Vollzeit voraus

FAMILIE Kindererziehung und häusliche Pflege sind mit einem Vollzeitjob nur schwer zu vereinbaren. Mit Reformen und Förderkonzepten versucht die Bundesregierung Abhilfe zu schaffen

Im Rhythmus der Stechuhr: Mitarbeiterinnen bei Grohe-Armaturen beim Stempeln ihrer Arbeitszeitkarten Mitte der 1980er Jahre © picture-alliance/Klaus Rose

Für eines der Projekte von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) wird die Zeit langsam knapp. Vor fast vier Jahren hatten sich CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag darauf verständigt, Arbeitnehmern künftig einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und eine anschließende Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung zuzusichern. Das sogenannte „Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit" soll vor allem berufstätigen Müttern zugutekommen. Zwar betonte Nahles kürzlich während eines Besuchs beim Deutschen Gewerkschaftsbund, ein ausgearbeiteter Gesetzentwurf liege vor und könne nach Ostern verabschiedet werden. Mittlerweile ist aber wahrscheinlicher, dass zumindest in dieser Legislaturperiode daraus nichts mehr wird. Der Entwurf steckt in der Ressortabstimmung fest. Die Koalitionspartner streiten bitterlich über die Frage, in welchen Unternehmen das Gesetz letztendlich greifen soll.

Nahles' Vorschlag sieht vor, den Rechtsanspruch in allen Unternehmen ab einer Größe von 15 Mitarbeitern durchzusetzen. Die Union argumentiert dagegen, insbesondere in kleinen mittelständischen Betrieben sei das Gesetz personalplanerisch nicht umsetzbar. Sie fordert deshalb, die Schwelle auf eine Unternehmensgröße ab 200 Beschäftigten anzuheben. Das seien „Mondzahlen", kritisiert wiederum die Arbeitsministerin. Gerade in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern sei der Anteil an Teilzeitkräften besonders hoch.

Einigkeit herrscht in der Regierungskoalition aber darin, dass sich grundsätzlich etwas ändern muss, damit Karriere und Familie insbesondere für Frauen künftig besser vereinbar sind. Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Während Väter in Deutschland nach der Geburt ihres Nachwuchses zu mehr als 93 Prozent (Stand 2015) in Vollzeitjobs verbleiben, gehen nur rund 27 Prozent der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren einer Vollzeitbeschäftigung nach. Auch wenn die Kinder älter werden, verbleibt die große Mehrheit der Mütter weiterhin in Teilzeit, nicht zuletzt deshalb, weil die entscheidende Zeit für Karrieresprünge dann häufig verpasst wurde. Viele der Mütter steckten, so betont Nahles, in der „Teilzeitfalle" fest. 35 Prozent der Frauen in Teilzeit würden gern wieder mehr arbeiten, könnten dies aber nicht, rechnet die Ministerin vor.

Altersarmut So bleibt es in vielen deutschen Familien nach wie vor bei dem traditionellen Erwerbsmuster: Der Mann geht arbeiten, die Frau übernimmt den Großteil der Kinderbetreuung, verdient allenfalls in Teilzeit dazu und ist ansonsten wirtschaftlich vom Partner abhängig. Nirgendwo in Europa tragen Mütter derart wenig zum Familieneinkommen bei wie hierzulande (22,6 Prozent laut OECD). Dementsprechend ist auch das Rentengefälle zwischen Mann und Frau so steil wie in keinem anderen europäischen Land. Von Altersarmut sind Frauen – insbesondere alleinerziehende Mütter – hierzulande deutlich häufiger betroffen als Männer.

Neu ist diese Erkenntnis und die Absicht des Gesetzgebers, daran etwas zu ändern, nicht. Durch die Einführung des Elterngeldes (2007) und des ElterngeldPlus (2015), und durch die schrittweise Erhöhung der Familienzuschüsse wie Kindergeld und Kinderfreibetrag oder den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für ein- bis dreijährige Kinder (2013) wurde versucht, Anreize für Eltern zu schaffen, mehr Kinder zu bekommen und den Broterwerb gleichmäßiger zwischen den Partnern aufzuteilen.

> **»Die ehrlichen Zahlen, was das kosten würde, will niemand hören.«**
> *Claus Fussek, Pflegeexperte*

Die politische Zielvorgabe lautet: Väter sollen ermutigt werden, für eine Zeit aus dem Beruf auszuscheiden oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um zu Hause mehr Verantwortung zu übernehmen. Laut Bundesfamilienministerium zeigen die Reformen Erfolg, mehr als ein Drittel der Väter nehme mittlerweile Elternzeit. Die für die Mütter frei gewordene Zeit sollen diese nutzen, um den Kontakt zur Berufswelt zu halten und den Wiedereinstieg vorzubereiten.

Ein von Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) eingebrachter Vorschlag, wie die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung weiter zu fördern sei, ist die Familienarbeitszeit. Eltern jüngerer Kinder sollen danach rechtlich die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit zwei Jahre lang auf 28 bis 36 Wochenstunden zu reduzieren. Als finanziellen Ausgleich sollen sie ein sogenanntes Familiengeld von 150 Euro je Elternteil erhalten. Auch Allein- oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld beziehen können.

Vonseiten der Wirtschaft und zivilgesellschaftlicher Vertreter hat Schwesigs Konzept allerdings vor allem Kritik geerntet. Eine Familienarbeitszeit ziele am eigentlichen Strukturproblem vorbei, nämlich der nach wie vor schlechten Betreuungsinfrastruktur. Erhebungen des Deutschen Jugendinstituts zeigen: Insbesondere für Kinder unter drei Jahren und Schulkinder zwischen sechs und elf Jahren mangelt es vielerorts an den nötigen Betreuungsangeboten, um gerade in sozia schwachen Familien beiden Elternteilen die Möglichkeit zu eröffnen, länger als nur in Teilzeit zu arbeiten.

Zwar hat sich im frühkindlichen Bereich die Betreuungsquote in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt und bis 2020 sollen weitere 100.000 Kitaplätze entstehen. Das reicht aber bei Weitem nicht aus, um den steigenden Bedarf zu decken, zumal der weiter anwachsen dürfte, wenn das Vorhaben der Bundesregierung aufgeht und künftig mehr Mütter in die Vollzeitanstellung drängen. Experten wie Christian Alt vom Deutschen Jugendinstitut fordern deshalb, statt eines Familiengeldes lieber in den Ausbau von Ganztagsbetreuungsangeboten zu investieren.

Pflege in der Familie Doch nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch die Altenpflege stellt Familien zuweilen vor Belastungsproben und zwingt Angehörige, zumindest zeitweise aus einer Vollzeitbeschäftigung auszusteigen. 2,83 Millionen pflegebedürftige Menschen gibt es derzeit in Deutschland, nach Schätzungen wird diese Zahl bis 2050 auf 4,5 Millionen steigen. Die meisten Pflegebedürftigen, etwa 68 Prozent, werden von nahestehenden Personen, insbesondere von Familienangehörigen gepflegt.

Mit dem „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf" sowie im Rahmen der Pflegestärkungsgesetze hat die Bundesregierung versucht, nicht nur den Pflegebedürftigen, sondern auch ihren Angehörigen rechtlich den Rücken zu stärken. Seit 2015 gilt unter anderem ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Beschäftigte in Unternehmen ab 25 Mitarbeitern können dadurch ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen Angehörigen häuslich pflegen. Um den dadurch entstehenden Lohnausfall zu kompensieren, springt der Staat bei Bedarf mit einem zinslosen Darlehen ein. In sehr akuten Pflegefällen ist es möglich, bis zu zehn Tage von der Arbeit fern zu bleiben und für diese Zeit ein sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld zu bekommen. Nicht in Anspruch genommen Beträge aus der Verhinderungspflege können in Teilen nun auch für Kurzzeitpflege verwendet werden und andersherum.

Allerdings bezweifeln Kritiker wie der Pflegeexperte und Buchautor Claus Fussek, dass diese Maßnahmen ausreichen, um Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen effektiv zu entlasten. „Das ist so, als wolle man mit einer Wasserpistole einen Waldbrand löschen", sagt Fussek. Ähnlich wie in der Kinderbetreuung sei der Staat auch beim Thema Altenpflege in der Pflicht, flächendeckende und qualitativ bessere Betreuungsangebote auf kommunaler Ebene zu schaffen, statt diese Aufgabe auf den Angehörigen abzuladen. Das Problem sei letztendlich aber ein gesamtgesellschaftliches: „Die ehrlichen Zahlen, was das kosten würde, will niemand hören", sagt Fussek. *Florian Zimmer-Amrhein*

Der Autor arbeitet als freier Journalist in Berlin.

»Eine familienfreundliche Unternehmenskultur«

INTERVIEW Der BDA-Arbeitsmarktexperte Alexander Böhne lehnt die geplanten Arbeitszeitgesetze ab

In deutschen Unternehmen herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. Gerade bei jungen Menschen und Eltern mit kleinen Kindern ist der Wunsch nach flexibleren Arbeitsmodellen, etwa befristeter Teilzeit oder Home-Office, groß. Besteht hier Nachholbedarf?

Die deutsche Wirtschaft hat eine starke industrielle Basis, insofern gibt es hier noch viele Berufsfelder, in denen mobiles oder zeitlich flexibles Arbeiten nicht oder nur begrenzt möglich ist. Dort, wo flexible Arbeitsmodelle möglich sind, werden sie in der Regel auch angeboten. Die Frage ist aber auch: Was wünscht sich die Mehrheit der Beschäftigten wirklich? Neuste Untersuchungen des Statistischen Bundesamts zeigen, dass 93 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ihre Arbeitszeit nicht verändern wollen, was ein Beleg dafür ist, dass die Personalpolitik und Arbeitszeitgestaltung in deutschen Unternehmen funktioniert. Wir sind also gut aufgestellt.

Insbesondere Mütter sind auf dem Arbeitsmarkt noch immer klar benachteiligt. Brauchen wir eine familienfreundlichere Unternehmenskultur?

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur haben wir bereits. Was wir vielmehr brauchen, sind vor allem mehr hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagskitas und Ganztagsschulen. Gäste bedienen, Busse steuern, Menschen pflegen – das alles sind berufliche Tätigkeiten, die mit den üblichen Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen in der Regel nicht kompatibel sind. Hier kommt der Arbeitgeber mit flexibler Arbeitszeit und Arbeitsorganisation schnell an seine Grenzen.

© Hrian Zimmer-Amrhein

Alexander Böhne (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA)

Ein Projekt von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ist das sogenannte Rückkehrrecht in Vollzeit nach befristeter Teilzeit. Die BDA lehnt den Gesetzentwurf ab. Warum?

Fakt ist doch: Ein Grund für den Verbleib in „unfreiwilliger" Teilzeit sind vor allem fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Knapp 90 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nach, zum Beispiel wegen familiärer Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen.

Ebenfalls in Planung befinden sich das Familiengeld und die Familienarbeitszeit. Sinnvoll oder nicht?

Mit einer gesetzlichen Familienarbeitszeit soll wieder ein neuer Anspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit geschaffen werden, ohne dabei die betrieblichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Unser Kritikpunkt daran ist auch: Partnerin und Partner arbeiten in den seltensten Fällen im selben Unternehmen. Wie soll die Personalplanung damit umgehen, dass in dem einen Unternehmen der Vater entscheidet, ich arbeite weniger, und in dem anderen Unternehmen die Mutter entscheidet, ich arbeite mehr? Daher muss gelten: Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene bringen die Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern in Einklang und müssen Vorrang vor gesetzlichen Regelungen haben.

Geht es dabei nicht eher darum, mehr Chancengleichheit für Frauen zu schaffen?

Das hat mit Chancengleichheit erst einmal wenig zu tun. Chancengleichheit haben wir, wenn die Politik konsequent die richtigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt. Es ist schon ein wenig widersprüchlich, wenn mit Familiengeld und Familienarbeitszeit eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit gefördert werden soll, es aber andererseits nach wie vor Anreize im Sozial- und Steuerrecht gibt, die eine umfangreiche Erwerbstätigkeit und ähnliches Einkommen beider Ehepartner als nicht lohnenswert erscheinen lassen. Gerade in Bezug auf die Rentendiskussion, dem sogenannten Gender Pay Gap und den Fachkräftemangel ist es wünschenswert, wenn gerade mehr Frauen Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten könnten. In anderen Ländern wie Frankreich und Skandinavien ist dies längst Realität.

Das Interview führte Florian Zimmer-Amrhein.

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem **E-Paper**

Anzeige

Von politischer Partizipation bis Wählerverhalten

Handbuch der politikwissenschaftlichen Einstellungs- und Verhaltensforschung

Herausgegeben von Prof. Dr. Thorsten Faas, Prof. Dr. Oscar W. Gabriel und Prof. Dr. Jürgen Maier

2017, ca. 700 S., geb., ca. 98,– €
ISBN 978-3-8487-2175-7
eISBN 978-3-8452-6489-9

Erscheint ca. September 2017
nomos-shop.de/25071

Das Handbuch gibt einen umfassenden Überblick über die Theorien und Erkenntnisse der internationalen empirischen Forschung auf den Teilgebieten „Politische Kommunikation", „Politische Einstellungen", „Politische Partizipation", „Wählerverhalten" und stellt „Neue Methoden der Einstellungs- und Verhaltensforschung" vor.

eLibrary Unser Wissenschaftsprogramm ist auch online verfügbar: **www.nomos-elibrary.de**

Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de
Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer

Nomos