



# »Arbeit familienfreundlich gestalten«

Reader zur Konferenz am 22. Oktober 2007  
im Deutschen Bundestag





# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort</b>	<b>5</b>	<b>6. Anhang Parlamentarische Initiativen der Fraktion DIE LINKE. zum Thema „Arbeit familienfreundlich gestalten“</b>	<b>35</b>
<b>2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland, Zusammenfassung der Vorträge</b> Dr. Alexandra Scheele, Universität Potsdam	<b>7</b>	<b>7. Anhang Folien</b>	<b>45</b>
<b>Umgestaltung von Arbeit und Geschlecht</b> Prof. Dr. Hildegard-Maria Nickel, Humboldt-Universität zu Berlin	<b>9</b>		
<b>Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit auf betrieblicher Ebene</b> Stephan Reuyß, Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra)	<b>13</b>		
<b>3. Diskussion und Statements</b>	<b>15</b>		
<b>Statement von Anne Jenter</b> GEW Hauptvorstand, Vorstandsmitglied für Frauen- und Gleichstellungspolitik	<b>15</b>		
<b>Statement von Ute Brutzki</b> ver.di Bundesverwaltung, Bereich Gleichstellungspolitik	<b>16</b>		
<b>Statement von Barbara König</b> Zukunftsforum Familie e.V.	<b>18</b>		
<b>Diskussion</b>	<b>19</b>		
<b>4. Panel „Betrieb und Lebenswelt - Erfahrungen, Initiativen, Zukunftsvisionen“</b>	<b>23</b>		
<b>Input-Referat von Astrid Knüttel</b> IG Metall Vorstand, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik	<b>23</b>		
<b>Input-Referat von Thomas Huber</b> Personalleiter, Gerhard Rösch GmbH	<b>25</b>		
<b>Input-Referat von Kersten Artus</b> Betriebsratsvorsitzende und Mitglied im Landesbezirksfrauenrat ver.di Hamburg	<b>27</b>		
<b>Diskussion</b>	<b>28</b>		
<b>5. Bilanz der Tagung</b>	<b>33</b>		

# **DIE LINKE.**

**I M B U N D E S T A G**

Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
Telefon: 030/22 75 1170, Fax: 030/22 75 6128  
E-Mail: [fraktion@linksfraktion.de](mailto:fraktion@linksfraktion.de)  
V.i.S.d.P.: Ulrich Maurer, MdB  
Parlamentarischer Geschäftsführer  
Redaktion: Maria Wersig, David Fischer

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen  
Initiativen finden Sie unter: [www.linksfraktion.de](http://www.linksfraktion.de)**

# 1. Vorwort Zwischen Familie und Beruf passt kein „oder“!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beginnt am Arbeitsplatz. Hier gibt es in den Betrieben noch viel zu tun. 31% aller Beschäftigten ist nach Informationen der Hans Böckler Stiftung der Meinung, in ihrem Betrieb herrsche kein familienfreundliches Klima. 90% der Beschäftigten wünschen sich, dass sich Unternehmen für gute Kinderbetreuung engagieren. Aber nur 7,2% der Betriebe haben eine Betriebsvereinbarung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit anderen Worten: zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss vor Ort in den Betrieben angesetzt werden.

DIE LINKE. fordert die Verbesserung der familienpolitischen Rahmenbedingungen in verschiedenen Bereichen: die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen elternbeitragsfreien und ganztägigen Betreuungsplatz für Kinder aller Altersgruppen, die Einführung einer Kindergrundsicherung und ein Elterngeld, welches geringe Einkommen und Eltern in Ausbildung nicht benachteiligt. Der Ausbau sozialstaatlicher Angebote kann aber eines nicht ersetzen: gute Arbeit, von der die Menschen leben können!

Deshalb stellt sich die Frage: Wie sollen junge Menschen sich für Kinder entscheiden, wenn sie nicht wissen, ob sie nächste Woche noch einen Arbeitsplatz haben? Die Ausweitung des Niedriglohnssektors, die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse und der Leiharbeit, die Lohndiskriminierung von Frauen: alle diese Entwicklungen schaffen ein Klima der Familienfeindlichkeit. Ziel der LINKEN ist die Umgestaltung der Erwerbsarbeit. Es kann nicht darum gehen, Familien für die Anforderungen eines räumlich und zeitlich unbegrenzten Erwerbslebens „fit zu machen“. Im Vordergrund müssen die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten stehen. Die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitswelt ist daher auch die Aufgabe der Arbeitgeber.

Deshalb setzt DIE LINKE. sich für die Stärkung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern ein. Arbeitgeber müssen stärker als bisher dazu verpflichtet werden, familienfreundliche Bedingungen anzubieten und betriebliche Abläufe an den Bedürfnissen von Eltern auszurichten. Deshalb fordern wir zum Beispiel für Eltern von Kindern unter 12 Jahren die Möglichkeit, Schichtarbeit und Überstunden abzulehnen. Wenn Überstunden geleistet werden, muss der Arbeitgeber unserer Meinung nach gesetzlich verpflichtet werden, anfallende Mehrkosten bei der Kinderbetreuung zu tragen. Außerdem wollen wir den Kündigungsschutz für Eltern ausweiten.

Am 22. Oktober 2007 haben wir mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sowie Expertinnen und Experten aus Gewerkschaften, Verbänden und der Wirtschaft über Handlungsbedarf und Defizite im

Politikfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert. Das Ergebnis dieser Konferenz möchten wir Ihnen heute mit dieser Zusammenstellung zur Verfügung stellen. Gleichzeitig möchte ich mich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die regen und interessanten Debatten bedanken und würde mich freuen, wenn Sie uns auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt weiter begleiten.

Klaus Ernst, MdB  
(Stellvertretender Vorsitzender der Bundestagsfraktion DIE LINKE.)



## 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland: Zusammenfassung der Vorträge

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland

Dr. Alexandra Scheele, Universität Potsdam

#### **Neue Aufmerksamkeit für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Seit einiger Zeit ist zu beobachten, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Nieschenthema mehr ist, sondern verstärkt als Gegenstand in politischen und öffentlichen Debatten auftaucht. Diese neue Aufmerksamkeit ist von mindestens zwei Diskurssträngen geprägt. Die zunehmende Popularität des Themas und das gestiegene Problembewusstsein hängen zum einen eng mit den seit vielen Jahren sinkenden Geburtenzahlen in Deutschland zusammen. Deutschland weist derzeit eine der niedrigsten Geburtenraten in Europa auf, eine Fertilitätsrate von 1,36 Kindern pro Frau. Interessant dabei ist, dass dieses Problem eigentlich (zumindest in Westdeutschland) bereits in den 1970er Jahren festgestellt wurden. Damals lag nämlich die Fertilitätsrate bei 1,4, also auch nicht erheblich höher. Aber erst seit einigen Jahren ist das Missverhältnis zwischen steigender Lebenserwartung und sinkender bzw. niedriger Geburtenrate in das öffentliche Bewusstsein gerückt. Zum anderen wird dann prognostiziert, dass sich diese demographischen Veränderungen auch auf den Arbeitsmarkt niederschlagen. Denn selbst bei erhöhter Zuwanderung geht das Erwerbspersonenpotenzial zurück. Es wird nämlich dabei davon ausgegangen, dass bis 2050 die Gruppe der 20-34-jährigen um 24%, diejenige der 35-49-jährigen um 31% und die der 50-64-jährigen um 3% zurückgeht. Damit, so der Diskurs um den Fachkräftemangel, werden Unternehmen und Organisationen vor dem Problem einer älteren Belegschaft stehen und vor einem Mangel an qualifiziertem Nachwuchs. Diese beiden Diskursstränge werden mit der Argumentation verknüpft, dass das Arbeitskräftepotenzial von Frauen erhöht werden und vor allem das von Eltern besser genutzt werden muss. Möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen sollen über die Lebensphasen hinweg am Arbeitsprozess beteiligt werden, argumentierte zum Beispiel das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2005. Viele ländervergleichende Studien kommen zu dem Ergebnis: wo Frauen und Männer gleichberechtigt sind, gibt es mehr Kinder. Diese Debatte erklärt gewissermaßen, warum nun auch in Deutschland Reformen stattfinden. Es wird also erhofft, dass über die Ausweitung des öffentlichen Betreuungsangebotes für Kinder und der finanziellen Leistungen für Eltern, dass Frauen und Paare zur Realisierung ihrer Kinderwünsche verwirklichen. Man kann also sagen, dass die Erhöhung der Geburtenrate und der Frauenerwerbsquote die Ziele der politischen Maßnahmen sind. Man kann also von einer Demografisierung der Familien- und Vereinbarkeitspolitik sprechen.

#### **Alte und neue Probleme der Vereinbarkeit**

Aber nicht nur Bund und Länder, sondern auch Stiftungen und Unternehmensverbände weisen in unzähligen Programmen und Kampagnen auf die Verantwortung von Wirtschaft und Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Beispiele dafür sind die „Allianz für Familie“ der Bertelsmann-Stiftung oder das „audit beruf und familie“ der Hertie-Stiftung. Es geht dabei um Personalentwicklung, Führungskompetenzen, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit etc. Gerade beim Thema flexible Arbeitszeiten ist aber Vorsicht geboten, da diese häufig auch zur Effizienzsteigerung im Unternehmen und gerade nicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt werden. Gerade unvorhersehbare und häufig wechselnde flexible Arbeitszeiten, die nicht auf die zeitlichen Bedürfnisse von Familien abgestimmt sind, dienen nicht den Eltern und Pflegenden, sondern den Wünschen von Unternehmen. Man kann deshalb von einer Janusköpfigkeit flexibler Arbeitszeiten sprechen. Zusätzlich wird seit einigen Jahren der Blick auf das gesamte Erwerbsleben gerichtet. So wird zum Beispiel im 7. Familienbericht darauf hingewiesen, dass es einer Neuorganisation von Erwerbsleben und privater Zeit im gesamten Lebensverlauf bedarf. Dies wird zunächst damit begründet, dass mit der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit die Verfügbarkeit privater Zeit reduziert habe. So arbeitete ein Mann Anfang der 1960er Jahre zwar noch 48 Stunden pro Woche (tariflich), heute verbringen Paare zusammen mehr als 70 Stunden pro Woche im Beruf. Die Zeit für Privates ist also weniger geworden. Ein wichtiger Schritt zur zeitlichen Neuordnung ist daher das Aufbrechen des idealtypischen Lebensverlaufs in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Rente. Dieser Lebensverlauf ist ein klassisch männlicher, denn Zeiten für Familiengründung, Sorge für Kinder und Pflege von Angehörigen tauchen gar nicht mehr auf. Die Erwerbsrealität von vielen Frauen und Männern ist inzwischen anders, obwohl die idealtypische Karriere immer noch an diesem Verlauf orientiert ist. Arbeitszeit im Lebensverlauf sollte daher anders organisiert werden, schlägt der 7. Familienbericht vor. Dies soll mit Hilfe von Optionszeiten, für Kinderbetreuung, Pflege oder Fortbildung geschehen, die sozial abgesichert sind und so die Zeit zwischen Berufseinstieg und Rente verlängern. Damit würde die weit verbreitete Realität des Patchwork-Lebensverlaufs besser abgesichert.

Diese positiven Chancen und Möglichkeiten, die auch politisch diskutiert werden sollten, stoßen aber in mehrfacher Hinsicht an ihre Grenzen. Der Anstieg befristeter Arbeitsverhältnisse konterkariert die Lebensverlaufsperspektive, weil eine langfristige Lebens- und Berufsplanung dadurch nicht nur erschwert, sondern nahezu unmöglich gemacht wird. Insbesondere mit hoher Arbeitslosigkeit sind extreme ökonomische Unsicherheiten verbunden. Hinzu kommen aber auch noch die Vielzahl von Beschäftigungsformen jenseits

des „Normalarbeitsverhältnisses“, an dem diese Lösungen in der Regel orientiert sind: Selbständige, LeiharbeiterInnen, Menschen in prekärer Beschäftigung haben überhaupt nicht die Möglichkeit, sich an solchen Modellen zu orientieren. Auch Beschäftigte in kleineren Betrieben profitieren in der Regel nicht von Zeitkonten etc., Beschäftigte im Dienstleistungssektor haben zunehmend Probleme. Obwohl es traditionell so war, dass traditionelle Frauenbiographien durch Teilzeitarbeitmöglichkeiten unterstützt wurden, wird zunehmend weniger Rücksicht auf familiäre Belange genommen (Beispiel: Ausdehnung der Öffnungszeiten in den späten Abend). Man kann also zusammenfassend sagen, dass zwischen dem öffentlich gestiegenen Problembewusstsein einerseits und den Lebensrealitäten vieler Frauen und Männer eine große Lücke klafft. Diese macht sich auch daran bemerkbar, dass tatsächlich viele Frauen wissen, dass sie gut ausgebildet sind und glauben, dass für die „Geschlecht“ kein Thema mehr ist und sie die Teilnahme am Berufsleben für selbstverständlich halten. In der aktuellen Shell-Jugendstudie ging der Großteil der Jugendlichen davon aus, dass es ihnen gelingen wird, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Auch viele junge Männer wollen immer häufiger Anteil am Familienleben nehmen und empfinden die einseitige Erwerbsorientierung als Einschränkung. Das ist insofern traurig, weil dieser jungen Generation ein Arbeitsmarkt gegenübersteht, der immer noch sehr stark nach Geschlecht segregiert ist und sich eigentlich wenig verändert hat, was das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern angeht. Frauen finden sich weit überproportional in Berufen mit geringem Einkommen und geringer Qualifikation. Auch in den besser qualifizierten Berufen mit höheren Einkommen haben sie in der Regel die niedrigeren Positionen. In Deutschland liegt der Frauenanteil im Management bei 15% (weltweit 22%). Es gibt schwer überwindbare Zugangsstrukturen zu den höchsten Ebenen, die viel mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun haben.

So arbeiten alleinstehende Männer und Frauen im Schnitt 40 bzw. 36 Stunden pro Woche. In Paarhaushalten ohne Kinder ist die Differenz bereits größer: Männer arbeiten durchschnittlich 41,5 Stunden, Frauen 33,8 Stunden. Der Unterschied wird noch größer, wenn Kinder da sind. Männer arbeiten dann noch mehr (41,9 Stunden) und Frauen noch weniger (25,8 Stunden). Und das wirkt sich dann auch auf das berufliche Fortkommen aus. Ein gängiges Vorurteil lautet: Frauen sind, sobald sie Mütter sind, im Erwerbsleben und in der betrieblichen Praxis nicht mehr rund um die Uhr einsetzbar. Die Organisation von Berufsarbeit, die davon ausgeht, dass Beschäftigte rund um die Uhr verfügbar sind, setzt stillschweigend eine zweite Person im privaten Bereich voraus, die die Tätigkeiten der physischen, psychischen und der generativen Reproduktion übernimmt. Diese Vorstellung basiert jedoch auf einem bestimmten Familienmodell. So ist Westdeutschland geprägt von einem männlichen Familienernährermodell, innerhalb dessen Frauen die Rolle als Ehe- und Hausfrau übernehmen sollten und für die Kinderbetreuung zuständig sind.

Dieses Modell war bis 1977 in Westdeutschland im Bürgerlichen Gesetzbuch festgeschrieben, in dem stand, dass Frauen in der Regel durch die Führung des Haushalts zum Unterhalt der Familie beitragen. Auch wenn mit der Reform 1977 die gesetzliche Rollenverpflichtung der Frau aufgehoben wurde, haben bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen, wie das idealerweise erzielbare Familieneinkommen, das Ehegattensplitting, die Halbtagskindergartenplätze mit Betreuungszeiten von 8:00 bis 12:00 Uhr und Halbtagschulen dazu geführt, dass Westdeutschland bis heute von diesem Modell geprägt ist. Allerdings in einer modernisierten Form, in der der Ehemann bzw. Vater der Hauptverdiener ist, die Ehefrau bzw. Mutter nach der Geburt ihre Erwerbstätigkeit unterbricht, für das Kind in den ersten Jahren verantwortlich ist und dann erst nach einigen Jahren, meist in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung, wieder in den Beruf einsteigt. Das Problem dieses Modells liegt insbesondere darin, dass über Jahre eine finanzielle Abhängigkeit vom Ehemann oder Partner besteht und die eigene berufliche Karriereentwicklung behindert und in vielen Fällen sogar ganz verhindert wird. Zudem gehen damit Einkommenseinbußen einher, die sich auch auf Lohnersatzleistungen und die Rente niederschlagen. Ein anderes Modell ist das Doppelversorger-Doppelerklärermodell. In diesem Modell, das auch entsprechend institutionell gestützt wird, arbeiten beide Eltern Vollzeit und die Kinderbetreuung ist keine Privatangelegenheit, sondern öffentliche Aufgabe. Dieses Modell ist in Frankreich und den skandinavischen Ländern dominant und war auch in der ehemaligen DDR leitend. In diesen Ländern ist die Teilzeitquote von Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen gering, die Frauenerwerbsquote ist hoch. Allerdings ist auch in diesen Ländern die Beteiligung der Männer an der Familienarbeit nicht besonders ausgeprägt bzw. ausgeprägt gewesen. Entlang dieser beiden Modelle verläuft noch heute eine Grenze zwischen Ost- und Westdeutschland. So kommt eine aktuelle Befragung der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V. zu dem Ergebnis, dass 72% der westdeutschen Bevölkerung der Meinung sind, dass eine Vollzeitberufstätigkeit von Müttern dem Wohlergehen der Familie schade. Diese Auffassung haben jedoch nur ein Drittel der befragten Ostdeutschen.

Die unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die institutionelle Unterstützung des männlichen Ernährermodells und die in Westdeutschland verankerte kritisch-ablehnende Haltung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern (zu unterscheiden von der Erwerbstätigkeit von Frauen, die anerkannt wird) führt dazu, dass es in Deutschland noch immer überwiegend Frauen sind, die die Vereinbarkeitsleistung zwischen Familie und Beruf erbringen, bzw. erbringen müssen und dafür Einschränkungen im Beruf in Kauf nehmen. Und so erklärt sich auch zu einem gewissen Grad, warum trotz formeller und im Grundgesetz festgelegter Gleichberechtigung von Frauen, zunehmend hoher Bildungsabschlüsse und gestiegener beruflicher Ansprüche von Frauen und der Pluralisierung von Lebensformen, trotzdem die Frauen mit 29 Jahren,

dem durchschnittlichen Zeitpunkt von Eheschließung und Geburt des ersten Kindes, faktisch eine Entscheidung zwischen Kind und Karriere treffen müssen. Insofern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland von sehr widersprüchlichen Entwicklungen geprägt. Einerseits werden tradierte Muster der Trennung von Erwerbsarbeit und privatem Leben im Zuge der Entgrenzung von Arbeit und Leben immer brüchiger und auch die geschlechtliche Arbeitsteilung verliert in Anbetracht von weiblichem Emanzipationsgewinn und selbstverständlichen Bildungs- und Erwerbsarbeitsansprüchen von Frauen an Bedeutung. Andererseits wird immer noch das modernisierte Ernährermodell institutionell gestützt. Im beruflichen Wettlauf um Positionen bedeutet die Verantwortung für Kinder noch immer eine Einschränkung, die mit Nachteilen bei Karriere, Einkommen und Absicherung verbunden ist.

### **Zukunft der Vereinbarkeitspolitik**

Ich möchte abschließend noch ein paar Sätze zu der Frage sagen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich in Zukunft entwickeln wird, beziehungsweise, was wünschenswert wäre. Die eine Möglichkeit ist die etwas triste Möglichkeit: alles bleibt so wie es ist. Und das würde bedeuten, dass die strukturelle Inkompatibilität von Familie und Beruf in einem individuellen Drahtseilakt bewältigt wird und sich insbesondere besser qualifizierte Frauen immer häufiger gegen Kinder entscheiden. Alternative Lebensmodelle, wie die Entscheidung für partnerschaftliche Formen des Aufteilens von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zwischen Elternteilen, würden sich dann weiterhin gegen viele Widerstände durchsetzen müssen und für die Individuen zu einer zeitlichen und persönlichen Überlastung führen. Eine positive Zukunftsvision setzt zunächst voraus, dass im Diskurs die Vereinbarkeit nicht mehr länger nur als Frauenproblem begriffen wird. Die wachsende Anzahl von Patchworkfamilien, alternativen Lebensmodellen und kinderlosen Paaren, aber auch die veränderte Bedeutung der Ehe sind Indikatoren für die angesprochene Pluralisierung und Dynamisierung von Lebensläufen. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen kann also immer weniger auf geschlechtsspezifische Weise gelöst werden. Die Frage nach der Vermittlung von unterschiedlichen Ansprüchen stellt sich immer häufiger auch für Männer. Wichtig ist aber noch ein zweites Weiterdenken: die Vereinbarkeitsfrage ist nicht auf die Kinder- bzw. Familienfrage beschränkt. Auch Menschen ohne Kinder kommen wahrscheinlich irgendwann in die Situation, sich um die eigenen Eltern oder Verwandte zu kümmern oder andere Bereiche jenseits der Erwerbsarbeit wichtig zu finden, die nicht immer mit dieser zu vereinbaren sind. Es bedarf also auch eines anderen gesellschaftlichen Leitbilds der Erwerbsarbeit. Es bedarf eines Modells, das beiden Geschlechtern Anspruch auf eine angemessen qualifizierte und entlohnte Berufstätigkeit einräumt und dabei die Vielfalt des Lebens mit seinen Möglichkeiten und Verpflichtungen nicht auf seine beruflichen Komponenten reduziert. Dies könnte zum Beispiel das Modell der verkürzten Wochenarbeitszeiten sein,

welches Frauen und Männern nicht nur gleichen Anteil an der Erwerbsarbeit, sondern auch an anderen Bereichen des Lebens gewährt. Politische und betriebliche Maßnahmen müssen deshalb in einen größeren politischen Diskurs eingebettet werden, der die Bedeutung von Sorgearbeit und privatem Leben mit einbezieht. Erst wenn diese Bereiche auch in der Arbeitswelt als wichtig anerkannt werden und es nicht mehr die Frauen sind, die gefragt werden, wie sie denn ihr Kind betreuen, wenn sie arbeiten, besteht die Chance, dass sich gut ausgebildete Frauen nicht mehr vor die Wahl gestellt sehen, Kinder zu bekommen oder zu arbeiten. Außerdem hätten so auch Beschäftigte, die nicht in einem „familienfreundlichen“ Vorzeigebetrieb arbeiten, die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Vielen Dank!

### **Umgestaltung von Arbeit und Geschlecht**

Prof. Dr. Hildegard-Maria Nickel, Humboldt-Universität zu Berlin

Ich habe mir für meinen heutigen Vortrag 4 Punkte vorgenommen. Meine Perspektive unterscheidet sich von Alexandra Scheele insofern, als ich aus einer betriebssoziologischen Perspektive komme und viele empirische Untersuchungen in Unternehmen, vor allem in großbetrieblichen Dienstleistungsbereichen (vor allem Banken und sehr aktuell in der Deutschen Bahn AG), durchgeführt habe. Meine Einschätzungen basieren auf Erkenntnissen aus diesen Untersuchungen.

### **Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt**

Zunächst zu Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt: hier sollte man zunächst reflektieren, was das eigentlich bedeutet. Der gegenwärtige Strukturwandel von Arbeit ist durch eine vielgestaltige und uneinheitliche Dynamik gekennzeichnet und die Interpretation seiner Reichweite und Bedeutung ist durchaus uneinheitlich. Man könnte nicht sagen es gibt einen linearen Weg, die Interpretation der Reichweite und Effekte dieser Wandlungsprozesse ist noch umstritten. Einig ist man sich allerdings darin, dass eine neue Stufe der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips erreicht ist, die zu einer weitergehenden Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche führt. Das bedeutet eine erzwungene Rückbesinnung auf die ökonomischen Grundlagen der individuellen Existenz, also auf die Erwerbsarbeit als unmittelbarer Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe. Die übergreifende sozialpolitische Orientierung heißt Selbstverantwortung oder Selbstmanagement unter steigendem existenziellen Druck und bei ungleichen individuellen und gruppenspezifischen Ausgangsbedingungen. Marktdruck und Rationalisierung sollen sich von einem äußeren Anliegen der Wirtschaft, der Unternehmen, der Betriebe zur verinnerlichten Handlungslogik der Individuen transformieren. Und genau das betrifft Frauen und Männer auf sehr unterschiedliche Weise und es eröffnet neue, allerdings auch riskante Chancen, insbesondere für Frauen. Dieser Eingangsthese möchte ich auf der arbeitsmarktstrukturellen und auf der betrieblichen Ebene nachgehen.

### **Arbeitsmarktstrukturelle Veränderungen: Ausweitung des Niedriglohnsektors**

Zunächst zu arbeitsmarktstrukturellen Veränderungen: der Ausbau des Dienstleistungssektors spielt für die Beschäftigung von Frauen eine ganz zentrale Rolle. Laut Statistischem Bundesamt waren im März 2004 rund 57% aller erwerbstätigen Frauen im Wirtschaftsbereich „Sonstige Dienstleistungen“ tätig. Dazu zählen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen und die öffentliche Verwaltung. Das waren fast 2,6 Millionen mehr Frauen als Männer. Im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr stellten Frauen etwa die Hälfte der Erwerbstätigen dar. Es gibt also einen statistischen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der sozialen Dienstleistungen und des Niveaus der Erwerbstätigkeit von Frauen. Zum einen bietet der Bereich Frauen Beschäftigungschancen, zum anderen verbessern sich durch die Angebote sozialer Dienstleistungen die Möglichkeiten für Frauen mit Kindern, einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen. Eine problematische Wirkung ist dabei allerdings, dass Frauen auf bestimmte Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich festgelegt werden und damit die sektorale Geschlechtersegregation vertieft wird. So waren von den 1,6 Millionen Erwerbstätigen in den Bereichen Telekommunikation, Informationstechnik und Medien z.B. nur 26% Frauen. Beim zahlenmäßig größten Bereich innerhalb dieser Zukunftsberufe war der Frauenanteil mit 14% am niedrigsten. Die Entwicklung zur sogenannten Wissensgesellschaft beinhaltet also die Gefahr der Segmentierung zwischen jenen Beschäftigtengruppen, die in den Zentren hochqualifizierter und vergleichsweise gut dotierter Tätigkeit beschäftigt sind und jenen, die unqualifizierten und, was noch häufiger der Fall ist, zwar qualifizierten, aber niedrig bewerteten Tätigkeiten nachgehen. Die Geschlechtergrammatik dieser Segregation ist zwar in Bewegung, aber längst nicht außer Kraft gesetzt. Im Gegenteil, zum Teil verschärft sie sich sogar. Im öffentlichen Bereich werden Niedriglohnjobs zunehmend genutzt, um unabwiesbare Bedarfe bei den sozialen Diensten zu decken. Das schrumpfende Budget wird auf mehr und im Schnitt geringer bezahlte Arbeitskräfte verteilt. Eigentlich sind die sozialen Dienste das Thema der Zukunft. Statt aber die Weichen für einen menschenwürdigen Ausbau der sozialen Dienste zu stellen, wird das vorhandene Potenzial durch Niedriglohnkonkurrenz verdrängt und entwertet. Statt Bildung als Schlüsselressource für Beschäftigung zu begreifen und anstatt die Erwerbsbeteiligung von gut beziehungsweise mittlerweile sehr gut ausgebildeten jungen Frauen als Chance für eine entwickelte Ökonomie zu erkennen, wird die Segregation des Arbeitsmarktes in einen primären, sozial abgesicherten und einen sekundären, prekären „Jedermansarbeitsmarkt“ verstärkt. Das geschieht durch eine autoritär aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die die Arbeitslosigkeit vor allem durch die Ausweitung des Niedriglohnsektors beseitigen will. Studien zeigen aber, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung hierzulande deutlich, im internationalen Vergleich sogar überproportional, zugenommen hat. Er liegt je nach Studie zwischen 15 und 25% aller Beschäftigten.

Ich denke das ist problematisch für eine entwickelte Ökonomie, die den Niedriglohnsektor nicht zum primären Entwicklungspfad stilisieren darf, wenn sie eine entwickelte Ökonomie bleiben will. In Bezug auf Frauenbeschäftigung lässt sich daher von einem Paradoxon reden: Die durch Dienstleistungsentwicklung zunehmende Präsenz von Frauen in der Erwerbsarbeit kann als Modus der verstärkten gesellschaftlichen Integration und Teilhabe gedeutet werden, andererseits sind Frauen zum Teil gerade wegen dieser verstärkten Teilhabe an der Erwerbsarbeit zum Teil im höchsten Maße mit sozialen Risiken konfrontiert. Denn die bereits angesprochene sektorale Segregation verschärft sich auch durch ein Auseinanderdriften von Beschäftigungsformen: Vom Normalarbeitsverhältnis zu befristeten Arbeitsverhältnissen, Teilzeit, Leiharbeit, Minijobs. Frauen sind von Entsicherung und der Zunahme prekärer Beschäftigungsformen betroffen, andererseits sind sie auch auf der Seite der sogenannten „neuen Leistungsfähigen“ zu finden. Individuelle Existenzsicherung und damit materielle Unabhängigkeit und selbstbestimmtes Leben hängen vom Erwerbseinkommen ab. Deshalb, und da unterscheide ich mich deutlich von der familienpolitischen Sprecherin Ihrer Partei im Saarland, spricht meines Erachtens sehr viel dafür, Frauen wie Männer in Erwerbsarbeit zu integrieren. Allerdings führt die zunehmend rigide durchgesetzte arbeitsmarktpolitische Strategie unter dem Stichwort „jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“ insbesondere Frauen in prekäre Beschäftigung und nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit. Frauen werden strukturell an gleich bewerteter und gleichberechtigter Erwerbsarbeit gehindert. Dieser Prozess setzt nicht erst im Fall von privaten Betreuungspflichten, also im Fall von Mutterschaft ein. Sondern das gesamte Berufsbildungssystem und eine diskriminierende Personalpolitik in den Unternehmen der Privatwirtschaft tragen erheblich zu diesem Zustand bei. Es braucht also eine Neubewertung von Arbeit und Leben. Es gibt auch von Seiten der europäischen Chancengleichheitspolitik klare Vorgaben, zum Beispiel sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Frauen und Männern bis 2010 erheblich zu verringern. Ich höre leider davon in der politischen Debatte nichts, es gibt keine erkennbaren politischen Strategien.

### **Betriebliche Ebene**

Geschlecht als verbindliches Prinzip arbeits- und sozialpolitischer Orientierung ist tendenziell obsolet geworden. Das macht es für Frauen als Gruppe zunehmend schwierig, kollektive Forderungen gegenüber dem Staat und Arbeitgebern in Bezug auf Gleichheit, Ressourcen oder auch soziale Sicherheit zu stellen. Paradoxerweise hat die Bedeutung des Geschlechts im Alltag vieler Frauen eben nicht an Gewicht verloren. Das zeigt sich, wie bereits angesprochen, auf dem Arbeitsmarkt, aber auch in den Familien. Mittlerweile sind Familien auf die Erwerbsarbeit von Vätern und Müttern angewiesen, es besteht ein erhöhtes Armutsrisiko, gerade für Frauen und Kinder, wenn das nicht zu realisieren ist, von den Alleinerziehenden gar

nicht zu reden. Welche bedeutende Rolle die Kategorie Geschlecht im Alltag immer noch spielt zeigt sich gerade auf der Ebene von Betrieben und Unternehmen, deren Akteure (und zwar erstaunlicherweise vom Management über die Betriebsräte bis hin zu den Beschäftigten selbst) sich erstaunlich einig darin sind, dass Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern offenbar keine Probleme seien, denen sie im Augenblick besondere Aufmerksamkeit widmen müssten. Dazu ein Zitat aus einem Interview mit einem Betriebsrat: „Das ist zur Zeit kein Thema, weil das Problem haben wir nicht, also bei uns haben die Frauen die Oberhand.“. Hier handelt es sich um die Deutsche Bahn AG und ich muss wohl nicht dazu sagen, dass diese Einschätzung im krassen Gegensatz dazu steht, was tatsächlich abläuft. Aber die Wahrnehmung ist genau die, offensichtlich hat Frau Suckale (Margret Suckale, Vorstand für Personal und Recht, derzeit einziges weibliches Vorstandsmitglied in der Deutschen Bahn AG, Anm. Red.) die Oberhand in der Deutschen Bahn AG. Die Fakten zeigen tatsächlich aber das Gegenteil. Und das liegt an einer wertschöpfungsorientierten Personalpolitik in den Unternehmen, die die Tatsache, dass Arbeitskräfte, insbesondere weibliche, auch fürsorgende Menschen sind (Menschen, die für Kinder oder Angehörige sorgen), ausblendet. Das ist nicht Gegenstand der wertschöpfungsorientierten Personalpolitik. Der Staat delegiert einerseits immer mehr Fürsorgearbeiten in die individuelle, private Sphäre, andererseits findet aber auch eine Verschiebung der Fürsorge aus dem öffentlichen in den privaten Sektor statt (Beispiel Privatschulen) statt. Privatisierung stellt zwei unterschiedliche aber sehr oft miteinander verbundene Strategien des Regierens dar, nämlich entweder die Unterwerfung unter die Warenform, also die Umwandlung öffentlicher Güter in private Güter, die käuflich erworben werden können, von denen, die sie bezahlen können (das gilt auch für Sorgearbeit und Hausarbeit) oder auf der anderen Seite die Familialisierung oder auch Individualisierung dieser Leistungen, also die Verschiebung von Verantwortung aus dem öffentlichen in den privaten Bereich (von den Kollektiven zu den Individuen bzw. Familien). In der Arbeitswelt verläuft dann die soziale Differenzierung, insbesondere unter Frauen, entlang dieser Privatisierungslinie und spaltet die Frauen. Es gibt mittlerweile durchaus eine Anzahl von Frauen, die es sich leisten können, Dienstleistungen zu kaufen und sich damit auch frei zu machen von Sorgearbeit, um den Unternehmen zur Verfügung zu stehen. Und es gibt die anderen, die dafür zuständig gemacht werden, dass sie diese privaten Sorgearbeiten in der Familie leisten. Ein Teil der Frauen, hochqualifiziert und karriereorientiert, definiert sich ganz deutlich und zunehmend über das Muster der zunächst Männern vorbehaltenen Arbeitsmarktindividualisierung, also primär über Erwerbsarbeit. Ist dieses Muster allerdings bei Männern zumeist „familiengestützt“ so ist es bei Frauen „familiengebrosen“, bedeutet also den Verzicht auf Familie und auf Kinder. Zunehmend entwickelt sich unternehmensintern eine soziale Polarisierung zwischen Frauen in Abhängigkeit von Alter, Qualifikation und Position und von der Lebens-

form der Frauen. Ob allein, in PartnerInnenschaft, in Familie mit Kindern oder mit versorgungsbedürftigen Angehörigen bestimmt den Grad der zeitlichen Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit, beziehungsweise den Betrieb. Das gilt nicht im selben Maße für Männer. Unter den betrieblichen Bedingungen der Vermarktlichung, das heißt des Abwälzens marktlicher Risiken auf die Beschäftigten und des fortwährenden Appells an Engagement und Eigeninitiative für den Betrieb wird zeitliche Verfügbarkeit zum ausschlaggebenden Faktor für Karrierechancen. Höherqualifizierte kinderlose bzw. von Sorgearbeit befreite bzw. sich freikaufende Frauen gewinnen zum Teil vom marktorientierten Umbau der Unternehmen und vom Ausbau von Dienstleistungsbereichen. Die Mehrheit der Frauen sind Opfer dieser Marktradikalisierung, weil sie wegen ihrer Sorgearbeit dem Verfügungsanspruch der Unternehmen nicht gerecht werden können.

### ***Dethematisierung von Fürsorge in der Betriebswelt***

Ich komme zu meinem dritten Punkt, zur Dethematisierung der fürsorglichen Praxis (also Sorge für Kinder bzw. Pflegebedürftige) in der Betriebswelt. Das ist das zentrale Problem, hier muss politisch etwas geschehen, die Betriebe nicht nur zu sensibilisieren, sondern auch in die Verantwortung zu nehmen. Die Risiken des Marktes werden verstärkt an die Arbeitenden weitergegeben, ihnen wird zunehmend zugemutet, uneingeschränkt zeitlich verfügbar zu sein und diese Verfügbarkeit durch private Unterstützungsnetzwerke und Selbstorganisation herzustellen. Es geht also auch um die Ökonomisierung der privaten Lebenswelt, die verlangt wird, um die neuen betrieblichen Risiken aufzufangen. Die ganze Person wird in den Arbeitsprozess hineingezogen. In dieser Kultur der Subjektivierung wird das sogenannte „weibliche Arbeitsvermögen“ (damit meine ich nicht Fähigkeiten, die nur Frauen haben, sondern Kompetenzen wie soziale Kompetenz und Teamfähigkeit, die Frauen besonders zugeschrieben werden) nicht mehr nur von weiblichen Beschäftigten verlangt. Das hat die Erwerbchancen von Frauen durchaus verbessert. Die Kehrseite dieser Entwicklung ist, dass die private Lebenswelt durch die Person selbst gegen fremde Einflüsse geschützt werden muss. Also die Frauen müssen selbst Grenzen ziehen, es ist nicht mehr selbstverständlich, dass Familie eine Grenze darstellt. Wir haben es in Zukunft mit komplizierteren sozialen Lagen von Frauen und Männern zu tun, als wir es bisher der Fall war. Deshalb bin ich etwas skeptisch, ob einfache Regelungen auf dem Gebiet der Vereinbarkeit tatsächlich die Richtung sein können. Die Tatsache, dass es zu komplexeren und vielschichtigeren sozialen Lagen kommt, könnte durchaus auch zu neuen Interessenkonstellationen in der betrieblichen Praxis führen. Der Fokus der betrieblichen Praxis ist derzeit die Vereinnahmung des gesamten Menschen. Die Frage ist, ob sich von diesem Punkt zu einer betrieblichen Arbeitspolitik finden lässt, die tatsächlich auch die fürsorgliche Praxis in den Blick nimmt und positiv berücksichtigt. Dabei ist es ganz zentral für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nicht außer Acht zu lassen, dass fürsorgli-

che Praxis mehr ist als Kinderbetreuung oder Pflege. Bisher blendet die betriebliche Praxis die fürsorgliche Praxis aus. Die Dethematisierung des Geschlechts verbindet sich mit einer wertschöpfungsorientierten Personalpolitik, die eben nicht an der normativen Frage der Gerechtigkeit oder der Geschlechterfrage orientiert ist, sondern an individueller Kompetenz und Verfügbarkeit interessiert ist. Personalpolitik für Wertschöpfungsstarke, sagt man auch sehr treffend dazu. Diese Personalpolitik wird anscheinend den Bedürfnissen relevanter Gruppen von Frauen durchaus gerecht. Unsere Interviews zeigen, dass weibliche Fach- und Führungskräfte Wert darauf legen, an ihrer Kompetenz gemessen zu werden und Frauenförderung oder Chancengleichheitsprogramme ablehnen. Zugleich wird es aber auch zunehmend eine Frage der individuellen Durchsetzungsfähigkeit, ob Beschäftigte, insbesondere Frauen, betriebliches „Entgegenkommen“ erhalten, um die Sorgearbeit in der Familie leisten zu können. Das muss in der Regel individuell eingefordert werden und setzt das individuelle Einfordern der Beschäftigten voraus. Die Betriebe halten in der Regel keine klar definierten verlässlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor, sondern machen das zum Gegenstand individueller Aushandlungsprozesse und individueller Durchsetzbarkeit. Einzelne Frauen in bestimmten Positionen und mit wertschöpfungsrelevanten Qualifikationen sind in der Lage, individuelle Vereinbarkeitsarrangements zu verhandeln. Viele aber werden, wenn sie ihren Job behalten und Karriere machen wollen, dazu gedrängt, private Lösungen für ihr individuelles Vereinbarkeitsproblem zu finden oder es besser noch gar nicht erst aufkommen zu lassen. Für Frauen gilt also immer noch: Kind oder Karriere. Die auf die Individuen selbst verlagerte Durchsetzung von Vereinbarkeitsansprüchen ist Teil dieser wertschöpfungsorientierten Personalpolitik in den Unternehmen.

### ***Riskante Chancen der Subjektivierung von Arbeit***

Zugleich bergen diese dramatischen Entwicklungen auch neue Optionen und Chancen. Wenn die Subjektpotenziale der Arbeitenden, also die Kreativität, die Motivation, die Freundlichkeit, die Gefühle, das Engagement, die Loyalität etc. zu einer Produktivitätsressource werden, liegt darin eine Chance. In der Subjektivierung von Arbeit ist immer auch die Seite des Eigensinns der Arbeitenden enthalten. Die Subjekte führen jenseits von marktradikalen Ansprüchen eine eigenständige Existenz. Individuen haben nun mal einen Arbeits- und Lebenszusammenhang. Der Subjektivierungsprozess in der Arbeit könnte also auch dazu führen, dass die sogenannten LeistungsträgerInnen eigensinnig betriebliche Angebote einfordern, die sie nicht dauerhaft zwingen, ihre Reproduktionsinteressen zu verleugnen oder auszublenden. Ich bin mir dessen bewusst, dass da Skepsis angesagt ist und der Druck und die Existenzängste nicht optimistisch stimmen können, trotzdem bin ich davon überzeugt, dass hier eine arbeits- und geschlechterpolitische Option liegt, die nicht kleingeredet werden darf. Gerade im Personalbereich der Unternehmen sind mittlerweile

vergleichsweise viele Frauen in verantwortlichen Positionen und in Führungspositionen. Das könnte einer arbeitspolitischen Perspektive stärker Geltung verschaffen, die die private Reproduktionssphäre nicht dauerhaft ignoriert und ihre Reproduktionsinteressen aber auch nicht von der Wertschöpfung entkoppelt. Gerade Frauen in Führungskräften wissen auch, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Fähigkeiten erfordert, die für Unternehmen interessant sind. In diesem Zusammenhang ist auch wichtig, das Vereinbarkeitsproblem nicht darauf zu verengen, dass Frauen dieses Problem haben. Meine Untersuchungen in den Unternehmen zeigen, dass zunehmend auch männliche Führungskräfte einen gewissen persönlichen Leidensdruck artikulieren. Sie folgen in ihrem realen Handeln zwar immer noch den vermeintlichen Sachzwängen, gleichwohl zeichnen sich auch in diesem Punkt neue Interessenkonstellationen ab.

Als Fazit kann man sagen, dass es künftig in starkem Maße um eine Repolitisierung betrieblicher Arbeits- und Geschlechterpolitik geht. Die Entwicklungen und Veränderungen, die wir unter den Bedingungen von Vermarktlichung und Subjektivierung verzeichnen können, haben zwar einigen Frauen Vorteile gebracht, aber eben gerade nicht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, Solidarität und sozialer Gerechtigkeit geführt. Die Tatsache, dass Menschen fürsorgende Wesen sind, muss berücksichtigt werden. Wie kann das strategisch geschehen? Ich denke, traditionelle Schutzpolitik für Menschen, die mit der Sorgearbeit beschäftigt sind (also überwiegend Frauen), ist immer noch wichtig. Diese muss damit verbunden werden, auch politisch zu kommunizieren, dass die Beschäftigten einen Anspruch haben auf „gute Arbeit“. Diese Forderung darf auch unter dem Marktdruck nicht verlassen werden. Zweitens geht es aber auch darum, eine neue Bündnispolitik zu entwickeln, die „neuen Väter“ einzubeziehen und zu berücksichtigen, dass auch die Gruppe der Frauen in sich außerordentlich differenziert ist. Was derzeit individuell ausgehandelt wird, diese „work-life-balance“-Politik in den Unternehmen, muss tatsächlich auch als Rechtsanspruch geltend gemacht werden können und darf nicht der individuellen Verhandlungsstärke überlassen bleiben. Schließlich muss es auch wieder kollektive Verständigungsprozesse darüber geben, wohin die Reise gehen soll, was gutes Leben ist. Gleichstellungspolitik ist weiterhin eine ganz zentrale Aufgabe, das Geschlechterverhältnis muss wieder Gegenstand öffentlicher Debatten sein. Schließlich sollte darüber nachgedacht werden, ob es nicht doch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, statt freiwilliger Vereinbarungen braucht.

## **Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit auf betrieblicher Ebene<sup>1</sup>**

Stephan Reuyß, Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra)

Mein Vortrag soll in drei Teile gegliedert sein: zunächst möchte ich das Konzept Familienfreundlichkeit des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer vorstellen, dann auf Daten und Fakten zur betrieblichen Ist-Situation und zu den Wünschen der Beschäftigten eingehen und schließlich die Frage „Quo vadis Vereinbarkeit?“ stellen.

### **Konzept Familienfreundlichkeit**

Das Konzept Familienfreundlichkeit des SowiTra lässt sich bildlich gesprochen mit der russischen Matrjoschka, der ineinander schachtelbaren Puppe, vergleichen. Kern des Konzeptes ist Familienfreundlichkeit. Das heißt, Frauen und Männer sollen neben ihrer beruflichen Tätigkeit noch genügend Zeit für Pflegebedürftige, Kinder und Familienleben haben. Dies ist eingebettet in das Thema „Vereinbarkeit“ im Sinne einer Balance verschiedener Lebensbereiche für alle Menschen. Berufstätige Menschen sollen noch Raum für persönliche und private Entfaltung haben. Die große Klammer für alles stellt die Gleichstellung der Geschlechter dar. Darunter ist zu verstehen, dass Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern ermöglichen, traditionellen Geschlechterungleichheiten entgegenwirken und die Gleichstellung befördern.

### **Betriebliche Ist-Situation und Wünsche der Beschäftigten**

#### **Tarifverträge**

Tarifverträge können zwar Familienfreundlichkeit befördern, leider gibt es aber noch viel zu wenige Tarifverträge, die dieses Thema in ihren Regelungen aufgreifen. Und wenn sie es aufgreifen, dann oft nur mit Soll- oder Kann-Bestimmungen. Als klassische Regelungsbereiche in Tarifverträgen wären hier zum Beispiel Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung, Freistellung sowie das Verbot der Diskriminierung von Teilzeit zu nennen.

#### **Betriebsvereinbarungen**

Ähnliches gilt auch für Betriebsvereinbarungen. Auch hier ist das Thema Familienfreundlichkeit erst selten geregelt. Zwar gibt es viele kreative Ideen, allerdings haben bis jetzt immer noch zu wenige Betriebe das Thema aufgegriffen. So haben laut der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahre 2005 nur 7,2 % der befragten Betriebe eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ und nur in 8,2 % der Betriebe gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Chancengleichheit“. Außerdem gilt für die betriebliche Praxis die alte Weisheit „Papier ist gedul-

dig“. Das heißt, selbst wenn es eine Betriebsvereinbarung gibt, heißt das noch lange nicht, dass sie auch konsequent umgesetzt wird. Klassische Regelungsbereiche in Betriebsvereinbarungen sind vor allem Teilzeit, Freistellung, Kinderbetreuung in verschiedenen Formen sowie in geringem Maße das Thema Pflege.

### **Wünsche und Bedarfe von Beschäftigten mit Careaufgaben**

Aus der 2003 durchgeführten WSI-ArbeitnehmerInnenbefragung ergeben sich die Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf auf betrieblicher Ebene für Beschäftigte mit Careaufgaben. So wollen gerade Pflegende mehr Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben. Eltern und Beschäftigte in einer sogenannten „Sandwich-Position“, das heißt, Beschäftigte die sowohl Erziehungs- als auch Pflegeaufgaben wahrnehmen, haben vor allem ein Interesse an familienfreundlichen Arbeitszeiten. Ein weiterer wichtiger Aspekt für diese Beschäftigtengruppe ist die finanzielle Unterstützung.

Wenn man dies nach Geschlechtern aufschlüsselt, stellt sich heraus, dass vor allem Frauen sich familienfreundliche Arbeitszeiten wünschen, während Männer neben familienfreundlichen Arbeitszeiten zu einem großen Teil an mehr finanzieller Unterstützung interessiert sind. Ein Großteil der männlichen Beschäftigten hat weiterhin ein starkes Interesse an einer Reduzierung ihrer Arbeitszeitdauer. Der Verkürzungswunsch bezieht sich in erster Linie auf die Vermeidung von Überstunden. Auch der überwiegende Teil der weiblichen Beschäftigten wünscht sich eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Daneben wollen aber gerade Frauen in Teilzeit eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit.

Auch hinsichtlich der Arbeitszeitalage ergeben sich für viele Beschäftigte große Probleme. So erschweren vor allem Wochenendarbeit, unvorhersehbare Arbeitszeit und eine stark schwankende Arbeitszeitdauer nach Ansicht der Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.

Sehr stark auseinander gehen die Wünsche der Beschäftigten und die betriebliche Realität bei dem Thema „Betriebliche Sozialleistungen“. Viele Beschäftigte wünschen sich Geldleistungen, wie Kinderzuschlag oder Einmalzuschlag, Möglichkeiten für die Notfallbetreuung, Vermittlung und Organisation von Betreuungsplätzen. Nach einer Forsa-Befragung aus dem Jahr 2005 wünschen sich 90 %, dass sich Arbeitgeber und Unternehmen für gute Kinderbetreuung engagieren. Viele Unternehmen engagieren sich auch schon. Eine wachsende Zahl der Unternehmen begründet dies auch mit betriebswirtschaftlichen Interessen. Die Spitzenverbände bewerten diese Aktivitäten als „wachstumsfördernd“.

Insgesamt werden die betrieblichen Bedingungen und Einstellungen von den Beschäftigten eher negativ bewertet. Während der Elternzeit wollen viele Beschäftigte weiterhin einen starken Kontakt zum Betrieb halten und nicht vom betrieblichen Leben ausge-

<sup>1</sup> Die Folien zu diesem Vortrag sind im Anhang abgedruckt.

geschlossen werden. Wichtig ist den Beschäftigten vor allem, Informationen über das betriebliche Geschehen zu erhalten. An zweiter Stelle rangiert der Wunsch nach einer Kombination von Elternzeit und Teilzeit, gefolgt von der Forderung nach Angeboten zur Weiterbildung während der Elternzeit. Allerdings ist auch hier ein Auseinanderklaffen von Wunschvorstellungen der Beschäftigten und der betrieblichen Realität zu beobachten.

Als Fazit lässt sich insgesamt feststellen, dass sich Arbeitnehmer/innen in hohem Maße tarifliche und betriebliche Maßnahmen wünschen, um Familien- und Pflegeaufgaben mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbaren zu können. Leider hält die betriebliche Realität bis jetzt mit den Wünschen der Beschäftigten nicht Schritt.

### ***Vereinbarkeit – Quo vadis?***

Aus den Wünschen der Beschäftigten und der betrieblichen Realität lassen sich verschiedene Forderungen ableiten, die in folgenden acht Punkten zusammengefasst sind

- Paradigmenwechsel in den Betrieben – Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“, das Thema Pflege und Betreuung muss viel stärker in den Betrieben verankert werden
- Neuer Arbeitszeitstandard für ArbeitnehmerInnen mit Fürsorgeverpflichtungen im Sinne einer „Care-Vollzeit“ bzw. einer reduzierten Vollzeit
- Tatsächliche Wahlfreiheit – Substanzielle und qualifizierte Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz
- Überwindung des Ideals des männlichen Normalarbeiters hin zu einem geschlechtergerechten Zweiverdienermodell
- Zurückdrängen der „Kultur der überlangen Arbeitszeiten“
- Egalitäre Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern
- Lebenslaufansatz, z.B. einer lebenslaufbezogenen Arbeitszeitgestaltung, auf betrieblicher Ebene stärken
- Gesellschaftlichen Diskurs über „Gutes Leben – Gutes Leben“ anstoßen

### 3. Diskussion und Statements

#### **Statement von Anne Jenter (GEW Hauptvorstand, Vorstandsmitglied für Frauen- und Gleichstellungspolitik)**

Vielen Dank zunächst für die Einladung. Viele haben ja die Einschätzung, dass der Schulbereich ein guter Bereich wäre für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber auch in diesem Bereich ist die Vereinbarkeit ein individuelles Problem, insbesondere von Frauen. Dieses Problem wird individuell durch Teilzeitarbeit gelöst, der Anteil teilzeitarbeitender Frauen ist überdurchschnittlich hoch. Das hat zur Folge: Karrierehemmnis, schlechtere Bewertungen bei Personalbeurteilungen und die Rückkehrproblematik auf den gleichen Arbeitsplatz und im Hinblick auf das berufliche Selbstbewusstsein. Ähnlich ist es bei den Erzieherinnen, wo aber das zusätzliche Problem besteht, dass die Teilzeit in diesem Beruf nicht freiwillig genommen wird, sondern ohnehin nur Teilzeitstellen vergeben werden. Sehr oft können die Betroffenen von ihrem Lohn nicht leben und sind finanziell abhängig vom Partner.

Es gibt ganz wenige Ganztagsschulangebote, was sich auch für die Beschäftigten im Bildungsbereich negativ auswirkt. Ich habe kürzlich von einer Berufsschule in Schleswig-Holstein erfahren, die als erste große Schule einen Betriebskindergarten einrichtet. Das ist exemplarisch für ein Problem: Der Betrieb Schule kümmert sich in der Regel nicht um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sondern schiebt das Problem ab an die einzelne Frau. Wenn ein Mann das mal will, wird er sehr bearbeitet von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen, dass er sich das doch nicht antun soll.

Was wir tun: Für uns war ganz wichtig, dass das Elterngeld kommt, trotz aller Kritikpunkte. Für uns ist jetzt sehr wichtig, dass das Gesetz umgesetzt wird, auch Männer das Elterngeld in Anspruch nehmen und die Schulen sich dagegen nicht sperren. Auch der Gedanke, durch das Elterngeld die Ausstiegszeiten zeitlich einzugrenzen und durch einen Lohnersatz abzusichern, war für uns sehr wichtig. Diesen Gedanken versuchen wir überall bekannt zu machen und dafür zu werben, dass das auch für Männer interessant und lukrativ ist. Die Umsetzung funktioniert nicht automatisch, deshalb muss jetzt in den Betrieben und Organisationen dafür geworben werden.

Die diskriminierungsfreie Personalpolitik ist ein weiterer wichtiger Baustein für uns, an der die Frauenbeauftragten und PersonalrätInnen gemeinsam in den Schulen arbeiten. Das ist nicht einfach, in der konkreten Umsetzung. Als Beispiel: Die dauernden Änderungen in der Bildungspolitik verlangen permanent neue Innovationen. Oft heißt es dann im offiziellen Sprachgebrauch (teils auch von GEW Kollegen), die teilzeitbeschäftigten Frauen würden Veränderungen

nicht mittragen. Die Realität ist genau andersherum: Gerade die teilzeitbeschäftigten Kolleginnen, die auch in ihrer Lebensrealität und Lebenserfahrung nicht nur Schule sehen, haben viel mehr Innovationskraft und sind bereiter, voranzugehen. Diskriminierungsfreie Personalpolitik und eine familienfreundliche Schule zu gestalten, das ist ein wichtiger Punkt für uns. Wenn Schulen jetzt immer selbstständiger werden und auch eigenständig Personalentscheidungen treffen, greift auf einmal der gesunde Menschenverstand um sich. Das hat zur Folge, dass gesagt wird: Wir haben doch schon so viele Frauen an der Schule, wir brauchen die jungen Männer. Die jungen Männer haben mitunter die schlechteren Noten, passen weniger gut auf die Anforderungsprofile und werden letztlich mit dem Argument eingestellt, sie bekommen keine Kinder. Das ist verheerend, was da abläuft. Dem wollen wir entgegenwirken.

Wir wissen auch, dass die frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangebote absolut nicht ausreichen und auch die Qualität der Angebote erhöht werden muss. Um das zu erreichen, muss vor allem die ErzieherInnenausbildung aufgewertet werden und auf Hochschulniveau gebracht werden. Die neue Entgeltordnung zur Umsetzung des TVÖD, die im nächsten Jahr verhandelt wird, muss den Beruf der Erzieherin endlich mit anderen Fachschulausbildungen gleichstellen. Das ist noch nicht so gegessen, weil das auch innerhalb von ver.di schwierig durchzusetzen ist. Das ist entscheidend, dass eine gleichwertige Ausbildung auch zu gleicher Bezahlung führt. Das ist eben noch nicht einmal garantiert.

Das Ehegattensplitting muss verändert werden, sagen wir Frauenpolitikerinnen. Da sind wir auch intern bei uns zum Teil auf offene Ohren und zum Teil auf Granit gestoßen. Wir können in der Sache aber nur weiterkommen, wenn wir uns dahinterklemmen, dass alle Familienleistungen auf den Prüfstand kommen und in diesem Zusammenhang dann auch das Ehegattensplitting reformiert wird. Die Richtung, die bei uns diskutiert wird ist, wir brauchen eine Kindergrundsicherung, die Kinderarmut verhindert und Alleinerziehende entlastet. Dafür muss dann das Ehegattensplitting reformiert werden, hin zu einer Individualbesteuerung mit einem übertragbaren Grundfreibetrag. Das ist eine Forderung an die Politik, die Strukturen zu schaffen, die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern ermöglicht. Hier muss Familienpolitik ganz eindeutige Signale setzen. Ich bin in diesem Zusammenhang immer wieder geschockt, was auch innerhalb der Linken dann diskutiert wird. Wenn die CSU so etwas bringt, dass Erziehungsarbeit von Frauen zuhause honoriert werden muss, dann weiß ich, wo so etwas herkommt. Dass so eine Diskussion auch in der Linken möglich ist, schockt mich schon. Das ist eine völlig falsche Emanzipationsidee, weil die Emanzipation darüber kommen muss, dass Frauen

genauso ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit erarbeiten können und innerhalb der Arbeitswelt die Fürsorge nicht ausgeblendet wird, sondern eine Rolle spielt. Alles, was dazu vorher in den Vorträgen gesagt wurde, möchte ich hiermit unterstützen.

Noch ganz kurz zur Pflegezeit: Die Pflegezeit muss kommen, aber sie muss mit Lohnersatz kommen. Dass der 10tägige bezahlte Pflegeurlaub nicht kommen soll, ist eine Sauerei! Das Elterngeld muss für Teilzeitbeschäftigte und hinsichtlich des Mindestbetrags weiterentwickelt werden. Bildung von Anfang an muss qualifiziert und als Ganztagsangebot ausgebaut werden. Wenn ich gegen die soziale Auslese unseres Bildungssystems ankommen will, dann brauche ich Ganztagsangebote. Und wenn ich Bildung gleichstellungsorientiert weiterentwickeln will, dann brauche ich auch Ganztagsangebote. Das ist völlig klar! Schwierig ist die Föderalismusdiskussion, die in die Richtung geht, alles in den Ländern zu klären. Damit tun wir uns nichts Gutes. In der Föderalismusreform II muss ganz klar gesagt werden, dass im Bereich Bildung eine andere Marschrichtung erforderlich ist, als sie derzeit angesagt ist. Beschäftigungspolitik darf junge Mütter nicht ausgrenzen, dazu gehört auch, dass Mütter, die aus dem Beruf rausgegangen sind, wieder reinkommen müssen ins System. Da macht Beschäftigungspolitik ganz viel falsch. Die Nichtleistungsempfängerinnen kosten ja nichts, deshalb macht die Bundesagentur für Arbeit für diese Gruppe viel zu wenig. Gerade diese gut ausgebildeten Frauen an den Rand zu drängen, ist ein großer Fehler und muss sich in Zukunft ändern. Vielen Dank!

### **Statement von Ute Brutzki (ver.di Bundesverwaltung, Bereich Gleichstellungspolitik)**

Zuerst möchte ich mich bei Frau Dr. Scheele für ihre kritischen Anmerkungen zur Demografiedebatte bedanken. Es ist sehr bedenklich, wenn Medien und teilweise auch die Politik, in der Debatte den Eindruck erwecken, Frauen wären für die demographische Entwicklung verantwortlich bzw. würden der Gesellschaft Kinder schulden. Wir von ver.di haben dazu eine Broschüre herausgegeben und arbeiten eher mit dem Begriff „Demografiemythos“. Hohe Arbeitslosigkeit und Reallohnverlust bzw. Ausbau des Niedriglohnssektors haben größere Auswirkungen auf die Sozialkassen als die demographische Entwicklung.

Grundsätzlich sollten wir immer berücksichtigen, dass wir uns bei diesen Debatten, auch gerade als Gewerkschaft, immer in einem Zielkonflikt befinden. Es geht uns darum, Schutzrahmen, Schutzbedingungen, Schuthtarifverträge, Schutzbetriebsvereinbarungen für Eltern bzw. Menschen mit Elternverantwortung zu entwickeln. Gleichzeitig wollen wir die Gleichstellung von Frauen, die Teilhabe von Frauen ermöglichen und dafür sorgen, dass Frauen nicht aus dem Berufsleben ausgegrenzt werden. In diesem Zielkonflikt befinden wir uns in dieser Diskussion zur Elternzeit, zur Pflege usw. Wie lange wollen Frauen denn wirklich zu

Hause bleiben – solche Fragen stellen sich dann sehr schnell, wenn man ins Detail geht. In diesem Zusammenhang denke ich, ist es wichtig und hilfreich, wenn man in die konkreten Entscheidungsprozesse hinein kommt, immer zu berücksichtigen, das Prinzip, was jetzt nicht hier von der Linken bzw. der PDS entwickelt wurde, sondern eher von den Grünen, „global denken und lokal handeln“ anzuwenden. Das heißt für mich in diesem Fall, ganz neu denken, also auch anders zu denken, um diesen Zielkonflikt zu lösen, aber dennoch in konkreten Maßnahmen klein zu handeln. Bei der Frage der Modelle, wie denn Partner, Beziehungen, Menschen in Beziehungen ihre Lebensentwürfe leben können, finde ich als Handlungsmaxime die Frage nach der eigenständigen Existenzsicherung sehr hilfreich. Dieser Begriff, der seit dreißig Jahren bekannt ist, kann für uns hilfreich sein kann, um für uns als Gewerkschaftspolitikerin die richtige Entscheidung zu treffen, uns orientieren zu können. Wenn man die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern als Handlungsmaxime betrachtet, ergeben sich ganz automatisch ganz viele Entscheidungen.

### **Jetzt kommen wir noch zu den eigentlichen zwei, drei Punkten der Forderungen von ver.di an die Politik**

Wir brauchen ganz dringend ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Das AGG ist durchaus nicht ausreichend, das stellen wir bei jeder Gelegenheit wieder fest. Die freiwillige Vereinbarung mit der Privatwirtschaft hat nichts bewirkt. Ich kann nur daran erinnern, es gibt ein Gesetz, das in verschiedenen Schubladen liegt. Dieses Gesetz kann man so, bis auf zwei, drei Bereiche, die wir noch zu diskutieren hätten, so wieder heraus nehmen und verabschieden. Die Forderung ist an dieser Stelle, denke ich, für die Politik sehr deutlich.

Das Thema „Frauen und Arbeitsmarkt“ gehört ganz dringend wieder auf die politische Agenda. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend konzentriert seine Arbeit weitgehend auf Familienpolitik und lässt die Frauenpolitik doch sehr zu kurz kommen. Gerade das gleichstellungspolitische Thema „Frauen und Arbeitsmarkt“ spielt fast keine Rolle mehr. Ich habe es mehrmals erlebt, dass gesagt wurde, dafür ist die Wirtschaft zuständig. Das finde ich durchaus nicht ausreichend, Politik steuert an dieser Stelle ganz wesentlich und sollte auch die Verantwortung übernehmen.

Familienunterstützende Dienstleistungen schaffen Arbeitsplätze. Auch hierauf muss der Blick gelenkt werden. Gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern sind oder Angehörige pflegen, brauchen Dienstleistungen und fordern diese auch ein, um selbst arbeiten zu können. So können auf beiden Seiten neue Arbeitsplätze entstehen. Die Frage stellt sich aber natürlich immer zusammen mit der Frage nach gutem Entgelt. Die Diskussionen um den Mindestlohn müssen weiter vorankommen. Ver.di hat dazu einen Flyer entwickelt, unter dem Motto „Von Arbeit muss man auch leben können. Frau auch“. Ich finde, das

sagt alles. Von diesem Ziel sind wir in vielen Fällen, auch bei den Erwerbstätigen, die Vollzeit arbeiten, mittlerweile weit entfernt.

Die vierte Forderung an die Politik ist für mich das Thema der Berufsfelder. Es war ja bereits gesagt worden, dass in der IT-Branche nur 14 % Frauen arbeiten. Beharrlich hält sich der Mythos, Einzelhandelsverkäuferin zu werden, sei vereinbar mit Familie und Beruf. Durch die Entgrenzung der Ladenöffnungszeiten ist das längst ein Mythos. Frauen machen sich diesbezüglich etwas vor und werden auch falsch beraten. Gute Berufsfeldorientierung muss von der Politik sichergestellt werden. Der Trend geht in eine andere Richtung: In NRW wurden die Berufsorientierungs- und -beratungszentren, sowie die Fortbildungszentren für Frauen (ich glaube, es waren über fünfunddreißig in NRW), flächendeckend innerhalb von einem Jahr eingestampft. Das war nicht nur ein frauenpolitischer, sondern auch gesellschaftspolitischer Skandal.

Nun noch ein paar Sätze zu den Sozialpartnern: Entgeltgleichheit - das ist ein Thema, das wir uns ganz groß auf die Agenda geschrieben haben. Im Bereich des öffentlichen Dienstes diskutieren wir das gerade und haben auch eine zeitliche Schiene vor Augen. Das große Problem, das ich sehe ist, wenn die Arbeitsgebernverbände bzw. die Arbeitgeberseite sich von vorn herein hinstellt und sagt, aber das Gesamtvolumen ist „gedeckt“. Dann werden natürlich die Verhandlungsspielräume eklatant schwierig, dann geht es um einen Umverteilungsprozess zwischen Männern und Frauen und den dürfen wir aushandeln. Das hat eine eklatante Schiefelage, der Arbeitgeber muss sich hier eindeutig noch einmal bewegen. Man kann diese Frage der Entgeltgleichheit nicht diskutieren, wenn der Gesamtetat „gedeckt“ ist, das geht nicht. Dann werden wir gegeneinander aufgerieben.

Das Zweite war auch noch einmal, das wurde auch mehrfach angesprochen, der Dreiklang in Fragen der Vereinbarkeit. Als das Elterngeld eingeführt wurde, wurde von vielen Seiten darauf hingewiesen, dass ohne einen Ausbau der Kinderbetreuung das Elterngeld zu einer Luftblase wird. Und ich beobachte schon mit großer Sorge, dass es zu langsam vorwärts geht.

Eine andere Forderung an die Sozialpartner, wo wir auch mitgestalten, mitbewegen können, ist die ganze Frage der Arbeitszeitregelungen. Ver.di hat ein Modell der „Lebensphasenorientierten Arbeitszeitregelung“, was wir auch bei uns in den Tarifkommissionen und in der Grundsatzabteilung Tarifpolitik diskutieren. Das in die Tarifverträge festzuschreiben, ist einer der nächsten Schritte. An der Stelle ist es wichtig, auch noch einmal konkret zu werden und zu sagen, wir brauchen lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen, womit nicht nur die Vereinbarkeitsfragen in der Elternzeit gemeint ist, sondern auch darüber hinausgehende Phasen. Zum Beispiel Fortbildung, die Weltreise, das Sabbatical oder der berufliche Ausstieg. Dafür müssen verschiedene Modelle tarifvertraglich verankert werden.

### **Was macht ver.di konkret?**

Wir diskutieren die Flexibilität der Arbeitszeiten. Den Vorwurf der Arbeitgeberseite, der auch immer wieder noch einmal zu hören ist, dass die Gewerkschaften die Dinosaurier und hoch unflexibel sind, kann ich überhaupt nicht bestätigen. Wenn ich mir einzelne Betriebe oder Branchen, die wir betreuen, anschauere, dann sehe ich hochflexible, mehrfach ausgestaltete, bis zu dreißig, vierzig verschiedene Arbeitszeitregelungen in einem Unternehmen. Dass wir nicht flexibel sind, kann ich angesichts dieser Realitäten nicht nachvollziehen. Ich habe eher den Eindruck, das lenkt davon ab, dass die Arbeitszeitregelung immer in einer sehr einseitigen Sackgassenrichtung geregelt werden soll.

Wir haben ein Betriebsrätenetzwerk „Betriebsräte aktiv für Chancengleichheit<sup>2</sup>“ initiiert. Dieses Betriebsrätenetzwerk ist für Männer und Frauen auf Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsebene mit Menschen, die Multiplikatorenfunktion haben, ins Leben gerufen worden und bietet viel Unterstützung zur Umsetzung von Chancengleichheit, aber auch zu Vereinbarkeitsfragen. Wir haben ein „Väter-Projekt“, um auch das, was jetzt vor Ort an Anforderungen zur Umsetzung der Partnermonate entsteht, zu unterstützen und zu beobachten.

Wir haben die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen auch im Blick. Es war ja auch angesprochen worden, dass wir bestimmte Maßnahmen und Angebote haben, vor allen Dingen, was ich immer wieder beobachte, Aufklärungsarbeit für Berufsrückkehrerinnen, mit welchen Rechten kommen sie nach der Elternzeit in ihren Beruf zurück. Viele wissen das gar nicht; sie wissen nicht, dass sie einen Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz haben; sie wissen nicht, dass sie nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auf jeden Fall Teilzeitwünsche verhandeln können und sich Unterstützung holen können. Es immer noch einmal deutlich zu machen, dass es da bestimmte Rechte bereits gibt, das ist ein weiteres Handlungsfeld, das wir konkret umsetzen.

Noch einmal mit dem Blick auf Tarifverhandlungen und Tarifarbeit, mit eines unserer wichtigsten Handlungsfelder, haben wir in unseren Richtlinien verankert, dass die Frauen in bestimmten Abständen das Recht haben und die Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen für tarifpolitische Foren, wo sie diese Fragen, welche Vereinbarkeitsforderungen haben sie, welche Entgeltforderungen, wo sie das diskutieren und verhandeln können. Wir merken, dass dieses Instrument immer mehr auch bei ver.di genutzt wird.

Abschließend möchte ich sagen, dass die Handlungsfelder, zu denen wir sehr aktiv werden oder aktiv werden können bzw. auch immer wieder sollen, sehr vielfältig sind. Das geht von Elterngeld und Elternzeit, bis Steuer- und Finanzpolitik oder zum Thema

<sup>2</sup> <http://br-aktiv.verdi.de/>

Frauen in Führungspositionen. Aufgrund unserer betrieblichen Erfahrung denken wir bei ver.di an vielen Stellen bereits weiter als die Politik. Ich habe das beobachtet bei der Debatte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familienzeit. Bereits vor 10 Jahren hatten wir Betriebsvereinbarungen im Handel, die es Kolleginnen möglich machte ein drittes oder ein viertes Jahr Erziehungszeit über den Erziehungsurlaub hinaus zu nehmen. Das war betrieblich vereinbart worden, weil die Kolleginnen sagten, ich brauche irgendwann später noch mal die Möglichkeit, z.B. bei der Einschulung oder längerer Krankheit des Kindes, eine Erwerbsunterbrechung zu nehmen. Das war über Betriebsvereinbarungen längst Realität, bevor der Gesetzgeber das aufgegriffen hat mit dem dritten flexiblen Jahr. Jetzt geht es an dieser Stelle noch einen positiven Schritt weiter, nämlich die Frauen möglichst schnell an den Arbeitsplatz zurück zu motivieren. Parallel dazu beobachten wir das auch mit der Pflege. Ich war sehr entsetzt, als ich gehört habe, die bezahlte Freistellung ist gar nicht weiter angedacht. Auch da beobachten wir, dass es mittlerweile Betriebsvereinbarungen gibt, die solche Regelungen haben. Bei Karstadt hat man zum Beispiel gestaffelte Freistellungsregelungen für die Pflegezeit geschaffen. Das Entscheidende ist ja eine kurzfristige Freistellung, um die Pflege zu organisieren. Da gibt es bei Karstadt ganz konkret eine Bezahlung, geregelt als Anspruch in einer Betriebsvereinbarung. Und ich beobachte das im Finanzdienstleistungssektor, dass einige in diesem Bereich nachziehen. Auch da hinkt die Politik den Realitäten dessen, was möglich ist, auch wieder hinterher.

### **Statement von Barbara König (Zukunftsforum Familie e.V.)**

Das Zukunftsforum Familie - kurz ZFF - ist vor fünf Jahren gegründet worden. Wir sind ein Lobbyverband, ein familienpolitischer Verband, der aus der Arbeiterwohlfahrt hervorgegangen ist. Unsere Mitgliedsverbände sind Bezirkslandesverbände der Arbeiterwohlfahrt, der AWO-Bundesverband, aber auch andere, wie z.B. der Bundesverband der Mütterzentren. Wir haben auch die BARGE Elterninitiativen - das sind die Kinderläden - bei uns organisiert, sowie beispielsweise HIPPY, das ist ein Frühförderprogramm für Eltern und Familien mit Migrationshintergrund. Wir machen Lobby-Arbeit für Familien, aber nicht nur für Familien, auch für ihre Mitglieder, d.h. Gleichstellungspolitik ist uns natürlich sehr wichtig. Wir halten Kontakt zu allen Parteien und zu allen Verbänden. Kürzlich sind wir vielleicht etwas bekannter geworden, weil wir einen gemeinsamen Aufruf in der Frankfurter Rundschau am 15. 05. 2007 organisiert haben zum Thema, eine neue, eine modernere, eine sozial gerechtere Familienpolitik in Deutschland einzuführen.

Ich möchte im folgenden zwei Aspekte des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie betonen, die dem Zukunftsforum Familie besonders wichtig sind. Das ist einmal die Problematik Elterngeld in Teilzeit und das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

### **Elterngeld in Teilzeit**

Das Zukunftsforum Familie und der AWO-Bundesverband haben in einer gemeinsamen Stellungnahme die Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 grundsätzlich begrüßt. Gemeinsam mit dem Deutschen Juristinnenbund haben wir aber auf einen wesentlichen Schwachpunkt des Gesetzentwurfs hingewiesen, der im Gesetzgebungsverfahren leider nicht mehr beseitigt wurde: nämlich die Regelung zum Elterngeldbezug bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit beider Elternteile. Es ist vielleicht gar nicht so bekannt bei den Bürgerinnen und Bürgern, dass man Elternzeit und Erwerbsarbeit auch parallel machen kann. Man kann also anteilig Elterngeld nehmen und auch weiterhin in Teilzeit arbeiten. Vielleicht ist noch weniger bekannt, dass beide Partner das auch gleichzeitig tun können, was heißt, dass Vater und Mutter gleichzeitig parallel prozentual Elterngeld nehmen können und auch in Teilzeit weiterhin erwerbstätig sind. Das ist für uns als Familienverband die partnerschaftlichste und egalitärste Form, sich um Kinder und Familienarbeit zu kümmern. Das Problem ist nur, dass das derzeitige Elterngeldgesetz vorsieht, wenn beide Eltern das parallel tun, dass sie nur sieben Monate Elterngeld erhalten können und nicht wie sonst, wenn sie es hintereinander tun, zwölf bzw. vierzehn Monate lang. Das sind für uns ein eklatanter Nachteil und eine Benachteiligung eines Lebensmodells, was natürlich so nicht mehr lebbar gemacht wird. Der Anreiz, von dem eben gesprochen wurde, dass beide Partner sich egalitär an der Sorgearbeit beteiligen, der ist hier deutlich vom Gesetzgeber nicht gegeben worden und auch bewusst nicht gegeben worden. Bei manchen Gesetzen ist es ja so, dass man vielleicht im Nachhinein feststellt: da haben wir etwas übersehen. Die hier geltende Regelung ist bewusst vom Bundesfamilienministerium und auch vom Gesetzgeber nicht übersehen worden, sondern trotz Hinweisen von ExpertInnen und Verbänden so beschlossen worden.

Hier besteht Nachbesserungsbedarf, ein Handeln des Gesetzgebers ist nötig, welches spätestens nach der ersten Evaluation des Bundeselterngeldgesetzes eingefordert werden muss. Hier braucht es natürlich auch politischen und gesellschaftlichen Druck, von Verbänden, Gewerkschaften und natürlich von den Eltern. Deshalb fand ich es sehr interessant, dass Herr Reuß sagte, dass 78 % der Eltern, diese Vereinbarkeit von Elternzeit und Teilzeit wollen, sie aber nur in rund 30 % der Betriebe überhaupt angeboten wird. Da sind wir natürlich noch einmal auf Zahlenmaterial angewiesen. Derzeit sammeln wir als Verband Fälle von Elternpaaren, die das gleichzeitige Modell bevorzugen, es aber wegen der ökonomischen Benachteiligung nicht umsetzen können.

### **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Der zweite Punkt wäre das Thema Pflegezeit. Da ist schon angeklungen, dass das Thema der Sorge für ältere Menschen und die Vereinbarkeit mit dem Beruf noch relativ wenig berücksichtigt wird. Wie die Kollegin Jenter bin ich sehr empört, dass die bezahlten Pflegetage innerhalb der Pflegereform keine

Rolle mehr spielen. Bezahlte Pflorgetage standen im Referentenentwurf der Pflegereform drin, sie sind auf Druck der Union inzwischen gestrichen worden. 6 Monate unbezahlte Freistellung sind kein großer Wurf und keine Lösung des Vereinbarkeitsproblems. Hoffentlich wird gesellschaftlicher Druck im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch Verbesserungen erzwingen.

Zwei Drittel der pflegenden Personen sind Töchter oder Schwiegertöchter, rund ein Fünftel sind (Ehe)partnerinnen, d.h. das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist „weiblich“. Das ZFF fordert, dass die Förderung einer stärkeren Beteiligung von Männern an der Pflege und Betreuung der Angehörigen Bestandteil aller politischen Maßnahmen in dem Bereich sein muss. Aus Sicht des ZFF sind flexible Arbeitszeitmodelle und bezahlte Pflegezeiten wesentliche Elemente, um künftig gute Lösungen für pflegende wie für pflegebedürftige Menschen zu ermöglichen.

## **Diskussion**

### ***Christian Schenk***

Es ist hier angemahnt worden, dass ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft kommen sollte und dass das AGG an dieser Stelle nicht ausreicht. Die Frage ist: Da das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, wenn es denn kommen sollte, nicht so schnell kommt, wir das AGG aber jetzt haben, welche Punkte am AGG sollte man vielleicht jetzt schon diskutieren, damit man das bei einer ersten Revision vielleicht berücksichtigen könnte, zumal das AGG ja auch erkennbar an einigen Punkten im Widerspruch steht zu den Europäischen Richtlinien, auf die es sich beruft?

### ***Maria Wersig***

Wie schätzen die Expertinnen und Experten in der Runde, die Strategie der Linken, die Klaus Ernst eingangs genannt hat, ein, das Thema Vereinbarkeit über die Stärkung der individuellen Rechte der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer, aber auch über die Stärkung der kollektiven Partner, die in diesem Bereich ja die Rahmenbedingungen setzen, anzugehen. Wir haben die Einschätzung, dass da auch eine Chance liegt, sozusagen das Thema nicht den Arbeitgebern zu überlassen, sondern, in dem man einerseits die Möglichkeiten der Individuen stärkt, nicht in der schwachen Verhandlungsposition zu sein, sondern in einer starken Verhandlungsposition zu sein, das durchsetzen zu können, was sie brauchen, aber eben auch, dass gerade die Akteure in den Betrieben und auf der Tarifebene vielleicht mehr Gestaltungsmacht ziehen können aus dem Thema. Vielleicht eine kurze Einschätzung dazu. Danke schön.

### ***Gaby Gottwald***

Ich habe zwei Fragen. Da gab es einmal die These, es geht erstens um die verstärkte Integration der Frauen in das Erwerbsleben, und zweitens um die Integration der Care-Aufgabe in den Berufsalltag. Das war die

eine Richtung. Dann gab es eine These, ich weiß nicht mehr, von wem, die mehr darauf abzielte, dass man die Fürsorge, diese Care-Aufgaben auch extern regeln muss, also durch Schaffung von Arbeitsplätzen. Also diese Aufgaben zu professionalisieren, das ist so ein bisschen das skandinavische Modell, wenn ich das richtig verstanden habe. Da ist meine Frage: Gibt es hier unterschiedliche Positionen von den Referenten oder ist das ein klassisches Sowohl-als-auch, was bei uns in der politischen Debatte in der Fraktion eine Rolle spielt? Also geht man mehr in die eine Richtung, geht man mehr in die andere Richtung, was auch bei den konkreten Forderungen unterschiedlich aussehen sollte?

Die zweite Frage bezieht sich auf Tarifpolitik. Frau Wersig ging auch schon ein bisschen in diese Richtung. Mich würde schon mal interessieren von den Gewerkschaftsvertreterinnen, ob sie das nicht auch als Belastung empfinden. Ich nehme mal das Beispiel Rentenpolitik. Die Frage der Altersvorsorge, Altersteilzeit usw. wird jetzt voll von der Regierung, nachdem sie die Rente mit 67 aufgelegt hat, auf die Tarifpartner geschoben. Das heißt, die sollen das Problem lösen, was die Politik explizit ihnen eingebrockt hat. Wenn wir jetzt um dieses Thema heute streiten, es geht auch viel um Tarifpolitik, wird das auch als Belastung gesehen oder ist das in diesem Fall eine Chance zur Gestaltung. Die Frage, die dahinter steht, ist natürlich auch, wie viel Druck muss aufgebaut werden und was geht runter von der Entgeltforderung?

### ***Jörg Heinel (IG BAU)***

Ich bin von der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar und Umwelt, ich bin dort für die Sozialpolitik zuständig. Es wurde jetzt an einigen Stellen die Frage des Elterngeldes angesprochen. Ich denke, dass das Elterngeld sozialpolitisch äußerst problematisch ist. Ich vertrete jetzt ja nun ja vor allem viele Menschen aus der Bauindustrie oder aus der Forstwirtschaft, die nun nicht so wahnsinnig hohe Gehälter beziehen, wie beispielsweise Lehrkräfte, die aus diesem Grunde das schon gar nicht mal aus dem traditionellen Geschlechterverständnis heraus, sondern einfach aus dem sozialen Gedanken heraus, überhaupt nicht mehr wahrnehmen können, weil sie schlicht und ergreifend die 67 % des Nettogehaltes überhaupt nicht beziehen würden. Da würde mich dann schon sowohl von Seiten der Wissenschaft als auch von Seiten der LINKEN oder auch der anderen Gewerkschaftsvertreterinnen die Position dazu interessieren.

### ***Jörn Wunderlich (MdB)***

Ich habe eine Frage an Frau Dr. Scheele zu den von ihr erwähnten Optionszeiten. Wie stellen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Praxis konkret vor? Darum geht es ja, wie setzen wir diese ganzen wissenschaftlichen Thesen letztlich in die Praxis um und wie ist es umsetzbar.

Zur Praxis möchte ich nur eines sagen, mit komischen familienpolitischen Thesen (wenn sie von der CDU kämen, wüsste man, wo sie herkommen), die Fraktion

und ich ganz persönlich distanzieren mich von diesen familienpolitischen Thesen aus dem Saarland. Ich bin ausdrücklich dagegen, Frauen mittels Erziehungsgehälter an Heim und Herd zu binden, die Erziehungsarbeit wird gegenwärtig noch überwiegend von Frauen geleistet, und damit werden Anreize geschaffen, dass es auch weiter so bleibt, die Väter außen vor bleiben und damit eben die Frauen wirklich vom Arbeitsmarkt zurückgedrängt werden. Das Argument, dass durch Dritteleistungen, dass Erzieherinnen bezahlt werden, wenn man es in der eigenen Familie macht, es nicht bezahlt wird, das ist ja das haupttragende Argument, da kann ich nur sagen, wenn ich mir als haushaltsnahe Dienstleistung einen Gärtner bestelle für meinen Garten, den muss ich auch bezahlen und kann es von der Steuer absetzen. Wenn ich selber den Rasen mähe, möchte ich es aber auch bezahlt bekommen. Sonst hätte ich auch keine Freude daran. Das ist vergleichbar.

### **Vera Vordenbäumen**

Ich bin Bundesfrauenreferentin in der Parteizentrale der Linken. Wenn man sich das jetzt alles anhört und wir stecken, glaube ich, fast alle, die hier im Raum sind, ziemlich intensiv in der Diskussion, dann kommt mir doch bei den Erkenntnissen, die Sie jetzt auch aus jüngsten empirischen Umfragen haben, immer wieder in den Kopf, wäre es nicht strategisch Zeit, ein Stückchen back to the roots zu gehen und die alte gewerkschaftliche Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit noch einmal grundsätzlich auf die Tagesordnung zu setzen? Es ist ja tatsächlich so, dass man es sich nicht mehr traut, es heute zu sagen, sondern alle agieren immer so ein bisschen Stückwerk hier, Stückwerk da, weil wir konfrontiert sind mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit, weil wir konfrontiert sind mit einer Verdichtung von wöchentlichen Arbeitszeiten. Dann kreieren wir neue Begriffe wie „Lebensphasenmodelle“, „Arbeitszeitmodelle“ usw. und trauen uns nicht mehr, zumindest als eine mittelfristige Strategie von emanzipatorischen Kräften in dieser Gesellschaft, zu sagen, nein, wir wollen und brauchen etwas anderes als das, was im Moment existiert. Da würde ich Sie ganz gerne sowohl als Vertreterin der Gewerkschaft, aber auch als der der Wissenschaft, vor dem Background Ihrer Erkenntnisse (Herr Reuß hat das ja noch einmal sehr gut unterstrichen mit den Wünschen der Mehrheit der Bevölkerung, was das Arbeitszeitvolumen angeht) noch mal befragen wollen, was Sie von einer solchen Position halten würden.

### **Ute Brutzki**

Zum AGG: Das Eine ist, wir arbeiten eng mit dem Deutschen Juristinnenbund zusammen, weil sie an dieser Stelle sehr aktiv sind. Sie haben gerade auf den Weg gebracht, die fehlende EU-Konformität im AGG zu überprüfen. Was wir dringend bräuchten, wäre eine deutlichere Formulierung des Paragraphen zur betrieblichen Beschwerdestelle. Das ist sehr nebulös gehandhabt und der Gesetzgeber hat wissentlich in Kauf genommen, dass das gerichtlich ausgehandelt wird. Mal haben wir positive, mal haben wir nicht so positive Urteile.

Zu Integration ins Erwerbsleben, Care-Aufgaben: Im Care-Bereich ist es dringend notwendig, Arbeitsplätze zu schaffen und über die Schaffung von Arbeitsplätzen diesen ganzen volkswirtschaftlichen Aspekt in Gang zu setzen, der in Skandinavien, in Holland und in verschiedenen anderen europäischen Ländern ja schon stattgefunden hat, um darüber auch Frauen in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Auch wenn damit weiterhin eine Frauenbranche weiter ausgebaut wird. Dazu man aber Schritt für Schritt das andere parallel dazu weiterentwickeln.

Zu Arbeitszeitverkürzung: Da würde ich doch etwas differenzierter diskutieren wollen. Und zwar habe ich den Eindruck und auch selbst beobachtet, dass es ja ganz viele gibt, die nicht Vollzeit arbeiten können, die – ich nenne es mal so deutlich – Zwangsteilzeit arbeiten oder in Leiharbeit mit reduzierter Arbeitszeit sind oder ganz viele Frauen, die gern wieder aufstocken wollen und das nicht können. Das beobachten wir gerade in Frauenbranchen. Ich würde viel eher den Begriff „Umverteilung von Arbeit zwischen den Beschäftigtengruppen“ nehmen und dann hinkommen zu einer Wahlarbeitszeit oder zu einer gerechteren Verteilung von Arbeit unter den Arbeitnehmer/innen. Das fände ich eher zielführend, als eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren. Nichtsdestotrotz hat ver.di weiterhin die Beschlusslage, sich für eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung einzusetzen, aber mit dem Zusatz, dass eigentlich um die Umverteilung von nicht gerecht verteilter Arbeit zwischen den Beschäftigtengruppen, zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen Menschen, die keine Arbeit haben oder die in Zwangsteilzeit sind. Das wäre meiner Meinung nach der zielführendere Ansatz.

Zum Elterngeld: Das Elterngeld ist so, wie es jetzt ausgestaltet ist, nicht sozial ausgewogen. Es trifft gerade Alleinerziehende und die, die im Niedriglohnbereich sind, nicht gleichermaßen. Es ist eine Schlechterstellung zu den vorherigen früheren Lösungen. Dennoch sollte man immer in der Diskussion differenzieren, wofür das Elterngeld gedacht ist. Das Elterngeld ist eigentlich, auch von der Ministerin, als Lohnersatzleistung konzipiert. Und diesen sozialen Ausgleich für die, die nicht im Erwerbsleben sind, hat sie mit hineingenommen, um das Ganze auch sozialpolitisch zufriedenstellend auszugleichen. Ich denke, an der Stelle sollte man in eine andere Richtung denken: Worüber kann man das denn eigentlich diskutieren oder bewegen, an welchen Stellen, an welchen Stellschrauben drehen, damit Kinder nicht in Armut groß werden? Aber das Elterngeld würde ich wirklich als reine Lohnersatzleistung so sauber davon trennen, und auch immer sagen, dass dieser sogenannte Sockelbetrag eigentlich auch noch einmal über ganz andere Mechanismen und Instrumente bewegt werden müsste.

### **Anne Jenter**

Zum AGG: Der DGB hat von Anfang an in seiner Stellungnahme zum AGG gesagt, dass ganz vieles nicht EU-konform sei. Ich denke, da ziehen wir an einem Strang. Ich finde es sehr wichtig, da einfach perma-



wzb.eu/ars/ab/lzk/wsi\_mitt\_11-2006.pdf), wo es unter anderem wirklich darum geht, auf diese Langzeitkonten zu schauen, wie sie überhaupt betrieblich ausgestaltet sind, und welche Möglichkeiten es da gibt. Ich denke, da muss man auch genauer schauen, wo positive Ansätze und Problempunkte sind.

Zu Integration ins Erwerbsleben und Care-Aufgaben: Ich denke schon, der Ausbau von Kinderbetreuung ist eine Grundvoraussetzung, um endlich mal aus dieser Diskussion heraus zu kommen, dass erwerbstätige Mütter ein Problem sein könnten, der Familie Schaden zufügen und „Rabenmütter“ wären. Ich habe letztens wieder mit einer Kollegin aus Dänemark gesprochen, ihr diese ganze „Eva-Hermann-Geschichte“ erzählt. Sie bekam wirklich große Augen. Diesen Diskurs gibt es in anderen Ländern überhaupt nicht. Dass man vor so eine moralische Entscheidung gestellt wird, ob man mit Kleinkindern betreut wird oder auch, ob die Kinder am Ende verhaltensauffällig werden, weil sie zu früh in Kinderbetreuungseinrichtungen gesteckt werden. Das ist unsäglich. Das andere ist, und darauf hat Stefan Reuyß auch noch einmal hingewiesen, die Frage, was überhaupt die Idee von einem guten Leben ist. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass im Grunde diese Vorstellung „Wir bauen die Kinderbetreuung aus und dann können Frauen genauso erwerbstätig sein.“ ein wichtiger, aber nicht ausreichender Schritt ist. Denn die Frage ist eher „Arbeiten wir, um zu leben oder leben wir, um zu arbeiten?“. Der Abschied von dieser Vollzeitideologie, den Stefan Reuyß eben noch einmal betont hat, ist ein wichtiger Schritt. Man ist insofern immer in einer schwierigen Situation: Einerseits die volle individuelle Existenzsicherung und dementsprechend die Erwerbsmöglichkeit, um diese zu erreichen, zu fördern und zu fordern und gleichzeitig trotzdem noch einmal die Frage zu stellen, was ist eigentlich das gute Leben. War nicht auch in diesem westdeutschen Modell der weiblichen Teilzeitbeschäftigung immer noch der Moment drin, es gibt noch etwas anderes neben der Erwerbstätigkeit? Da war es eben Zwang, man hatte keine Alternative. Die Frage ist, noch einmal dahin zu kommen, dass man das auch wirklich leben kann und sagen kann, man möchte auch mal weniger arbeiten und deswegen kann ich mich nur dem Votum für eine kollektive Arbeitszeitverkürzung noch einmal anschließen.

## 4. Panel „Betrieb und Lebenswelt - Erfahrungen, Initiativen, Zukunftsvisionen“

Am Nachmittag konzentrierte sich die Debatte auf die betriebliche Ebene. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten über Probleme und Erfolge bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben verschiedener Branchen und unterschiedlicher Größe. Im Zentrum der Diskussion stand die Frage, welche Maßnahmen des Gesetzgebers und der Politik notwendig sind, um das Thema Vereinbarkeit im betrieblichen Alltag weiter voranzubringen und welche Rolle Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung dabei spielen können.

Input-Referate hielten Astrid Knüttel (IG Metall Vorstand, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik), Thomas Huber (Personalleiter, Gerhard Rösch GmbH) und Kersten Artus (Betriebsratsvorsitzende).

### **Input-Referat von Astrid Knüttel (IG Metall Vorstand, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik)<sup>3</sup>**

Vielen Dank für die Einladung. Ich möchte mich in meinem Beitrag auf die betriebspolitische Schiene beschränken und einige Maßnahmen in Unternehmen aus dem Organisationsbereich der IG Metall vorstellen.

Zunächst noch eine einleitende Bemerkung: Die Forschung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen klassifiziert drei Typen von Unternehmen. Das macht sehr deutlich, wie die Situation derzeit in den Unternehmen ist. Es gibt einmal den Unternehmenstyp, der das Thema Vereinbarkeit als Privatangelegenheit betrachtet, da ist die Familienfreundlichkeit quasi ein Bonus in individuellen Fällen. Das heißt, für Beschäftigte, das haben wir heute Vormittag auch diskutiert, werden immer individuelle Lösungen gefunden. Es gibt einzelne familienfreundliche Maßnahmen für einzelne Personengruppen, aber, was eben das Negative daran ist, die Orientierung ist immer am sogenannten Normalarbeitsverhältnis und das ist in der Regel nach wie vor das männliche Normalarbeitsverhältnis. Der zweite Typus ist der sogenannte familienfreundliche – da ist Familienfreundlichkeit als Maßnahme die kompensatorisch wirkt. Hier gibt es sozusagen Unterstützung in besonderen Lebenslagen. Hauptmaßnahme ist in diesem Unternehmen häufig die Teilzeit, deren Nutzung aber dann letztendlich auch karriereschädigend ist. Nach meiner Erfahrung haben wir derzeit vorwiegend Unternehmen, die einem dieser beiden Typen zuzuordnen sind. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden instrumentalisiert und sie dienen hauptsächlich dem Imagegewinn

eines Unternehmens. Nun soll man mich nicht falsch verstehen: Es ist natürlich vollkommen legitim, wenn familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen auch für ein positives Image genutzt werden. Nur reicht das eben allein nicht aus. Das Vereinbarkeitsproblem darf nicht als individuelles Problem betrachtet werden, sondern es muss als ein gesellschaftliches Problem gesehen werden, und da müssen sich die Betriebe auch der Verantwortung stellen. Damit wären wir dann beim Typus 3, den wir leider noch viel zu wenig haben derzeit. Dort wird versucht, Vereinbarkeit als gesellschaftliches Problem zu sehen und die der Arbeitsorganisation zugrundeliegenden Leitbilder zu verändern. Hinzu kommen in solchen Betrieben aktive Fördermaßnahmen, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

Seit 2001 ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Aufgabe der Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben. Das hat auch in einigen Betrieben einen Handlungsanstoß bewirkt, Betriebsräte sind tätig geworden. Viele Studien haben auch gezeigt, dass viele Regelungen auf die Initiativen der Betriebsräte, nicht des Arbeitgebers, zurückgegangen sind. Das reicht aber andererseits natürlich bei weitem noch nicht aus. Die Bundesfrauenkonferenz der IG Metall fordert, das Thema Vereinbarkeit und Beruf zu einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht zu machen, so dass Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von den Betriebsräten auch eingefordert werden können. Damit könnte den Betriebsräten ein wirksames Instrument in die Hand gegeben werden, um in Zukunft wirklich weiter voran zu kommen. Diese Forderung wird übrigens auch auf unserem Gewerkschaftstag im November 2008 thematisiert werden.

Jetzt möchte ich ein paar Leuchttürme aus unserem Organisationsbereich aufzeigen. Das sind bei uns natürlich die Großbetriebe, und dazu gehören auch die Betriebe der Automobilbranche. Das sind da wirklich auch die Lokomotiven bei dem Thema. Was aber auch noch einmal wichtig ist, Motor dieser Lokomotiven, das sind eigentlich immer die Kollegen gewesen. Das sind die Kollegen, die in den Gleichstellungsausschüssen tätig sind, sie haben das Thema angeschoben. Die IG Metall hat das gefördert, zum Beispiel durch unser Betriebsrätenetzwerk-Chancengleichheit<sup>4</sup>, was mittlerweile schon auf eine 10-jährige Geschichte zurückblicken kann. Dieses Projekt hat zur Vernetzung beigetragen und zur Kommunikation positiver Beispiele über die Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg.

<sup>3</sup> Der Vortrag wurde durch eine Präsentation begleitet, die Folien finden sich im Anhang.

<sup>4</sup> <http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/>

### **Beispiel Daimler-Chrysler**

Bei Daimler-Chrysler gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Chancengleichheit, dort ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ein Handlungsfeld integriert. Das Thema Vereinbarkeit nicht losgelöst zu betrachten ist sehr wichtig. Denn es ist ein Thema, was sich an Männer und Frauen richten muss, also ein Feld der Chancengleichheit. Bei der Bundesministerin Ursula von der Leyen hat man manchmal den Eindruck, sie sei der Meinung, wenn das Thema Vereinbarkeit gelöst ist, dann ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht. Das ist leider eben nicht so. Die Betriebsvereinbarung bei Daimler Chrysler enthält Regelungen zur häuslichen Krankenpflege, Teilzeit und Familienzeit, und Vereinbarungen zur betrieblichen Kinderbetreuung. Ähnliche Vereinbarungen, die existieren auch in anderen Großbetrieben.

### **Beispiel MAN Nutzfahrzeuge**

Nun zum Beispiel der Gesamtbetriebsvereinbarung von MAN Nutzfahrzeuge. Diese Vereinbarung ist im Hinblick auf die Umsetzung der Vereinbarung etwas ganz Besonderes. Die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung erfolgt durch paritätische Steuerungsgruppen an den Standorten, wo wirklich geguckt wird, zusammen mit der Geschäftsführung, wie kann die Vereinbarung vor Ort umgesetzt werden. Diese Gruppen werden auf zentraler Ebene durch einen Lenkungsreis ergänzt. Ein weiterer wichtiger inhaltlicher Punkt in dieser Vereinbarung ist die Qualifizierung von Elternzeitlern und Elternzeiterinnen. Nicht nur das Kontakthalten zum Betrieb ist wichtig, sondern auch andererseits eine Qualifizierung während dieser Zeit. Wenn das nicht passiert, dann ist es sehr schwierig, so einfach den Wiedereinstieg zu finden. Wenn da Qualifizierung passiert ist während dieser Zeit, sind einfach wesentlich bessere Chancen auf die Erwerbstätigkeit. Was man auch sagen muss, so eine Betriebsvereinbarung ist in der Regel kein Selbstläufer, sondern meistens ein langer Prozess. Es hilft meistens nicht, irgendwie irgendwas auf die Schnelle zu vereinbaren, sondern man muss wirklich genau schauen.

### **Beispiel Telearbeit**

Ein weiteres Beispiel ist die Telearbeit. Dazu haben wir Vereinbarungen in zwei weiteren Großbetrieben (Airbus Deutschland, Robert Bosch GmbH). Telearbeit ist natürlich nicht überall möglich und kann es auch nicht das Allheilmittel sein, aber es kann ein Instrument sein. Wenn, dann müssen die Modalitäten genau geregelt werden. Bei diesen beiden Betrieben ist es so gelaufen, dass sie wirklich die Telearbeit unter dem Fokus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen haben. Sie haben geregelt, dass maximal 40 % der Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden können. Dadurch bleibt die wichtige Anbindung an den Betrieb erhalten. Bei einer weiteren Ausweitung der Telearbeit könnten den Kolleginnen und Kollegen Nachteile entstehen, zum Beispiel beim Zugang zu Qualifizierungen und Weiterbildungsmaßnahmen.

### **Arbeitszeitsouveränität im Interesse der Beschäftigten: Instrumente**

Noch ein paar Anmerkungen zum Thema Arbeitszeitsouveränität. Wenn man von flexiblen Arbeitszeiten spricht, dann steht natürlich an erster Stelle, was heißt denn das? Arbeitszeit im Interesse des Unternehmens oder eine gewisse Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten? Wenn man Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten haben will, dann heißt es, es müssen bestimmte Instrumente zur Verfügung stehen. Dazu gehören Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten, die es zwar schon häufiger gibt, aber leider weniger mit dem Fokus auf dem Thema Vereinbarkeit. Ganz wichtig ist die Beteiligung der Betriebsräte an der Festlegung der Arbeitszeit. Es muss Ankündigungsfristen geben, wenn sich Arbeitszeiten ändern. Plötzlich, mal eben länger zu arbeiten, das funktioniert in der Regel nicht, wenn da noch Betreuungsaufgaben anstehen. Der Arbeitszeitkorridor muss sich außerdem natürlich in bestimmten Grenzen halten. Ein weiteres Thema ist der Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit. Vieles spricht für einen kurzen Ausgleichszeitraum. Aber auch die IG Metall hat erste tarifvertragliche Regelungen zu Langzeitkonten. Das ist auch bei uns ein heiß diskutiertes Thema. Da gibt es auch innerhalb unserer Organisation die unterschiedlichsten Auffassungen. Die einen sagen okay, wenn das dazu dienen kann, bestimmte Zeiten anzusparen und die dann für das Thema Vereinbarkeit zu „entnehmen“, kann das sinnvoll sein. Solche Regelungen bergen aber auch viele Risiken. Deswegen kann es auch ein Instrument sein, einfach den Ausgleichszeitraum nicht allzu lang zu haben.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familien in Tarifverträgen**

Tarifpolitik ist das tägliche Brot der Gewerkschaften. Allen Unkenrufen zum Trotz gibt es auch auf tariflicher Ebene eine ganze Reihe erfolgreicher Vereinbarungen. In erster Linie sind das Regelungen zur Arbeitszeit, die Lage der Arbeitszeit, Anpassung an Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen und ähnliches. Wichtig sind auch Regelungen zur Elternzeit und Pflege der erkrankten Kinder, da gibt es zum Beispiel tarifvertragliche Extrafreistellungen. Außerdem haben wir Langzeitkonten, die auch Entnahmemöglichkeiten für das Thema Vereinbarkeit bieten. Es existieren auch Vereinbarungen zur Verlängerung der Elternzeit. Das ist natürlich etwas, was heiß diskutiert wird. Ich glaube, das ist ein Punkt, über den man in Zukunft reden muss, denn Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, diese Verlängerungen der Elternzeit führen häufig dazu, dass die Kolleginnen nicht wieder in den Betrieb zurückkehren.

### **Künftige tarifpolitische Handlungsfelder**

Da haben auch rund 65 % der IG Metall-Betriebsräte haben in der Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI gesagt, es gibt weiteren tarifpolitischen Handlungsbedarf. An dieser Stelle möchte ich noch einmal ganz kurz auf eine Ausführung von Prof. Hildegard-Maria Nickel eingehen, dass betriebliche Akteure keinen Handlungsbedarf für mehr Chancengleichheit

sehen. Ich teile die Einschätzung, ich bin jetzt bei dem Thema Chancengleichheit, dass dieser Handlungsbedarf häufig nicht gesehen wird. Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht nach meiner Erfahrung aber Interesse, auch von Seiten der Unternehmen, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Wir, als Gleichstellungspolitikerinnen, wir haben immer so ein bisschen Bauchschmerzen damit, weil wir häufig die Gefahr sehen, dadurch wird das Thema Gleichstellungspolitik beiseite geschoben. Ich denke, man kann das aber auch andersrum sehen und einfach als Chance sehen, mit dem Thema Vereinbarkeit, auch wieder mehr über das Thema Gleichstellungspolitik von Frauen und Männern über Chancengleichheit zu reden. Das Thema Vereinbarkeit kann als Schlüssel verwendet werden, um auch die anderen Themen die gleichstellungspolitischen Themen wieder mehr in den Fokus der Unternehmen zu rücken.

Als Anforderungen an zukünftige Tarifverträge sehe ich das Thema Zeitsouveränität, die Themen Qualifizierung, Kinderbetreuung und auch Regelungsmechanismen im Konfliktfall. Mit uns wird es außerdem keine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens geben. Für uns steht nach wie vor die Forderung, dass wir eine Reduzierung des Arbeitszeitvolumens haben wollen. Was wir derzeit erleben ist, dass wir die 35-Stunden-Woche, wo wir sie haben bzw. 38 Stunden im Osten, verteidigen müssen. Wir sind leider derzeit nicht in der Situation, dass es uns da gelingt, flächendeckend Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen. Nicht desto trotz haben wir diese Zielsetzung. Diese Zielsetzung ist nach wie vor nicht aufgehoben.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Zukunftsaufgabe. Klar ist, das Thema wird in den nächsten Jahren auf der Agenda stehen. Es wird immer noch wichtiger werden, durch die öffentliche Aufmerksamkeit und die gesellschaftliche Debatte. Auf jeden Fall ist es ein Thema, was gelöst werden muss. Was wir brauchen, das sind auf jeden Fall passgenaue Lösungen. Wir müssen Frauen ermöglichen, erwerbstätig zu sein und ihre Existenz eigenständig zu sichern. Das verbessert auch die Startchancen der Kinder. Was in Zukunft wichtig ist, ist das Problem der Pflege verstärkt einzubeziehen. Es gibt da erste Ansätze, aber vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft ist es eine Herausforderung, der wir uns noch zunehmend stellen müssen. Das Thema Familienfreundlichkeit ist in aller Munde aber es ist kein Ersatz für eine aktive Gleichstellungspolitik. Wir brauchen immer noch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Denn Vereinbarkeit kann ein Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik sein, darf aber nicht das einzige Handlungsfeld bleiben. Ich nenne dazu nur noch das Stichwort Entgeltgleichheit.

Wenn wir uns nur auf die Frauen fokussieren, werden wir die bestehenden Rollen und Rollenbilder nicht ändern, sondern zu ihrer Verfestigung beitragen, das muss uns, glaube ich, bewusst sein. Frauen haben sich schon lange mit dem Thema Vereinbarkeit beschäftigt, einfach, weil sie die hauptsächlich

Betroffenen waren und sind. Wenn wir aber nicht da etwas verändern – ich finde, das wird am Beispiel der Teilzeitarbeit sehr deutlich – dann kann das wirklich zu schlechten Bedingungen für Frauen führen. Teilzeit ist ein Thema für Frauen: gerade, weil das so ist, sind die Bedingungen und Aufstiegschancen hier besonders schlecht. Ich glaube, den Zusammenhang sehen wir alle. Also müssen wir auch an unsere eigenen Rollenbilder überprüfen. Da spreche ich dann nicht nur von einer Politikerin, sondern auch von anderen in unserer Organisation und von Betriebsräten. Wenn wir in Unternehmen über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutieren, dann kommt häufig: klar, Teilzeitarbeit. Als nächstes kommt dann die Frage von vielen Betriebsräten: was können wir denn da für unsere Frauen machen? Diese Denkstrukturen blenden den jungen Vater, der auch ein Interesse hat, Zeit mit seinen Kindern zu verbringen, völlig aus. Ich denke, wir müssen die Männer mit ins Boot holen und dann auch das Thema aus der Frauenecke heraus holen. Zwischen Beruf und Familie ist kein Platz für ein Oder, deshalb bleibt noch viel zu tun. Packen wir es gemeinsam an.

### **Input-Referat von Thomas Huber (Personalleiter, Gerhard Rösch GmbH)**

Sehr geehrte Damen und Herren, danke für die Einladung nach Berlin. Die Firma Rösch in Tübingen, im Schwabenland bei Stuttgart produziert Nachtwäsche, Morgenmäntel, Bademoden, Freizeitmoden unter den Marken Rösch, Daniel Hechter und Louis Féraud. Ferner produzieren wir aber auch noch Stoffe für die Autoindustrie, die gesamte deutsche Automobilpalette, aber speziell VW. Die Firma hat also zwei Standbeine, zum einen die Mode und zum anderen technische Gewebe (Automobilindustrie, Ärztebekleidung ect.). Wir wurden in den vergangenen Jahren mehrfach ausgezeichnet für unsere Firmenpolitik, genauer gesagt unsere Personalpolitik zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich möchte aber einmal vorab sagen, für uns ist das etwas Selbstverständliches, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. In Baden-Württemberg waren wir fünfmal hintereinander Preisträger im Wettbewerb frauen- und familienfreundlicher Betrieb. Bundesweit haben wir den Preis 1996 bekommen. 2000 waren wir zweiter. 2004 waren wir in der engeren Wahl. Außerdem wurden wir mit mehreren regionalen Preisen geehrt.

Was machen wir anders als andere Unternehmen? Wir sind 57 Jahre alt und wir haben eine Firmenphilosophie, die sagt, der Mitarbeiter steht im Vordergrund. Das ist etwas Selbstverständliches, dass man den Mitarbeiter ernst nimmt, seine Probleme und seine Wünsche. Es ist ja nicht so, dass Mitarbeiter ihre Probleme und Sorgen, etwa bei der Kinderbetreuung, an der Werkstür abgeben. Sie denken die ganze Zeit an die Probleme. Deswegen ist es wichtig für uns als Unternehmen, dass wir Lösungen anbieten.

Einige dieser Lösungen möchte ich jetzt kurz vorstellen, wie es die knappe Zeit zulässt. Was wir seit 57

Jahren haben ist, dass am Tage des Geburtstages der Firmengründer und ich dem Mitarbeiter am Arbeitsplatz gratulieren. Das ist wahrscheinlich schon das Wichtigste. Der Schlüssel zum Erfolg. Denn durch den Kontakt zum Mitarbeiter erfährt man viel über die Sorgen und Probleme. Auch der Firmengründer Gerhard Rösch, der 1982 verstorben ist, hat bei diesen Gesprächen viel gehört. Das war der Anlass, dass er 1971 einen Betriebskindergarten gebaut hat. Wir haben jetzt seit 36 Jahren einen Betriebskindergarten. Das Gebäude steht noch in etwa so da, wie vor 36 Jahren. In diesem Kindergarten werden aktuell 18 Kinder von 2 bis 6 Jahren von zwei Erzieherinnen ganztägig betreut. Von 7:30 Uhr bis um 17:00 Uhr werden die Kinder betreut, inklusive Mittagessen in unserem hauseigenen Kasino. Der Kindergarten war bis vor zwei Jahren war der kostenlos für alle unsere Mitarbeiter. Bereits der Firmengründer hat gesagt, er möchte daran im Prinzip nichts verdienen. Der Kindergarten kostet im Jahr 100.000 Euro – kann ich als Hausnummer sagen. Wir verlangen inzwischen bewusst ein kleines Entgelt, um die 5,00 Euro sind es für Rösch-Mitarbeiter, weil wir sagen wollen, im Schwabenland gilt das Motto, was nichts kostet, ist nichts. Wir haben den Kindergarten inzwischen auch für fremde Firmen geöffnet, weil wir auch die Geburtenrückgänge spüren. Zurzeit zieht es wieder an, aber, wir haben vier, fünf Plätze an fremde Firmen vergeben.

Eine Firma ist eine chemische Fabrik in Tübingen, von der verlangen wir kein Geld. Denn wir haben bereits vor vielen Jahren einen Deal gemacht. Die Firma hatte Bedarf an Kindergartenplätzen. Ich habe ihm gesagt, wir haben Bedarf an Parkplätzen für Autos. Die haben nämlich ein riesengroßes Parkhaus, was nicht belegt war. Wir haben einen Kindergarten, der nicht ganz ausgefüllt war. Wir haben einfach eine Vereinbarung geschlossen, Kinder gegen Parkplätze. Beide profitieren, und das seit über 10 Jahren.

Flexible Arbeitszeitmodelle ist ein zweites Standbein unserer Vereinbarkeitspolitik. Wir haben 400 Beschäftigte und 120 Arbeitszeitmodelle. Wir haben auf fast alle Bedürfnisse der Mitarbeiter Arbeitszeitmodelle zugeschnitten. Es geht los mit zehn Stunden die Woche. Wir haben eine tarifliche Arbeitszeit von 37 Stunden. Es geht los mit Teilzeitarbeitmodellen von 35 Stunden bzw. 36 Stunden. Immer wieder werde ich gefragt, das ist doch viel zu umständlich für Ihre Firma, das alles zu verwalten. Moderne Computerprogramme erledigen das heute aber auf Knopfdruck. Es ist also kein Aufwand für mich als Personalchef und für meine Referenten.

Teilzeit ist natürlich auch ein Thema. Wir haben 70 Teilzeitarbeitskräfte. Wir haben aber auch vier Männer in Teilzeit. Sogar zwei in Führungspositionen. Wir sagen, Teilzeit ist auch auf Führungsebene möglich, in allen Ebenen. Da gibt es auch im Hause Rösch ein paar, die anderer Meinung sind, vor allem Männer. Ich sage mir persönlich, wenn Vorstandsvorsitzende von großen Konzernen parallel zu ihrem Job noch fünf oder sechs Aufsichtsratsmandate wahrhaben,

müsste das eigentlich möglich sein, dass eine andere Führungskraft in ihrem Unternehmen auch in Teilzeit arbeitet. Es ist mit Sicherheit möglich, und es geht. Es ist aber eine Sache, vor allen für uns Männer, wie wichtig man sich nimmt.

Was wir für unsere Mitarbeiter noch anbieten, ist ein Kasino, also quasi eine klassische Kantine. Dort kann man Mittagessen und auch Mahlzeiten mit nach Hause nehmen. Das nutzen einige. Auch dieses Kasino haben wir geöffnet für Mitarbeiter anderer Firmen.

In den Leitlinien unserer Firmenphilosophie, die Bestandteil aller Arbeitsverträge sind, ist Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Eckpunkt festgeschrieben. Jede Führungskraft soll und muss, muss ist unterstrichen, die Wünsche und Belange der Mitarbeiter, vor allem zum Thema Teilzeitarbeit ernst nehmen und nach Lösungen suchen.

Auch das Thema Elternzeit ist von Bedeutung. Facharbeiterinnen wollen in der Regel 3 Jahre zuhause bleiben. In Führungspositionen kommen die Mitarbeiterinnen bei uns schon nach einem halben Jahr oder nach einem Jahr wieder zurück. Wir versuchen die Mitarbeiterinnen zu ermutigen, früher wieder einzusteigen ins Erwerbsleben. Wir haben Kontakthalteprogramme für Mitarbeiter in Elternzeit. Wir laden einmal im Jahr alle „Elternzeitlerinnen“ zu uns ein. Wir sprechen mit den Damen über aktuelle Probleme. Ich führe die Damen dann auch durch die Firma, damit die Führungskräfte sehen: Ach, die gibt es noch. Oft ist es scheinbar so, dass man die Elternzeitlerinnen einfach vergisst. Wir wollen sie aber nicht verlieren, das Potential unserer Mitarbeiterinnen.

Jetzt komme ich einmal zu den Kosten. Mir wird immer wieder vorgehalten, Herr Huber, das können Sie sich nur leisten, weil es der Firma gut geht. Der Firma RÖSCH geht es nicht gut, auch nicht schlecht. Wir haben aber erkannt, dass die 100.000 Euro Kindergarten, die 100.000 Euro Kasino und die Geburtstagsgeschenke für die Mitarbeiter, auch wirtschaftlich gesehen eine gute Investition sind. Unsere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kosten insgesamt ca. 250.000 Euro im Jahr. Die positiven Folgen sind einmal: die Mitarbeiter sind zufrieden und dem Unternehmen treu. Wir haben so gut wie keine Fluktuation.

Die 250.000 Euro sind viel Geld, aber entsprechen 0,7 Prozent eines Krankenstandpunktes. Wir haben einen Krankenstand von 3 Prozent. In der Textilindustrie haben Unternehmen in der Regel einen Krankenstand von 4,5 bis 5 Prozent. Wir liegen also deutlich darunter und sparen damit sehr, sehr viel Geld. Das Motto im Hause Rösch ist, dass wir sagen: Lasst uns doch gemeinsam die Probleme anpacken und das Leben so schön wie möglich machen. Das heißt aber nicht, dass solche Ansätze nicht auch betriebswirtschaftlich sinnvoll sind. Denn die Mitarbeiter nutzen die Angebote und sind uns dankbar und es gibt wenige, die das ausnutzen, was wir als Firma anbieten.

## **Input-Referat von Kersten Artus (Betriebsratsvorsitzende und Mitglied im Landesbezirksfrauenrat ver.di Hamburg)**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte Ihnen und Euch heute über einige Fälle berichten, die mir in meiner gewerkschaftlichen Arbeit begegnet sind. Sie zeichnen kein positives Bild vom erreichten Stand der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Der erste Fall**

Kurz vor Ende der ersten Elternzeit beantragt die Kollegin, eine kaufmännische Angestellte, Teilzeit, die ihr nicht gewährt wird, aus betrieblichen Gründen. Sie klagt mit Hilfe von ver.di und verliert sowohl die einstweilige Verfügung wie auch das erstinstanzliche Hauptsacheverfahren vor Gericht. Das Verfahren läuft in zweiter Instanz weiter, während sie wieder - in Vollzeit - arbeitet. Das zweite Kind kommt. Noch in der Elternzeit, wenige Monate nach der Geburt, wird ihr gekündigt - nachdem das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt hat. Auf ein Protestschreiben der Gewerkschaft ver.di an die zweite Bürgermeisterin reagiert das Amt im Auftrag und schreibt: „...ausnahmsweise haben wir die Kündigung für zulässig erklärt. Von zentraler Bedeutung war die Frage, ob ein besonderer Fall vorliegt. Dieser lag vor, weil der Arbeitsplatz weggefallen ist. ... Bitte seien sie versichert, dass sich unser Amt die Zustimmung nicht leicht macht...“ Fakt ist: Das Amt hat nicht recherchiert und auch das ausführliche Schreiben des Betriebsrats nicht berücksichtigt. Der hatte offene vergleichbare Arbeitsplätze und sogar Teilzeitarbeitsplätze nachgewiesen. Die Kollegin hat zwar noch Kündigungsschutzklage eingereicht, sich aber mittlerweile mit dem Arbeitgeber verglichen.

### **Der zweite Fall**

Die Redaktion, in der die Kollegin, eine Layouterin, arbeitete, ist in den sechs Jahren, die sie nach der Familiengründung aus dem Unternehmen raus ist, mit einer anderen zusammengelegt worden. Ihre ehemaligen Kolleginnen und Kollegen gibt es mittlerweile nicht mehr, die Chefredaktion hat gewechselt. Ihr Teilzeitwunsch wird abgelehnt. Sie gewinnt mit Hilfe von ver.di die einstweilige Verfügung. Vier Stunden täglich, von 9-13 Uhr, kann sie jetzt arbeiten. Ihr erster Arbeitstag ist am dritten Geburtstag ihres zweiten Kindes. Sie erhält zu Beginn eine Schulung am technischen System, das sie noch gar nicht kennt. Sie bekommt einfache Arbeiten. Im Fotokopier-Fach findet der Betriebsrat durch Zufall ein Tagesprotokoll, das ihre direkte Vorgesetzte an die Personalabteilung gerichtet hat mit einer detaillierten Darstellung ihrer „Unfähigkeit“. Die anderen Kolleginnen und Kollegen meiden sie, sie fühlt sich gemobbt. Eines Tages nimmt sie den älteren Sohn mit zur Arbeit, weil sie innerhalb der Herbstferien an diesem einen Tag ein Betreuungsproblem hat. Die Chefin sieht das Kind und schreit sie in Gegenwart des Jungen an: „Entfernen sie sofort das Kind aus der Redaktion!“ Der Junge verbringt den Rest des Vormittages im Betriebsratsbüro. Er zeichnet ein Bild, auf dem er seiner Mama ein Gewehr in die Hand legt und sie auf die Chefin zielen lässt. Nach

vier Monaten vergleicht sich die Kollegin, nervlich am Ende, mit dem Arbeitgeber. Fakt ist: Die Kinder andere, vollzeitarbeitender, Mitarbeiterinnen sind immer mal wieder in der Abteilung, zum Beispiel wenn es ein Betreuungsproblem gibt.

### **Der dritte Fall**

Der Kollegin, eine Sekretärin, wird ihr Wunsch nach Teilzeit nach der Elternzeit abgelehnt. Sie klagt und gewinnt mit Hilfe eines Fachanwaltes für Arbeitsrecht die einstweilige Verfügung. Sie startet in Teilzeit. Das Hauptsacheverfahren verliert sie in erster Instanz. Inzwischen trennt sie sich in einer Art Rosenkrieg vom Vater. Sie sieht die Kinder nur noch einmal im Monat, weil sie von der Schwiegermutter betreut werden und es keine Gesprächsebene mehr zwischen ihrem Ehemann, seiner Mutter und ihr gibt und sie keine andere Betreuungsmöglichkeit findet. Nachdem sich in der zweiten Instanz abzeichnet, dass sie das Verfahren gewinnen wird, bietet ihr der Arbeitgeber einen Arbeitszeit-Kompromiss an von 25 statt 20 Stunden die Woche an, den sie annimmt.

### **Der vierte Fall**

Die Mitarbeiterin, selbst Leiterin einer kleinen Abteilung, teilt ihrer Chefin direkt nach ihrem Jahresurlaub an einem Freitag mit, dass sie in der 14. Woche schwanger ist. Ihr wird gratuliert. Das Wochenende vergeht. Am Montag wird sie zur Chefin gerufen, die sie anschreit und vorwirft, sie habe die moralische Pflicht gehabt, sie in ihre Familienplanung einzubeziehen. Sie erhält Konferenzverbot, ihre Aufgaben werden ihr weggenommen. Die Kollegin erleidet einen Schock. Aus Sorge um die Schwangerschaft erteilt der Frauenarzt ein Beschäftigungsverbot. In der Abteilung herrscht Aufregung, Mitarbeiterinnen weinen und haben Angst um ihre Leiterin. Die beschwert sich zwischenzeitlich beim Betriebsrat, der wendet sich an den nächst höheren Manager. Er weist die Beschwerde als unbegründet zurück. Der Partner der Kollegin wird übers Telefon unflätig beschimpft. Der Fall wird zum Thema auf der Betriebsversammlung. Die Kollegin erstattet wegen Körperverletzung Strafanzeige. Die Polizei ermittelt, doch haben alle Zeuginnen Erinnerungslücken. Das Verfahren wird wegen zu geringem öffentlichen Interesse eingestellt. In einer Unterschriftenliste distanziert sich die gesamte Abteilung vom Betriebsrat. Viele distanzieren sich Monate später von der Unterschriftenliste. Die Stelle der Leiterin wird nicht wieder besetzt, ihre Arbeit umverteilt. Zwei Mitarbeiterinnen werden wegen Burn Out krank geschrieben, eine kündigt von selbst - ohne einen anderen Job in Aussicht zu haben. Die Kollegin bekommt im April diesen Jahres ihr Kind und reicht drei Jahre Elternzeit ein. Immer noch ist sie geschockt, das so ein Vorgehen möglich ist, ohne dass - außer dem Betriebsrat - jemand im Betrieb hinter ihr steht.

Wir stellen fest: In der Regel wird Teilzeit verwehrt. In Einzelfällen wird dem Teilzeitwunsch aber auch entsprochen. Wenn Teilzeit einmal abgelehnt wurde, gibt es selten einen Kompromiss. Wer gegen ein Unternehmen klagt, wird zur „Persona non grata“ erklärt.

### **Was machen Betriebsräte in solchen Situationen**

Ein Betriebsrat sollte während der gesamten Elternzeit Kontakt zu den Müttern halten. Sie beraten über gesetzliche Möglichkeiten, betreuen die Kolleginnen auch in schwerer privater Situation. Ihm werden dabei viele Details aus dem Privatleben bekannt. Betriebsräte gewinnen nach meiner Erfahrung den Eindruck, dass junge Mütter sehr isoliert sind und sie wenig Unterstützung erfahren, wenn sie beides wollen, arbeiten und Kinder haben. Der Betriebsrat begleitet bei der Beratung mit Gewerkschaft, bzw. Rechtsanwälten, und er sucht alternative Stellen im Unternehmen. Selten gelingt eine Vermittlung. Er stellt sich auch als Konfliktlöser zwischen Vorgesetzte und Betroffene, was ihm sowohl bei den Vorgesetzten, wie auch bei anderen Kolleginnen und Kollegen, nicht immer Zustimmung bringt, manchmal sogar, wie geschildert, offene Ablehnung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz konnte bislang nach meiner Kenntnis noch nicht erfolgreich angewendet werden.

Grundsätzlich stellen wir fest: Viele Kolleginnen überlegen sich, ob sie überhaupt Kinder bekommen wollen und lösen schon vor der Geburt das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kopf für sich, dass sie, wenn sie Mutter werden wollen, sich bereits entschieden haben, „nur fürs Kind da sein zu wollen“. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema nur für Mütter. Männer arbeiten Teilzeit wenn sie studieren oder sich fortbilden. Väter schränken ihre Arbeitszeiten wegen ihrer Kinder kaum ein.

Die Probleme in Unternehmen sind oft: es gibt keine einheitliche Richtlinie zum Umgang mit Müttern. Jede/r Vorgesetzte „darf“ so verfahren, wie er will, bekommt aber für die Reduzierung einer Vollzeitstelle nicht unbedingt eine Kraft, die die verminderte Arbeitszeit ausgleicht. Arbeit wird auf andere verteilt. Vollzeitkräfte fühlen sich durch Teilzeiterinnen zusätzlich belastet - und sind es real auch. Angst vor Präzedenzfällen: Vergleichbarkeit schwächt vor Gericht - wenn eine Mutter Teilzeit einklagt - die Arbeitgeberposition. TeilzeitmitarbeiterInnen stehen nicht unter der ganztägigen Verfügungsgewalt des Arbeitgebers. In einigen Bereichen wurde die Belegschaft stark verjüngt und es arbeiten überwiegend Frauen in einigen Bereichen. Viele werden schwanger. Es gibt Probleme, gerade erst eingearbeitete Kolleginnen zu ersetzen.

### **Fazit**

Gesetze lassen eine zu große Gestaltungsspielräume für die Arbeitgeber, der Kündigungsschutz während Mutterschutz und Elternzeit ist nur relativ. Ablehnungsschreiben der Personalabteilung auf Teilzeitwünsche sind mittlerweile so perfektioniert, dass immer weniger Aussichten auf einen gerichtlichen Erfolg bestehen. Die Arbeitszeiten werden aufgrund von Tariffucht weiter ausgeweitet. In vielen Betrieben gibt es trotz kürzerer tarifvertraglicher Arbeitszeitregelungen bereits wieder 40-Wochenstunden-Verträge. Oft mit der Option, dass 15 Prozent Mehrarbeit zu leisten sind, die mit dem Gehalt abgegolten sind. Das

bedeutet unter Umständen eine 46-Stunden-Woche ohne die Möglichkeit eines finanziellen oder Freizeitausgleichs! Einschlägige Gerichtsurteile sind nicht immer positiv. Mütter sind nach wie vor allein gelassen mit der Betreuungsfrage. Väter machen Karriere oder haben die Mutter verlassen. Betreuungsplatzanbieter sind unzureichend auf die berufliche Realität von Frauen eingestellt. Der Kontakt zwischen Unternehmen und Elternzeitlerin wird nicht aufrecht erhalten. Drei Jahre Elternzeit sind zu lang. Es ändert sich in dieser Zeit soviel in einem Betrieb, das Personal durch Fluktuation, Chefwechsel aber auch die technologischen Arbeitsmittel, dass die Einstiegsschwelle sehr hoch und Integration schwierig ist. Die betrieblichen Strukturen sind familienfeindlich: Es wird immer noch von Vollzeitstellen ausgegangen, es gibt eine zu geringe Nutzung der technischen Möglichkeiten, etwas teilweiser Heimarbeit. Der Arbeitsmarkt ist immer noch ein Angebotsmarkt: Mütter werden durch junge und kinderlose Frauen ersetzt oder durch Männer oder die freigewordene Stelle wird zur Personalreduzierung genutzt. Teilzeit wird zu un kreativ genutzt. Teilzeit heißt nicht automatisch halbtags, sondern viele andere Modelle sind denkbar.

### **Was ist nötig?**

Betreuungsplätze, die den Arbeits- und Wegezeiten der berufstätigen Eltern angepasst sind, zum Beispiel auch mit Übernachtungsmöglichkeiten. Arbeitszeitreduzierung für alle bei vollem Lohnausgleich. Gesetzliche oder tarifliche Begrenzung von Überstunden mit Kontrollmöglichkeiten und Sanktionen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen, die Fortbildung in der Elternzeit sicherstellen (Sonderurlaub). Teilzeit löst die Probleme nicht, da sie auch zur Kostenreduzierung und Flexibilisierung, also nicht im Interesse der ArbeitnehmerInnen, genutzt wird. Das bedeutet vor allem Arbeitsverdichtung und Arbeitsplatzabbau. Außerdem kann niemand sein Leben von einem Teilzeitjob (gerade mit kurzen Wochenarbeitszeiten) finanzieren. So manifestiert sich das Modell des Familienernährers, das Frauen von Männern weiter abhängig macht.

### **Diskussion**

#### **Bärbel Lange**

Ich bin hier in Berlin in der Senatsbildungsverwaltung tätig als von den Kolleginnen gewählte Frauenvertreterin im Schulbereich, von Hause aus bin ich Lehrerin.

Wir haben in Berlin das Landesgleichstellungsgesetz und ich denke, das ist erst einmal eine sehr gute Grundlage, weil wir in den Schulen schon auf Basis dieses Landesgleichstellungsgesetzes Frauenförderung betreiben und auch das Thema der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Schulbereich thematisieren können, insbesondere weil wir in Form eines Rundschreibens einen Anhang zum Frauenförderplan haben, in dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in einem Maßnahmenkatalog festgeschrieben wird. Ich stelle in meinem Zuständigkeitsbereich fest, welcher 62 Schulen umfasst, dass dieser Maßnahme-

katalog in aller Regel in den Schulen nicht zur Kenntnis genommen wird, obwohl die Schulleitungen die Pflicht haben, den Frauenförderplan vorzustellen und im Kollegium zu diskutieren. Das heißt, das Papier ist immer noch recht geduldig, auf dem etliche gute Dinge auch fest geschrieben sind. Dann habe ich in meinem Zuständigkeitsbereich (ich habe am vergangenen Mittwoch gerade die Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchgeführt, das sind bei mir 2.000 Kolleginnen und noch ca. 700 Kollegen dazu) statistische Zahlen erhoben. Ich habe eine Beschäftigtenquote von Frauen in Höhe von 90 % und 10 % Männern. Wir haben auch einige Männer, die in Teilzeit sind. Wenn ich das in den absoluten Zahlen sehe, dann haben wir nur 10 % männliche Teilzeitbeschäftigte. Wenn ich das in Relation bringe zu den Männern, die insgesamt tätig sind, dann sieht die Zahlenlage schon anders aus. Das ist das ungefähr eine Quote von 30 % der Männer, die in Teilzeitarbeit und so ungefähr 33 % der Frauen. Das klingt schon anders, auch wenn es weniger Männer sind, die bei uns im Schulbereich tätig sind. Das heißt, was die Kollegin der IG Metall sagte, dass wir es aus der Frauenschiene weg holen müsste, ist eine ganz wichtige Erkenntnis auch für mich gewesen, dass die Männer doch auch ihre Gründe haben, weshalb sie in Teilzeit arbeiten. Wir haben die Möglichkeit, aus familienpolitischer oder arbeitspolitischer Sicht Teilzeit arbeiten zu können. Mich interessiert insbesondere der Zusammenhang, wie wir erreichen können, dass die Möglichkeit, in Teilzeit zu gehen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie individuell auch lösen zu können, nicht dazu führt, dass es sich wieder auf der Schiene „Die Frauen machen es dann schon“ bewegt, sondern dass es ein Anliegen ist, mit der von Frau Artus formulierten Forderung „Arbeitszeitreduzierung für alle bei vollem Lohnausgleich“ - das auch zum Thema für die Männer zu machen. Dieses Spannungsverhältnis beschäftigt mich schon, weil es sich auch in der Stimmung, die unter den Kolleginnen besteht, widerspiegelt, da die Frauen und auch die Männer bei der Lösung dieses Problems, nämlich wie die Vereinbarkeit herzustellen ist, eigentlich immer allein gelassen werden, weil es eine individuelle Angelegenheit bleibt.

### **Anne Jenter**

So lange ich beim DGB war, habe ich ganz viele solcher Erfahrungen wie Kersten Artus auch gemacht und solche Erfahrungsberichte bekommen. Gerade auch bei Journalistinnen ist es wahnsinnig weit verbreitet, dass sie heraus gemobbt werden, ich sage es so allgemein, oder dass sie einsehen müssen, dass es nicht geht mit Teilzeit und mit Vereinbarkeit usw., aber auch in anderen Berufen. Ich will das einfach nur verstärken, dass es durchaus normale Kultur ist. Meine Frage ist jetzt: Sie haben sicher schon darüber diskutiert, was sich gesetzlich ändern muss. Würde es ausreichen, wenn im Teilzeit- und Befristungsgesetz drin stehen würde „zwingende betriebliche Gründe“ oder muss noch mehr sein? Ich meine, klar Gleichstellung für die Privatwirtschaft usw., aber welche Strategien haben Sie andiskutiert oder sich überlegt? Was muss sich am Teilzeit- und Befristungsgesetz ändern?

### **Maria Wersig**

Die Frage wollte ich eigentlich auch stellen. Kündigungsschutz, wie kann man diese Ausnahmeregelungen vielleicht noch stärker beschränken, in die Richtung versuchen wir auch zu denken, deswegen interessiert mich das besonders. Ein Aspekt ist auch noch die Frage der Überstunden, das ist hier ja auch schon öfter angeklungen, dass das besonders natürlich für Eltern bzw. für Menschen mit Sorgearbeitspflichten schwierig ist diesen Überstundenanforderungen gerecht zu werden. Die Frage ist, wie kommt man da raus? Muss man da nicht eher eine Regelung schaffen, die für alle gilt? Wenn man die Eltern versucht, sie stärker zu schützen, diskriminiert man sie da nicht wieder auch oder stellt sie in eine Ecke, in der sie wieder Gefahr laufen, gemobbt zu werden.

### **Ute Brutzki**

Ich würde da gern anschließen, auch mit Blick auf die Forderungen an die Politik und auch an uns. Das Stichwort ist ja von Frau Artus genannt worden: Integrationsamt oder -behörde. Ich habe das vor zwei, drei Jahren beobachtet, dass wir ganz oft angefragt wurden, weil Journalisten gehört hätten, dass Frauen darüber raus gekündigt werden, diese Instanz ist ja notwendig, ansonsten gibt es ja schon einen zwingenden Kündigungsschutz für schwangere Frauen. Das ist immer noch mal ein Hebel. Mir ist aufgefallen, es gibt keine Übersichten, keine Statistiken, keine bundesweiten Erhebungen, wie viel Frauen über diesen Hebel auch wirklich raus gekickt werden. Ich befürchte, dass es da eine Systematik gibt. Das fände ich auch noch einmal wirklich, es auf den Weg zu bringen, das einmal statistisch zu erheben und zu beobachten, um es überhaupt entsprechend auswerten zu können. Da denke ich, sind wir Gewerkschaften aufgefordert, noch einmal darauf hinzuweisen, aber auch als Forderung an die Politik, dass es eigentlich eine zwingende Datengrundlage ist, um überhaupt damit arbeiten zu können.

### **Kersten Artus**

Für mich gehört diese ganze Thematik zu Querschnittsaufgaben. Ich denke, da muss man viele Hebel in Bewegung setzen, um etwas zu erreichen. Was ich vorrangig wichtig finde, nicht nur zu loben, dass jetzt genug Betreuungsplätze geschaffen werden sollen und ich finde es richtig, Betriebe in den Vordergrund zu stellen, die schon vieles umsetzen und mit guten Beispielen auch voran gehen. Aber die Sauerereien, die in den Betrieben auch noch stattfinden, die finden viel zu wenig Beachtung. Ich denke, das muss auch wieder in die Öffentlichkeit, wie systematisch Frauen aus den Betrieben raus gedrängt werden und wie frauenfeindlich sich diese neoliberale Gesellschaft mittlerweile ausrichtet. Das ist so meine Erfahrung auch bei den jungen Frauen, die haben es bei sich im Kopf bereits geklärt, ja, jetzt will ich mein Kind und jetzt muss ich auch die Konzession machen. Also, ich erreiche sie auch gar nicht mehr mit meinen Argumenten, dass sie von ihrer Hände Arbeit leben sollen und unabhängig davon, was der Partner gerade macht. Ich habe das Gefühl, dass wir zurzeit mit unserer feministischen

Arbeit wieder eine Rolle rückwärts machen oder diese Rolle rückwärts findet statt und ich finde, wir müssen erst einmal wieder den Fokus auf diese Problematik legen. Da brauchen wir eine neue und eine andere Öffentlichkeit. ver.di hat sich aus meiner Sicht auf dem Bundeskongress vor drei Wochen auch ein bisschen um die Arbeitszeitverkürzung herum gemogelt. Der Antrag zur Arbeitszeitverkürzung ist ja nicht verabschiedet worden, das soll im Dezember noch stattfinden. Aber die explizite Forderung: „Wir sind für eine 30-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich“ - soll so nicht verabschiedet werden. Ich finde, auch hier müssen die Gewerkschaft einfach wieder ran. Ich weiß, wie das um die Realitäten aussieht, wie schwer so etwas durchzusetzen ist. Wir haben letztes Jahr im Öffentlichen Dienst in Hamburg einen wochenlangen Arbeitskampf geführt. Die Arbeitszeiten dehnen sich ja auch wieder aus. Aber die Notwendigkeit ist schlichtweg da. Der stärkere Kündigungsschutz ist auf jeden Fall erforderlich. So lange ein Integrationsamt immer noch die Möglichkeit hat, dem zuzustimmen, ist irgendetwas schief, da nützt mir der beste Kündigungsschutz nicht. Wir haben in den 80er Jahren in den Hamburger Verlagen unter den Betriebsräten eine Initiative gestartet, eine Kindergartenumlage für alle Betriebe zu fordern analog der Ausbildungsplatzabgabe. Vielleicht sollte man so etwas noch einmal in Gespräch bringen, dass Betriebe je nach ihrer Größe eine bestimmte Umlage zahlen müssen, die darf nicht so mickrig sein wie die Schwerbehindertenabgabe, die muss richtig teuer sein. Entweder zahlen sie, damit ausreichend Kindergartenplätze geschaffen werden können oder sie tun etwas dafür. Über solche Modelle muss man noch einmal nachdenken, weil alle politischen Forderungen gehen an den Öffentlichen Dienst, gehen an die Steuerpolitik, aber sie treffen nicht die Privatwirtschaft. Die kommt wunderbar drum herum und die dürfen wir einfach nicht aus dem Blick verlieren.

### **Astrid Knüttel**

Ich möchte eigentlich nur noch einmal kurz auf die Frage Teilzeit - wie könnte das auch verstärkt ein Thema für Männer sein, eingehen. Voraussetzung ist natürlich, dass die Bedingungen für Teilzeit verbessert werden. Das haben wir ja gesagt, immer mit dem Fokus, dass es für Männer und Frauen, damit wir auch sozusagen a) unser Ziel erreichen - eine generelle Arbeitszeitverkürzung und natürlich dass wir dort auch einfach bessere Bedingungen, also auch Teilzeit, haben, von der man leben kann. Das ist auch noch einmal die Zielsetzung. Und was mir an der Stelle einfällt, das ist - und das ist auch schon gesagt worden - Teilzeit ist nicht immer ein halber Arbeitsplatz, sondern es gibt auch Modelle mit vollzeitnaher Teilzeit. Wir müssen einfach dafür sorgen, dass es auch Rückkehrmöglichkeiten gibt, das ist ja auch so, wenn ich mich aus bestimmten Gründen für eine gewisse Zeit für Teilzeit entscheide, dass ich dann auch die Möglichkeit habe, das auch wieder umzukehren und zu sagen, ich habe jetzt wieder Vollzeit. Auch da brauchen wir verbindliche Regelungen, die das ermöglichen. Und bei Teilzeit müsste es auch auf jeden Fall so sein,

dass die Ablehnungsgründe mindestens analog der Regelungen bei der Elternzeit sind, also dass da wirklich strengere Maßstäbe angesetzt werden. Und einen Punkt, den hatten wir auch noch mit aufgenommen, dass es im Betriebsverfassungsgesetz Regelungen gibt, wo die Mitbestimmung der Betriebsräte bei Teilzeit analog den Regelungen sind, die es bei Urlaub gibt, dass es sozusagen verstärkt Mitbestimmung der Betriebsräte gibt. Häufig ist es ja so, dass die Kolleginnen aus der Elternzeit kommen oder es werden ihnen Teilzeitmodelle angeboten (wenn überhaupt), die nicht funktionieren, weil sie dann nach wie vor nicht in der Lage sind, das Vereinbarkeitsproblem zu lösen und die dann genau dazu dienen - wie Frau Artus geschildert hat - , die Kolleginnen aus dem Betrieb zu drängen, dafür zu sorgen, dass sie selber kündigen. Ich denke, da ist es wie bei Vielem, wir brauchen ein ganzes Spektrum an Lösungen. Natürlich möchte ich mich da auch den Forderungen von allen anderen anschließen, dass wir auf jeden Fall einen verbesserten Kündigungsschutz haben müssen. Die Diskussion ist ja eine andere: Wo können wir schnippen, wo kann was weg genommen werden. Aber gerade an dem Beispiel, was ja plastisch und ein bisschen ergreifend geschildert worden ist, ist ja zu erkennen, dass wir für Kolleginnen im Mutterschutz ganz andere Regelungen brauchen, damit so etwas nicht möglich sein kann und darf.

### **Jutta Kühl**

Ich bin Referentin für feministische Politik bei der Linksfraktion. Ich habe eine Frage, Prof. Nickel sagte vorhin, dass zeitliche Verfügbarkeit zum ausschlaggebenden Karrierefaktor wird. Ich habe immer ein bisschen das Gefühl, Karriere ist unglaublich subjektiv. Ich weiß immer gar nicht so genau, was ich selber meine, wenn ich das sage, was Sie meinen, wenn Sie das sagen. Es wirkt für mich immer wie zwei Pole - die Karriere wird gebremst und auf der anderen Seite gibt es das Problem, dass es nicht mehr Existenz sichernde Arbeit ist. Irgendwo dazwischen bewegt sich ja gerade die Diskussion. Ich habe das Gefühl, dass es mit der zeitlichen Verfügbarkeit gar nicht so sehr der bremsende Karrierefaktor ist, sondern überhaupt die Frage, bleibt eine Frau im Job und ist er existenzsichernd. Da würde ich gern an Sie als Praktiker und Praktikerinnen die Frage stellen: Wo ist da die Erfahrung? Wo spielt diese Verfügbarkeit tatsächlich eine Rolle? Was wäre der Karrieresprung, der verhindert wird? Oder ist es überhaupt, den Job zu behalten mittlerweile?

### **Anne Jenter**

Vielleicht kann ich gleich auf die Frage eingehen. Das Gemeinsame ist, dass Frauen nicht die gleichen Chancen im Berufsleben haben wie Männer, und zwar auch diejenigen, die keine Kinder haben. Weil man denen, die keine Kinder haben unterstellt, sie könnten ja welche bekommen. Das wirkt sich unterschiedlich aus. Das wirkt sich bei manchen schon bei der Einstellung aus, nämlich dass sie nicht eingestellt werden. Wie ich vorher versucht habe, darzustellen, bei den Schulen, die eigenständig sind und einstellen, da

schlägt das schon zu Buche und ich denke, in anderen Bereichen auch. Zu der ganzen Einstellungspraxis und der Bewerbungssituation, glaube ich, da gibt es auch ganz furchtbare Erfahrungen. Dann natürlich woanders, wenn es um Karriere geht, also um Karriere im Vergleich zu den Männern. Und das ist wirklich sehr unterschiedlich. Da schlägt alles Mögliche zu Buche bis hin, dass man zeitlich nicht so flexibel ist. Manche vertreten es schon gar nicht mehr und tun so, als ob sie alles machen könnten oder auch sogar tun, aber es wird ihnen dann unterstellt als Mutter. Ich finde es ganz vielschichtig, aber das Verbindende von allem ist, dass Frauen nicht die gleichen Chancen haben im beruflichen Alltag.

Jetzt zu dem anderen, dass bestimmte Schutzmechanismen sich als Diskriminierung auswirken. Ich finde es ganz verheerend, was anderes ist denn möglich, als dass man bestimmte kollektive Rechte hat zum Schutz in bestimmten Situationen. Ich habe da folgendes Erlebnis: Ärztinnen sind mir, als ich damals bei DGB arbeitete, immer wieder am Telefon die Bude eingelaufen und haben mir Vorwürfe in Diskussionen oder Veranstaltungen wie heute gemacht, dass diese ganzen Vorgaben beim Mutterschutz, dass man an bestimmten Arbeitsplätzen nicht arbeiten dürfe, sie aus der Karriere raus kicken als Ärztinnen in den Krankenhäusern. Sie als Ärztinnen wüssten besser als ich, als Gewerkschafterin, was dem Kind schadet und was nicht. Da ist mir einfach die Spucke weg geblieben. Weil es tatsächlich so ist, dass die Frau vor Ort natürlich unter Druck ist und die geht dann in ein Labor und macht dies und jenes, weil sie immer wieder versucht, am Ball zu bleiben und gleiches zu leisten wie Männer. An diesem Beispiel wird sehr deutlich, dass es den sorgfreien Menschen im Berufsleben nicht mehr gibt. Genau deswegen muss Care-Arbeit einen Stellenwert im Berufsalltag haben und darf nicht nur ein Problemfall sein, sondern der Normalfall. Und wenn man richtig hinguckt - es ist ein Normalfall. Dann sind auch das keine Diskriminierungen mehr, wenn man bestimmten Personengruppen einen speziellen Schutz gibt. Anders kommt man nicht weiter als gesellschaftliche Kraft, ich weiß kein anderes Mittel. Von daher können wir an der Stelle auch nicht nachlassen.

### **Stephan Reuyß**

Von meiner Seite noch einmal eine kurze Reaktion auf Frau Gottwald. Ja, dort, wo es absolut notwendig ist, braucht es eine gesetzliche Regelung und dort, wo es nicht absolut notwendig ist, muss zumindest eine Option möglich sein. Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, zu wählen und diese Möglichkeit haben sie über ihren Sonderstatus (so nenne ich ihn mal provokant) als Pflegenden, als Erziehenden wie auch immer. Ich glaube, wenn es muss gut kommuniziert werden, da ist das Beispiel Firma Rösch wirklich ein gutes Beispiel, da wurde ja auch die Kommunikation mit den Beschäftigten immer wieder betont. Ich hatte ein ähnliches Beispiel in einer Studie. Das KaDeWe hat in der Betriebsvereinbarung ganz explizit Schutzregelungen für Beschäftigte mit Kindern und

Pflegeaufgaben vorgesehen, die optional sind, die z.B. vorsehen, dass Beschäftigte mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr nicht am Samstag arbeiten müssen, nicht nach 18.00 Uhr arbeiten müssen etc. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, diese Optionen in Anspruch zu nehmen, ohne dass sie irgendwie sanktioniert werden, ohne dass es Auswirkungen auf die Karriere hat. Sie kommunizieren das so gut, dass mittlerweile dort beim KaDeWe auch der Teilzeitanteil der Männer höher ist. Auch die Männer sagen, dann nehme ich diese Regelungen auch in Anspruch, weil es ein Recht ist, das mir zusteht. Das klingt immer so, als ob es ein Stigma wäre: Ich habe ein Kind oder ich muss jemanden pflegen. Aber es muss zu einem Recht der Beschäftigten werden, weil es einfach ein fester Bestandteil des Lebens ist. Von daher - soweit wie möglich zwingende Regelungen herbei führen.

### **Kersten Artus**

Ich nehme mir jetzt mal die Freiheit, nur im Alltagsbewusstsein zu argumentieren und aus diesem Alltagsbewusstsein heraus, würde ich sagen: Keine weiteren Schutzbestimmungen, weil es wirklich droht, die Menschen zu stigmatisieren. Politisch sehe ich das so und kann das auch teilen, aber ich habe ja versucht zu schildern, welche Konflikte wir unter den Beschäftigten schon haben mit Teilzeit und Vollzeit. Sie alle kennen vielleicht die Situation, wenn Eltern in Urlaub gehen wollen und dann vorrangige Rechte haben, all das spaltet auch Belegschaften auf. Da gibt es immer wieder Konflikte. Wenn ein Betrieb in einer ländlichen Region nur Schichtarbeit anbietet, was soll denn dann die Mutter oder der Vater machen, sonst wäre sie arbeitslos und das Unternehmen kann keinen Sonderarbeitsplatz schaffen. Es ist zwar jetzt einfach argumentiert, aber ich will davor warnen, Forderungen zu stellen, in wie weit sie auch durchsetzbar sind, Forderungen zu stellen, in wie weit man weitere Schutzrechte schafft. Grundsätzlich finde ich das natürlich richtig, aber ich finde es nicht ganz unproblematisch. Es wurde heute eine Folie aufgelegt, dass Schichtarbeit gar nicht so sehr das Problem ist bei der Kinderbetreuung. Ich würde das noch mal genauer besehen mit diesen Schutzrechten, wie weit man das wirklich fordert oder ob das auch ein Bumerang werden kann. Was ich an guten Forderungen finde und die sind ja zum Teil schon auf der Agenda, das ist einmal natürlich der Mindestlohn, das halte ich für eine ganz zentrale Forderung, die familienfreundlich ist. Vielleicht muss man da noch einmal zusätzlich eine andere Argumentationsschiene finden, warum Mindestlohn auch aus dieser Sicht erforderlich ist. Ich halte es für absolut zwingend, dass wir diese elenden Befristungen wieder weg bekommen, die Ausweitungsmöglichkeiten spalten die Belegschaft zusätzlich auf, da muss dringend gedreht werden. Ich fände es auch gut, wenn Die Linke sich dafür einsetzen würde, dass die Mitbestimmungsrechte ausgeweitet werden, dass nämlich Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwingend abzuschließen sind, dass wir eine Durchsetzungsmöglichkeit über die Einigungsstelle haben. Das wäre zum Beispiel ein guter Ansatzpunkt zu sagen, so, dann haben wir

sie vielleicht noch in ein paar mehr Betrieben und dann müssen sie sich auch bewegen. Das finde ich real sehr gut. Und denken Sie vielleicht noch einmal über diese Kindergartenplatzabgabe nach. Das wäre vielleicht auch ein Hebel. Insgesamt denke ich, wir brauchen Stimmungswandel in Betrieb und Gesellschaft. Das ist erforderlich. Ich habe nicht die jungen Kolleginnen hinter mir, die jetzt sagen, setze das mal für uns durch oder fahre mal nach Berlin und diskutiere jetzt mal mein Problem - die habe ich nicht hinter mir. Es gibt nicht diese Stimmung, das einzufordern. Und ich glaube auch, dass ist erforderlich, dass wir hier von der Sichtweise wieder ein bisschen was verändern.

### **Thomas Huber**

Ich bin vorher von Ihnen angesprochen worden, wie wir als Firma mit den Überstunden umgehen. Wenn ich jetzt mal ein Schutzgesetz nehme, dass eine Frau mit kleinen Kindern keine Überstunden machen darf, davon halte ich persönlich nichts. Ich hätte das Teilzeitgesetz komplett unterschrieben, das neue Elternzeitgesetz hätte ich unterschrieben. Was ist die Problematik? Ich denke, wenn es solches Gesetz gibt, dass die Firmen noch mehr die Frauen mit Kindern aus dem Erwerbsleben raus drängen. Ich stelle bei uns im Betrieb fest, dass gerade diese Gruppe bereit ist. Die arbeitet bei uns viel in Teilzeit, so zwischen 20 und 37 Stunden, viele im Versand und im Nähssaal. Wenn Mehrarbeit erforderlich ist, machen es gerade die. Die arbeiten dann länger. Dann schafft es zum Beispiel eine 25-Stunden-Kraft tatsächlich, fünf oder sechs Stunden in der Woche länger zu arbeiten, die nimmt es dann aber auch frei. Ich möchte sie auch gar nicht einschränken, aber wenn sie zu uns kommt im Betrieb und sagt, sie kann aus diesen oder jenen Gründen keine Mehrarbeit machen, dann zwingen wir sie auch nicht. Ich denke das muss auf Freiwilligkeitsbasis funktionieren. Gut, wenn ich den Bauer Verlag höre, bin ich im Prinzip geschockt, was ich da so höre, aber ich denke, dass der Bauer Verlag eher in der Minderheit ist, dass viele Betriebe es auch erkannt haben, dass es in Zukunft einen demografischen Wandel geben wird und dass Arbeitskräfte fehlen werden und dass man mit seinen Mitarbeitern vernünftig umgehen muss. Ich sehe es in meiner Region. Wir haben eine Arbeitslosenquote von 4,2 %. Wir haben quasi fast Vollbeschäftigung. Wir Firmen kämpfen im Prinzip um die Arbeitskräfte. Und da geht es auch darum, dass die Firmen speziell Programme für Frauen anbieten. Fa. Bosch von Reutlingen war bei der Fa. Rösch in Tübingen und hat den Kindergarten angesehen. Sie wollen jetzt auch einen Kindergarten bauen, damit sie die Frauen ins Erwerbsleben kriegen.

### **Astrid Knüttel**

Ich möchte es ganz kurz machen mit dem Beispiel Arbeitszeitmodelle. Was ich erlebe, es gibt ganz viele Modelle. Wenn man es denn will, ist ganz viel möglich. Ob es bei CONTI Schichten sind, wo sozusagen Regelungen Anwendung finden. Ich kenne Betriebe, die haben 150 oder 160 Arbeitszeitmodelle. Wenn es gewollt ist, kann man auch Modelle stricken, damit es

auch wirklich für alle funktioniert. Was mich bei dem ganzen Thema Überstunden, Arbeitszeit bewegt, wenn wir über die Vereinbarkeit sprechen, das ist schon das zentrale Thema, das ist ganz klar. Da spielt natürlich die Lage der Arbeitszeit und die Dauer der Arbeitszeit. Bei der Dauer der Arbeitszeit sind wir natürlich auch dabei, Überstunden zu begrenzen. Da würde ich es auch noch einmal diskutieren, ich weiß, da gibt es bei uns auch unterschiedliche Diskussionen. Ob das jetzt für bestimmte Beschäftigungsgruppen sein muss, da würde ich erst einmal ja sagen, aber ich möchte nicht behaupten, dass ich damit für alle bei uns spreche. Da gibt es sicherlich auch andere Diskussionen. War mir aber bei dem Thema einfällt ist, dass Überstunden generell begrenzt werden müssen. Das haben wir ja auch an den Zahlen von Herrn Reuß gesehen. Das heißt, ob das der junge Vater für sich in Anspruch nimmt oder nicht, wir brauchen eine generelle Begrenzung der Arbeitszeitregelung. Da fällt mir dann die Möglichkeit ein, wir haben ein Arbeitszeitgesetz, das eine sehr hohe wöchentliche Arbeitszeit zulässt. Das wäre ein Punkt, wo man wirklich anknüpfen kann und sollte, denke ich. Da möchte ich auch noch einmal an Jörn weitergeben, dass da sozusagen für alle Beschäftigungsgruppen angesetzt wird, um da eine generelle Arbeitszeitverkürzung - also damit auch eine Begrenzung der Überstunden zu erreichen.

## 5. Bilanz der Tagung

### **Von Jörn Wunderlich, familienpolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion DIE LINKE.**

Zwischen Familie und Beruf passt kein „oder“. Das hat die Konferenz deutlich gemacht. Wissenschaftliche Erkenntnisse und die Erfahrungen in den Betrieben belegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch mit einer Vielzahl von Problemen zu kämpfen haben, wenn sie die Lebensbereiche der Erwerbsarbeit und ihre Familie in Einklang bringen wollen. Das gesellschaftliche Klima birgt Chancen für Veränderungen, denn der Leidensdruck der Familienmitglieder wird immer größer. Veränderungen sind aber kein Selbstläufer, sie müssen von allen gesellschaftlichen und politischen Akteuren gestaltet werden. Denn die Rahmenbedingungen machen es schwer, Familie und Beruf partnerschaftlich aufzuteilen und Vereinbarkeit im Alltag tatsächlich zu leben. Deshalb fordert DIE LINKE. die familienfreundliche Umgestaltung der Arbeitswelt. Hier sind gerade die Arbeitgeber gefragt und müssen stärker in die Pflicht genommen werden. Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf kein Anlass sein, durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten nur den Interessen der Unternehmen zu dienen und die Arbeitszeitsouveränitätsinteressen der Eltern zu ignorieren.

Was kann der Gesetzgeber tun? DIE LINKE. fordert verbesserte Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, damit diese ihre Arbeitszeitwünsche tatsächlich durchsetzen können. Überstunden und Schichtarbeit sollen abgelehnt werden können, wenn Kinder unter 12 Jahren im Haushalt leben. Erklären sich Eltern zu Überstunden bereit, soll der Arbeitgeber nach unseren Vorstellungen die anfallenden Mehrkosten für Kinderbetreuung übernehmen. Eltern mit Kindern, die das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sollen einen besonderen Kündigungsschutz erhalten. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sollen nach einer Elternzeit besonders gefördert werden und auch während der Elternzeit Kontakt zum Betrieb halten und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen erhalten.

Der Ausbau der Schutzrechte für Eltern ist nach Vorstellungen der Linksfraktion nur eine Seite der Medaille. Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mütter und Väter lebbar wird, muss Arbeit neu organisiert werden. Denn solange der mobile, allseits verfügbare Arbeitnehmer Maßstab unternehmerischer Politik bleibt, besteht die Gefahr, dass Eltern und Pflegende auf der Strecke bleiben. Deshalb ist ein Merkmal „guter Arbeit“, immer auch anzuerkennen, dass das Leben nicht nur aus Arbeit besteht!

Für DIE LINKE. ist klar: Familienpolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die sich quer durch alle Politikfelder ziehen, und die Frage nach den Rahmenbe-

dingungen für Familien und ihre Mitglieder stellen muss. Ich lade Sie ein, gemeinsam mit uns für eine bessere Familienpolitik zu streiten!



## **6. Anhang: Parlamentarische Initiativen der Fraktion DIE LINKE. zum Thema „Arbeit familienfreundlich gestalten“**

**Deutscher Bundestag**

**Drucksache 16/7482**

16. Wahlperiode

12. 12. 2007

### **Antrag**

**der Abgeordneten Jörn Wunderlich, Klaus Ernst, Dr. Lothar Bisky, Dr. Martina Bunge, Werner Dreibus, Diana Golze, Dr. Barbara Höll, Katja Kipping, Ulrich Maurer, Elke Reinke, Dr. Ilja Seifert, Volker Schneider (Saarbrücken), Frank Spieth, Dr. Kirsten Tackmann und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Arbeit familienfreundlich gestalten – Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter lebbar machen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beginnt am Arbeitsplatz. Das wurde von der Familienpolitik viel zu lange vernachlässigt. In dem Bemühen, Kindererziehung und Beruf zu vereinbaren, stoßen Eltern zu oft an Grenzen, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu verantworten haben. Prekäre Arbeitsverhältnisse und materielle Unsicherheit führen bei vielen Menschen dazu, dass der Wunsch nach Kindern nicht mehr realisiert wird. Für Familien mit Kindern, besonders für Alleinerziehende, ist der Alltag ein Balanceakt mit zunehmender Absturzgefahr. Vor allem junge Frauen müssen mit dem Risiko leben, dass ihnen nach einer Elternzeit der Wiedereinstieg in den Beruf erschwert oder verwehrt wird. Politik und Unternehmen stehen in der Verantwortung für eine familienfreundliche Arbeitswelt.

Familien benötigen Unterstützung in Form eines Dreiklanges aus Infrastruktur, Geld und Zeit, so der 7. Familienbericht der Bundesregierung. Dieser Dreiklang wird so lange nicht harmonisch sein, wie die betriebliche Realität – insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit – einseitig von der Interessenlage der Unternehmen dominiert wird. Die überwiegende Mehrheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wünscht sich Arbeitszeiten, die kürzer als der derzeitige Standard der Vollzeitarbeit sind und sich im Bereich „lange Teilzeit“ oder „kurze Vollzeit“ bewegen. Dies sehen viele als Voraussetzung dafür an, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Die Entscheidung für ein Kind ist in Deutschland oft immer noch eine Entscheidung über die Erwerbstätigkeit der Frau. Es ist daher dringend geboten, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass Mütter und Väter beide die Möglichkeit haben, sowohl erwerbstätig zu sein, als auch ihren Beruf mit der Familie zu vereinbaren. Um diesem Ziel näher zu kommen, sind die Umverteilung des gesellschaftlich erbrachten Arbeitsvolumens durch kürzere Vollzeitstandards, die Gleichverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und eine erhöhte Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur notwendig.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf keine Frage der individuellen Durchsetzungsfähigkeit und der Bereitschaft zum „Entgegenkommen“ der Arbeitgeber sein. Es handelt sich um ein strukturelles Problem, welches gesamtgesellschaftlicher Antworten bedarf. Notwendig ist ein Umdenken, das den

mobilen, flexiblen und umfassend verfügbaren Arbeitnehmer nicht mehr zum Maßstab unternehmerischer Politik macht. Erforderlich sind darüber hinaus eine Stärkung der Rechte von Eltern im Berufsleben und eine deutliche Verbesserung der Rechtsposition von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften.

II. Der Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

unverzüglich ein Maßnahmenpaket zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzulegen, das folgende Aspekte umfasst:

1. Kündigungsschutz für Eltern ausweiten

Im Elterngeldgesetz und im Kündigungsschutzgesetz wird der besondere Kündigungsschutz, wie er schon heute bis zum Ende der Elternzeit gilt, auf den gesamten Zeitraum bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes ausgeweitet. Darüber hinaus werden die Kriterien, nach denen die obersten Landesbehörden über die Genehmigung von Kündigungen während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit entscheiden, deutlich präzisiert und eingeschränkt.

2. Berufsrückkehr fördern

Die Situation von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern nach der Elternzeit wird durch ein ausdrücklich im Bundeselterngeldgesetz verankertes Rückkehrrecht auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz gestärkt. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer erhalten außerdem einen Rechtsanspruch auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten. Durch Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und die bevorzugte Möglichkeit zur Übernahme kurzer Vertretungen soll der Kontakt zum Betrieb auch während der Elternzeit erhalten bleiben.

3. Gestaltung der Arbeitszeit

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten Eltern von Kindern bis zu zwölf Jahren ein Initiativrecht zur Gestaltung von Beginn und Ende ihrer regulären Arbeitszeit – verbunden mit einer Ankündigungsfrist- und gleichzeitig das Recht in Teilzeit arbeiten zu können. Letzteres ist versehen mit einem Rechtsanspruch auf Rückkehr auf eine Vollzeitstelle bzw. auf eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Ablehnung von Teilzeitarbeit ist nur möglich, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen. Ebenfalls erhalten sie das Recht, von Mehrschichtbetrieb in Normalschicht zu wechseln und Mehrarbeit abzulehnen. Betriebe, die von Eltern von Kindern bis zu zwölf Jahren Mehrarbeit verlangen, müssen die Kosten für zusätzlich anfallende Kinderbetreuung übernehmen.

Berlin, den 11. Dezember 2007

**Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion**

**Antwort**  
**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jörn Wunderlich, Klaus Ernst,  
Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.**  
**– Drucksache 16/7065 –**

**Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Elternzeit**

Vorbemerkung der Fragesteller

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 bis 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) bedürfen Kündigungen während der Elternzeit (oder Teilzeitarbeit, § 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG) der Zulässigkeitsklärung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Dabei wird geprüft, ob ein besonderer Fall gegeben ist, der eine Kündigung ausnahmsweise rechtfertigt. Ein solcher besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das als vorrangig angesehene Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 3. Januar 2007, BAnz. S. 247).

1. Wie viele Kündigungen während einer Elternzeit standen in den Jahren 1998 bis 2006 bei den obersten Landesbehörden zur Überprüfung an, und wie viele davon wurden genehmigt (bitte nach Monat/Jahr, Bundesland und Geschlecht der/des betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers differenzieren, falls eine Aufstellung nicht möglich ist, bitte schätzen)?

Zur Anzahl der während der Elternzeit für zulässig erklärten Kündigungen in den Jahren 1998 bis 2006 wird folgende Übersicht übermittelt:

---

*Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 23. November 2007 übermittelt.*

*Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.*

**Baden-Württemberg**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung<sup>1)</sup></b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	631	382
1999	647	497
2000	452	351
2001	720	472
2002	803	555
2003	944	559
2004	889	522
2005	636	534
2006	421	341

**Bayern**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	778	686
1999	848	701
2000	864	689
2001	766	591
2002	1 132	831
2003	1 265	965
2004	1 044	781
2005	839	658
2006	576	391

**Berlin**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	92	63
1999	144	88
2000	130	98
2001	178	134
2002	214	140
2003	247	168
2004	158	143
2005	205	135
2006	86	92

<sup>1)</sup> Die Anzahl der Anträge auf Kündigungen stimmt u. U. nicht mit der Summe der für zulässig erklärten Anträge überein, da z. T. Überhänge aus dem Vorjahr erst im laufenden Jahr entschieden wurden bzw. Anträge des laufenden Jahres erst im Folgejahr entschieden werden.

**Brandenburg**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	81	60
1999	103	73
2000	117	76
2001	114	86
2002	125	84
2003	89	60
2004	141	92
2005	84	71
2006	57	50

**Bremen**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	63	51
1999	67	38
2000	60	49
2001	52	36
2002	72	61
2003	65	30
2004	75	42
2005	52	46
2006	43	32

**Hamburg**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	104	79
1999	122	91
2000	125	85
2001	141	86
2002	249	197
2003	186	130
2004	268	195
2005	142	117
2006	126	100

**Hessen**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	365	240
1999	330	213
2000	282	186
2001	355	237
2002	224	140
2003	330	223
2004	231	171
2005	245	205
2006	193	130

**Mecklenburg-Vorpommern**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	102	49
1999	83	58
2000	55	28
2001	64	33
2002	39	23
2003	89	51
2004	84	61
2005	60	33
2006	28	19

**Niedersachsen**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	391	250
1999	437	293
2000	496	411
2001	563	411
2002	675	546
2003	490	360
2004	499	384
2005	316	277
2006	396	264

**Nordrhein-Westfalen**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	1 369	971
1999	1 098	692
2000	908	678
2001	1 095	757
2002	1 341	1 048
2003	1 359	1 049
2004	1 506	1 034
2005	1 045	701
2006	700	487

**Rheinland-Pfalz**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	174	145
1999	129	118
2000	190	147
2001	115	93
2002	214	181
2003	171	148
2004	128	108
2005	153	112
2006	137	92

**Saarland**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	34	23
1999	62	37
2000	40	15
2001	21	10
2002	35	26
2003	49	43
2004	60	37
2005	37	22
2006	37	27

**Sachsen-Anhalt**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	101	64
1999	75	35
2000	74	46
2001	98	52
2002	83	58
2003	86	48
2004	94	58
2005	62	41
2006	41	29

**Sachsen**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	321	251
1999	297	256
2000	284	205
2001	295	220
2002	381	264
2003	332	275
2004	296	205
2005	238	183
2006	183	133

**Schleswig-Holstein**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	50	25
1999	164	128
2000	129	94
2001	59	49
2002	103	53
2003	160	112
2004	161	113
2005	154	107
2006	136	99

**Thüringen**

<b>Jahr</b>	<b>Anträge auf Kündigung</b>	<b>Für zulässig erklärte Kündigungen</b>
1998	156	104
1999	119	73
2000	98	64
2001	160	132
2002	187	170
2003	146	128
2004	151	103
2005	109	87
2006	95	70

Die gewünschte weitere Differenzierung der Daten [Angaben zum genaueren Zeitpunkt (Monat) und nach Geschlecht der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer] liegt nicht vor.

2. Welche Ausführungsbehörden sind in den Bundesländern für die Prüfung der Zulässigkeit einer Kündigung während der Elternzeit zuständig?

Die Zulässigkeitsklärung einer Kündigung während der Elternzeit erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (Gewerbeaufsichtsamt/Amt für Arbeitsschutz).

3. In welchen Bundesländern bestehen gesetzliche Grundlagen für die statistische Erhebung von Daten über Kündigungen während der Elternzeit?

Besondere gesetzliche Grundlagen in den Bundesländern bestehen nicht; die Erhebung der Daten wird teilweise in Verwaltungsvorschriften bzw. Dienstanweisungen geregelt. Im Zuge der Einführung des Erziehungsurlaubs 1986 (später Elternzeit) war es notwendig, die Wirksamkeit der Kündigungsschutzregelung und deren weitere Entwicklung nachvollziehen zu können.

4. Sieht die Bundesregierung den Bedarf einer bundeseinheitlichen Regelung zur Erhebung von Daten über Kündigungen während des Mutterschutzes und der Elternzeit?

Außer den Daten zu Kündigungen während der Elternzeit erheben und übermitteln die Länder auch Daten zu den beantragten und als zulässig erachteten Kündigungen während des Mutterschutzes. Aus diesen Daten lässt sich der Gesamtüberblick über beantragte und zugelassene Kündigungen nach § 9 Mutterschutzgesetz und § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ermitteln. Eine bundeseinheitliche Regelung dazu ist derzeit nicht beabsichtigt.



## 7. Anhang: Folien

### Vereinbarkeit – Wunsch und Wirklichkeit auf betrieblicher Ebene

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

Die Linke: Konferenz „Arbeit familienfreundlich gestalten“  
22.11.2007 Berlin



## Gliederung des Vortrags

- Konzept Familienfreundlichkeit
- Daten + Fakten zur betrieblichen Ist-Situation und zu den Wünschen der Beschäftigten
- Quo vadis Vereinbarkeit?

2

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

## 1. Konzept Familienfreundlichkeit

**Gleichstellung der Geschlechter**

**Vereinbarkeit** im Sinne einer Balance verschiedener Lebensbereiche für alle Menschen

**Familienfreundlichkeit**  
= bes. Berücksichtigung von Care-Aufgaben

3

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

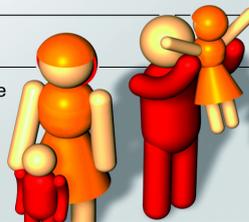
## Familienfreundlichkeit im Tarifvertrag

### Familienfreundliche Tarifverträge

#### Was in Tarifverträgen (nicht) geregelt ist

Von 115 untersuchten Tarifverträgen enthalten Regelungen zu...

Elternzeit	61
Mindestarbeitszeit bei Teilzeit	28
Chancengleichheit	24
Schutzregeln für Eltern	17
Telearbeit	4
Ablehnungsgründe für Teilzeit	0



Untersucht wurden vom WSI-Tarifarchiv 93 Branchen-tarifverträge und 22 Haustarifverträge gr. Firmen.

Die meisten Regelungen stammen aus den 1990er Jahren.

Quelle: WSI Tarifhandbuch 2005, boeckler Impuls 2005

4

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

## Familienfreundlichkeit in der Betriebsvereinbarung

### Familie und Beruf – im Betrieb erst selten geregelt

Angaben von 2.007 befragten Betriebsräten

#### Familienfreundliche Arbeitsbedingungen



... der Betriebe machen sie zum Thema



... der Betriebe haben eine Betriebsvereinbarung

#### Chancengleichheit



... der Betriebe machen sie zum Thema



... der Betriebe haben eine Betriebsvereinbarung

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

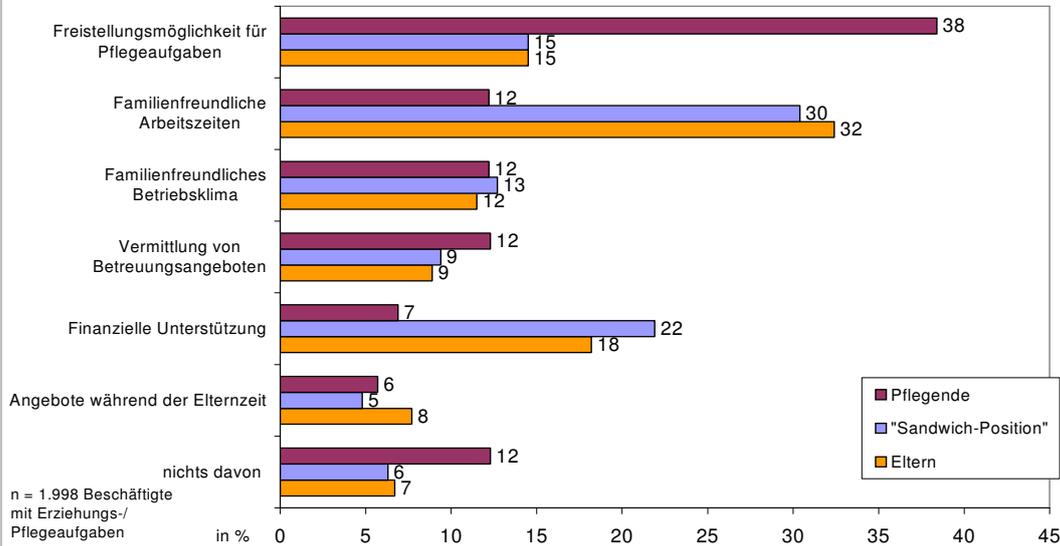
Quelle: boeckler Impuls 2005

5

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

## Wünsche und Bedarfe von Beschäftigten mit Careaufgaben

Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf - Deutschland 2003

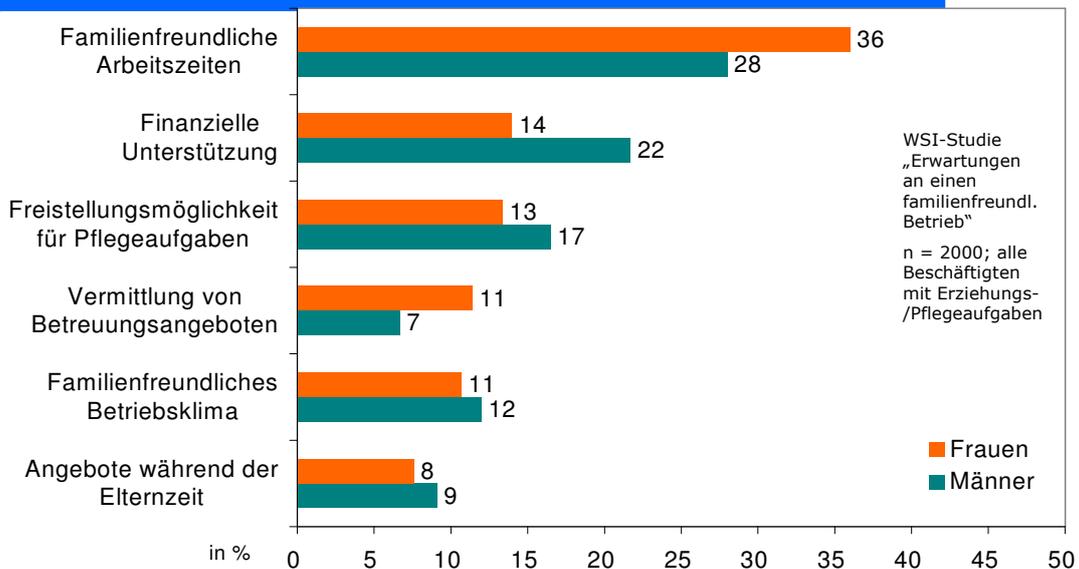


Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

6

## Familienfreundlicher Betrieb: Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf



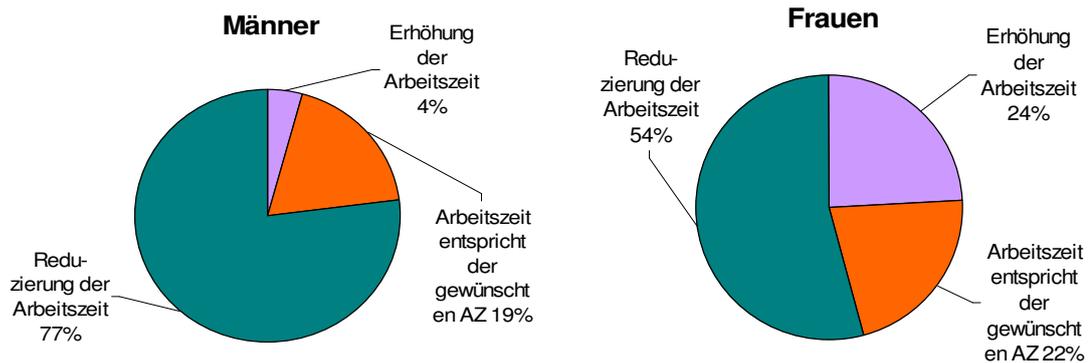
Dipl. Soz. Stefan Reuyß

7

## Arbeitszeitdauer

### Differenz der gewünschten zur tatsächlichen Arbeitszeit

(Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben)



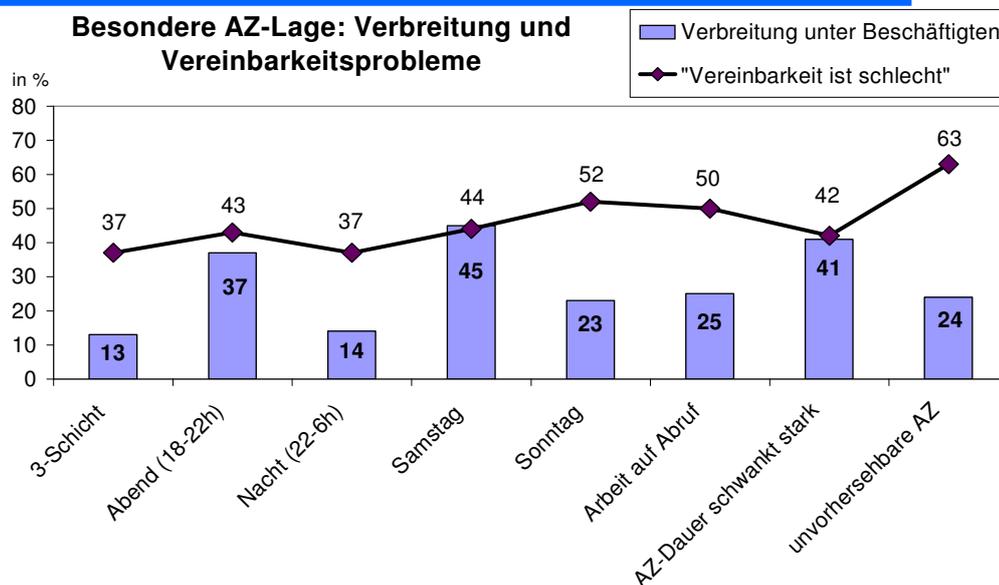
n = 2000; alle Beschäftigten mit Erziehungs-/Pflegeaufgaben

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

8

## Arbeitszeitlage

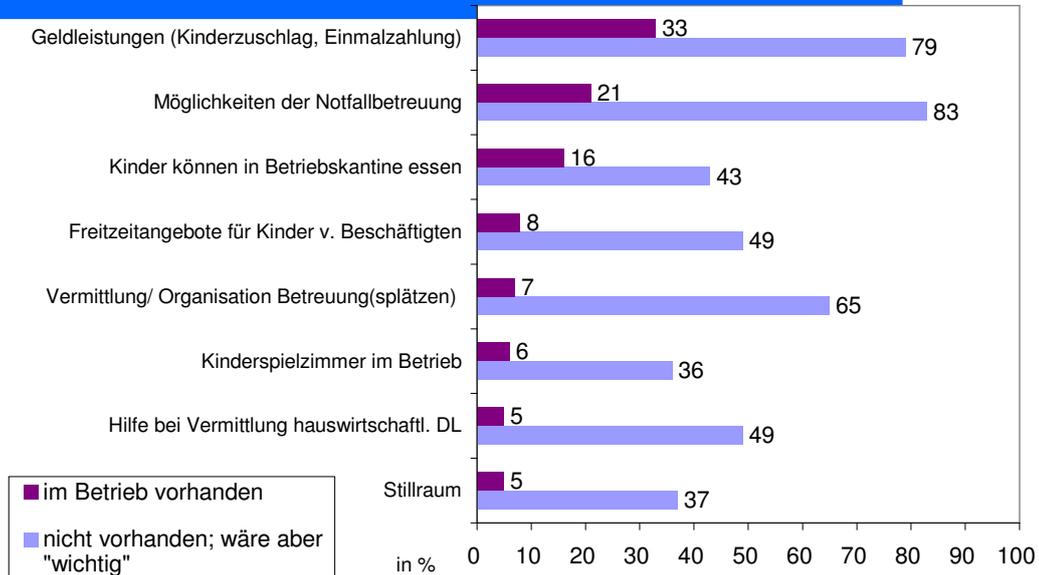
### Besondere AZ-Lage: Verbreitung und Vereinbarkeitsprobleme



Dipl. Soz. Stefan Reuyß

9

## Familienfreundlicher Betrieb: Betriebliche Sozialleistungen - aus Sicht von Erziehenden

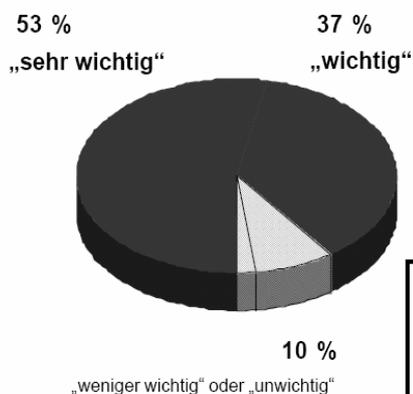


10

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

## Erwartung: Betriebliche Kinderbetreuung

### Erwartungen an Unternehmen



90 Prozent wünschen sich, dass sich Arbeitgeber und Unternehmen für gute Kinderbetreuung engagieren.

Viele Unternehmen engagieren sich schon. Eine wachsende Zahl der Unternehmen begründet dies auch mit betriebswirtschaftlichen Interessen. Die Spitzenverbände der Wirtschaft bewerten diese Aktivitäten als „wachstumsfördernd“.

Quelle:  
Forsa  
Befragung  
(2005)

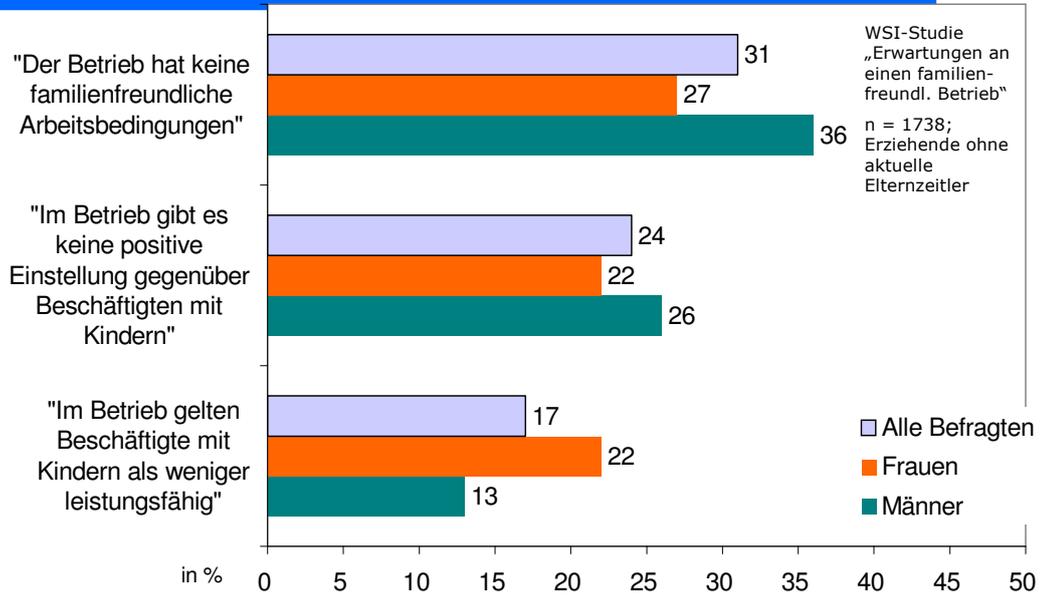
Befragte: 1.001 Mütter und Väter mit Kindern zwischen 0 und 10 Jahren im Haushalt

März 2005

11

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

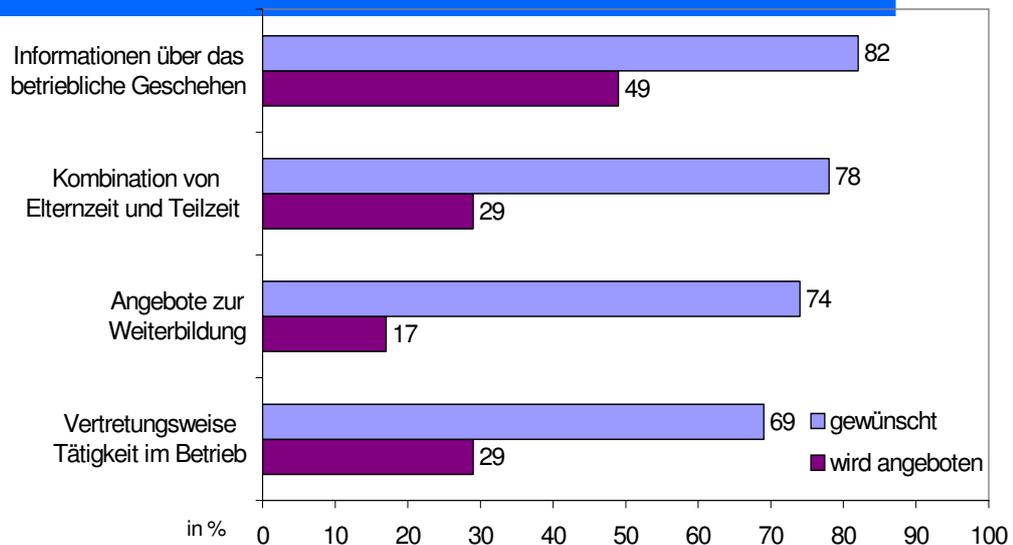
### Familienfreundlicher Betrieb: Bewertung der betrieblichen Bedingungen/ Einstellungen



12

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

### Familienfreundlicher Betrieb: Kontakt zum Betrieb während der Elternzeit



13

Dipl. Soz. Stefan Reuyß

## Vereinbarkeit – Quo vadis!

- *Paradigmenwechsel in den Betrieben – Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“*
- *Neuer Arbeitszeitstandard für Arbeitnehmer/innen mit Fürsorgeverpflichtungen – Care-Vollzeit*
- *Tatsächliche Wahlfreiheit – Substanzielle und qualifizierte Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz*
- *Überwindung des Ideals des männlichen Normalarbeiters*
- *Zurückdrängen der „Kultur der überlangen Arbeitszeiten“*
- *Egalitäre Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern*
- *Lebenslaufansatz auf betrieblicher Ebene stärken*
- *Gesellschaftlichen Diskurs über „Gutes Leben – Gute Arbeit“*

14

Dipl.Soz. Stefan Reuyß

## Danke ...

***...für Ihre Aufmerksamkeit . Ich freue mich auf eine interessante Diskussion!!!***

***Dipl.-Soz. Stefan Reuyß***

***SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer  
Lohmühlenstr. 65  
12435 Berlin  
Tel.: 030 – 53014278  
Mail: [info@sowitra.de](mailto:info@sowitra.de)  
[www.sowitra.de](http://www.sowitra.de)***

15

Dipl.Soz. Stefan Reuyß



## „Arbeit familienfreundlich gestalten“



# Betrieb und Lebenswelt – Erfahrungen, Initiativen, Zukunftsvisionen



## Familienfreundlichkeit in Unternehmen? Drei Typen von Betrieben

### 1. Vereinbarkeit als Privatangelegenheit – Familienfreundlichkeit als Bonus

- Beschäftigte finden individuelle Lösungen
- einzelne familienfreundliche Maßnahmen für ausgewählte Personengruppen als `Zusatzleistung`
- Orientierung an der männlichen `Normalerwerbsbiographie`

### 2. Familienfreundlichkeit: Kompensatorische Maßnahmen

- unterstützende Maßnahmen durch den Betrieb als Hilfe in `besonderen` Lebenssituationen
- Hauptmaßnahme: Teilzeit – Nutzung ist aber häufig karriereschädigend
- Ziel: Imagegewinn

### 3. Familienfreundlichkeit durch Gleichstellung

- Vereinbarkeitsproblem als gesellschaftliches Problem
- Politik zur Frauenförderung, um strukturelle Benachteiligung zu mildern
- Versuch, Leitbilder zu verändern

Quelle: FIA 2005, C. Lindecke

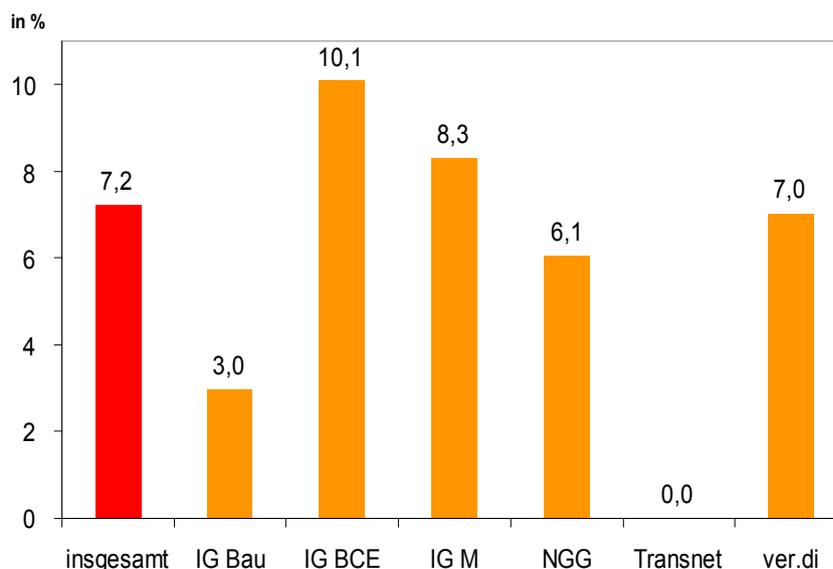


## Anknüpfungspunkte im Betriebsverfassungsgesetz

- Seit der Novellierung des BetrVG (2001) sind die Betriebsparteien verstärkt in der Pflicht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern
- § 80 BetrVG regelt, dass die Gleichstellung der Geschlechter wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allgemeine Aufgabe von Betriebsräten ist
- Auch in weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Normen ist die Vereinbarkeit gefragt:
  - § 92 a BetrVG: bei Initiativen zur Beschäftigungssicherung haben Interessenvertreter das Recht, sich für mehr Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeiten einzusetzen.
  - Bei Qualifizierungsmaßnahmen ist nach § 96 BetrVG auf die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen.
- Es zeigt sich dabei, es gibt keine Patentrezepte. Unsere Aufgabe muss daher sein, gemeinsam mit den Betriebsratsgremien passgenaue Lösungen zu entwickeln



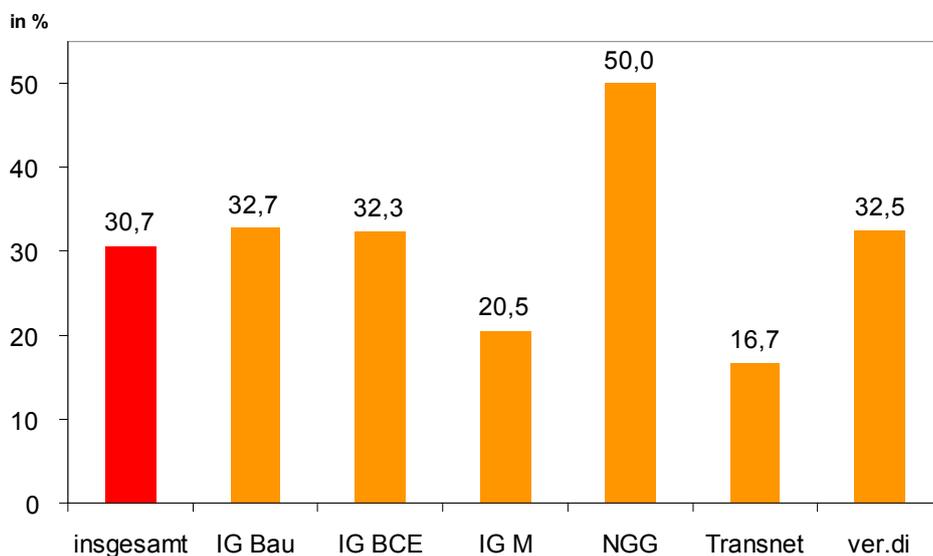
## Betriebsvereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen



Quelle: WSI BR- und PR Befragung 2004/05.



## Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt



Quelle: WSI BR- und PR Befragung 2004/05.



## Betriebsvereinbarungen in der Automobilindustrie

- bei DaimlerChrysler definiert die Gesamtbetriebsvereinbarung Chancengleichheit die Vereinbarkeit als Handlungsfeld
- Darüber hinaus liegen Gesamtbetriebsvereinbarungen zur häuslichen Krankenpflege, Teilzeit und Familienzeit vor
- Betriebliche Kinderbetreuung:
  - Betriebskindergärten
  - (eingeaufte) Betreuungsplätzen für unter-3-jährige
  - Ferien- und Notfallbetreuung
- ähnliche Vereinbarungen und Kinderbetreuungseinrichtungen existieren auch in anderen Automobilunternehmen



## Betriebsvereinbarungen – Großbetriebe

### ➤ Auch in der Gesamtbetriebsvereinbarung MAN Nutzfahrzeuge „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ wird ein Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt

- Inhalte sind u.a.:
  - Weiterbildungsmaßnahmen so zu gestalten, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten an ihnen teilnehmen können.
  - Zur Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung wird an den Standorten eine paritätische Steuerungsgruppe installiert, auf zentraler Ebene ein Lenkungskreis.

### ➤ Betriebsvereinbarungen zur Telearbeit Airbus Deutschland und der Robert Bosch GmbH

- Telearbeit soll in einem Korridor von 20 bis 40 % am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden (Airbus)
- Bei Zielvereinbarungen ist darauf zu achten, dass die Erledigung während dieser Arbeitszeit möglich ist (Bosch)
- Eine Teilnahme an ATA darf die Beschäftigten nicht beim beruflichen Fortkommen benachteiligen, das gilt auch für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Bosch)



## Thema Arbeitszeitsouveränität

**Instrumente um die Abhängigkeit der Beschäftigten zu verringern:**

- Beteiligung der BR an der Festelegung der konkreten AZ durch Beratung, Zustimmungsbedürftigkeit oder Mitbestimmung
- Ankündigungsfristen für veränderte Arbeitszeiten
- Individuelle Einspruchsrechte der AN gegen die Arbeitszeitfestlegungen des AG's
- Beschränkung des AZ-Korridors durch enge Grenzen
- Beschränkung des verfügbaren AZ-Volumens durch Festlegung eines kurzen Ausgleichszeitraums



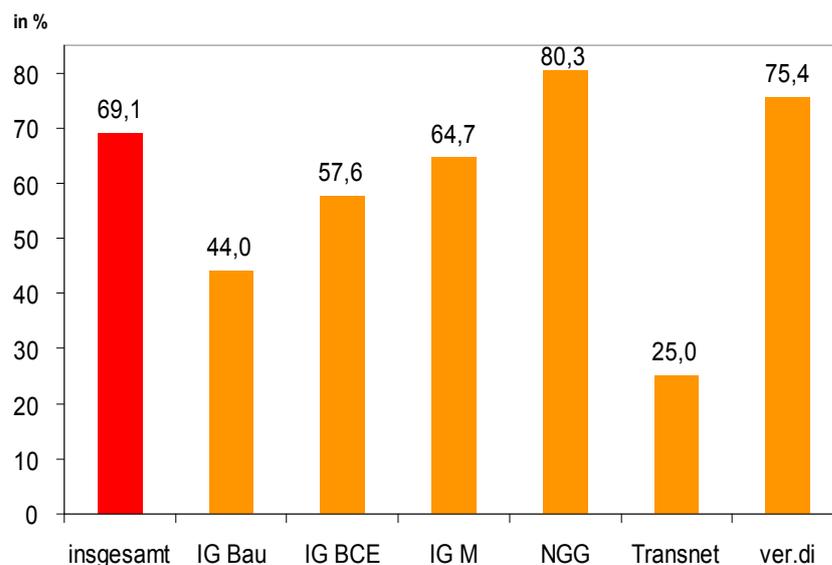
## Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträgen

In den verschiedensten Tarifverträgen sind Regelungen zu finden, die eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Inhalt haben. Beispielfhaft seien erwähnt:

- **Teilzeit:**
  - keine geringfügigen Beschäftigungen (alle Tarifverträge der M+E-Industrie)
  - Rückkehrrecht aus einer Teilzeitbeschäftigung in einer bestimmten Frist (Textilreinigungsgewerbe)
- **Lage von Arbeitszeiten:**
  - Anpassung an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein und Berlin-Brandenburg)
- **Verlängerung der Elternzeit** um zwei Jahre Familienzeit mit anschließendem Rückkehrrecht (Haustarifvertrag VW und Metallindustrie Baden-Württemberg)
- **Pflege erkrankter Kinder:** Hier sind die verschiedensten Varianten – bezahlte und unbezahlte – Freistellung zu finden, die über § 45 SGB V hinausgehen.
- **Langzeitkonten** mit Entnahmerechten zur Verkürzung der Elternzeit (Baden-Württemberg)



## Familienfreundlichkeit – tarifpolitischer Handlungsbedarf



Quelle: WSI BR- und PR Befragung 2004/05.



## Anforderungen an zukünftige Tarifverträge

### ➤ Höhere Zeitsouveränität, z.B. durch

- Keine Mehrarbeitsverpflichtung, insbesondere samstags, sonntags und abends
- Gleitzeitmodelle und Langzeitkonten mit entsprechenden Entnahmemöglichkeiten
- Förderung der Teilzeit und Telearbeit für Männer und Frauen auf allen Ebenen
- Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit
- Anspruch auf kurzfristige und –zeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle

### ➤ Berücksichtigung der familiären Belastungen bei Qualifizierungsbedürfnissen und –notwendigkeiten

### ➤ Fördermöglichkeiten für Kinderbetreuung vereinbaren. Z.B.

- Notfallbetreuung im Betrieb
- Generelle Hilfe bei der Betreuung
- Kinderspielzimmer/Betriebskindergärten
- Freizeitangebote für Kinder

### ➤ Regelmechanismen für den Konfliktfall vereinbaren



## Projektarbeit: Konkrete Unterstützungsleistungen im Großbetrieb

### ➤ Bei ThyssenKrupp wurden im Rahmen des Projekt ChanGe „Die Weichen richtig stellen“ Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und geschlechtersensiblen Personalrekrutierung erarbeitet

### ➤ Wegweiser für Elternzeitler/innen:

- Krankheits- und Urlaubsvertretung durch Elternzeitler/innen
- Weiterbildung für Elternzeitler/innen
- Arbeitszeitregelungen
- Wiedereingliederungsprogramm für Elternzeitler/innen
- Benennung konkreter Ansprechpartner/innen



## Konkrete Unterstützungsleistungen in den Verwaltungsstellen

**Gemeinsam mit der Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen wurde das Projekt „Verbundlösungen zur betriebsnahen Kinderbetreuung“ entwickelt**

- Befragung von Beschäftigten zur regionalen Kinderbetreuungssituation
- Ergebnis: Regelangebot zufriedenstellend, aber Verbesserung in Engpasssituationen notwendig (Ferienbetreuung, unter 3-jährigen Betreuung, Öffnungszeiten)
- Arbeitstreffen mit Jugendamt und Trägern der Kinderbetreuung in Oelde, Präsentation der Befragungsergebnisse
- Gemeinsame Erarbeitung von Lösungen
- Zusammenstellung eines Dienstleisterkatalogs für Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben und Expertise mit guten Beispielen aus anderen Kommunen und Betrieben
- Ideenentwicklung für ähnlich gelagerte Angebote bei Engpässen



## Weitere Projekte

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Integraler Bestandteil eines modernen, betrieblichen Gesundheitsmanagement**

- Erarbeitung einer Handlungshilfe für betriebliche AkteurInnen zur Gesundheitsförderung mit Aspekt der Chancengleichheit
- Verknüpfung der Handlungsfelder, da im betrieblichen Alltag die Belastungszusammenhänge kaum beachtet werden
- Positive Aspekte der verstärkten Integration der Vereinbarkeitsfrage in das betriebliche Gesundheitsmanagement hervorheben: z.B. höhere Zufriedenheit der Beschäftigten, geringere Fehlzeiten
- Entwicklung betrieblicher Ansätze: allgemeine Gesundheitsförderung, individueller Gesundheitscheck, Kinderbetreuung bei Sportangeboten



## Nutzen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Unternehmen

- ➔ **Höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten**
- ➔ **Abbau der Doppelbelastung**
- ➔ **Gesundheitsförderung, weniger Fehltage**
- ➔ **Verbesserung der familiären Situation**
- ➔ **Erhöhung der Effektivität**
- ➔ **Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens**
- ➔ **Verbleib der qualifizierten Beschäftigten im Betrieb**
- ➔ **familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich für die Unternehmen auch finanziell**

Quelle: Internetseiten des BMFSFJ



## Zukunftsvisionen und Aufgaben

**Gleichstellungspolitik, die durch Vereinbarkeitskonzepte gefördert wird:**

- ➔ **Verstärkte Förderung projektorientierter Vereinbarkeitslösungen, Vorteile:**
  - Passgenaue individuelle Lösungsansätze, die den Bedürfnissen aller Beteiligten entsprechen (win-win-Situation)
  - Möglichkeit der Einbeziehung lokaler Gegebenheiten wie auch tatsächlicher Familiensituationen
  - Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten
- ➔ **stärkere Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Tarifverträgen**
- ➔ **mehr Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit**
- ➔ **weitere Reform des BetrVG**
  - erzwingbare Mitbestimmungsrechte der BR bei den Themen Vereinbarkeit und Gleichstellung
- ➔ **Verstärkte Lobbyarbeit für familienfreundliche Rahmenbedingungen**
- ➔ **Einbeziehung des Problem der Pflege von Angehörigen in die Fragestellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**



**Zwischen Beruf und Familie  
ist kein Platz für ein "oder".**

**Deshalb bleibt noch viel zu tun-  
packen wir es gemeinsam an!**

