

## Öffentliche Anhörung der Enquetekommission V zur Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen am 24. August 2015 zum Thema „Zeitpolitik“

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Hoher Zeitdruck und die daraus resultierende Arbeitsverdichtung sind heute in fast allen Berufen zu finden. Mobilität, Beschleunigung und Flexibilität nehmen ständig zu. Dies resultiert häufig in wechselnden Einsatzorten oder nicht genau kalkulierbaren Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit mit Privatleben, Kinderbetreuung oder Pflege schwierig machen. In Folge nehmen Ziel- und Zeitkonflikte zu.

Für diese Entwicklung gibt es – wie so oft – keine Patentlösung. Lösungen müssen unternehmens-, berufsgruppen oder in einzelnen Institutionen sogar bereichs- und abteilungsspezifisch sein. Neben Zeitflexibilität und mobilem Arbeiten werden Modelle von Jobsharing, Führen auf Zeit oder auch Projektkarrieren relevanter werden. Lösungen, die in dem einen Umfeld funktionieren, funktionieren in anderen Bereichen vielleicht nicht. Unternehmen müssen zu lernenden Organisationen werden und ausprobieren, welche Ansätze am besten umsetzbar sind. Die damit verbundene offene Unternehmenskultur wird eine entscheidende Bedingung für die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben werden. Wichtig ist auch beim Thema Familien- und Zeitpolitik, dass alle Akteure Hand in Hand arbeiten und an einem Strang ziehen:

**Jeder Einzelne** muss lernen, individuell mit Stress umzugehen. Aufgrund der Individualität der Herausforderungen müssen entsprechende Konzepte in der aktiven Entwicklung persönlicher Kompetenzen zur Stressbewältigung ansetzen.

Die persönliche Aufgabe eines jeden Einzelnen liegt darüber hinaus darin,

- die Möglichkeiten der Flexibilisierung im Sinne eines partnerschaftlichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verständnis tatsächlich auch zu nutzen.
- die vielfältigen Möglichkeiten, die Kommunen, Krankenkassen, Wohlfahrtsverbände und Dienstleistungsunternehmen für die Erziehung und Pflege bieten zu nutzen
- faire Partnerschaften einzufordern und die „Familienarbeit“ zu verteilen.

Seite 2

Aufgabe der **Unternehmen** ist es, den entsprechenden Rahmen zu schaffen. Sie sollten weiter daran arbeiten, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durchzuführen. Und dies orientiert am Lebensverlauf ihrer Mitarbeiter. Dazu gehören alle Maßnahmen zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, zur Elternförderung oder zur Kinder- und Angehörigenbetreuung. Darüber hinaus muss auch das lebenslange Lernen und die Weiterentwicklung ehrenamtlichen Engagements über die Unternehmen gefördert werden.

**Heimarbeit/ Mobiles Arbeiten** kann die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer erhöhen und gleichzeitig die Produktivität des Unternehmens steigern.

Vorteile:

- Mitarbeiter können über den Tag verteilt zwischendurch auch Dinge zu Hause erledigen und so unproduktive Phasen (Pausen) für sich nutzen. Die Ergebnisorientierung steigt.
- Arbeitswege können gänzlich oder teilweise reduziert werden. Weg- und Reisezeiten können fallweise produktiv genutzt werden. So werden Mitarbeiter flexibler in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

Zu beachten:

- Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen leicht. Das kann auch zu Überforderung und zu einer Verschlechterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

Lösung:

- Angemessene Arbeitszeitregelungen, die Elemente wie Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, und Homeoffice/ Mobiles Arbeiten enthalten.
- Angemessener Umgang mit Zeit auf Arbeitnehmer- und auf Arbeitgeberseite (Grenzen setzen und Spielregeln festlegen)
- Freiwilligkeit als Grundvoraussetzung
- Entwicklung einer Unternehmenskultur, die den Bedürfnissen des Arbeitgebers und individuellen Interessen Rechnung trägt (u.a. Vorleben durch Führungskräfte)

Seite 3

Mit flexiblen Arbeitszeiten, die sich sowohl an den Bedürfnissen von Arbeitnehmern als auch an betrieblichen Anforderungen orientieren, werden für Eltern zusätzliche Zeit- und Handlungsspielräume geschaffen. Angebote der Unternehmen für Kinderbetreuung und Kranken-/Altenpflege, die Qualität und Flexibilität bieten, spielen hier eine ebenso große Rolle wie das Thema Digitalisierung. Sie bietet Flexibilität und eine gewissen Freiheit.

Gefördert werden kann eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch eine entsprechende Unternehmenskultur und klare Spielregeln:

- Einbindung aller Beschäftigtengruppen (einschl. Führungskräften) bei der Auswahl, Implementierung und Evaluation von geeigneten Maßnahmen, so dass die festgelegten Maßnahmen die Lebensphasen und Lebensstile der Beschäftigten berücksichtigen und eine möglichst breite Akzeptanz genießen
- Definition klarer Kriterien für die Inanspruchnahme von Maßnahmen
- Abklären von Erwartungen, Förderung des Dialogs zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, Schaffung möglichst großer Planungssicherheit.

Unternehmen nutzen familienfreundliche Maßnahmen inzwischen bewusst. Sie können sich damit ein Segment an engagierten und hochqualifizierten Mitarbeitern erschließen, das mit starren Arbeits(zeit)modellen im Sinne eines positiven Employer-Branding nicht erreicht werden kann. Wir beobachten, dass monetäre Ersatzleistungen zunehmend von geringerer Bedeutung sind. Dies gilt insbesondere für jüngere Generationen. Zeitwohlstand nimmt eine immer höhere Bedeutung ein.

Gehen Betriebe auf die Arbeitszeitwünsche ihrer Mitarbeiter ein, werden sie aber nicht nur als Arbeitgeber attraktiver. Es werden auch personelle Ressourcen gesichert, sowie Fluktuation und Fehlzeiten niedriger gehalten. Dieser sich positiv auf die Produktionskosten auswirkende Aspekt fördert die Wirtschaft und schafft Potenziale für mehr Beschäftigung. Investitionen zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen amortisieren sich so nachhaltig. Dieses Bewusstsein muss sich bei den Unternehmen verstärken.

Seite 4

Aber wichtig: Nicht nur die Unternehmen sind gefragt, sondern auch die **Politik**. Hier müssen insbesondere die Rahmenbedingungen für die soziale Infrastruktur geschaffen werden, die die Menschen in einer flexibilisierten Arbeitsgesellschaft unterstützt, um so Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu verbinden.

Gesellschaftspolitisch zentral ist der flächendeckende Ausbau der Betreuungssysteme für U3-Kinder und Schulkinder. Dies gilt ausdrücklich nicht nur für Ballungszentren. In allen Einrichtungen muss gut ausgebildetes und gut bezahltes Personal eingestellt und gefördert werden. Finanziell und zeitlich attraktive Modelle müssen weiter entwickelt und gefördert werden.

Ein weiterer Punkt zielt in Richtung Kommunikation: Männer müssen als konkrete Zielgruppe mit spezifischen eigenen Bedürfnissen, sowohl für Erziehungs- als auch für Pflegeverantwortung angesprochen werden. Arbeitgeber und Politik müssen die Möglichkeiten klar kommunizieren.

Darüber hinaus ist es aber auch **gesamtgesellschaftliche Aufgabe** dafür Sorge zu tragen, dass Familie und Beruf besser vereinbar werden. In **NRW** ist zu spüren, dass das Thema Vereinbarkeit zunehmend an Bedeutung gewinnt. Spezifische Lösungen sind derzeit noch eindeutig in der Mehrheit. Ein Grund dafür sind wenig flexible gesetzliche Regelungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht in einem wünschenswerten Maße unterstützen. Auch die kommunalen Unterstützungsstrukturen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen sollten, enthalten noch sehr viel Verbesserungspotenzial. Es entsteht aber ein positives Grundklima für intersektorale Lösungen. Diese wären sowohl beim Thema Pflege, als auch bei der Kinderbetreuung gefragt. Kleine und mittelständische Unternehmen würden hiervon profitieren. Beispiel Kinderbetreuung in Großunternehmen: Insbesondere Unternehmen, die in mehreren Bundesländern tätig sind, haben oftmals eigene Lösungen geschaffen oder bedienen sich externer Dienstleister.

**Der Erfolg einer Familienarbeitszeit liegt in der konkreten Ausgestaltung und der unabdingbaren Voraussetzung der Freiwilligkeit.**

Je nach Ausgestaltung kann sie ein wichtiges Signal sein. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass gut ausgebildete Frauen nach einer Auszeit wieder schneller und mehr, Männer dagegen weniger arbeiten wollen. Aufgrund der Einkommensabhängigkeit ist dieses Modell aber nicht unbedingt geeignet für Geringverdiener.

Die Familienarbeitszeit...

- kann zu einer Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials führen.
- kann darüber hinaus in steigenden Einkommen und steigenden Renten vieler Mütter resultieren.
- Eine Geschlechterlücke beim Entgelt und bei der Arbeitszeit kann geringer werden. Damit würde die Geschlechtergerechtigkeit steigen.
- Die partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit kann steigen.
- kann zu geringeren Komplettauszeiten von Frauen führen.
- Und schließlich kann die staatliche Leistung als Bonus für die Arbeitszeiterhöhung wirken, wenn ein Partner vorher Teilzeit gearbeitet hat und die Arbeitszeit auf 32 Stunden erhöht

Seite 6

## Ausgewählte Beispiele bei RWE:

- **Arbeits(zeit)modelle:** Homeoffice, Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Langzeitarbeitszeitkonten, Job-Sharing, Führung in Teilzeit, Sabbaticals, Home Office, Mobiles Arbeiten u.v.m.
- **RWE-interner Ansatz „Great Place To Work“:** Hierbei geht es in erster Linie darum, Veränderungen bezüglich wann, wo und wie wir arbeiten, anzugehen. Nicht zuletzt unterstützen neue, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasste Arbeitsumgebungen, Tools und Techniken die Verbesserung der Arbeitswelten von RWE. Element von GPTW ist die Förderung von mobilem Arbeiten mit folgenden Techniken: Lync, Smartphone, Laptop, Tablet, Videokonferenzen, W-LAN, Änderung des Reiseverhaltens.
- **Kinderbetreuung:** Eltern(zeit)beratung inkl. des Angebots über einen externen Dienstleister Kinderbetreuung zu vermitteln, Eltern-Kind-Büros, betriebsnahe Kindertagesstätte Lumiland mit hochwertigsten Qualitätsstandards, Unterstützung beim Finden von Tagesmüttern, Hilfe bei der Vermittlung von Aktivitäten im Rahmen von Ferienprogrammen
- **Pflege kranker und alter Angehöriger:**
  - Als erster Großkonzern hat RWE das Konzept der Pflegelotsen implementiert.
  - Information der Mitarbeiter: Inforeihen über Pflege, Pflegeportal, Expertenberatungen
  - Vermittlung von Pflegepersonal
  - „RWE Betreuungspaten“ als ein intersektorales Projekt mit der Caritas über das Bedürftigkeit von Angehörigen mit ehrenamtliche Nachbarschaftshilfe verbunden wird
  - RWE hat 2014/2015 in einem intersektoralen Projekt mit Wissenschaft und Stiftungen Lösungsansätze entwickelt und diese in einer Studie „Perspektive Beruf und Pflege“ zusammengefasst