



Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben¹

Vorbemerkung

Für Menschen mit Sorgeverantwortung² für Kinder und Ältere wird es immer anspruchsvoller, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Beide Bereiche konkurrieren um die verfügbaren Zeit- und Energieressourcen; dabei müssen sich die Familienmitglieder häufig den Erfordernissen der Arbeitswelt unterordnen. Zählen in der Erwerbsarbeit vor allem jederzeitige Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität, brauchen Kinder und pflegebedürftige Angehörige vorrangig Verlässlichkeit, Planbarkeit und Zeit für die Intensivierung von Bindungen. Die Erwartungen beider Lebensbereiche stehen sich teilweise so diametral entgegen, dass oftmals ein Familienmitglied sein berufliches Engagement reduziert, um der Sorgeverantwortung überhaupt gerecht zu werden. Dabei sind viele Familien heute auf zwei Einkommen angewiesen, um ihre Existenz zu sichern. Gleichzeitig wächst die Gruppe der Alleinerziehenden, die ihren Alltag zwischen Kindern und Erwerbstätigkeit weitgehend eigenständig bewältigen muss. In einer dominant von Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaft kommt der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben deshalb eine zentrale Bedeutung zu.

¹ Verantwortliche Referentin im Deutschen Verein: Johanna Possinger. Die Empfehlungen wurden im Arbeitskreis Familienpolitik, im Fachausschuss Jugend und Familie und im Fachausschuss Alter und Pflege beraten und am 30. September 2009 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.

² Der Begriff der familialen Sorge (engl. „Care“) wird hier in Anlehnung an die entsprechende Definition des 7. Familienberichts verwendet: „Als Care werden eine Haltung und Tätigkeiten der personenbezogenen materiellen und immateriellen Versorgung und Zuwendung verstanden, die sich aus der ontologischen Gegebenheit zwischenmenschlicher Abhängigkeiten ergeben [...]. Bezogen auf Kinder geht es um eine Einheit von Bildung, Betreuung, Erziehung, Zuwendung und Versorgung.“ (Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin 2006, S. 208.)

Der Deutsche Verein hat bereits 2003 Thesen zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verabschiedet.³ Bei deren Betrachtung sechs Jahre später muss festgestellt werden, dass viele der damaligen Forderungen nach wie vor Geltung haben, andere zwischenzeitlich aktualisiert sowie weitere Forderungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen ergänzt werden müssen. Vor diesem Hintergrund legt der Deutsche Verein nunmehr Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben vor.

Die 7. Familienberichtskommission definiert Familie – in all ihren vielfältigen Formen des Zusammenlebens – als Gemeinschaft mit festen Bindungen, in der mehrere Generationen füreinander sorgen.⁴ Angesichts des demografischen Wandels gewinnt vor allem die Organisation der in der Familie erbrachten Pflege von Angehörigen an zunehmender Dringlichkeit. Der Begriff des Familienlebens – so wie er in den Empfehlungen im Folgenden Verwendung findet – bezieht sich somit nicht mehr nur auf Kinder, sondern schließt die Pflege betreuungs- und unterstützungsbedürftiger Angehöriger mit ein.

Umfassender als der gängige Begriff des Berufs ist der des Erwerbslebens. Hierunter werden sämtliche Tätigkeiten subsumiert, die dem Erwerb der Lebensgrundlage dienen. Dies schließt nicht nur selbständige, unselbständige, kurz- oder langfristige Erwerbsarbeit mit ein, sondern umfasst auch die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie Studium und Fortbildung, d.h. Tätigkeiten, die die Sicherung der Lebensgrundlage erst ermöglichen.

Der in diesen Empfehlungen verwendete Begriff der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben eröffnet somit ein weites Spannungsfeld, in dem auf der einen Seite Ausbildung, Studium, lebenslanges Lernen sowie jede Form der Erwerbstätigkeit, auf der anderen Seite die Sorge für Kinder, den Partner/die Partnerin, pflegebedürftige Angehörige sowie Dritte (z.B. im Rahmen des bürgerschaftliches Engagements) verortet werden können. Es bedarf neuer gesellschaftlicher Konzepte der Verknüpfung, damit

³ Thesenpapier des Deutschen Vereins: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Dezember 2003, www.deutscher-verein.de.

⁴ Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin 2006.

sowohl Frauen als auch Männer Rahmenbedingungen vorfinden, die ihnen über den Lebensverlauf hinweg die gleichberechtigte Teilhabe sowohl am Familien- als auch am Erwerbsleben ermöglichen.

Adressaten

Mit den vorliegenden Empfehlungen möchte der Deutsche Verein hierfür neue Impulse setzen. Die Empfehlungen richten sich zuerst an den Gesetzgeber und Vertreter/innen von Bund, Ländern, Kommunen und Wohlfahrtsverbänden – auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/innen –, aber durchaus auch an Verbände der Wirtschaft, Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften sowie die Zivilgesellschaft.

Der Staat ist aufgrund seiner in Art. 6 Abs. 1 GG verankerten Schutz- und Förderpflicht gegenüber Familien gerade dort gefordert, wo Verantwortung für Familie den Eltern bzw. pflegeleistenden Kindern die Teilhabe an einem gesellschaftlich, wirtschaftlich sowie persönlich elementar wichtigen Bereich, wie dem der Erwerbsarbeit, generell unmöglich macht oder auf Dauer unangemessen erschwert.

Arbeitgeber/innen tragen Verantwortung für die Schaffung familienbewusster Bedingungen sowohl in ihrer Einstellungspraxis wie auch in der Arbeitsplatzgestaltung. Sie erkennen dabei verstärkt, dass sie auch ihren eigenen betriebswirtschaftlichen Interessen Rechnung tragen, wenn sie Mitarbeiter/innen den Spagat zwischen Beruf, Kindern und Pflege erleichtern.

Effekte einer nachhaltigen Balance von Familien- und Erwerbsleben

Das Ziel einer gelingenden Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben verliert zunehmend seinen Status als „reine Privatsache“ und rückt stattdessen auch in den Fokus sozialstaatlicher und wirtschaftlicher Verantwortung. Dieser Bedeutungszuwachs ist gerechtfertigt, denn nicht nur für Familien selbst, sondern auch für den Staat und die Wirtschaft ergeben sich durch eine gelingende Vereinbarkeit eine Reihe von positiven Effekten:

Verminderung von Familien- und Kinderarmut

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt durch Erwerbstätigkeit ist für Männer und Frauen mit Sorgeverantwortung die grundlegende Voraussetzung für die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Basis und die Vermeidung bzw. Verringerung von Familienarmut. Kinder- und Familienarmut ist überwiegend Folge von fehlendem bzw. unzureichendem Erwerbseinkommen. Ein besonders hohes Armutsrisiko tragen Kinder von Alleinerziehenden, Kinder mit Migrationshintergrund sowie Kinder mit zwei oder mehr Geschwistern. Da Alleinerziehende auf eine eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbstätigkeit angewiesen sind, ist die Frage der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben für diese Gruppe besonders virulent. Gerade in Situationen wirtschaftlicher Unsicherheit, die mit einem erhöhten Risiko der Arbeitslosigkeit und einer zunehmenden Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse einhergehen, ist die ökonomische Absicherung der Familie durch nur ein Familienmitglied vielfach nicht mehr gewährleistet. Die Erwerbstätigkeit beider Elternteile ist in vielen Familien bereits bzw. wird zunehmend zur Voraussetzung der Existenzsicherung.

Stärkung der symmetrischen Teilhabe von Frauen und Männern in Familien- und Erwerbsleben

Das in Deutschland mehrheitlich praktizierte Familienmodell ist das einer „Zuverdiener-Ehe“, denn der Großteil der Mütter arbeitet in Teilzeit mit durchschnittlich 24,4 Stunden pro Woche, Väter hingegen überwiegend in Vollzeit mit 39,7 Stunden pro Woche.⁵ Frauen tragen den „Löwenanteil“ der familialen Sorgearbeit sowie die Verantwortung für die Bewältigung des Haushalts, selbst wenn beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig sind. Die Polarisierung der Arbeitszeiten von Eltern verdeutlicht, dass nach der Geburt eines Kindes häufig ein Traditionalisierungseffekt einsetzt, der zum Teil durch die bestehenden Lohn- und Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen in Höhe von 23 %⁶ auf dem Arbeitsmarkt begünstigt wird. Durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen verschlechtern sich Einkommensperspektiven zusätzlich. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien-

⁵ Klenner, C./Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Analyse der Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden und Umrisse eines Konzeptes, WSI Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf 2008.

⁶ Böcklerimpuls: Größter Lohnrückstand bei älteren Frauen, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2008.

und Erwerbsleben gilt als Schlüssel, um diese Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen zu reduzieren. Zugleich werden mehr Männer ermutigt, Sorgearbeit zu leisten.

Reaktion auf einen steigenden gesellschaftlichen Bedarf an Pflege

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird insbesondere der Bedarf an häuslicher Pflege künftig zunehmen. Zugleich schrumpft jedoch die Zahl derjenigen, die für die Unterstützung eines pflegebedürftigen Angehörigen überhaupt zur Verfügung stehen. Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Pflege, der Sorge für Kinder und dem Erwerbsleben ermöglichen, ist daher umso vordringlicher und hat positive Effekte für die sozialen Sicherungssysteme.

Familienfreundlichkeit als Standortvorteil

Auch öffentliche und private Arbeitgeber/innen profitieren von Investitionen in mehr Familienfreundlichkeit. Durch eine familienbewusste Personalpolitik können sie sorgebedingte Auszeiten ihrer Mitarbeiter/innen verkürzen, Fluktuation verringern sowie die Motivation ihrer Beschäftigten steigern. Gleichzeitig erzielen sie dadurch Imagegewinne und erhöhen ihre Attraktivität als Arbeitgeber/innen für Fachkräfte.⁷ Auch für Länder und Kommunen bedeutet Familienfreundlichkeit einen wichtigen Standort- und Wettbewerbsfaktor, um z.B. Segregation entgegenzuwirken. Kommunale Konzepte, die Menschen bei ihrem Spagat zwischen Kindern, Erwerbstätigkeit und Pflege unterstützen, steigern die Attraktivität einer Region und begünstigen, dass Familien zuziehen bzw. vor Ort gehalten werden können.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben ist somit familien-, bildungs-, sozial-, aber auch arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch unerlässlich.

Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen beziehen sich sowohl auf Verbesserungen der infrastrukturellen sowie zeitpolitischen Rahmenbedingungen als auch auf die spezielle

⁷ BMFSFJ: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Berlin 2003.

Rolle der Arbeitgeber/innen. Der Deutsche Verein unterstützt dabei in Anlehnung an den 7. Familienbericht ein symmetrisches Familienmodell, das die Gleichwertigkeit von Familien- und Erwerbsleben für beide Geschlechter hervorhebt. Er weist darauf hin, dass durch ein Ineinandergreifen der Empfehlungen auch gleichstellungspolitische Effekte erzielt werden, die zum einen die Integration, gleichberechtigte Teilhabe sowie gleichwertige Entlohnung von Frauen am Erwerbsleben begünstigen, zum anderen Männer dazu ermutigen, aktiv Sorgeverantwortung zu übernehmen.

1. Ausbau einer bedarfsgerechten Infrastruktur

Eine zentrale Voraussetzung, um Familien- und Erwerbsleben miteinander zu vereinbaren, ist eine bedarfsgerechte Infrastruktur. Aufgrund oftmals fehlender wohnortnaher Betreuungs-, Bildungs- und Unterstützungsangebote ist es Männern und Frauen jedoch manchmal nicht möglich, entsprechend ihrer Präferenzen, einer Erwerbstätigkeit parallel zur familialen Sorgetätigkeit nachzugehen. In der Verantwortung für den Ausbau und die Weiterentwicklung der sozialen Infrastruktur sind vor allem Bund, Länder und Kommunen. Insbesondere die Kommunen nehmen im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Daseinsvorsorge eine Schlüsselstellung für die Bereitstellung einer bedarfsgerechten sozialen Infrastruktur ein. Die Strukturen sind dabei regional auszugestalten und sollen gemeinsam mit der örtlichen Jugend-, Altenhilfe- und Pflegeplanung, in welche die öffentlichen und freien Träger einzubeziehen sind, entwickelt werden. Um ihren Aufgaben gerecht zu werden, muss die Finanzkraft der Kommunen entsprechend gestärkt werden.

1.1 Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche

Mütter und Väter benötigen bedarfsgerechte Angebote zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Altersstufen, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Fehlende und nicht bedarfsgerecht gestaltete Betreuungseinrichtungen schmälern die Erwerbs- und Einkommenschancen insbesondere von Müttern. Lediglich 30 % der Mütter mit Kindern unter drei Jahren waren 2007 erwerbstätig. Dabei streben mehr als 80 % der nichterwerbstätigen Mütter mit Kindern unter drei Jahren eine

Berufstätigkeit an. Mehr als die Hälfte von ihnen muss davon jedoch aufgrund fehlender bzw. inadäquater Betreuungsangebote Abstand nehmen.⁸

Aktuell treiben Bund, Länder und Kommunen den quantitativen und qualitativen Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) sowie mit dem Kinderförderungsgesetz (KiFöG) voran. Neben dem vorgesehenen Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren auf bundesweit 35 % gilt ab dem Kindergartenjahr 2013/2014 auch ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

Wenngleich der Deutsche Verein nicht alle Änderungen des KiFöG mittragen konnte, begrüßt er diese Bestrebungen in ihren Grundzügen und hat sich dazu bereits differenziert geäußert.⁹ Wie aktuelle Zahlen zeigen, herrscht insbesondere im Westen Deutschlands noch großer Ausbaubedarf bei den Betreuungsplätzen für unter Dreijährige. Die Quote ist hier zwar zwischen 2006 und 2008 von 8 % auf 12 % gestiegen,¹⁰ um die angestrebte Zielmarke von 35 % im Jahr 2013 jedoch zu erreichen, muss die Ausbaudynamik deutlich erhöht werden.

Des Weiteren betont der Deutsche Verein, dass neben dem Ausbau einer qualifizierten Betreuung von Kleinkindern und Vorschulkindern in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege auch wohnortnahe Betreuungs- und Bildungsangebote für Schulkinder und Jugendliche sowie Kinder und Jugendliche mit Spezialbedarfen unerlässlich sind. Nötig sind vor allem Schulkonzepte, wie Ganztagschulen oder Halbtagschulen mit Übermittagsbetreuung inklusive Mittagessen sowie Hausaufgabenerledigung. Auch die Vernetzung mit Angeboten der Nachmittags- und der Ferienbetreuung, die alters- und entwicklungsgerechte Bildungsangebote zur Verfügung stellen, ist erforderlich, um nicht nur Eltern die simultane Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sondern zugleich Kinder und Jugendliche bestmöglich zu fördern. Der Deutsche Verein empfiehlt in diesem Zusammenhang den Aufbau verbindlicher und abgestimmter

⁸ Bien, W./Rauschenbach, T./Riedel, B.: Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI Kinderbetreuungsstudie, München 2007.

⁹ Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiFöG), www.deutscher-verein.de, Juni 2008.

Kooperationsstrukturen aller lokalen Akteure von Bildung, Betreuung und Erziehung im Rahmen kommunaler Bildungslandschaften.¹¹ Von besonderer Bedeutung ist es zudem, die Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen und Horten bedarfsgerecht, z.B. in Form ganzzähriger und ganztägiger Öffnung, zu gestalten, um auch denjenigen Eltern gerecht zu werden, die dem wachsenden Anteil von Schicht-, Nacht-, und Wochenendbeschäftigten in der Bevölkerung angehören. Allerdings muss hierbei Berücksichtigung finden, dass nicht in jedem Falle den Anforderungen der Arbeitswelt Vorrang gegenüber den Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen eingeräumt werden sollte. Gerade am Beispiel atypischer Arbeitszeitmodelle wird deutlich, dass auch eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben stets ein Spannungsverhältnis bleibt.

1.2 Hilfe- und Unterstützungsangebote für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen

Die Vereinbarkeitsproblematik ist ein lebenslanger Prozess und beschränkt sich nicht nur auf die Phase mit Kindern und Jugendlichen. Die Pflege eines Angehörigen zählt zu den erwartbaren Lebensereignissen, mit denen sich vor allem Menschen zwischen 45 und 60 Jahren konfrontiert sehen, d.h. in einem Alter, wenn sie selbst noch im Erwerbsleben stehen und teilweise noch Kinder zu versorgen haben.¹² Pflege ist mit der Sorgetätigkeit für Kinder nur bedingt vergleichbar, da diese weder in ihrem Beginn, noch in ihrer Gesamtdauer oder in ihrem konkreten Verlauf planbar ist. Meist steigen die physischen und psychischen Anforderungen im Laufe der Pflegesituation.¹³ In der Pflegepolitik gilt die Maxime „ambulant vor stationär“. Im Jahr 2007 wurden mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen zuhause von ihren überwiegend weiblichen Familienmitgliedern versorgt¹⁴ – eine Aufgabe, die die Pflegenden selbst nicht selten an die Grenzen ihrer eigenen Belastbarkeit bringt. In Zukunft wird angesichts der demografischen Entwicklung die Beanspruchung von Familienangehörigen im Erwerbsalter durch die Pflege älterer Menschen zunehmen. Es besteht Handlungsbedarf.

¹⁰ Deutsches Jugendinstitut: Kinderbetreuung zwischen Familie, Kindertagespflege und Kita, neue Zahlen und Entwicklungen, DJI online Thema, www.dji.de, Februar 2009.

¹¹ Diskussionspapier des Deutschen Vereins zum Aufbau Kommunaler Bildungslandschaften, www.deutscher-verein.de, Juni 2007.

¹² Barkholdt, C./Lasch, V.: Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Expertise für die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung, Dortmund/Kassel 2004.

¹³ Deutscher Gewerkschaftsbund: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Positionen und Hintergründe, N.6, Berlin 2006.

¹⁴ Pflegestatistik 2007: Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008.

Diejenigen, die sich für die Pflege ihrer Angehörigen zuhause entscheiden, brauchen ein bezahlbares Dienstleistungs-, Beratungs-, Betreuungs- und Bildungsangebot. Dazu ist der Ausbau sowie die Vernetzung vorhandener und die Entwicklung weiterer fachqualifizierter und niedrighschwelliger Beratungs-, Unterstützungs- und Bildungsangebote für ältere Menschen und für Pflegende erforderlich. Niedrighschwellige Angebote der Tagesbetreuung, sei es durch professionelle wie ehrenamtliche Anbieter, können pflegende Angehörige im Alltag entlasten. Die Pflegedienste könnten hierbei eine zentrale Rolle einnehmen. Die spezifischen Bedarfe demenzkranker Menschen und ihrer Familien sollten dabei ebenso besondere Berücksichtigung finden wie der Bedarf an kultursensibler Pflege für die steigende Zahl unterstützungsbedürftiger Menschen mit Migrationshintergrund. Neben diesen Angeboten muss zudem verstärkt über den Ausbau alternativer Pflegesettings, wie z.B. Altenwohngemeinschaften, nachgedacht werden.¹⁵

Das am 1. Juli 2008 in Kraft getretene Pflege-Weiterentwicklungsgesetz zielt darauf ab, die häusliche Versorgung von Pflegebedürftigen zu stärken. Familien sollen dazu infrastrukturell vor allem durch wohnortnahe Pflegestützpunkte entlastet werden, die über die verfügbaren pflegerischen, medizinischen und sozialen Versorgungs- und Betreuungsangebote informieren sowie individuell und bedarfsgerecht beraten. Der Deutsche Verein begrüßt viele der im Pflege-Weiterentwicklungsgesetz umgesetzten Regelungen, hat aber bereits auf Änderungsbedarfe und Korrekturen hingewiesen.¹⁶ Er empfiehlt, ausgehend von einer Analyse der regionalen Gegebenheiten, die Pflegeinfrastrukturplanung voranzutreiben und sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels für eine abgestimmte Entwicklung der Infrastruktur in den Kommunen einzusetzen. Die Steuerungsfunktion sollte dabei in den Kommunen interdisziplinär und unter Beteiligung der Akteure der Bürgergesellschaft wahrgenommen werden.¹⁷

1.3 Orte, die Angebote für Familien und ältere Menschen bündeln

¹⁵ Positionspapier des Deutschen Vereins: Die Gesellschaft des langen Lebens annehmen und vor Ort gestalten, September 2007, www.deutscher-verein.de.

¹⁶ Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz), NDV 2008, 1–6.

Um Familien im Alltag zu entlasten, empfiehlt der Deutsche Verein Orte, die die zum Teil stark fragmentierten Angebote für Kinder, Eltern und ältere Menschen bündeln. Hierzu gehören z.B. Familienzentren und Mehrgenerationenhäuser, die als Knotenpunkte im lokalen Netzwerk rund um die Familie generationsübergreifende Aktivitäten sowie Nachbarschaftshilfe anbieten. Indem bisher getrennte Angebotsstränge, z.B. der Betreuung, Kindertagespflege, Pflege, Erziehungshilfe, Gesundheitsberatung oder Familienbildung, miteinander verzahnt und „aus einer Hand“ angeboten werden, gelingt es ihnen – abgestimmt auf den jeweiligen Sozialraum – die Bedarfe von Eltern und Familien in einem integrierten Gesamtkonzept aufzugreifen.¹⁸

Eine ähnliche Form der Bündelung verfolgt die Empfehlung des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen, kommunale Servicestellen, z.B. in Form bürgernaher Familienbüros, einzurichten.¹⁹ Der Deutsche Verein begrüßt diese Empfehlung unter der Voraussetzung, dass bestehende Organisationsformen bestmöglich genutzt werden und die Schaffung von Parallelstrukturen vermieden wird. Bürgernahe Familienbüros können dann eine Anlaufstelle für Familien zu allen familienbezogenen Unterstützungsleistungen darstellen, sind jedoch keine Kasse im Sinne einer Zahlstelle. Vielmehr sollen sie Beratungen durchführen, Antragsformulare bereitstellen, Leistungsanträge entgegennehmen und diese ihrerseits an die dafür jeweils zuständigen Verwaltungen zur Leistungsberechnung weiterleiten. Die mit der Bearbeitung von Leistungsanträgen und der Auszahlung von Familienleistungen betrauten Stellen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene bleiben somit erhalten. Die kommunale Anlaufstelle nimmt eine Lotsenfunktion wahr: Sie bündelt Beratungs- und Serviceangebote, steigert die Transparenz der Familienförderung und verringert den bürokratischen und zeitlichen Aufwand für Familien.

Der Deutsche Verein hält die bisherigen Bemühungen der Kommunen, Orte zu schaffen, die Angebote für Familien und ältere Menschen bündeln, für unterstützenswert, wenn dabei Parallelstrukturen vermieden werden. Er empfiehlt deshalb deren Ausbau,

¹⁷ Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Gestaltung der sozialen Infrastruktur in den Kommunen mit einer älter werdenden Bevölkerung, Berlin, September 2006, www.deutscher-verein.de.

¹⁸ Diller, A.: Von der KiTa zum Eltern-Kind-Zentrum: Wie sich Einrichtungen weiterentwickeln können. Kindergarten heute, Freiburg, 4/2007.

¹⁹ BMFSFJ: Arbeitsbericht des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen, Berlin 2008, S. 92.

Weiterentwicklung und Vernetzung. Alle Orte sollten dabei für die Bürger/innen direkt erkennbar sein und einen niedrighschwelligigen Zugang für Familien bieten.²⁰

1.4 Familienunterstützende haushaltsnahe Dienstleistungen

Vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland zu Hause gepflegt und betreut wird, gibt es einen hohen Bedarf an stärkerer Ergänzung der familiären Betreuung zur Entlastung der pflegenden Angehörigen. Verstärkt zeigt sich dieser Bedarf bei Familien, die sowohl Pflegebedürftige als auch Kinder zu versorgen haben. Neben den eigentlichen Pflege- und Betreuungsleistungen müssen auch weitere Hilfen im Bereich häuslicher Dienste, Einkäufe oder Besorgungen zur Bewältigung des Alltags angeboten werden. Familienunterstützende haushaltsnahe Dienstleistungen können hier ansetzen und ein geeignetes Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben darstellen. Sie unterstützen Familien in ihrer alltäglichen Herstellungsleistung und in ihrem Alltagsmanagement im eigenen Haushalt; sie haben nicht die Funktion, die familiäre Sorgearbeit durch das professionelle System zu ersetzen. Anbieter haushaltsnaher, insbesondere personennaher Dienstleistungen integrieren dabei häufig das Bürgerschaftliche Engagement.

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung 2006 auf diesen Bedarf reagiert und sowohl die steuerliche Berücksichtigung erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als auch die Erweiterung der steuerlichen Absetzbarkeit für haushaltsnahe Dienstleistungen, wie Handwerkerleistungen oder Betreuungsleistungen für eine pflegebedürftige Person, eingeführt. 2008 wurden diese Regelungen durch das Gesetz zur Förderung von Familien und haushaltsnahen Dienstleistungen erneut erweitert. Der Deutsche Verein begrüßt die Vereinfachung der steuerrechtlichen Berücksichtigung haushaltsnaher familienunterstützender Dienstleistungen.²¹ Familien können hierdurch sowohl finanziell wie auch in ihrem Alltagsmanagement entlastet werden. Er weist jedoch darauf hin, dass bislang vor allem einkommensstarke Familien auf diese Strategie zurückgreifen, obwohl unabhängig vom Einkommen ein Bedarf auszumachen ist. Ziel muss es daher sein,

²⁰ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Arbeitsbericht „Zukunft für Familie“ des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom April 2008, NVD 2008, 493–497.

²¹ Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung von Familien und haushaltsnahen Dienstleistungen, NDV 2009, 540–541.

haushaltsnahe Dienstleistungen für breitere Zielgruppen verfügbar zu machen. Dazu sollten alle Akteure überlegen, wie ein Nebeneinander von gemeinnützigen, gewerblichen und bürgerschaftlich organisierten Anbietern hergestellt werden kann. Grundsätzlich sollten sich Anbieter familienunterstützender haushaltsnaher Dienstleistungen an der lokalen Infrastruktur orientieren. Sie benötigen eine Vernetzung auf kommunaler Ebene und eine Einbettung in das örtlich bestehende Dienstleistungssetting.

1.5 Aktivierung zivilgesellschaftlicher Ressourcen

Soziale Netzwerke können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Familien in ihrem komplexen Alltag zwischen den Anforderungen des Erwerbs- und denen des Familienlebens zu unterstützen. In der kommunalen Praxis haben sich in den letzten Jahren Instrumente der freiwilligen Vernetzung und Kooperation, wie z.B. Lokale Bündnisse für Familien oder Kommunale Familientische, sehr bewährt, um verschiedene familienpolitische Akteure vor Ort zusammen zu bringen. So können Angebote im Sinne der Familien aufeinander abgestimmt werden; zugleich wird die Bürgerbeteiligung gestärkt.

Wie wichtig das soziale bürgerschaftliche Engagement für das Gemeinwesen ist, hat der Deutsche Verein 2008 ausführlich erläutert.²² Die Entlastung von Familien durch freiwillig Engagierte ist z.B. bei der Integration von Familien mit Migrationshintergrund, bei der Betreuung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen mit sozialem oder/und schulischem Förderbedarf im Rahmen kommunaler Bildungslandschaften sowie bei der Pflege unterstützungsbedürftiger Angehöriger sinnvoll. Vorhandene familiäre Hilfssysteme können so gestärkt und ergänzt werden.

Der Deutsche Verein plädiert insbesondere bei der Pflege für ein abgestimmtes Zusammenwirken beruflicher, nebenamtlicher und ehrenamtlicher Service- und Hilfsstrukturen.²³ Es ist wünschenswert, bürgerschaftlich Engagierte und Selbsthilfegruppen in die Pflegestützpunkten einzubinden, um pflegende Familienangehörige zu beraten und z.B. in Form von Besucherdiensten zu entlasten.

²² Eckpunkte des Deutschen Vereins zum sozialen bürgerschaftlichen Engagement im Gemeinwesen, NDV 2009, 533.

²³ Ebd. (Fußn. 22).

Auch bei der Schaffung familienunterstützender haushaltsnaher Angebote ist die Einbindung ehrenamtlich engagierter Bürgerinnen und Bürger zu empfehlen.

2. Zeitpolitische Empfehlungen

Neben infrastrukturellen und monetären Rahmenbedingungen stellt Zeit die wichtigste Ressource für familiäre Fürsorge dar. Erforderlich ist hier nicht nur die reine Zeit zwischen Sorgegeber und Sorgeempfänger, sondern auch Zeit für und mit dem Partner/der Partnerin als „Kern“ der Familie, Individualzeit sowie Sozialzeit, mit der Familien sich in unterschiedliche soziale Netzwerke integrieren können.²⁴ Ein Mangel an Zeit ergibt sich im Alltag z.B. durch Hol-, Wege- und Bringendienste, die dadurch erschwert werden, dass die Zeiten öffentlicher Einrichtungen häufig mit den Zeiten der Erwerbsarbeit kollidieren. Ein großer Teil der Pflegepersonen gibt die Erwerbstätigkeit aus Zeitgründen zugunsten der Pflege auf oder schränkt sie ein.²⁵ Im Gegensatz zu Erwerbsarbeit können Sorgezeiten jedoch nur bedingt rationalisiert oder beschleunigt werden, denn körperliche und emotionale Bedürfnisse von Kindern und Pflegebedürftigen richten sich nicht nach der Uhrzeit. Besonders mit Zeitproblemen belastet sind Alleinerziehende sowie Familien mit zwei vollzeiterwerbstätigen Erwachsenen. Befragt man Kinder selbst, so ist für die meisten von ihnen die Erwerbstätigkeit ihrer Eltern und ausreichende Zuwendung kein Widerspruch. Kinder brauchen jedoch verlässliche und planbare Arbeitszeiten, die ritualisierte Familienzeiten sowie eine familienorientierte Flexibilität (z.B. bei Kindergeburtstagen) ermöglichen.²⁶ Insbesondere der späte Nachmittag und Abend wie auch das Wochenende und Feiertage sind hier von großer Bedeutung.

Neben der gemeinsam verbrachten Familienzeit benötigen Kinder, Eltern und pflegebedürftige Angehörige auch eigene Regenerationszeiten, d.h. Zeit für sich selber, um zum einen Nähe bzw. Distanz zu anderen Familienmitgliedern zu finden, zum anderen aber auch, um die an sie gestellten Anforderungen des Alltags überhaupt meistern zu können. Gerade an diesen Erholungszeiten wird angesichts der von vielen

²⁴ Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin 2006.

²⁵ Grammer, I.: Berufstätig sein und den eigenen Vater pflegen, neue Caritas, Nr. 13, Freiburg 2008.

Familien empfundenen Zeitnot jedoch häufig „gespart“. So zeigen Studien, dass z.B. erwerbstätige Mütter ihre eigenen Regenerationsphasen umso stärker reduzieren, je mehr sie sich zeitlich im Erwerbsleben engagieren.²⁷

Der 7. Familienbericht der Bundesregierung bemängelt nicht nur die fehlende Zeit von Familien im Alltag, sondern kritisiert auch die Zeitknappheit im Lebensverlauf in Form der „rush-hour of life“ – einer Altersphase zwischen 27 und 35 Jahren, in der Ausbildung bzw. Studium, Einstieg in den Arbeitsmarkt, berufliche Etablierung, Partnerschaft, Familiengründung und teilweise auch schon die Pflege Angehöriger zusammenfallen. Dieses knappe Zeitfenster ist in Deutschland vor allem auf die herrschende Norm der starren Dreiteilung des (traditionell männlichen) Lebensverlaufs in Ausbildung, Vollzeitberufstätigkeit und Ruhestand zurückzuführen. Flexible Übergänge zwischen Bildungs-, Familien-, Erwerbs- und Regenerationsphasen werden erschwert, der Zeitdruck steigt.

Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb die folgenden Maßnahmen, um durch „Zeitinseln“ den Alltag von Familien bzw. die „rush-hour of life“ im Lebensverlauf zu entzerren und Menschen „Optionszeiten“²⁸ zu ermöglichen.

2.1 Familiengerechte Gestaltung von Ausbildung und Studium

Um Menschen zu ermutigen, generationsübergreifende Fürsorge zu einem von ihnen selbst gewählten Zeitpunkt ihres Lebens zu realisieren, ist es insbesondere während der Ausbildungsphase entscheidend, parallel zum Familienleben eine Ausbildung oder ein Studium anzutreten bzw. fortsetzen zu können. Nur so kann die Integration in den Arbeitsmarkt ohne berufliche Sackgasseneffekte gelingen. Das Berufsausbildungsgesetz sieht seit 2005 deshalb die Möglichkeit einer verkürzten täglichen bzw. wöchentlichen Ausbildungszeit für Auszubildende mit Familienverantwortung vor (§ 8 BBiG). Reduziert werden dabei lediglich die Arbeitsstunden im Betrieb, damit die Ausbildung nach wie vor im üblichen Zeitraum von drei bis dreieinhalb Jahren abgeschlossen werden kann. Der Deutsche Verein begrüßt aus familienpolitischer Sicht die Möglichkeit einer

²⁶ Klenner, C./Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Analyse der Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden und Umriss eines Konzeptes, WSI Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf 2008.

²⁷ Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin 2006, S. 224.

Teilzeitausbildung und hält ein größeres Angebot in der Praxis für wünschenswert. Gleichzeitig verweist der Deutsche Verein darauf, dass Auszubildende generell laut § 7 Abs. 5 SGB II keinen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts haben. Im Fall der Teilzeitausbildung führt dies insbesondere bei Alleinerziehenden in der Praxis oftmals dazu, dass die aufgrund der Teilzeit reduzierte Ausbildungsvergütung nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern. Hier sieht der Deutsche Verein Handlungsbedarf.

Das steigende Engagement von Universitäten und Fachhochschulen, Arbeits- und Studienbedingungen familiengerecht zu gestalten, bewertet der Deutsche Verein als sehr positiv, obgleich weiterhin Verbesserungsbedarf besteht. Auch in der Hochschulbildung sollte das bedarfsgerechte Angebot an Teilzeitstudiengängen erhöht werden. Für studierende Eltern bzw. Studierende mit Pflegeaufgaben sollte zudem eine abgestimmte Studienplanung ermöglicht werden, die mit Rücksicht auf die Familienverantwortung einen zügigen Abschluss des Studiums begünstigt. Dazu gehören auch Angebote seitens der Hochschule, bei Terminen für Lehrveranstaltungen, Sprechstunden, Abgabefristen und Prüfungen flexibel auf die zeitlichen Bedürfnisse dieses Personenkreises einzugehen.

2.2 Stärkung der Elternzeit bei Vätern

Der Deutsche Verein begrüßt die Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 1. Januar 2007, mit dem ein zeitlicher und finanzieller Schonraum von 12 bzw. 14 Monaten geschaffen wurde, in dem Eltern sich mithilfe einer Einkommensersatzleistung nach der Geburt eines Kindes den Betreuungsaufgaben widmen können.²⁹ Der Anteil der Väter, der Elterngeld beansprucht, steigt dabei kontinuierlich an. Lag er im Vergleich zum Erziehungsgeld im letzten Quartal 2006 nur bei 3,5 %, so stammten im ersten Quartal 2008 bereits 18,5 % der bewilligten Anträge von Vätern.³⁰ Allerdings geht die Mehrheit der Väter lediglich im Rahmen der zwei Partnermonate in Elternzeit, während Mütter zu 87 % eine 12-monatige Auszeit vom

²⁸ Vgl. ebd. (Fußn. 27), S. 465 ff.

²⁹ Das Elterngeld ist als 12 bzw. 14 Monate zu beziehende, steuerfinanzierte Einkommensersatzleistung in Höhe von 67 % des durchschnittlich vor der Geburt monatlich zur Verfügung stehenden bereinigten Nettoerwerbseinkommens, höchstens jedoch 1.800,- € und mindestens 300,- € konzipiert. Es wird an Eltern gezahlt, die in den ersten 12 bzw. 14 Monaten ihre Kind vorrangig selbst betreuen und die nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

³⁰ Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 214, Wiesbaden, 11. Juni 2008.

Erwerbsleben nehmen.³¹ Entscheidende Hindernisse, die einer egalitären Sorgebeteiligung von Vätern im Familienleben entgegenstehen, sind neben physischen Gründen vor allem die strukturelle Lohnungleichheit der Geschlechter, traditionelle Rollenbilder sowie die Angst vor beruflichen Nachteilen.

Der Deutsche Verein hat bereits darauf hingewiesen, dass er aus gleichstellungspolitischer Sicht die positiven Effekte der Partnermonate erkennt und Maßnahmen begrüßt, die eine Stärkung der Väterbeteiligung begünstigen.³² Er unterstützt die Überlegung, die Partnermonate im Rahmen des Elterngeldes auszuweiten, um Anreize für eine intensive Elternzeit der Väter zu setzen. Jedoch muss bei einer Weiterentwicklung vermieden werden, dass bei fehlender Möglichkeit der Väter, eine längere berufliche Auszeit zu nehmen, die Bezugsdauer des Elterngeldes de facto sinken würde. Darüber hinaus bewertet der Deutsche Verein die aktuellen Überlegungen, die Variante der partnerschaftlich geteilten Verantwortung für Familien- und Erwerbsleben zu fördern und die Situation von Eltern, die während der Elternzeit beide parallel in Teilzeit arbeiten, zu stärken³³, als sehr positiv.

2.3 Weiterentwicklung der Pflegezeit

Das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz führte im letzten Jahr den Anspruch auf eine Pflegezeit (§ 44 a SGB XI) von bis zu sechs Monaten ein, in der Beschäftigte, die die Pflege eines Angehörigen übernehmen, zwar kein Gehalt erhalten, aber sozialversichert bleiben. Zudem wurde für Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit geschaffen, in einer akut auftretenden Pflegesituation zehn Tage der Erwerbstätigkeit fernzubleiben. Der Deutsche Verein begrüßt diese Ansprüche vom Grundsatz und der Zielrichtung her als ersten Schritt und regt eine Weiterentwicklung zum gegebenen Zeitpunkt an. Er empfiehlt, den Anspruch auf Pflegezeit auch gegenüber Arbeitgeber/innen mit 15 oder weniger Beschäftigten auszuweiten. Um eine Kultur des Pflegens in der Bevölkerung zu begünstigen, fordert der Deutsche Verein den Gesetzgeber auf, Regelungen zu

³¹ BMFSFJ: Elterngeldbericht – Bericht über die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung, Berlin 2008.

³² Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Arbeitsbericht „Zukunft für Familie“ des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom April 2008, NDV 2008, 493-497.

³³ Bislang führt die Teilzeittätigkeit beider Eltern zu einer Reduktion der Anspruchsdauer von 14 auf sieben Monate.

schaffen, die es verhindern, dass durch die Inanspruchnahme der Pflegezeit zusätzliche Transferleistungen durch die Träger der Sozialhilfe zu tragen sind.³⁴

2.4 Prüfung einer Familienteilzeit

In Deutschland haben ältere Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, mithilfe einer finanziellen Förderung seitens der Bundesagentur für Arbeit Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Hierbei wird das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 % aufgestockt, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a AltTZG). So sollen ein gleitender Übergang in den Ruhestand für ältere sowie freiwerdende Arbeitsplätze für jüngere Menschen geschaffen werden.

Es sollte geprüft werden, ob eine ähnliche Teilzeitregelung, z.B. im Anschluss an das Elterngeld, auch für Familien mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Möglichkeit sein könnte, ihre familiären Lebensvorstellungen mit ihrem Erwerbsleben leichter zu vereinbaren. Insbesondere müsste sorgfältig geprüft werden, wie eine solche Regelung finanziert werden könnte. In jedem Fall sollte vermieden werden, dass eine solche Familienteilzeit die bestehende Polarisierung der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern verschärfen würde, weil vor allem Frauen diese Option wahrnehmen.

2.5 Abstimmung von Zeitgestaltung auf lokaler Ebene

Die simultane Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben wird im Alltag besonders durch Zeitkollisionen zwischen Erwerbsarbeit auf der einen sowie Öffnungs- und Verkehrszeiten auf der anderen Seite erschwert. Während im Bereich des Erwerbslebens eine zunehmende Flexibilisierung, Entgrenzung und Atypisierung von Zeiten erkennbar ist, orientieren sich die Öffnungs- und Betriebszeiten von familienrelevanten Einrichtungen, Geschäften, Ärzten, Behörden oder dem öffentlichen Nahverkehr oftmals eher an industriellen Arbeitszeitmustern. Diese mangelnde Synchronisation von Zeitlogiken führt bei Familien mit Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu erheblichen Zeitkonflikten, die auch für teilzeitbeschäftigte Familienmitglieder oftmals kaum zu lösen sind. Neben Betrieben und

³⁴ Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz), NDV 2008, 1–6.

Unternehmen sind auch Länder, Kommunen, Wohlfahrtsverbände, Vereine, Dienstleister und Kirchen die entscheidenden Akteure der lokalen Zeitgestaltung für Familien. Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb eine zeitliche Abstimmung dieser Akteure auf lokaler Ebene und hält Maßnahmen der zeitlichen Koordination von Erwerbs-, Betreuungs-, Öffnungs- und Transportzeiten für sinnvoll und wünschenswert.

3. Empfehlungen für Arbeitgeber/innen, Personal- und Betriebsräte

Im Alltag stellt die Erwerbsarbeit den mächtigsten Taktgeber für die familiäre Lebensführung dar.³⁵ In mehr als der Hälfte der Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren sind mittlerweile beide Eltern erwerbstätig.³⁶ Seit 2002 ist dabei unter Vollzeitberufstätigen ein Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 40,3 Stunden zu beobachten. Fast jeder Dritte Vollzeitberufstätige arbeitet mehr als 42 Stunden pro Woche. Parallel dazu steigt der Anteil der atypisch Beschäftigten immer mehr an. 2006 arbeitete jeder Sechste zwischen 30 und 45 Jahren im Schichtdienst, jeder Siebte arbeitet auch nachts.³⁷ Die Anforderungen des Erwerbslebens mit Sorgaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige in Einklang zu bringen, wird für Familien somit immer komplexer.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der Deutsche Verein, dass der Anteil der Arbeitgeber/innen, die ihre Familienfreundlichkeit – auch aus Gründen des eigenen Wettbewerbsvorteils – verbessern wollen, in den letzten Jahren stark angestiegen ist.³⁸ Knapp 80 % der Bevölkerung bescheinigen den meisten Unternehmen jedoch noch deutlichen Verbesserungsbedarf.³⁹ Familien mit Kindern wünschen sich hier vor allem eine familienbewusste Gestaltung der Arbeitszeiten. Für Beschäftigte mit betreuungs- bzw. unterstützungsbedürftigen Angehörigen stehen Freistellungsmöglichkeiten für Pflege an erster Stelle.⁴⁰

³⁵ Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin 2006.

³⁶ Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden 2006.

³⁷ Böcklerimpuls: Trend zu ungesunden Arbeitszeiten, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 12/2008.

³⁸ Flüter-Hoffmann, C./Seyda, S.: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Wie familienfreundlich ist die Deutsche Wirtschaft? Stand, Fortschritte, Bilanz, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 2006.

³⁹ Allensbach Familienmonitor 2008: Repräsentative Befragung zum Familienleben und zur Familienpolitik, Osnabrück 2008.

⁴⁰ BMFSFJ: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin, März 2008.

Entscheidend ist, dass Arbeitgeber/innen, Personal- bzw. Betriebsräte die speziellen Bedarfe ihrer Beschäftigten kennen (z.B. mittels betrieblicher Erhebungen) und dementsprechend geeignete Maßnahmen entwickeln. Im Zentrum dieser Bemühungen sollte dabei eine Abkehr vom Modell des allzeit verfügbaren, „sorgelosen“ Mitarbeiters⁴¹ stehen, hin zu einem Leitbild, das berücksichtigt, dass Männer und Frauen gleichermaßen sowohl im Erwerbs- als auch im Familienleben Verantwortung übernehmen wollen und müssen.

Die im Folgenden vom Deutschen Verein empfohlenen Handlungsfelder sind als Anregungen für Arbeitgeber/innen sowie Vertretungen der Mitarbeiter/innen zu verstehen, die zur Diskussion, Überprüfung und Weiterentwicklung dienen sollen.⁴²

3.1 Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeiten gelten allgemein als zentrale Maßnahme zur Steigerung der Familienfreundlichkeit eines Betriebes. Flexibilität allein genügt jedoch nicht, um Menschen mit Sorgeaufgaben ausreichend zu unterstützen. Vielmehr sollten Arbeitszeiten familienorientiert gestaltet werden können und Planungssicherheit gewähren. Sinnvoll sind Arbeitszeitmodelle, wie z.B. Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten, die Eltern und Pflegenden Zeitsouveränität über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines fest vereinbarten Zeitrahmens erlauben. Beschäftigten sollte es selbst obliegen, ihre Arbeitszeiten bedarfsgerecht mit der jeweiligen Führungskraft sowie Kolleg/innen abzusprechen. Auch kurzfristige Arbeitsunterbrechungen sowie Freistellungen, z.B. im Krankheitsfall des Kindes oder bei spontan auftretenden Pflegeproblemen, vergrößern die zeitlichen Spielräume von Familien. Dort, wo die Einführung einer familienorientierten flexiblen Arbeitszeit nicht möglich ist, sollten dennoch passgenaue Lösungen entwickelt werden, die sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die der Arbeitgeberseite berücksichtigen. Insbesondere Arbeitszeitkonten, mit denen Arbeitszeiten angespart und in längeren Freistellungen, wie

⁴¹ Klenner, C./Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeiddilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf, Januar 2008.

⁴² Zur konkreten Bedarfsabfrage bzw. Umsetzung in der betrieblichen Praxis bieten sich Kriterienkataloge und Materialsammlungen an, wie sie für Arbeitgeber/innen unter anderem vom „Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern“ (www.vereinbarkeit-leben-mv.de) sowie vom

z.B. einem „Sabbatjahr“, abgebaut werden können, sind dazu geeignet, Angestellten „Optionszeiten“ zur Verfügung zu stellen, die neben Sorgeaufgaben auch für Weiterbildungsmaßnahmen, zivilgesellschaftliches Engagement oder die persönliche Regeneration genutzt werden können.

Auch die Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeitarbeit bietet Familien die Möglichkeit, gleichermaßen sowohl am Erwerbs- als auch am Familienleben teilzuhaben. Modelle, die jedoch nur die Wahl zwischen einer Halbtags- und einer Ganztagsstelle bieten, werden von Familien als unbefriedigend empfunden. 36 % der vollzeitbeschäftigten Eltern mit Kindern unter 18 Jahren wünschen sich eine Wochenarbeitszeit, die nur wenige Stunden unter ihrer jetzigen Arbeitszeit liegt.⁴³ Auch die Einhaltung der tariflich vereinbarten Arbeitszeit, d.h. die Vermeidung von Überstunden, würde bereits vielen Familien große Entlastung im Alltag bringen. Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, bedarfsgerechte Teilzeitmodelle anzubieten, deren Arbeitszeitvolumen individuell vereinbart und an den jeweiligen familialen Sorgebedarf angepasst werden kann.

In der Praxis schließen sich Teilzeitarbeit und die Verantwortung für anspruchsvolle bzw. leitende Aufgaben in der Regel noch immer aus. Gründe sind u.a. ein betriebliches Dogma der physischen Anwesenheit und eine Kultur der überlangen Arbeitszeiten.⁴⁴ Die Präsenz am Arbeitsplatz wird mit beruflicher Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. In einem solchen Betriebsklima lassen sich berufliche Ambitionen und familiäre Verpflichtungen kaum miteinander vereinbaren. Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, bedarfsgerechte Teilzeitmodelle auch in Führungspositionen zu ermöglichen und gleichzeitig Maßnahmen zur familienbewussteren Gestaltung der Unternehmenskultur zu ergreifen.

3.2 Arbeitsorganisation

Eng verbunden mit den Arbeitszeiten ist die Gestaltung der Arbeitsorganisation. Hilfreich für Familien sind vereinbarkeitsbewusste Besprechungszeiten, die flexible Verteilung von Arbeitsaufgaben und -abläufen sowie die Berücksichtigung von (Schul-)Ferienzeiten bei der Urlaubsplanung. Die Rücksichtnahme auf familiäre Belange darf dabei jedoch nicht

„Kompetenzzentrum Beruf und Familie“, Baden-Württemberg (www.familienfreundlicher-betrieb.de) erarbeitet wurden.

⁴³ Klenner, C./Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf, Januar 2008.

zu Lasten anderer Beschäftigter gehen. Vielmehr sind flexible Lösungen anzustreben, die die Bedürfnisse aller austarieren.

Zwei arbeitsorganisatorische Lösungen, die familiengerecht sein können, sind Job-Sharing und Telearbeit. Für Beschäftigte in Vollzeitstellen, die aus betrieblichen Gründen nicht auf Teilzeit reduziert werden können, kann Job-Sharing, d.h. die Teilung einer Vollzeitstelle, eine geeignete Möglichkeit darstellen, um die simultane Vereinbarkeit im Alltag zu verbessern. Diese Form der Arbeitsorganisation erfordert zwar anspruchsvolle Absprachen und einen hohen Grad an Verantwortungsbewusstsein, sie kann jedoch die Motivation und Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern. Ähnlich verhält es sich mit alternierender Telearbeit, die den Alltag von Familien entspannen kann, ohne dass die Arbeitsleistung darunter leidet.⁴⁵

3.3 Familienbedingte Auszeiten und beruflicher Wiedereinstieg

Ziel der Gestaltung familienbedingter Auszeiten ist es, Rückkehrquoten in den Beruf möglichst zu steigern und den Wiedereinstieg zu beschleunigen. Hierbei kommt der Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Bereits vor der Elternzeit bzw. Pflegezeit sollten sich Arbeitgeber/innen und Beschäftigte in einem Planungsgespräch über die Eckdaten der Auszeit sowie den beruflichen Wiedereinstieg austauschen. Es ist ratsam, Ziele und Pläne danach für alle Beteiligten transparent zu machen. Unmittelbar vor der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit sollte erneut ein Gespräch stattfinden, um Mitarbeiter/innen die Reintegration in den Berufsalltag zu erleichtern. Darüber hinaus bewährt es sich, während der familienbedingten Auszeit seitens des Betriebes Kontakt zu den freigestellten Beschäftigten zu halten, um diese über wichtige Veränderungen zu informieren. Auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind geeignet, um den beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. In vielen Betrieben ist es außerdem immer noch Usus, die Betriebszugehörigkeit während der Elternzeit bzw. Pflegezeit zu unterbrechen. Dies führt bei den betrieblichen Altersbezügen und Sozialleistungen zu geldwerten Nachteilen für die betroffenen Beschäftigten. Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, familienbedingte Auszeiten als Betriebszeiten anzuerkennen.

⁴⁴ Vgl. ebd. (Fußn. 43).

⁴⁵ Klenner, C.: Familienfreundliche Betriebe – Anspruch und Wirklichkeit, Aus Politik und Zeitgeschichte, 34/2007, Bonn 2007.

3.4 Betriebliche Serviceleistungen

Betriebliche Service- und Unterstützungsleistungen können den Alltag von Eltern und Pflegenden erheblich erleichtern. Beteiligen sich die Arbeitgeber/innen und Vertretungen der Mitarbeiter/innen an der Suche nach einer geeigneten Betreuung, erspart dies betroffenen Familien viel Zeit. Ergänzend zum öffentlichen Betreuungsangebot können Unternehmen z.B. betriebliche oder betriebsnahe Möglichkeiten der Kinder- und Pflegebetreuung offerieren. Ist dies nicht möglich, so leisten auch Angebote der Notfallbetreuung, wie z.B. Verträge mit Tagespflegepersonen, die Kooperation mit einem Familienservice oder ein betriebliches Eltern-Kind-Arbeitszimmer, entscheidende Beiträge, um die Vereinbarkeitsproblematik zu entschärfen. Auch Maßnahmen der Ferienbetreuung für Kinder, die Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen sowie die Einrichtung betrieblicher Austauschbörsen, wie etwa zur Vernetzung von Vätern oder zur Betreuung von unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen (z.B. mithilfe bürgerschaftlich Engagierter), steigern die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens. Der Deutsche Verein empfiehlt, dass Betriebe hierfür neben externen Dienstleistern auch mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeiten. Auch die Einführung einer zentralen Ansprechperson für Familienfragen im Betrieb bewährt sich in der Praxis, um die angebotenen Serviceleistungen optimal an die Belegschaft zu kommunizieren und zugleich neue Impulse für deren Weiterentwicklung zu erhalten.

3.5 Betriebskultur

Das Handlungsfeld der Betriebskultur wird in der Praxis oft unterschätzt, dabei laufen Einzelmaßnahmen oft ins Leere, wenn diese nicht von einem familienbewussten Unternehmensklima gestützt werden. Eltern und Pflegenden wünschen sich von Kolleg/innen und Vorgesetzten neben Rücksichtnahme und Verständnis für ihre familiären Bedürfnisse auch Anerkennung für ihre Leistungen. Negative Reaktionen hingegen, abschätzige Bemerkungen oder die Einstellung, dass Menschen mit Sorgeaufgaben im Erwerbsleben weniger motiviert und leistungsfähig seien, können insbesondere männliche Mitarbeiter entmutigen, Familienverantwortung zu übernehmen. Nur ein Betriebsklima, das Männer und Frauen aktiv dabei unterstützt, ihren familiären Verpflichtungen ohne berufliche Sackgasseneffekte nachzukommen, kann sich auch familienfreundlich nennen.

Hilfreich sind hier Maßnahmen, wie z.B. die Verankerung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben in den Unternehmensgrundsätzen und in der Personalentwicklung, verbindliche Workshops und Schulungen. Führungskräften kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Es gilt, sie für die Doppelbelastung von Eltern und Pflegenden zu sensibilisieren und auf größere Akzeptanz insbesondere gegenüber männlichen Mitarbeitern in Teilzeit, Elternzeit oder Pflegezeit hinzuwirken. Ein hilfreiches Instrument kann in diesem Zusammenhang die Führungskräftebeurteilung darstellen, die um die Rücksichtnahme des/der jeweiligen Vorgesetzten auf familiäre Belange erweitert werden sollte. So kann diesen ein Anreiz zur familiengerechteren Führung gesetzt werden, der sich auch für die Vorgesetzten selbst auszahlt.