

# Enquetekommission-Anhörung am 19. 02.2016 zur „Zukunft der Familienpolitik in NRW“

## Antworten von Maria Fischer:

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME  
**16/3369**

A26

1. Was verstehen Sie unter familienbewusster Arbeitswelt?

MF: die Anzahl der AN-Fehltage wegen psychischer Probleme steigt ständig. Das kann an destruktiven Unternehmenskulturen liegen, an der Überforderung durch eine mediale Welt und an unbewältigten Problemen aus dem persönlichen Umfeld, z. B. ungelösten Familienproblemen. Eine Unternehmenskultur, die den AN die Freiheit gibt, ihre Arbeitszeiten situativ und langfristig (Home office, Sabbatical, ...) anzupassen, gibt Ihnen tatsächlich und psychisch Entlastung vom zeitlichen Druck. Auch die Organisation von Arbeitsplatznaher Kinderbetreuung, Kurzfristbetreuung in Akutsituationen etc.

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

MF:  
Arbeitgeber möchten die größtmögliche Unterstützung der Unternehmensziele durch die Arbeitnehmer. Optimal ist es, wenn die Motivation dazu intrinsisch erfolgt und nicht extrinsisch erzeugt werden muss.  
Arbeitnehmer/innen suchen den Lebensunterhalt und die Selbstverwirklichung, beides ist gleich wichtig.

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

MF: Gesetzliche Regeln sind immer second best gegenüber subsidiären Regelungen. Die Notwendigkeit für Unternehmen, für zunehmend gesuchte „Arbeitnehmer“ attraktiv zu sein, wird automatisch zu besseren Regeln führen.

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

MF: In kleinen Unternehmen ist es ebenso möglich wie in großen Unternehmen, entsprechende Modelle zu entwickeln: know how ist auf dem Markt in Form von Beratungsunternehmen und Interimsmanagern ausreichend vorhanden. Für jedes Unternehmen lassen sich individuelle Modelle erarbeiten, die den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Unternehmen entsprechen.

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

MF: Auch hier sind individuelle Lösungen immer möglich, entscheidend ist die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern. Wenn die intrinsische Motivation der Mitarbeiter, die geschuldete Arbeitsleistung auch unter unkontrollierter und freier Arbeitsgestaltung optimal zu erbringen, gegeben ist, also die Bereitschaft da ist, Verantwortung zu übernehmen, wird es Lösungen geben, die gemeinsam erarbeitet werden.

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

MF: Kinderbetreuung über Firmenpools, Inanspruchnahme von sozialen Dienstleistern wie Icas.

7. Welche Schwierigkeiten haben Angestellte des öffentlichen Dienstes oder dem öffentlichen Dienst nahestehender Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf - insbesondere in Phasen der Familiengründung (differenziert nach Berufsgruppen und Geschlechtern)?

MF: Im öffentlichen Dienst scheint mir auf der einen Seite eine geringere Flexibilität als in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen zu bestehen. Auf der anderen Seite sind Vereinbarungen zuverlässiger und Grundlage langfristiger Planung. Grundsätzlich bestehen in der Führungsebene von Unternehmen und Organisationendes Öffentlichen Dienstes die gleichen Probleme bezüglich der Situation von Frauen und Männern: Karriere hängt mit der Sichtbarkeit zusammen, und die ist höher, wenn zeitliche Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit auch in den Abend besteht. Solange immer noch mehr Frauen für die Familienarbeit zuständig sind als Männer wird sich dieses Problem nicht lösen.

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

MF: Home Office, Sabbaticals, Jahresarbeitszeit, perfekte Kommunikationssysteme. Einkommens- und Karriereperspektive: Beurteilung nach Leistung, nicht nach Sichtbarkeit.

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

MF: 1. Mangelnde Teambildung, 2. Mangelnde Kommunikation.  
Zu 1. Qualität schlägt Quantität. Die meisten Teammeetings sind Zeitverschwendung ohne Effekt auf Inhalte und Zusammenarbeit. Gut vorbereitete Kleinst-, Klein- oder Gruppenmeetings lassen sich auch bei flexiblen Arbeitszeiten organisieren. Werden dann auch ernster genommen und besser vorbereitet.  
Zu 2. S.o.: alles eine Frage der Organisation und des guten Willens.

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

MF: Chancen siehe zu 8. Und 9., Risiken Bewältigung des „Information overkill“. Tools dazu können gelernt werden.

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

MF: Mit gutem Beispiel voran gehen.