischen Wandels gewinnt u.a. Familienpolitik stetig an Bedeutung. Mehr denn je wird über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf den verschiedenen (gesellschafts-) politischen Ebenen diskutiert, Handlungsfelder identifiziert und nach Lösungsansätzen gesucht.

Die Unternehmen haben ihre Handlungsfelder erkannt und unterstützen die Beschäftigten dabei, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, insbesondere durch flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorganisation.

Erste Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit mit möglichst geringen Zeitkonflikten sind jedoch hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagskitas und Ganztagsschulen. Auch haushaltsnahe Dienstleistungen und eine partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit helfen Familien, Zeitkonflikte zu vermindern. Bei Forderungen nach einer flexiblen Arbeitszeitpolitik der Unternehmen müssen immer auch die betrieblichen Notwendigkeiten Berücksichtigung finden. Es muss bei einem Interessenausgleich bleiben.

Ein grundsätzliches Umsteuern ist notwendig. Es gilt, von Fehlanreizen wegzukommen, die dazu führen, dass insbesondere Frauen nicht oder nur geringfügig berufstätig sind, und hinzukommen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem durch einen noch stärkeren Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur.

Im Einzelnen

1. Vereinbarkeit von Familien und Beruf voranbringen

Die Wirtschaft engagiert sich bereits vielfältig durch eine familienfreundliche Personalpolitik, z. B. mit Angeboten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Entscheidend für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen – z. B. auch mit Arbeitszeitwünschen von Kolleginnen und Kollegen – in Einklang zu bringen. Ein offener Austausch zu Wünschen und Erfordernissen ist Grundlage für einen erfolgreichen Interessenausgleich.

Die betriebliche Seite ist allerdings nur das eine. Um Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren, sind vor allem eine hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Kinderbetreuung und eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit von großer Bedeutung. In Kindertageseinrichtungen geht es zudem nicht nur um Betreuung, sondern ebenso um Erziehung und Bildung. Eine frühe Förderung durch frühkindliche Bildung legt das maßgebliche Fundament für die weitere Bildungsbiografie der Kinder und sichert Chancengerechtigkeit gerade für Kinder aus bildungsfernen Familien.

Arbeitszeit: Flexible Modelle verbreiten – Grenzen der Flexibilität anerkennen

Familienbewusste, flexible Arbeitszeiten zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus arbeitszeitpolitischer Sicht zu verbessern. Ziel ist es, nicht nur eine Arbeitszeitreduzierung, sondern darüber hinaus mehr Flexibilität im Rahmen einer Vollzeit- oder vollzeithen Beschäftigung zu ermöglichen.

Arbeitszeitkonten sind ein gutes Instrument, um Arbeitszeit im Interesse beider Vertragsparteien zu flexibilisieren. Die Wertguthaben werden aus Arbeitsentgelt aufgebaut und können Zeiten der Arbeitsfreistellung oder Arbeitszeitverringerung ermöglichen. Solche freien Zeiten können beispielsweise für die Pflege von Angehörigen, für die Betreuung von Kindern oder für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Beschäftigte können damit besser auf private Verantwortlichkeiten reagieren. Auch im Hinblick auf einen flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand bieten insbesondere Langzeitarbeitszeitkonten wertvolle Unterstützung. Denn über aufgebaute Wertguthaben kann ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erfolgen. So können Nachteile für den betroffenen Beschäftigten, wie z. B. Entgelteinbußen oder Abschläge bei der Altersrente, vermieden werden. Wertguthaben bieten damit vielfältige Flexibilisierungsmöglichkeiten zugunsten von Unternehmen und Beschäftigten (Block I Fragen 6, 19, Block II Frage 7, Block IV Fragen 2, 4, 7, Block IV Frage 18).

Trotz dieser Vorteile nutzen derzeit nur etwa 2 % der Betriebe die Möglichkeit, für ihre Arbeitnehmer Langzeitarbeitszeitkonten einzurichten. Vor allem kleine und mittlere Betriebe werden von den komplizierten gesetzlichen Regelungen, die wenig transparent und sehr bürokratisch sind, abgeschreckt. Die Nutzung von Langzeitkonten sollte vereinfacht und in ihrer Handhabung praxistauglicher gemacht werden.

Hierzu einige Beispiele: Nach § 7 d Abs. 1 SGB IV setzt sich ein Wertguthaben aus dem Arbeitsentgelt und dem Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Die derzeitige Praxis führt zu der rechtlichen Unsicherheit, dass der Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Falle steigender Beitragsätze oder Beitragsbemessungsgrenzen vom Arbeitnehmer allein getragen wird und damit entgegen der grundsätzlich hälftigen Lastentragung im Sozialversicherungsrecht anteilig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Leichter zu handhaben wäre es, wenn eine tatsächliche Trennung von Arbeitsentgelt und Arbeitgeberbeitrag durch die Führung zweier Konten ermöglicht würde. Das würde auch die Pflicht des Arbeitgebers erleichtern, den Arbeitnehmer einmal jährlich über sein Arbeitsentgeltguthaben zu informieren. Denn die Höhe dieses im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens ist derzeit kaum seriös zu berechnen, da sie von der Höhe des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und von den Beitragsbemessungsgrenzen im Zeitpunkt einer künftigen Auszahlung abhängig ist. An anderer Stelle verlangt das Gesetz die Information jedes einzelnen Beschäftigten über den vom Arbeitgeber getroffenen Insolvenzschutz in schriftlicher Form. Im Sinne einer Vereinfachung und Kostensenkung sollte die elektronische Information ausreichen. (Block IV Frage 5).

Bestehende Teilzeitanprüche nicht ausweiten

Für zahlreiche private Verantwortlichkeiten haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, wie im Rahmen von Elternzeit, einer Pflegezeit, Familienpflegezeit, Sterbebegleitung, der Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder einer Altersteilzeit. Neben diesen besonderen Teilzeitanprüchen gibt es den allgemeinen Teilzeitananspruch zur Reduzierung der individuellen Arbeitszeit. Sollte ein Arbeitnehmer eine Arbeitszeitreduzierung nicht aus einem der besonderen Gründe verlangen können, kann er sie jedenfalls im Wege des allgemeinen Teilzeitanpruchs geltend machen (Block I Frage 6, Block IV Frage 4).

Teilzeitanprüche stellen die Betriebe regelmäßig vor erhebliche Herausforderungen. Werden Arbeitszeitreduzierungen nur für eine begrenzte Zeit geltend gemacht, z. B. zur Kinderbetreuung oder im Rahmen einer Pflegezeit, werden die Anforderungen an die betriebliche Umsetzung noch verschärft. Jede Änderung der Arbeitszeit bedeutet für den Arbeitgeber Organisationsaufwand und Kosten. In jedem Einzelfall muss er eine Umorganisation oder eine Ersatzeinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls vornehmen. Das Finden einer geeigneten und ausreichend qualifizierten Ersatzkraft, die eingearbeitet werden muss, bedeutet gerade für kleine und mittlere Unternehmen erhebliche Belastungen. Denn sie können einen Personalausfall selten durch eigene Arbeitskräfte auffangen.

Die zahlreichen besonderen Teilzeitanprüche nehmen Rücksicht auf die verschiedenen Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter und respektieren besondere private Umstände. Daneben ist der allgemeine Teilzeitananspruch entbehrlich, erst Recht ist ein befristeter Teilzeitananspruch mit einem Recht auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit abzulehnen. Er führt zu einer einseitigen Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer und stellt einen Eingriff in die Vereinbarungen zur Arbeitszeit dar, die die Vertragsparteien im Arbeitsvertrag getroffen haben (Block IV Frage 15).

Neue Möglichkeiten durch flexible Arbeitsorganisation

Eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, gerade mit Blick auf den Arbeitsort, ermöglicht mobiles Arbeiten oder das Arbeiten im Home-Office. Die gewonnenen Freiräume bei flexibler Arbeitsorganisation werden ergänzt oder kombiniert mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie Teilzeit – von wenigen Wochenstunden bis zu vollzeitnaher Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten oder auch Jobsharing (Block IV Frage 7).

Flexible Arbeitsformen sind aber nicht für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und nicht für jede Art von Arbeit geeignet. Tätigkeiten z. B., für die es besonderer stationärer Apparaturen oder Maschinen bedarf, wie Testverfahren, die in Laboren durchgeführt werden, sind örtlich nicht flexibel, da sie nicht geeignet sind, im Home-Office oder anderswo erledigt zu werden. Auch Berufe mit direktem Kundenkontakt, wie z. B. Friseur, können nicht im Home-Office ausgeführt werden. Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungsverantwortung können zeitlich unflexibel sein, wenn ihre Betreuung mit der von Kita oder Pflegedienst abgestimmt werden muss. Ziel muss es sein, dass – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – Beschäftigte Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren und ihre Karrierechancen nutzen können.

Ausbau von hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Ganztagskitas und Ganztagschulen voranbringen

Eine frühkindliche Bildung mit individueller Förderung ist entscheidend, um Startnachteile auszugleichen und allen Kindern einen möglichst guten Beginn ihres Bildungs- und Lebensweges zu sichern. Ganztagschulen schaffen mehr Zeit und Raum für individuelle Förderung und die Vermittlung eines ganzheitlichen Bildungsansatzes, z.B. ergänzt durch musische, sportliche, künstlerische Angebote. Qualitativ hochwertige Betreuungsangebote leisten dementsprechend auch einen entscheidenden Beitrag für gute Bildung und sind nicht in Konkurrenz, sondern in Ergänzung zur Betreuung durch die Familie zu sehen (Block I Frage 15). Dafür müssen Quantität und Qualität der Angebote gleichermaßen beachtet werden.

In NRW gibt es an dieser Stelle trotz großer Fortschritte in den letzten Jahren noch Handlungsbedarf. Der Ausbau der U3-Betreuung ist in NRW in den letzten Jahren stark voran gekommen, liegt im Bundesländervergleich aber noch zurück. Auch besteht eine Lücke zwischen der tatsächlichen Betreuungsquote und dem Betreuungsbedarf von 10 %-Punkten. Hier ist ein weiterer quantitativer Ausbau erforderlich, über den allerdings auch nicht die Qualität vergessen werden darf.

Erfreulich ist zudem, dass der Anteil von Schülern im Ganztagsschulbetrieb in NRW über dem Bundesdurchschnitt liegt. Allerdings besteht weiterer Ausbaubedarf, insbesondere auch im Hinblick auf die verschiedenen Schulformen. Während der Ganztagsbetrieb an den Gesamtschulen besonders stark ist (Anteil der Schüler im Ganztagsbetrieb: 98,3 %), hinkt er besonders an Realschulen (16 %) und Gymnasien (21%) deutlich hinterher und liegt hier sogar unter dem Bundesdurchschnitt. Auch an den Hauptschulen (56 %) und Grundschulen (38,5%) - insbesondere wegen der Überlegung Ganztagskitas - besteht noch Handlungsbedarf.

In der Familienpolitik gibt es vier zentrale, gleichermaßen wichtige Ziele: die Erfüllung von Kinderwünschen, das Wohlbefinden und die Entwicklung von Kindern, die wirtschaftliche Stabilität von Familien sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die im Auftrag von Bundesfinanz- und Bundesfamilienministerium erstellte Gesamtevaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen zeigt, dass nur bei der Betreuung in einer öffentlich geförderten Kindertagesstätte kein Konflikt zwischen den verschiedenen Zielen der Familienpolitik besteht. Daher sollte der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ein familienpolitischer Schwerpunkt bleiben. Sie hat sich zwar bereits verbessert, aber sie ist insgesamt und speziell in einzelnen Städten und Gemeinden sowie in den Randzeiten und an Wochenenden weiterhin unzureichend. Der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden, finanzierbaren und hochwertigen Ganztagskinderbetreuungs- und Ganztagsschulangeboten muss nach wie vor prioritär sein.

Bei der Kinderbetreuung gibt es verschiedene Bedarfe von berufstätigen Eltern, je nach Art und Umfang ihrer Tätigkeit. Dies kann – jenseits des klassischen Vor- und frühen Nachmittags – durchaus auch der späte Nachmittag und Abend sein. Die große Mehrheit hat allerdings einen Bedarf zwischen 8.00 und 16.00 Uhr ("Bürozeiten"). Daher gilt es zum einen, Kernzeiten zu sichern, Ganztagsangebote mit längeren Öffnungszeiten auszubauen, aber auch eine bedarfsgerechte Betreuung in Randzeiten und am Wochenende zu ermöglichen (Block V Frage I, Block IV Frage 1). Gerade Alleinerziehende, aber z. B. auch Schichtarbeitende sind darauf angewiesen, wenn sie Familie und Beruf (bzw. einen Berufseinstieg) vereinbaren wollen.

Für besondere Betreuungssituationen könnten Familiendienstleister und Tagespflegende stärker beworben und ggf. gefördert werden (Block II Frage 6, 10, 11). Auch familienfreundliche Öffnungszeiten von z. B. Verwaltungen oder ärztlichen Sprechstunden entlasten Familien im alltäglichen Leben (Block IV Frage 4). Sinnvoll sind Absprachen vor Ort durch Befragungen der Eltern und der Betriebe, bei denen Eltern mit Kinderbetreuungsbedarf beschäftigt sind.

Im Schulbereich steht der weitere Ausbau des Ganztagsbetriebs auf der Tagesordnung. Die Ganztagschule verschiebt die Kernzeiten durch die Rhythmisierung gegenüber der traditionellen Halbtagschule erheblich. Der rhythmisierte Ganztag bietet aber nicht nur eine Betreuung der Kinder und Jugendlichen, sondern auch neue Chancen für ein besseres Lernen und Fördern. Ersten Studien zufolge wird dadurch auch das Familienleben entspannter und von Druck entlastet.

Haushaltsnahe Dienstleistungen bekannter machen

Frauen sind erfreulicherweise zunehmend erwerbstätig. Gleichzeitig übernehmen sie nach wie vor den Großteil der Haushalts- und Familienarbeiten, was zu Zeitkonflikten führen kann. Haushaltsnahe Dienstleistungen leisten einen wichtigen Beitrag, um insbesondere Frauen von Haushaltsarbeiten zu entlasten und mehr Zeit für Familie zu ermöglichen (Block IV Fragen 13, 14). Dennoch besteht bisher oft Unwissen und Skepsis gegenüber haushaltsnahen Dienstleistungen. Sie sollten deshalb von den Familienministerien auf Bundes- und Landesebenen stärker beworben werden, z. B. über eine Plattform (Block II Fragen 4, 6).

Eine stärkere Verbreitung haushaltsnaher Dienstleistungen hätte einen zweifach positiven Effekt: Eltern würden von der Haus- und Familienarbeit entlastet werden und könnten sich dem (Wieder-) Einstieg in eine Erwerbsarbeit zuwenden bzw. einer umfangreicheren Beschäftigung nachgehen. Gleichzeitig schafft ein neuer legaler Markt für hauswirtschaftliche Tätigkeiten zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, gerade für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose.

Die Bundesagentur für Arbeit erarbeitet derzeit Pilotprojekte zu haushaltsnahen Dienstleistungen mit verschiedenen Partnern. Zu dem Konzept gehören u. a. Servicestellen, die Nachfragende und Anbietende zusammenbringen und Gutscheine für bestimmte Nutzergruppen, z. B. Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger und Alleinerziehende. Es müsste beachtet werden, dass sich derzeit bereits ein Markt dafür aufbaut, z. B. Angebote wie www.helpling.de oder www.betreut.de. Ein weiterer Vorteil ist, dass daraus neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen.

Auch das freiwillige Engagement, z. B. von nicht mehr erwerbstätigen Generationen, könnte stärker zur zeitlichen Entlastung eingebunden werden und seitens der Politik stärker dafür geworben werden (Block I Frage 17).

Familienbewusste Personalpolitik weiter verbreiten

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unternehmen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung zu gewinnen und langfristig zu binden. Aus diesem Grund engagiert sich eine Vielzahl der Unternehmen mit betrieblichen Angeboten, um erwerbstätige Eltern und Beschäftigte, die Angehörige pflegen, zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere wirksame und nachgefragte Instrumente und Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit, wie Gleitzeit, Teilzeit oder Arbeitszeitkonten, und Arbeitsorganisation, z. B. Home-Office und mobiles Arbeiten (Block IV Frage 7), die es Beschäftigten mit Familienverantwortung ermöglichen, ihren beruflichen Einsatz an die Anforderungen der Familie anzupassen (Block IV Frage 8).

Auch Job-Sharing (auch in Führungspositionen) oder Weiterbildungsmaßnahmen während familienbedingter Auszeiten fördern die berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen (Block IV Frage 16). Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Aktivitäten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören ebenfalls zu den Angeboten der Arbeitgeber. Dies alles leistet einen Beitrag zu einer lebenslauforientierten Personalpolitik und zu einem Wandel der Arbeitskultur hin zu noch mehr Familienbewusstsein (Block IV Fragen 3, 10).

Zur Veranschaulichung sei ein Unternehmen mit gut 650 Beschäftigten genannt, das seinen Beschäftigten ein Gesamtpaket aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Arbeitsplätzen und Betreuungsunterstützung sowie ein U3-Betreuungsangebot in betriebseigenen Räumen direkt neben dem Firmengebäude bietet. Es gibt die Möglichkeit von Kurzbesuchen der jüngeren Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Hauptverwaltung und im Betriebsrestaurant als Ausdruck der familienfreundlichen Unternehmenskultur. Auch während familienbedingter Auszeiten besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Kompe-

tenzentwicklung auch während Auszeiten. Das Unternehmen verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, also nicht nur Einzelmaßnahmen, sondern ein Gesamtkonzept um Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu entlasten bzw. aktiv die Vereinbarkeit zu fördern bevor Belastungen auftreten.

Ein weiteres mittelständisches Familienunternehmen hat als erstes Unternehmen in einem ländlich gelegenen Kreis eine Betriebskindertagesstätte eröffnet. Hier wird für 30 Kinder im Alter von null bis sechs Jahren eine bilinguale (Deutsch/Englisch) Kinderbetreuung angeboten, die sehr flexibel und auf die Bedürfnisse der Eltern zugeschnitten ist. Geöffnet hat der Betriebskindergarten ganzjährig und schließt lediglich zwischen Weihnachten und Neujahr. Er ist von montags bis freitags in der Zeit von 5.30 bis 18.00 Uhr nach Bedarf geöffnet.

Ein international agierender Konzern sieht neben der Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtigen Aspekt der betrieblichen Personalpolitik. Flexible Arbeitszeiten sowie vielfältige Teilzeitmöglichkeiten und insbesondere eine betriebsnahe Kindertagesstätte zählen hier zu den wichtigsten Impulsen des Konzerns. Die Kita mit ihrem knapp 7.000 m² großen Grundstück befindet sich auf dem Betriebsgelände der Unternehmenszentrale und bietet Platz für sechs Gruppen mit bis zu 95 Kindern im Alter von vier Monaten bis zum Schuleintritt. Der Personalschlüssel von drei bis vier Pädagoginnen pro Gruppe liegt über den gesetzlichen Vorgaben und ermöglicht viele Besonderheiten in der pädagogischen Arbeit: In jeder Gruppe gibt es eine native Speakerin, die ausschließlich Englisch mit den Kindern spricht. Das pädagogische Konzept berücksichtigt auch die Arbeit mit sehr jungen Kindern. Viel Wert wird zudem auf eine gesunde Ernährung gelegt.

Diese Beispiele zeigen, dass die Unternehmen in NRW ihre Handlungsfelder erkannt haben und bereits einen wichtigen Beitrag zur gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten (Block IV Fragen 11, 12).

Die Arbeitgeberverbände fördern die Verbreitung von Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. mit einer Broschüre mit über 50 Praxisbeispielen zur "Vereinbarkeit von Familie und Beruf", einer Broschüre zu "Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten" oder der Beteiligung am Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit dem Bundesfamilienministerium und DIHK, ZDH und DGB.

- Broschüre Vereinbarkeit Familie und Beruf:
[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/57B095F497D2E6BAC1257B90002C8413/\\$file/Vereinbarkeit-Familie-und-Beruf.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/57B095F497D2E6BAC1257B90002C8413/$file/Vereinbarkeit-Familie-und-Beruf.pdf)
- Broschüre Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten:
[http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Tarifpolitik_fuer_Familienbewusst_e_Arbeitszeiten.pdf/\\$file/Tarifpolitik_fuer_Familienbewusste_Arbeitszeiten.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Tarifpolitik_fuer_Familienbewusst_e_Arbeitszeiten.pdf/$file/Tarifpolitik_fuer_Familienbewusste_Arbeitszeiten.pdf)

Unternehmer nrw engagiert sich darüber hinaus bei der Aktionsplattform ‚familie@beruf.NRW‘, einem Projekt der nordrhein-westfälischen Landesregierung, das für die Vorteile, die vielfältigen Möglichkeiten und erfolgreichen Modelle einer familienfreundlichen Personalpolitik wirbt.

Ein weiteres Beispiel aus dem Bereich der Arbeitgeberverbände in Nordrhein-Westfalen:

Der Verband der Metall- und Elektroindustrie METALL NRW unterstützt die M+E-

Unternehmen in Nordrhein-Westfalen durch ein internetbasiertes Benchmarking-Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf systematisch und bedarfsgerecht in ihrer Personalpolitik zu verankern. Die beteiligten Unternehmen überprüfen anhand einer Online-Selbstbewertung, welche Elemente einer familienfreundlichen Personalpolitik bei ihnen bereits existieren. Ihre Angaben werden mit anderen M+E-Unternehmen ähnlicher Größe verglichen. Die Vergleichsdaten stammen aus einer umfassenden Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die Unternehmen erhalten dabei auch Anregungen, welche Maßnahmen in den Handlungsfeldern möglich sind.

- Flyer: <http://www.familienfreundlichebetriebe.metallnrw.de/download/Flyer.pdf>

Aspekte der familienfreundlichen Personalpolitik werden kontinuierlich bei Seminaren und Veranstaltungen der NRW-Sozialpartnerinitiative DEMOGRAFIE AKTIV thematisiert. DEMOGRAFIE AKTIV richtet sich an Unternehmen, Interessenvertretungen und Beschäftigte, die die Vorteile einer demografiebewussten Unternehmensstrategie nutzen wollen. Denn: Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels verbessern nicht nur die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, sie wirken auch positiv auf Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten und sichern damit Vorteile im Wettbewerb um Fachpersonal. Träger der bundesweit einzigartigen Initiative DEMOGRAFIE AKTIV sind das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW.

- Flyer: http://www.demografie-aktiv.de/media/documents/PDFs/demografie_aktiv_kurzflyer.pdf

2. Familienpolitische Leistungen zukunftsorientiert ausrichten

In der Familienpolitik ist ein Umsteuern notwendig: Weg von Fehlanreizen, die dazu führen, dass insbesondere Frauen nicht oder nur geringfügig berufstätig sind, hin zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem durch einen noch stärkeren Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur (Block II Frage 1).

In der Familienpolitik gibt es vier zentrale, gleichermaßen wichtige Ziele: die Erfüllung von Kinderwünschen, das Wohlbefinden und die Entwicklung von Kindern, die wirtschaftliche Stabilität von Familien sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt werden in Deutschland für die rd. 160 ehe- und familienpolitischen Maßnahmen jährlich mehr als 200 Mrd. € ausgegeben.

Eine im Auftrag von Bundesfinanz- und Bundesfamilienministerium erstellte Gesamtevaluation hat zentrale ehe- und familienbezogene Leistungen auf ihre Wirksamkeit hinsichtlich dieser Ziele untersucht. Die Evaluation bestätigt einmal mehr, dass die Familienförderung stärker darauf ausgerichtet werden muss, die Entscheidung für ein Kind zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Ergebnisse der Gesamtevaluation sollten konsequent in politisches Handeln umgesetzt werden.

Für eine gelingende Vereinbarkeit ist eine gut ausgebaute, hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuung prioritär, die auf die Bedarfe der Familien eingeht. Auch die öffentliche Infrastruktur, z. B. Öffnungszeiten von Verwaltungen, sollte noch familienbewusster gestaltet sein und Zeitkonflikte somit vermindern. Als steuerliche Entlas-

tung sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig abzugsfähig sein. Das Betreuungsgeld sollte nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts nicht auf Ebene der Bundesländer weitergeführt werden. Es setzt falsche Anreize in der Bildungs-, Frauen-, Familien- sowie Arbeitsmarkt- und Finanzpolitik. Die hierfür verausgabten Mittel sollten in die öffentliche Betreuungsinfrastruktur investiert werden (Block II Fragen 1, 3, 4).

Grundsätzlich sollte Familienpolitik immer als Dreiklang aus Geld, Zeit und Infrastruktur verstanden werden (Block I Frage 16). Der voranschreitende Ausbau der Kinderbetreuung und das Elterngeld bzw. Elterngeld Plus sind sinnvolle Leistungen; gerade das Elterngeld mit Partnermonaten und das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus können einen wichtigen Beitrag zur partnerschaftlichen Aufgabenteilung in der Familie leisten (Block II Frage 8). Hiervon sollten auch Selbstständige und Freiberuflerinnen und Freiberufler profitieren (Block IV Frage 17).

In der Gesellschaft ist familiäre Fürsorgearbeit bereits hinreichend solidarisch abgesichert, z. B. über Rentenpunkte für Erziehungszeiten oder das Elterngeld. Statt Anreize insbesondere für Frauen zu setzen, sich alleine der Familienarbeit zu widmen, sollte stattdessen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und vorangebracht werden (Block II Frage 12). Dabei sollten insbesondere erwerbstätige Mütter durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten und die Stärkung von haushaltsnahen Dienstleistungen von Zeitkonflikten befreit werden oder diese zumindest gemindert werden (Block IV Frage 14).

Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht abschaffen

Weitere wichtige Faktoren in der Familienpolitik sind bestehende Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht (Block II Frage 15). Negative Wirkungen auf die Berufstätigkeit und damit auf die wirtschaftliche Selbstständigkeit von Frauen und der wirtschaftlichen Stabilität von Familien gehen von drei ehebezogenen Leistungen aus: von der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenversicherung, dem Ehegattensplitting und der Hinterbliebenenversorgung. Sie konterkarieren das politische Ziel, Erwerbs- und Fürsorgearbeit partnerschaftlicher zwischen den Geschlechtern aufzuteilen (Block IV Fragen 9, 13).

Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenversicherung und das Ehegattensplitting setzen Fehlanreize, dass ein Ehepartner – zu meist eben die Frau – nicht oder nur geringfügig berufstätig ist; insgesamt rd. 450.000 Frauen (ZEW, 2013) bleiben deshalb dem Arbeitsmarkt fern. Die Hinterbliebenenversorgung stellt einen Fehlanreiz dar, da Ehefrauen sich im Alleinverdienermodell darauf verlassen können, nach dem Tod ihres Ehemannes rentenrechtlich abgesichert zu sein, ohne jemals selbst erwerbstätig und rentenversicherungspflichtig gewesen zu sein.

Diese ehebezogenen Leistungen führen zur wirtschaftlichen Abhängigkeit vom besser- oder alleinverdienenden Partner und damit zu sozialen Risiken bei Arbeitslosigkeit des Alleinverdieners, bei Scheidung bzw. im Alter. Sie sollten daher so weiterentwickelt werden, dass die Fehlanreize gegen die Aufnahme einer Arbeit bzw. einer Arbeit in geringem Umfang verringert werden.

Starre gesetzliche Familienarbeitszeit würde Unternehmen zusätzlich belasten

Eine starre, gesetzlich vorgeschriebene Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden könnte die Unternehmen organisatorisch überfordern und die Planungssicherheit weiter eingrenzen (Block IV Frage 6). Es wäre insbesondere für kleinere Unternehmen kaum möglich, die Arbeitszeitausfälle von wenigen Stunden (von Vollzeit auf vollzeitnahe „Familienarbeitszeit“) zu kompensieren. Um familiär bedingte Arbeitsausfälle auszugleichen, müssten flexible Beschäftigungsmöglichkeiten, wie z .B. Minijobs, Befristungen und der Einsatz von Zeitarbeitskräften, möglich bleiben und dürfen nicht weiter eingeschränkt werden.

Eine hohe Arbeitszeitflexibilität ist von großer Bedeutung, damit es Beschäftigten gelingt, Familie und Beruf gut unter einen Hut zu bekommen. Daher bieten heute schon viele Unternehmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange angemessene Lösungen für die Freistellung an. Dazu kommt mit der Elternzeit und der Familienpflegezeit sowie schließlich dem allgemeinen Teilzeitanspruch die weitgehend einseitige Möglichkeit der Eltern, Teilzeit zu arbeiten. Individuell vereinbarte Arbeitszeiten und Arbeitsformen schaffen einen guten Ausgleich zwischen den Wünschen der Eltern und den betrieblichen Notwendigkeiten. Damit Eltern den Kopf für ihr berufliches Engagement frei haben, brauchen sie vor allem hochwertige und nach ihren Zeitbedürfnissen ausgerichtete Ganztagskitas und Ganztagschulen. Statt noch eine familienpolitische Leistung einzuführen, sollten bestehende familien- und ehebezogene Leistungen überprüft werden.

3. Frauenerwerbstätigkeit fördern

Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist teilzeitbeschäftigt (46 %), und das zu einer im EU-Vergleich sehr geringen Wochenstundenzahl (durchschnittlicher Teilzeitumfang von knapp 19 Wochenstunden). Vor allem eine fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist häufig Ursache dafür, dass sich Berufsbiografien von Männern und Frauen noch immer voneinander unterscheiden und dass nicht alle die gleichen Chancen erhalten, ihre berufliche Entwicklung, ihre Karriere und ihren Verdienst unabhängig von ihrer Familienverantwortung zu entwickeln.

Übergänge in sozialversicherungspflichtige, mindestens vollzeitnahe Beschäftigung fördern

Gerade für Frauen mit geringen Einkommen, z. B. aufgrund geringfügiger Beschäftigung, oder in Arbeitslosigkeit ist eine entlastende Familienpolitik bzw. eine unterstützende Arbeitsmarktpolitik wichtig. Sie müssen beim Wiedereinstieg in Beschäftigung bzw. beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige und möglichst vollzeitnahe oder Vollzeittätigkeit unterstützt werden (Block II Frage 13). Sinnvolle Wiedereinstiegsprogramme, z. B. „Perspektive Wiedereinstieg“, sollten vom Bundesfamilienministerium und der Bundesagentur für Arbeit, aber auch auf Bundeslandebene noch stärker beworben werden. Bestehende Ansätze in den Arbeitsagenturen und Jobcentern zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sollten weiterentwickelt und bundesweit verstetigt werden.

Voraussetzung für eine umfangreiche Erwerbstätigkeit ist eine entsprechende Kinderbetreuung auch in Randzeiten und an Wochenenden. Hierbei geht es ausdrücklich nicht um eine Ausweitung der individuellen Betreuungsdauer pro Kind, sondern um eine bedarfsgerechte Lage der Betreuungszeit zu bisher unüblichen Zeiten. Dies ist v. a. für Alleinerziehende und Schichtarbeiterinnen sowie solche Berufsgruppen, deren Arbeitszeiten in den frühen Morgen- und späten Abendstunden sowie auch an Wochenenden oder Feiertagen liegen wichtig. Es ermöglicht nicht nur den Müttern bzw. auch Vätern den Einstieg in Beschäftigung oder den Ausbau des Beschäftigungsumfangs, sondern ermöglicht auch Kindern, die sonst nicht an einer professionellen Kinderbetreuung partizipieren können, die Chance auf frühkindliche Bildung und Teilhabe.

Partnerschaftliche Aufgabenteilung stärken

Alte Rollenbilder und Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht verhindern, dass Erwerbs- und Fürsorgearbeit partnerschaftlicher zwischen den Geschlechtern aufgeteilt wird (Block IV Fragen 9, 13; siehe auch Kapitel 2. dieser Stellungnahme). Einige Unternehmen bieten gezielte Ansprache und Unterstützung für Väter an, um sie bei der Übernahme von Familienaufgaben zu unterstützen.

Eine moderne Familienpolitik sollte Anreize setzen, damit beide Eltern die Chance haben, in ähnlichem Umfang erwerbstätig zu sein und damit auch gleiche Chancen haben, ökonomisch unabhängig voneinander und im Alter eigenständig abgesichert zu sein. Dafür ist eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit von großer Bedeutung. Mütter erhalten so die Möglichkeit auf eine qualifizierte Erwerbstätigkeit und Väter haben Chancen auf eine gute Vater-Kind-Beziehung. Für die Stärkung eines partnerschaftlichen Familienleitbilds sind Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen gefragt, an einem Strang zu ziehen.

Düsseldorf und Berlin, 10. August 2015