



Bayerischer
Landesfrauenrat

Frauen (und Männer) zwischen Familie und Beruf

Präambel

Eltern, vor allem Mütter, aber auch pflegende Männer und Frauen, haben unter den gegenwärtigen Bedingungen mit einem Arbeitszeitdilemma zu kämpfen: entweder sie arbeiten trotz der familiären Verpflichtungen Vollzeit, dann sind sie selbst und die Familie von Überlastung und Zeitnot bedroht. Oder sie lindern dies durch Teilzeitarbeit, dann ist für sie damit meist ein Karriereverzicht verbunden und sie müssen ökonomische und sozialpolitische Nachteile hinnehmen. Es gilt daher, ein Konzept für „Lebensverlaufsbezogene Arbeitszeiten“ zu entwickeln und auf die politische Agenda zu setzen, bei dem die zeitliche Entlastung im Familieninteresse nicht auf Kosten der Frauen geht.

Ausgangslage

35,8 % der abhängig Beschäftigten in Deutschland lebt mit minderjährigen Kindern im gleichen Haushalt zusammen, 10 % der abhängig Beschäftigten übernimmt Pflegeaufgaben. Davon wiederum haben 6 % neben ihrer Pflegetätigkeit auch eigene Kinder im Haushalt zu versorgen. Der Anteil an Alleinerziehenden wächst, er liegt mittlerweile bundesweit bei 15 %.¹

Die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten² der abhängig Beschäftigten mit Familienaufgaben sind stark differenziert. Sie unterscheiden sich nach Geschlecht, Region, Familienstand und beruflichem Status. So arbeiten in Deutschland Männer mit Kindern unter 18 Jahren, die im Haushalt leben, durchschnittlich 39,7 Wochenstunden (und damit um 1,2 Wochenstunden mehr als ihre Geschlechtsgenossen ohne Kinder), Frauen dagegen 24,4 Wochenstunden³. Wenn sie keine Kinder zu versorgen haben, arbeiten sie durchschnittlich 7,6 Stunden mehr.⁴ Ostdeutsche Mütter sind insgesamt zehn Wochenstunden länger erwerbstätig als westdeutsche Mütter. Auch der Abstand zwischen den Arbeitszeiten der Geschlechter ist deutlich geringer (6,5 Stunden).⁵

Der berufliche Status der Mütter wirkt sich ebenfalls deutlich auf die Arbeitszeit aus: Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter den Müttern steigt mit den Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit an. Im Gegensatz dazu arbeiten Mütter in Tätigkeiten mit einfachem oder mittlerem Qualifikationsniveau mehrheitlich Teilzeit, überproportional viele in marginaler Teilzeit⁶. Häufig sind sie gezwungen, Arbeitsplätze weit unter ihrem vorhandenen Qualifikationsniveau anzunehmen.

Wirtschaft und Gesellschaft haben inzwischen erkannt, dass sie im Erwerbsleben nicht auf Frauen im Erwerbsleben verzichten können. Der bereits bestehende Mangel an Fachkräften, die zu erwartende Verschärfung durch die demografische Entwicklung, veränderte Familien-

¹ Klenner, Christina, und Pfahl, Svenja: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, 2008

² Die „durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit“ ist die wöchentlich geleistete Arbeitszeit einschließlich aller Überstunden, unabhängig von der Bezahlung (WSI 2008, S. 11)

³ Diese Durchschnittszahlen differieren zusätzlich nach Alter und Anzahl der Kinder

⁴ Mikrozensus 2005, Sonderauswertung für das WSI (WSI 2008, S. 9)

⁵ Ebda.

⁶ „Marginale“ Teilzeit meint sog. „Mini-Jobs“ (400 €-Jobs) bzw. Pauschalbeschäftigte

strukturen und rückläufige Geburtenraten erfordern ebenso ein Umdenken wie die Pluralität der Lebensformen und steigender Wettbewerbsdruck.⁷

Die Sensibilität für dieses Thema nimmt zu: 2006 hielten fast 72 % der Betriebe die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens für wichtig oder sehr wichtig.⁸ 2003 ergab eine Untersuchung, dass 44,8 % der Unternehmen noch keinen Handlungsbedarf sahen oder das Thema nicht ergebnisorientiert weiter verfolgten⁹.

Was macht einen familienfreundlichen Betrieb aus? 2008 antworteten 90 % der befragten Eltern mit „Flexiblere Arbeitszeiten (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten usw.)“, 73 % hielten Sonderurlaub bei Krankheit eines Kindes für notwendig. Die Möglichkeit, auch von zu Hause aus arbeiten zu können, wünschten 58 %.¹⁰

Die Politik hat die Aufgabe, diese Diskussion aufzugreifen, zu befördern und geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Beispielhaft sei dafür die Verabschiedung des Bundesgesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) 2006 genannt, die zweifellos eine kritische Diskussion in der Öffentlichkeit befördert und den Fokus auch auf die Verantwortung der Väter gerichtet hat.

Positive Auswirkungen in der Umsetzung werden spürbar. Auch das Inkrafttreten des Pflegegesetzes zum 1.7.2008 mit seinen erweiterten Freistellungsmöglichkeiten ist ein Schritt in die richtige Richtung. Mit öffentlichen Mitteln geförderte Best-practice-Modelle, wie zum Beispiel der *Bayerische Frauenförderpreis*, das *audit beruf und familie*, das *Netzwerk Beruf und Familie* greifen den Gedanken der work-life-balance auf und eröffnen den Betrieben Chancen, frauen- und familienfreundliche Lösungsansätze zu entwickeln und zu testen. Eine familienbewusste Unternehmenskultur wirkt sich positiv auf die Qualität der Arbeit, auf Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit sowie auf Krankenstand und Fluktuation aus.¹¹

Zunehmend stellen wir eine „Entgrenzung“ und Verdichtung der Arbeitszeit fest, sei es durch Überstunden, Arbeitszeitkonten ohne verbindliche Rahmenregelungen, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit ohne zwingende Notwendigkeit, überlange Öffnungszeiten in Bereichen mit Kundenkontakten (Arbeiten und Verfügbarkeit rund um die Uhr). In der Regel hat die Flexibilität der Unternehmen Vorrang vor der Zeitsouveränität der Betroffenen.

Zwar gibt es eine Reihe von gesetzlichen Grundlagen bzw. Vereinbarungen der Tarifvertrags- oder Betriebsparteien mit Regelungen zur Arbeitszeit oder zur Freistellung aus persönlichen Gründen. Die Gesetze lassen jedoch häufig Ausnahmen zu (z.B. Höchstarbeitszeiten im Arbeitszeitgesetz), tarifvertragliche und betriebliche Regelungen sind zudem oft nur Absichtserklärungen bzw. Soll-Bestimmungen oder werden nicht kontrolliert oder fallen den betrieblichen Interessen zum Opfer.

Um das Arbeitszeitdilemma, in dem sich Frauen (und auch einige Männer) mit Familienaufgaben befinden, nachhaltig zu überwinden, ist ein Bündel von Maßnahmen notwendig, die alle ineinander greifen und miteinander verzahnt werden müssen. Isolierte Einzelmaßnahmen (z.B. betriebliche Regelungen) sind ein wichtiger und notwendiger Bestandteil. Sie alleine können jedoch nicht gewährleisten, dass die Investitionen in Ausbildung und Weiterqualifizierung, die Wirtschaft und Gesellschaft und nicht zuletzt die Betroffenen erbringen, einem langen Erwerbsleben und den verschiedenen Lebensphasen von Frauen gerecht werden. Das Staatsziel in der Bayerischen Verfassung (Art. 118 Abs. 2 Satz 2), die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile, ist noch nicht erreicht. Verstärkt stellt sich die Problematik bei Alleinerziehenden dar.

⁷ Fauth-Herkner, work-life-balance, 30.9.2008

⁸ Institut der Deutschen Wirtschaft, Nr. 51/52

⁹ BMFSFJ und Institut der Deutschen Wirtschaft, 2005

¹⁰ Familienmotor 2008, Allensbach

¹¹ Fauth-Herkner, work-life-balance, 30.9.2008, zitiert nach einer EMNID-Umfrage, Juli 2002

Deshalb fordert der Bayerische Landesfrauenrat alle Verantwortlichen auf, die Durchsetzung folgender Rahmenbedingungen zu forcieren:

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Überwindung des traditionellen Ernährer- und Zuverdienermodells
- Kinderbetreuung flächendeckend, qualitativ hochwertig und kostenfrei
- Ganztagschulen (auch mit Ferienlösungen und verbindlichen Unterrichtszeiten)
- Kinder- und familienfreundliche Umwelt

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- Weiterentwicklung und Optimierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- Regelmäßige Evaluierung und gegebenenfalls Überarbeitung des BayKiBiG (Bayerisches Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz)
- Nachbesserung des Bundesgesetzes zur Elternzeit und zum Elterngeld (BEEG)
- Ausweitung des Pflegegesetzes und der Pflegeleistungen
- Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft
- Existenzsichernde Einkommen und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Tarifvertragliche und betriebliche Rahmenbedingungen

- Verbesserung der Arbeitszeitkultur in Unternehmen
- Personaleinsatzplanung, ausgerichtet an den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben
- Auftrag an Arbeitgeber, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung, Lösungsmodelle zu entwickeln
- Teilzeitarbeit, arbeits- und versicherungsrechtlich abgesichert, auf allen Hierarchieebenen
- Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach familienbedingten Arbeitszeitreduzierungen
- Ermöglichung von alternierender Telearbeit (homeoffice)
- Erweiterung der Freistellung aus familiären Gründen (einklagbare Ansprüche)
- Berücksichtigung familiärer Ausnahmesituationen (z.B. Sonderurlaub)
- Weiterqualifizierung, Kontaktpflege und Planungsgespräche während der Elternzeit
- Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Sabbaticals, insolvenzgesichert, arbeitsrechtlich korrekt, verträglich für Unternehmen und Beschäftigte, orientiert an den unterschiedlichen Lebensumständen und Lebensphasen der Betroffenen

Fazit:

Um ein tragfähiges Konzept für „lebenslaufbezogene Arbeitszeiten“ zu erreichen, um Kinder- und Altersarmut zu verhindern, muss die Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Kräfte dringend forciert werden. Gewerkschaften, Betriebe, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Gesetzgeber auf Landes- und Bundesebene und nicht zuletzt die Medien sind aufgefordert, sich verstärkt diesem Thema zuzuwenden. Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, auf das Potential von Menschen mit Familienaufgaben ganz oder zeitweise zu verzichten.

München, 22.06.2009

Hildegund Rüger

Präsidentin

Bayerischer Landesfrauenrat

Geschäftsführung

Hausanschrift:

Winzererstraße 9

80797 München

Telefon (089) 1261-1520, - 1412

Telefax (089) 1261-1633

Briefanschrift:

Postfach 40 02 29

80702 München

E-Mail:

BayLFR@stmas.bayern.de

Internet:

www.lfr.bayern.de