

Oliver Schmitz
berufundfamilie Service GmbH
Hochstrasse 49
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069 7171 333 0
o.schmitz@berufundfamilie.de

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)144c

Stellungnahme zu den Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

für die öffentliche Anhörung zum
Neunten Familienbericht
(BT-Drs. 19/27200)
am Montag, dem 17. Mai 2021,
um 16.00 Uhr

Frankfurt, den 12. Mai 2021

Vorbemerkung

In der vorliegenden Stellungnahme wird vornehmlich auf die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Neunten Familienbericht eingegangen. Als Struktur dienen daher die im Bericht genannten „Stellschrauben“ zur Stärkung der Familien, Förderung der Partnerschaftlichkeit und somit auch zur finanziellen Absicherung und Vermeidung des sozialen Abstiegs.

Die Möglichkeit in Deutschland, Beruf und Familie zu vereinbaren, hat sich in den letzten Jahren im Allgemeinen positiv entwickelt. Das Bewusstsein für die Bedeutung der Vereinbarkeit im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität – mit seinen zahlreichen positiven Effekten wie z.B. auf Beschäftigtengewinnung und -bindung, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft oder auch Gesunderhaltung – hat stark zugenommen. Von Beschäftigten werden auch vermehrt Leistungen zur Gestaltung einer besseren Vereinbarkeit, die mit einer entsprechenden Kultur verbunden sind, eingefordert. Im Rahmen des audit berufundfamilie stellen wir fest, dass der Aspekt einer positiven Mitgestaltung an unserer Gesellschaft durch das Vorleben einer besseren Vereinbarkeit für verantwortungsvolle Unternehmen und Institutionen zunehmend ein positiver Antreiber für das Thema ist. Nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber.“ bewirkt eine authentische Innen- und Außendarstellung der Leistungen und der gelebten Kultur nicht nur Positives für die eigene Organisation, sondern erzeugt auch Handlungsdruck im Umfeld. Dieser Handlungsdruck ist in unserer Wirtschaft angekommen und kaum ein Unternehmen kann sich dem Thema noch völlig entziehen. Im Umgang mit diesem Handlungsdruck sind Organisationen nicht nur auf unterstützende Rahmenbedingungen angewiesen, sondern vielfach auch auf eine systematische Begleitung durch entsprechende Initiativen.

Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung, der Einführung von Elterngeld und ElterngeldPlus sowie durch die stringente Öffentlichkeitsarbeit zum Thema hat der Bund wesentlich zu den positiven Effekten beigetragen. Trotzdem gibt es weiteren, gerade auch im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung und Globalisierung – zum Teil auch sehr dringenden - Weiterentwicklungsbedarf.

U3-Betreuung und Ganztagsgrundschulen ausbauen

Der Bereich der U3-Betreuung und des Ganztagschulensangebots hat in den letzten Jahren eine enorme Entwicklung zurückgelegt. Doch es besteht Bedarf an einem weiteren Ausbau der Angebote. Eine verlässliche und qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung im schulischen Bereich sollte neben dem Ausbau der U3-Betreuung einen wesentlichen Schwerpunkt darstellen. Die Annahme, dass eine vermehrte schulische Ganztagsbetreuung zu einer erhöhten Erwerbsquote insbesondere von Frauen führen wird, können wir nur bestätigen.

Die durch die Bundesregierung gesetzten Ziele zum Ausbau der ganztägigen Betreuungs- und Bildungsangebote bis 2030 sind sehr zu begrüßen und sollten prioritär weiterverfolgt werden.

Elterngeld weiterentwickeln

Die Einführung von Elterngeld und ElterngeldPlus bedeutete einen richtigen Schritt und hat zu einem Aufbrechen des Themas Partnerschaftlichkeit beigetragen. Festzustellen ist jedoch, dass hier noch ein langer Weg vor uns liegt. Die berufundfamilie begleitet zahlreiche Unternehmen und Institutionen, bei denen zumindest die zwei Partnermonate mittlerweile eine Selbstverständlichkeit darstellen. Über zwei Monate geht es aber eher selten hinaus. Gleichzeitig gibt es noch immer Unternehmen und Institutionen, in denen Väter kein Elterngeld in Anspruch nehmen, da dies nicht „legitim“ erscheint oder auch weil das gesellschaftliche Umfeld eine Nutzung hemmt.

Eine Weiterentwicklung des Elterngeldes, die noch stärker ihren Schwerpunkt auf Partnerschaftlichkeit setzt, die finanzielle Verluste stärker ausgleicht und einen Anreiz zu einem früheren Wiedereinstieg gibt, ist sehr zu empfehlen. Das vorgeschlagene symmetrische Elterngeld-Konzept 3+8+3 und die Dynamisierung der Kompensationsleistungen, werden aus unserer Sicht dazu führen, dass:

- Partnerschaftlichkeit gefördert wird
 - durch die exklusiven Monate
 - durch maximal 1 Monat gleichzeitigem Elterngeldbezug
 - durch die zum Teil höhere Kompensationsleistung, die zur Folge haben wird, dass die*der Mehrverdienende Elternteil Elterngeld eher in Anspruch nimmt
- durch mehr Partnerschaftlichkeit und durch die degressive Kompensationsleistung es zu einem früheren Wiedereinstieg kommen wird.

Die vorgeschlagene Lösung bietet gleichzeitig den Vorteil, dass ein verhältnismäßig hoher Grad an Wahlfreiheit erhalten bleibt, um das Elterngeld den individuellen Bedürfnissen anzupassen.

Ehegattenbesteuerung weiterentwickeln

Das Ehegattensplitting setzt aktuell falsche Incentives. Wie Vereinbarkeit gelebt wird, hängt sehr häufig nicht nur von der eigenen Überzeugung ab, sondern auch von Auswirkungen der Gestaltung auf den zur Verfügung stehenden finanziellen Rahmen. Eine Weiterentwicklung der Ehegattenbesteuerung ist daher dringend zu empfehlen. In Anbetracht der sich bietenden Vielfalt an Lebensgemeinschaften sollte dies auch nichteheliche Konstellationen mit Kindern einschließen.

Marginale Erwerbstätigkeiten begrenzen

Die vorgeschlagene Begrenzung ist ein folgerichtiger Schritt zur Vermeidung von Altersarmut und zur ökonomischen Eigenständigkeit beider Ehepartner*innen.

Der hohe Umfang an marginalen Erwerbstätigkeiten ist insbesondere bei Frauen auch darauf zurückzuführen, dass es noch an Partnerschaftlichkeit und an Betreuungsmöglichkeiten fehlt und finanzielle Rahmenbedingungen vorherrschen – wie das Ehegattensplitting und der „Gender Pay Gap“ –, die eher das Konstrukt eines (männlichen) „Hauptverdienenden“ fördern. Die vorgenannten Themengebiete können daher auch einen Anteil daran haben, marginale Erwerbstätigkeiten zu verringern.

Familienorientierte Unternehmenskultur stärken

Die Unternehmenskultur ist das Wichtigste, aber auch das am schwierigsten zu gestaltende Themengebiet. Maßnahmen zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen sich im Grunde parallel zur Kultur entwickeln. In der Regel werden Maßnahmen Schritt für Schritt eingeführt und begleitend wird die entsprechende Unternehmenskultur gestaltet. Letztendlich hat der stetige Ausbau des Angebotsportfolios auch positive kulturelle Effekte. Die Leistung (Maßnahmen) alleine wird allerdings nicht eine familienorientierte Unternehmenskultur bewirken können. Es braucht ein grundlegendes Mindset der Führung für Vereinbarkeitsfragen und einen stringenten Dialog – eine anhaltende Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit mit allen Interessensgruppen innerhalb der Organisation.

Corona hat dazu geführt, dass in vielen Unternehmen und Institutionen Arbeitszeit und Arbeitsort in kürzester Zeit enorm flexibilisiert wurden, wodurch auch eine Anpassung der Kommunikation und der Führung benötigt wurde. In vielen Organisationen stellte das einen Kulturbruch dar, aber: Es zeigte was möglich ist.

Deutlich wurde durch die Krise auch, dass Organisationen, die sich bereits sehr strukturiert und verbindlich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinandergesetzt hatten, bei denen das Thema bereits in der Kultur verankert war, deutlich besser auf die sich verändernden Umstände reagieren konnten. Es zeigte sich sehr deutlich, dass das Thema Vereinbarkeit auch als Teil eines Risikomanagements gesehen werden kann!

Die derzeit gemachten Erfahrungen, auch wenn sie nicht ausschließlich positiv waren, müssen nun genutzt werden, um eine familienbewusstere Arbeitswelt für die nächsten Jahre zu formen. Wichtig sind Initiativen, die Unternehmen darin unterstützen, sich verbindlich mit den Themen der Vereinbarkeit zu beschäftigen – sich den Dimensionen Leistung, Dialog und Kultur systematisch zu widmen. Auch ein begleitender rechtlicher und tarifpolitischer Rahmen, der die Balance zwischen Flexibilisierung und Schutz der einzelnen Person gewährleistet, ist von großer Bedeutung. Die Herausforderung an die Unternehmenskultur wird umso größer, je mehr Flexibilität ermöglicht wird!

Neben der Unternehmenskultur gilt es aber auch, einen gesellschaftlichen Konsens für mehr Vereinbarkeit und mehr Partnerschaftlichkeit zu fördern. Denn: Wir erleben Unternehmen, die die Partnerschaftlichkeit vorbildlich fördern, es aber an der mangelnden gesellschaftlichen Akzeptanz im persönlichen Umfeld der Beschäftigten liegt, dass Partnerschaftlichkeit sich nur sehr langsam entwickelt.