

**Antworten zu dem Fragenkatalog für die
Anhörung der Enquetekommission V
„Familienbewusste Arbeitswelt bei Arbeitgebern unterschiedlicher
Größe und Struktur“**

1. Was verstehen Sie unter familienbewusster Arbeitswelt?

In einer familienbewussten Arbeitswelt gibt es einen gesellschaftlichen Konsens, dass Familien einen hohen Wert für die Gesellschaft darstellen und die Berufstätigkeit und damit die soziale Absicherung für Eltern und Kinder eine hohe Priorität haben. Der Staat muss im Sinne der sozialen Marktwirtschaft die richtigen Rahmenbedingungen gestalten und Arbeitgeber und Gewerkschaften unterstützen, eine familienbewusste Arbeitskultur zu leben. „Kinderreiche Familien“ darf nicht bedeuten, dass die Gesellschaft reich und die Eltern arm werden!

- Eltern können über ihre Familien bzw. auch über Familienplanung sprechen - ohne Angst um ihre Karriere zu haben
- Beruf UND Familie werden die Regel - ohne schlechtes Gewissen
- Hohe Flexibilität bei der Jobgestaltung und Berücksichtigung der verschiedenen Bedürfnisse von Eltern im Unternehmen
- Individuelle Lösungsansätze in der Arbeitswelt
- Augenhöhe zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beim Entwickeln der „Vereinbarkeits-Lösung“
- Selbstverantwortung der Eltern, ihren Weg der Vereinbarkeit zu planen, zu gestalten und zu leben
- Kinderbetreuung und Kinderbildung außerhalb des Elternhauses werden kind- und elterngerecht gestaltet und gesellschaftlich anerkannt.



2. Welche Erwartungen haben Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die berufliche Tätigkeit?

a) ArbeitnehmerInnen:

- Ihre fachlichen und sozialen Fähigkeiten zu entwickeln und anzuwenden
- Einen angemessenen Wohlstand und Altersvorsorge zu erreichen
- Teilhabe an der Gesellschaft und Anerkennung
- Familie neben dem Beruf leben können

b) Arbeitgeber:

- „Arbeit muss gemacht werden“
- Einordnung in die Arbeitsabläufe und in die Belegschaft
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft
- leider noch sehr vereinzelt

3. Soll die Ausgestaltung einer familienbewussteren Arbeitswelt den Arbeitgebern selbst überlassen werden?

2

NEIN!

Der Staat muss seiner Verantwortung nachkommen, die passenden sozialen und wirtschaftlichen Rahmendbedingungen zu schaffen (Steuer- und Rentensystem muss die Zahl der Kinder berücksichtigen und des Familienstandes; Schulen und Kinderbetreuung müssen effizienter und verlässlicher werden.)

Eine „Unterstützung“ durch die Politik wird den Wandel zur familienfreundlicheren Arbeitswelt beschleunigen. Arbeitgeber haben es dann bei den Kritikern leichter, da sie sich mit den politischen Vorgaben ein Stück „entschuldigen“ könnten. Dabei muss beachtet werden, dass diese politischen Maßnahmen von der Mehrheit der Arbeitgebervertreter grds. als sinnvoll erachtet werden.

Idee: Selbstverpflichtung für familienbewusstes Unternehmen, welche festgelegte Kriterien umfasst, ähnlich der Selbstverpflichtung zu mehr Frauen in Führungspositionen.

Insbesondere für Gruppen wie alleinerziehende Eltern oder kinderreiche Eltern oder Arbeitnehmer, die es auf dem Arbeitsmarkt ohnehin schon schwieriger haben und ein Familienleben leben möchten, ist eine „Unterstützung“ durch die Politik wichtig. Hier sollten besondere Maßnahmen greifen.

4. Wie kann man in kleineren und mittleren Unternehmen Lebensarbeitszeitmodelle und Modelle Lebenslangen Lernens als Bestandteile eines langfristigen Personalmanagements entwickeln?

Diese Unternehmen haben durch die geringere Belegschaft grds. weniger Spielraum für Flexibilität, Auszeiten und Vertretungen. Hilfreich könnten hier sein:

- Kooperation mit anderen Unternehmen
- Geringere Bürokratie um kurzfristige Vertretungslösungen zu finden
- Branchenbezogene Keep-in-Touch-Konzepte und E-Learning-Konzepte um Eltern in Erziehungszeiten die Möglichkeit zur Weiterbildung zu verschaffen.

3

5. Führen die Anforderungen an flexible Arbeitszeitgestaltungen zu Wettbewerbsnachteilen für kleinere und mittlere Unternehmen? Falls ja, wie können diese vermieden werden?

Eine allgemeine Beantwortung ist schwierig. Sicher wird es in einigen Fällen zu Wettbewerbsnachteilen kommen können. Ausgeglichen werden kann dies u.a. mit individuellen Arbeitszeitgestaltungen im Unternehmen. Diese kann erreicht werden, indem die Mitarbeiter mehr mit in die Arbeitszeitgestaltung einbezogen werden. Konkretes Beispiel: In einem kleinen Unternehmen, der überwiegende Anteil Mütter in Teilzeit, regeln die Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeiten komplett selbstständig und informieren ihren Chef darüber. Das klappt sehr gut.

6. Wie können insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe bei diesen Lösungsansätzen unterstützt werden? Welche generellen betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Faktoren erweisen sich als förderlich bzw. hinderlich für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

- Kleinunternehmen sind oft Familienunternehmen (mehrere Familienmitglieder arbeiten oft sehr flexibel im eigenen Unternehmen). Hier wäre eine Studie sehr interessant, was man von diesen oft hoch effizienten Arbeitsmodellen lernen und übertragen kann.
- Flexible Regelungen sind bei diesen Betrieben besonders wichtig. Beispiel: Die grds. sinnvolle Regelung, dass ein Arbeitnehmer mindestens vier Stunden am Stück eingesetzt werden muss (§ 12 Abs.1 und Abs.2 TzBfG) kann eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewünschte Arbeitszeitregelung verhindern.

7. Welche Schwierigkeiten haben Angestellte des Öffentlichen Dienstes? Keine Erfahrung

4

8. Mit welchen Arbeitszeitmodellen lassen sich gleichzeitig die Erwerbsbeteiligung von Mütter und die Fürsorgearbeit von Vätern unter dem Aspekt der partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf maximieren? Wie sollten diese Arbeitszeitmodelle auch mit Blick auf die Einkommens- und Karriereperspektiven konkret ausgestaltet sein?

- Elterngeld + „Vätermonate“ ist eine Maßnahme, die in vielen Unternehmen greift. Das ist ein kleiner Schritt in diese Richtung
- Mit dem Elterngeld plus gibt es noch nicht so viel Erfahrungen in den Unternehmen. Es ist aber zu erwarten, dass auch das bald in den Unternehmen gelebt wird.
- Ähnliche Regelung wie die der „Vätermonate“ (= 2 Monate kann nur der andere Elternteil nehmen) für die Betreuung von kranken Kindern einführen = es gibt mehr Tage zur Verfügung, wenn die Betreuung von kranken Kindern von beiden Eltern übernommen wird.

9. Welche Effekte auf soziale (Des-)Integration können sich aus flexiblen Arbeitszeitmustern ergeben?

a) Integration:

- Mehr Eltern werden beruflich tätig sein können und damit besser in die Gesellschaft integriert.
- Eltern finden, wenn es gut läuft, eine Arbeitszeitregelung, die zu ihrer Familie passt.
- (Schöner Nebeneffekt: Entlastung des Straßenverkehrs)

b) Desintegration:

- Eltern überfordern sich und haben keine Freizeit mehr, bzw. Zeit für ihre Familie mehr.
- Mitarbeiter in Teilzeit leisten häufig mehr Stunden als im Vertrag stehen und sie bezahlte bekommen.

10. Welche Chancen und Risiken entstehen durch die fortschreitende Digitalisierung und Technisierung in der Arbeitswelt für Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf?

a) Chancen:

- Arbeitszeit ist leichter flexibel zu handhaben.
- Arbeitnehmer können dann arbeiten, wenn sie es in ihren Familienalltag einbauen können (Homeoffice etc.).
- Fahrzeiten können reduziert werden.
- Weniger körperliche Anwesenheit kann zu mehr Effektivität führen.
- Arbeitsplätze können über die realen Standorte hinweg beibehalten werden, z.B. wenn ein Lebenspartner beruflich umziehen muss, kann der andere u.U. mitziehen und seinen Arbeitsplatz „mitnehmen“.

b) Risiken:

- Homeoffice ist nicht die Lösung schlechthin. Kinder brauchen nicht nur körperlich anwesende Eltern. Auch eine Homeoffice-Arbeitsstelle muss eine Lösung für eine Kinderbetreuung finden.
- Der Arbeitnehmer muss lernen, auf sich aufzupassen. Fließende Grenzen zwischen Job und Freizeit können gefährlich werden.

11. Welche Maßnahmen sind darüber hinaus für eine familienbewusste Arbeitswelt erforderlich? Wie kann die Landespolitik dies unterstützen?

- Das gesamte Schulsystem geht noch von dem „alten Rollenmodell“ aus: die Kinder werden nachmittags von i.d.R. der Mutter betreut. Selbst bei Kindern, die in der Hausaufgabenbetreuung angemeldet sind, wird darauf hingewiesen, dass ein großer Teil der Hausaufgaben zuhause erledigt werden muss.
- Das Nachmittagsprogramm wie Sportverein, Musikschulen, Aktivitäten im kirchlichen Umfeld gehen häufig davon aus, dass ab 15.00 Uhr Eltern zur Verfügung stehen, um Kinder zu begleiten und ehrenamtlich zu unterstützen. Erste Versuche dies zu ändern laufen
- an, z.B. Kooperationen mit Schule und Vereinen, aber viel zu langsam.
- Kindergärten, die Freitagnachmittag geschlossen haben, sind außerhalb der Großstadt die Regel.
- Neues Bild in der Gesellschaft: Mütter, die zu Kindergarten-/Hortschluss ihre Kinder abholen, müssen von Kindern, Betreuern und Gesellschaft als „normal“, bzw. fleißig angesehen und nicht als „Rabenmütter“ eingestuft werden und Väter, die das gleiche tun, sollten auch als „normal“ betrachtet werden und nicht als Rarität, faul oder Wunder wahrgenommen werden. Dieses neue Familienbild muss auch in der Erziehung in Kindergarten und Schule einfließen.
- Das Thema Beruf und Familie sollte auch bereits in die Berufsinformationsprogramme der Schulen einfließen.
- Die Steuer- und Rentengestaltung **muss** den Einsatz von Eltern für Familie und Beruf richtig berücksichtigen. Hier sollte die Landespolitik Einfluss auf die Bundespolitik nehmen.