

„Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“, 19.2.2016, Landtag NRW

Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte, Medizinische Hochschule Hannover

Antworten auf Ihre Fragen - *Persönliche Stellungnahme*

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 16. WAHLPERIODE STELLUNGNAHME 16/3391 A26

ad 1: Unter **familienbewusster Arbeitswelt** verstehe ich, dass Arbeitgeber/innen, z.B. Universitäten und Krankenhäuser, Strukturen schaffen und eine Kultur herstellen, die es den Menschen ermöglicht, unterschiedlichste individuelle Lebensentwürfe mit den beruflichen Anforderungen so zu vereinbaren, dass es alle die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Entwicklung haben.

Strukturen reichen von Arbeitszeitmodellen über die obligatorische Integration von Gender- und Familienkompetenzmodulen in die Führungskräftebildungen bis zu Betriebskittas, Still- und Wickelräumen. Kultur bedeutet z.B., dass Führungskräfte Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorleben, dass von Beschäftigten keine unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit erwartet wird oder dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Familienaufgaben ausgeglichen und keine Konkurrenz geschürt wird. Zur Kultur gehört auch, dass Männer zur Sorgearbeit und Frauen zur Karriere ermuntert werden, dass die Vereinbarkeit in Personalentwicklungsgesprächen thematisiert wird und bei Stellenbesetzungen Erfahrungen in der Sorgearbeit als Qualifikation mit berücksichtigt werden.

Ad 2: Arbeitgeber/innen haben wahrscheinlich die **Erwartung an die berufliche Tätigkeit**, dass sie jederzeit bestmöglich ausgeführt wird und den größtmöglichen Nutzen für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin erzeugt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wahrscheinlich je nach Persönlichkeit, Ausbildung, Schichtzugehörigkeit, Stellung im Betrieb etc. unterschiedliche und zugleich mehrere Erwartungen an die berufliche Tätigkeit. Die Tätigkeit soll wohl bei den meisten den Lebensunterhalt sichern, bei vielen sicherlich spannend sein, eine intellektuelle Herausforderung darstellen, die Möglichkeit bieten, sich mit anderen zu messen, andere zu überbieten, sich persönlich weiterzuentwickeln, aufzusteigen, bei anderen – besonders, wenn sie sich helfende und heilende Berufe ausgesucht haben - soll die berufliche Tätigkeit wahrscheinlich emotional und ethisch zufriedenstellen, manchmal wird sie sicherlich auch als Taktgeber für einen geordneten Tagesablauf, als Ort für soziale Kontakte, als Gegengewicht zu einem weniger zufriedenstellenden Privatleben oder als Gelegenheit, Ablenkung und Entspannung von anstrengenden oder emotional erschöpfenden familiären Aufgaben zu finden, erlebt.

ad 3: Die **Ausgestaltung** einer familienbewussten Arbeitswelt kann nur von Arbeitgeber/inne/n und Arbeitnehmer/inne/n gemeinsam vorgenommen werden. Beide Seiten müssen ihre Erwartungen und Bedürfnisse formulieren, ihre gegenseitigen Vorstellungen, Wünsche, Ansprüche zur Kenntnis nehmen, akzeptieren und sich in einen Aushandlungsprozess begeben und sich aufeinander zu bewegen.

Die Arbeitgeber/innen/seite kann u.U. extrem wichtig für die Durchsetzung gemeinsam vereinbarter Vorgehensweisen sein. Leider kommt es immer wieder vor, dass Beschäftigte, die – aktuell gerade – keine Familienaufgaben wahrnehmen, den Nachteilsausgleich, den Eltern erhalten, weil die

Gesellschaft noch zu wenig auf Familien eingestellt ist (Zeitvorgaben von Kitas, Schulen, fehlende Ganztagsbetreuung, Terminvergabe bei Ärzt/inn/en, zu wenig bezahlbare gute Pflegeangebote für zu pflegende Angehörige etc.), ihrerseits als Benachteiligung empfinden. Eltern (Pfleger werden sich eher nicht outen) werden von Kolleginnen und Kollegen mitunter massiv unter Druck gesetzt, wenn sie z.B. auf bestimmte Arbeitszeiten (Schichten) oder festgelegten Anfangs- und Endzeiten angewiesen sind. Von Leitungsseite zugestandenes Entgegenkommen kann auf diese Weise zunichte gemacht werden.

ad 4: In kleinen und mittleren Unternehmen kenne ich mich nicht aus, bin aber überzeugt, dass diese gar keine andere Chance auf Bindung von qualifizierten Beschäftigten haben als durch langfristige Karriereplanung unter Berücksichtigung der Familienplanung.

ad 7: Im **öffentlichen Dienst** ist aus meiner Sicht eines der Probleme, dass die Menschen glauben, durch die vorgegebene Tarifstruktur würden Frauen und Männer gleichbehandelt. Auch im öffentlichen Dienst werden aber Frauen noch weniger in Führungspositionen erlebt, und auch im öffentlichen Dienst haben viele Menschen noch überkommene Geschlechterrollenbilder im Kopf (unglückseligerweise durch Ignoranz gegenüber einer geschlechtergerechten Sprache fort- und festgeschrieben, etwa penetrante Verwendung von „der Arzt“ – „die Schwester“, „der Chef“ – die Sekretärin“, „schwangerer Student“, „dem Patienten wurde die Gebärmutter entfernt“).

Schwangere und stillende Frauen haben in Bereichen, in denen gefährliche Stoffe oder infektiöses Material an der Tagesordnung sind (z.B. Schwesternschülerinnen, Studentinnen, Ärztinnen in der Weiterbildung in Krankenhäusern und Universitätskliniken), Schwierigkeiten, eine Ausbildung oder eine Fortbildung voranzubringen. Es muss nach Möglichkeiten gesucht werden, die Unterbrechungen, die ein Zurückfallen in der beruflichen Entwicklung mit sich bringen, kurz zu halten oder kompensatorische Arbeiten zu finden (Planungsaufgaben, Computersimulationen etc.).

Frauen werden bei der Familiengründung noch immer eher mit Arbeitszeitreduzierung und zumindest zeitweiliger verstärkter Sorgearbeit und Männer mit Aufstiegsorientierung zur Finanzierung der wachsenden Familie in Verbindung gebracht. Mutmaßlich haben Männer noch oft das Problem, dass nicht erwartet wird, dass sie länger als die zwei entsprechend ausgestalteten Monate Elternzeit nehmen und dass sie sich dauerhaft hälftig an der Sorgearbeit beteiligen, also z.B. pünktlich den Arbeitsplatz verlassen, um ein Kind aus einer Betreuungseinrichtung abzuholen, oder mit einem kranken Kind „auf Krankenschein“ zu Hause bleiben. Speziell bei Männern in Führungspositionen ist damit zu rechnen, dass ihre Karrierechancen durch längere Elternzeit sinken, ihnen gar (Führungs)Aufgaben wieder entzogen werden. Bei Frauen ist wahrscheinlich noch immer damit zu rechnen, dass ihnen Karriereangebote weniger gemacht oder diese bei Geburten sogar zurückgezogen werden, weil Vorgesetzte mit der Familienorientiertheit von Frauen rechnen.

ad 8: Aus meiner Sicht ist eine kurze Vollzeit (z.B. 30 oder 35 Std.) für beide Eltern und - wo dies die Art der Arbeit zulässt - in beschränktem Umfang ein flexibler Arbeitsort ein gutes **Arbeitszeitmodell**, um Sorgearbeit und Erwerbsarbeit miteinander zu verbinden. Grundsätzlich sollten Frauen, die aus Kinderbetreuungsgründen ihre Arbeitszeit reduzieren möchten auf – so vorhanden – die Situation des Partners/der Partnerin angesprochen und eine Familienlösung gefunden werden. Arbeitszeiten sollten mit Müttern definitiv erst vereinbart werden, nachdem eine Schulung zum gender pay gap und zum gender pension gap stattgefunden hat und die Scheidungszahlen bekannt gemacht sind.

Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege müssen alle Möglichkeiten, die z.B. eine elektronische Dienstplangestaltung erlaubt, ausgeschöpft werden, um Eltern bei den Arbeitszeiten entgegenzukommen. Vereinbarungen über Arbeitszeiten sollen befristet für erwartbare Zeiträume gleicher Betreuung (Säuglings-, Kita-, (Grund-)Schulalter) abgeschlossen werden, damit keine später nicht mehr gerechtfertigten Privilegien entstehen und kein Spielraum bleibt, neue Eltern zu unterstützen. Eltern müssen darauf hingewiesen werden, dass sie ihre Arbeitszeit vertraglich für einen konkreten Zeitraum reduzieren sollten, wenn sie an eine Rückkehr auf eine Vollzeitstelle denken (die sonst vielleicht später nicht mehr zur Verfügung steht). Enorm wichtig kann ein Entgegenkommen bei Anfangs- und Endzeiten von Schichten sein, da Eltern oft unter großen Druck geraten, weil Kita-/Schul- und Arbeitszeiten (Schichtzeiten) nicht aufeinander abgestimmt sind und zudem räumliche Distanzen im Berufsverkehr überwunden werden müssen.

In Fortbildungsveranstaltungen müssen Plätze für Teilzeitkräfte reserviert sein. Es muss ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geben. Führungskräfte sollten daran gemessen werden, inwieweit sie Eltern für Fortbildungen motivieren konnten. Zulagen für Führungskräfte müssen an ihren in Zahlen messbaren Erfolgen bei der Geschlechtergleichstellung gemessen werden. Führungskräfte sollen ihren eigenen Teil an der Sorgearbeit in ihrer Familie sichtbar machen.

ad 9: Das scheint mir eine Suggestivfrage zu sein. Natürlich muss dafür gesorgt werden, dass Menschen, die an einer gemeinsamen Sache arbeiten, ausreichend Zeit haben, sich über die Arbeit miteinander auszutauschen. Das sollte vorzugsweise durch überlappende Anwesenheitszeiten geschehen. Wenn sich Menschen bereits gut kennen, können auch elektronische Medien (Videokonferenzen, Skype etc.) genutzt werden.

Ad 10: Die **Digitalisierung** scheint mir im Bereich Forschung eher ein Vorteil zu sein. Es müssen aber Zeiten für das zur Kenntnisnehmen und das Nach-denken über die Massen von Daten geschaffen werden. Es darf selbstverständlich keine ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten erwartet werden.

Im Krankenhausbereich ist der heilende / helfende Menschen am kranken Menschen nicht zu ersetzen. Die Vergütungssysteme müssen so beschaffen sein, dass Schneiden und Labor keinen höheren Wert hat als Zeit mit Menschen.

Ad 10: Eine familienbewusste Arbeitswelt muss die Menschen im gesamten Lebenslauf in den Blick nehmen. Menschen, die Angehörige pflegen oder die Verantwortung für die Pflege übernehmen (immerhin 10 Prozent der Beschäftigten), muss genauso viel Aufmerksamkeit geschenkt werden wie Menschen, die Kinder erziehen. Der Grundsatz „zu Hause pflegen geht vor im Heim pflegen lassen“ ist frauenfeindlich (Frauen übernehmen diese Aufgaben zu einem erheblich höheren Anteil als Männer) und muss aufgegeben werden. Wenn wirklich politisch gewollt ist, dass Frauen sich beruflich engagieren und Karriere machen, kann ihnen nicht die Pflege von Angehörigen und damit die Reduzierung oder (vorübergehende) Aufgabe ihrer Arbeit für die Pflege alter und kranker Eltern (und Schwiegereltern) zugeschoben werden. Wo es möglich ist, wird jede/r die Eltern im eigenen Umfeld belassen, wo es nicht möglich ist (Menschen wohnen heute nicht mehr lebenslang am selben Ort wie ihre Eltern) soll ihnen aber kein Vorwurf gemacht werden und es sollen auch keine finanziellen Nachteile entstehen. Im Übrigen ist auch die Betreuung einer/s Angehörigen im Heim noch sehr zeitaufwändig und anstrengend. Es sollte durch das lebenslange Zahlen von Steuern abgedeckt sein, dass ein dementer Mensch, der sich verirrt und von der Polizei ins Heim

zurückgebracht werden muss, eine kostenlose Beförderung genießt und für die Beförderung mit einem Polizeifahrzeug nicht auch noch bezahlen muss.

Die Landesregierung sollte bei allen Gesetzen und sonstigen Rechtsakten, die Familien und Arbeit betreffen, nicht in Ressorts denken, sondern von den Betroffenen her. Die Ressorts sollten sich zusammensetzen und Gesetze an Lebensverläufen entlang erarbeiten. Die Landesregierung sollte außerdem, sicherstellen, dass nicht eine einzelne Familienform (Kleinfamilie mit Mann als Hauptverdiener und Frau als Zuverdienerin) bevorzugt wird. Zu diesem Zweck sollten – insbesondere, falls die regierenden Parteien überwiegend aus Abgeordneten bestehen, die nach einem solchen Modell leben – Menschen mit anderen Lebenserfahrungen zu Rate gezogen werden. Es sollten nicht weiter – zumal angesichts der Scheidungsquoten – so unsäglich Frauen und Familienarbeit diskriminierende Gesetze entstehen, wie das (Bundesgesetz) wonach Männer, die die Familienarbeit „seinerzeit“ an Frauen delegiert haben und eine Vollzeitkarriere ohne Unterbrechungen realisieren konnten, dafür auch noch mit einer frühen Vollzeitreute belohnt werden, während die Frauen, die ihrerseits die berufliche Laufbahn für die Kinderbetreuung unterbrochen und ihr Karrierepotenzial zugunsten eines bestimmten Familienmodells nicht in vollem Umfang realisiert haben, mit einer späten und spärlichen Rente vorlieb nehmen müssen.