

„3. LFR-Bistro – Teilzeit, Wiedereinstieg – Chancen für Unternehmen und Verwaltungen“

Ist die Teilzeit ein Zukunftsmodell für die Arbeitswelt von morgen?



„Um eine Rente in Höhe von 2.000€ monatlich nach 40 Jahren Arbeitszeit zu erhalten, benötigt man aktuell ein jährliches Bruttoeinkommen in Höhe von 53.000€ jedes Jahr“ so die Aussage der Deutschen Rentenanstalt im Rahmen eines Telefonates mit Claudia Rankers im März 2015.

Wie sieht die Realität unserer Frauen aus?

- Über 52.000 Frauen in RLP sind arbeitslos
- Von den arbeitslosen Alleinerziehenden sind 92 Prozent Frauen
- Fast 50% der Frauen arbeiten in Teilzeit (TZ), aber nur 8,3% bei den Männern
- Sind minderjährige Kinder im Haushalt arbeiten Männer nur in 5,5 Prozent in Teilzeit, aber fast 68 Prozent der Frauen
- Von den geringfügigen Beschäftigten sind 62 Prozent Frauen, nur 38 Prozent Männer
- Der Anteil von geringfügig Beschäftigten im Nebenjob stieg bei den Frauen von 2010 bis 2015 um fast 25 Prozent
- 50 Prozent der berufstätigen Frauen arbeiten im Niedriglohnsektor
- Frauen hatten 2015 zu fast 77 Prozent ein monatliches Nettoeinkommen, das kleiner als 1.500€ war, weniger als 2 Prozent haben mehr als 3.000€ verdient
- Nur ein Drittel der Neugründungen von Unternehmen erfolgten 2013 in Vollzeit (bei den Frauen)

Die möglichen Folgen der Armutsgefährdung sowie Altersarmut sind unbedingt zu verhindern.

Die Herausforderungen liegen auf der Hand und sind sehr komplex: Globalisierung, Arbeitswelt 4.0, Digitalisierung, demografischer Wandel, zunehmende Armutsgefährdung und Altersarmut. Für Rheinland-Pfalz ist es vor diesem Hintergrund wichtig, eigene Antworten auf diese Fragen zu entwickeln, um den Wirtschaftsstandort zu sichern und auszubauen.

Der Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz hat am Samstag, den 9.04.2016, sein „3. LFR-Bistro – Teilzeit, Wiedereinstieg – Chancen für Unternehmen und Verwaltungen“ im World Café Format in der Agentur für Arbeit in Mainz durchgeführt. Vertreter aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft diskutierten mit dem Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz und seinen Mitgliedern über die Zukunftsfähigkeit der Teilzeit. In fünf Workshops wurde beleuchtet, welche Rolle die Teilzeit zukünftig spielen wird und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit das funktioniert.

Nachstehend fassen wir die Ergebnisse zusammen:

1. Wir brauchen die Partizipation von Frauen in der Arbeitswelt, viele wollen arbeiten, Karriere machen können –brauchen aber Rahmenbedingungen die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
2. Eltern müssen die Familienarbeit partnerschaftlich regeln und sich selbst sowie die Familienarbeit gemeinsam organisieren – das macht die Partizipation von beiden Elternteilen möglich
3. Wir müssen Unternehmenskulturen schaffen, die von Gleichbehandlung, gleicher Vergütung, Vertrauen, Partnerschaft, Lösungsorientierung, Fairness (keine Ungerechtigkeiten im Team, TZ gegen Vollzeit) und Flexibilität etc. geprägt sind
4. Wir müssen alle MitarbeiterInnen bei Lösungen – insbes. TZ – mit einbeziehen, d.h. auch gemeinsame Teamgespräche bei Problemen führen
5. Wir empfehlen die Partner, d.h. Männer und Frauen, bei der Rückkehr ins Unternehmen nach Familienzeiten, einzubeziehen
6. Wir brauchen Gesetze und tarifliche Regelungen, die flexible AZ-Modelle ermöglichen und nicht viele Geschäftsmodelle von selbständigen Frauen kaputt machen, d.h. sie in die Scheinselbständigkeit treiben
7. TZ muss immer wieder überprüft und angepasst werden, wir brauchen befristete TZ-Arbeitsverhältnisse und den Anspruch auf eine Wiederaufstockung der Wochenarbeitszeit, damit aus einer Chance keine Falle wird
8. Wir brauchen Transparenz in das Leistungsangebot der „Perspektive Wiedereinstieg“, der Bundesagentur für Arbeit sowie weitere Dienstleister, die Firmen und Beschäftigten Hilfestellung leisten
9. Beschäftigte brauchen Berechnungen, wie sich Teilzeitvariationen bei beiden Elternteilen auf das Einkommen sowie das Alterseinkommen auswirken. Diese Berechnungen müssen verpflichtend sein und von der Deutschen Rentenanstalt unterstützt werden
10. Bei Unternehmensgründungen müssen die Fördermaßnahmen mehr auf die Belange von Frauen ausgerichtet werden



Workshop: Wiedereinstieg

„Wiedereinstieg - Was müssen Frauen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg mitbringen?“

Referentinnen: Sabine Birk, Claudia Wellisch, Bundesagentur für Arbeit,
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Landesfrauenrat: Dr. Petra Staubach-Renz

Frage: Was müssen Frauen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg mitbringen?

Der Workshop war sehr gut besucht. Die Diskussion war lebhaft. Es wurden zunächst Argumente zu den 4 Topics gesammelt und dann im Gespräch weiter ausgeführt. Der Austausch war positiv und zeigte vorwiegend durch die Damen der Bundesagentur für Arbeit (BA), wie viele positive Entwicklungen es in den letzten Jahren bereits gegeben hat, um einen erfolgreichen Wiedereinstieg zu planen und dann auch mit möglichst wenigen Kompromissen und mit einer Perspektive für die nächsten Jahre zu verwirklichen. Der Wert einer Teilzeitkraft wird mittlerweile erkannt und als positiv empfunden, da häufig auch flexiblere Einsatzmöglichkeiten und hohe Leistungsbereitschaft.

Erschreckend war, dass viele nicht wussten, wie viele Angebote es bereits gibt und auch diese Informationen aus ihrem eigenen Umfeld nicht mitgeteilt bekamen.

Das Angebot ist da. Es fehlt die Transparenz, um der breiten Öffentlichkeit möglichst einfach und umfassend - auch frühzeitig - optimale Angebote unterbreiten zu können.

Was gibt es bereits – privat (Familie, Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt)

Kindertagesstätten, Kinderbetreuung auf Abruf, Rechtsanspruch auf Kita, Tagesmütter to go Kindererziehungszeiten – Anerkennung für Rente, Ganztageschule, Hort, Eltern-Kind-Zimmer in Betrieben, Haushaltshilfen, Ferienbetreuung

Seniorenheime, Pflegeheime, Tagespflege to go, Pflegeversicherung, Kurzzeitpflege, Pflegezeiten – Anerkennung für Renten, Betreuungsmöglichkeiten,



Gute Betreuungsmodelle, Recht auf Teilzeit,
teilweise flexible Arbeitszeiten

Was gibt es bereits – beruflich

„Perspektive Wiedereinstieg“ (Persönliche Beratung und Unterstützung durch Perspektive Wiedereinstieg, CjD Rheinhessen und die BA),

Zur Zeit ist der Arbeitsmarkt sehr günstig, VHS-Orientierungskurse, Home-Office und flexiblere Arbeitszeiten, Coaching, Bewerbertraining/Training für Selbstvermarktung, Qualifizierungsmöglichkeiten auch für Teilzeitkräfte, häufig auch etablierte Teilzeitregelungen in vorwiegend größeren Unternehmen, Einbeziehung des Partners als Angebot für Mitarbeiter, Fahrtkostenerstattung, Kontakt während der Elternzeit pflegen zum besseren Wiedereinstieg, Der Vorteil der Teilzeitbeschäftigung wird gesehen.

Was müssen Frauen (und Männer) für einen erfolgreichen Wiedereinstieg mitbringen?

Mut, Bewusstsein für eigene Stärken, Neugierde, Flexibilität, Fehlerfreundlichkeit, Kompromissbereitschaft, Lust und Bereitschaft Neues dazu zu lernen solide Ausbildung, Abgeschlossene Ausbildung, „Weiterbildung“, zeitliche Flexibilität, Eigeninitiative, Selbstorganisation und Familienorganisation

Was könnte den Wiedereinstieg noch besser unterstützen?

- Finanzielle Unterstützung (Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten)
- Mentorinnen/Modelle
- Schärfen des Bewusstseins bei Frauen und Männern
- Knowhow
- berufsbezogene Fortbildungen auch während der Elternzeit
- politische Unterstützung insbesondere bei der Migration
- verschlankte Bürokratie
- bessere Öffnungszeiten der Kinder- Seniorenbetreuungseinrichtungen
- Beratungsstellen für Pflege und/oder Betreuungsmöglichkeiten
- Delegation der Verantwortung für die Familie auf die Männer
- Der Richtige Partner zum Wiedereinstieg ist wichtig (Familie, Beruf, Plan B, Großeltern, Tagesmutter auf Abruf)
- Akzeptanz der Teilzeittätigkeit auch in kleineren Unternehmen



Workshop: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Referentin: Brigitta Dewald-Koch, MINISTERIUM FÜR INTEGRATION, FAMILIE, KINDER, JUGEND UND FRAUEN RHEINLAND-PFALZ,
Referatsleiterin Abteilung Familie

Landesfrauenrat: Marika Abada

Frage: Funktioniert in der Arbeitswelt von morgen (Digitalisierung) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ohne Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle?

Unsere Gesellschaft braucht Kinder und Beschäftigte. Für diese ist deshalb die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unverzichtbar sowie Voraussetzung für Lebensqualität und unsere Zukunft. Das gilt für Mütter und Väter gleichermaßen. Sind die Kindererziehung und Pflege von Verwandten nicht mit dem Job vereinbar, verzichten viele Familien auf Kinder oder Frauen fehlen als Arbeitnehmerinnen und Selbständige. Das schwächt den Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz erheblich. Wie kann man das verhindern?

Ideen aus dem Workshop:

- Kleine Schritte für kleine Unternehmen (Mittelstand, Handwerksbetriebe u.ä.)
- Werte und Ethik nicht vergessen!!!!
- Arbeitgeber (AG) für TZ bei Männern und Frauen sensibilisieren
- den Worten müssen Taten folgen
- KITAs müssen besser ausgestattet werden. d.h. ErzieherInnen müssen besser bezahlt werden, mehr ErzieherInnen (kleinere Gruppen)
- Wahlmöglichkeiten müssen erhalten bleiben, Betreuung von Kinder unter 3 Jahren zuhause, Inklusion und/oder Förderschulen

Wesentliche Forderungen sind:

- die AG sollten offener für flexiblere TZ-Modelle werden
- das Bild der modernen Familie, Vater und Mutter kümmern sich gleichermaßen um die Kinder, muss noch mehr in der Gesellschaft ankommen

Schätzung
& Mut bei AG

inklusive Betreuungs-
angebote
erweitern

MentorInnen

flexible Arbeitgeber

Bewusstsein für
besondere Lebenssituationen

"Pflege"

Mehr Investition
in psych. Gesundheit
+ Burnoutprävention

noch mehr
Flexibilität/Abstimmung
Familie, Arbeitgeber
+ Unterstützung

ankunft

mehr Flexibilität

flexibler Arbeitgeber
- job sharing
- part time
- mehr Info an Frauen
weitergeben wie sie
(gesetzlich) zu
Möglichkeiten kommen

Kuss heftung
KITA
Veränderung

Kuss heftung
KITA
Veränderung

Bild in der
Gesellschaft.

Bewusstseins-
schätzung
& Mut bei
AG

inklusive Betreuungs-
angebote
erweitern

MentorInnen

Schätzung
& Mut bei AG
- job sharing
- part time
- mehr Info an Frauen
weitergeben wie
(gesetzlich)
Möglichkeiten

noch mehr
Flexibilität
Familie
+ Mut

Mehr Rückstärkung
und Entlastung für
die jungen Männer
und Frauen

kleine Schritte
für kleine
Unternehmen

Vorbildrolle
Abschlüsse!

noch mehr
Flexibilität
Familie
+ Mut

Mehr Rückstärkung
und Entlastung für
die jungen Männer
und Frauen

kleine Schritte
für kleine
Unternehmen

Vorbildrolle
Abschlüsse!

Mehr Flexibilität
inklusive Betreuungs-
angebote
erweitern

MentorInnen

Kuss heftung
KITA
Veränderung

Bild in der
Gesellschaft.

Bewusstseins-
schätzung
& Mut bei
AG

Schichtarbeit

Frauenjobs im
Pflegebereich
Sozialbereich
Arbeitsbedingungen
verbessern
- Betreuungsmöglichkeiten
an der Arbeitsstelle anpassen + Ethik

mehr Geld +
Einkommen in Kita

Schichtarbeit

Frauenjobs im
Pflegebereich
Sozialbereich
Arbeitsbedingungen
verbessern
- Betreuungsmöglichkeiten
an der Arbeitsstelle anpassen + Ethik

mehr Geld +
Einkommen in Kita

Mehr Investition
in psych. Gesundheit
+ Burnoutprävention

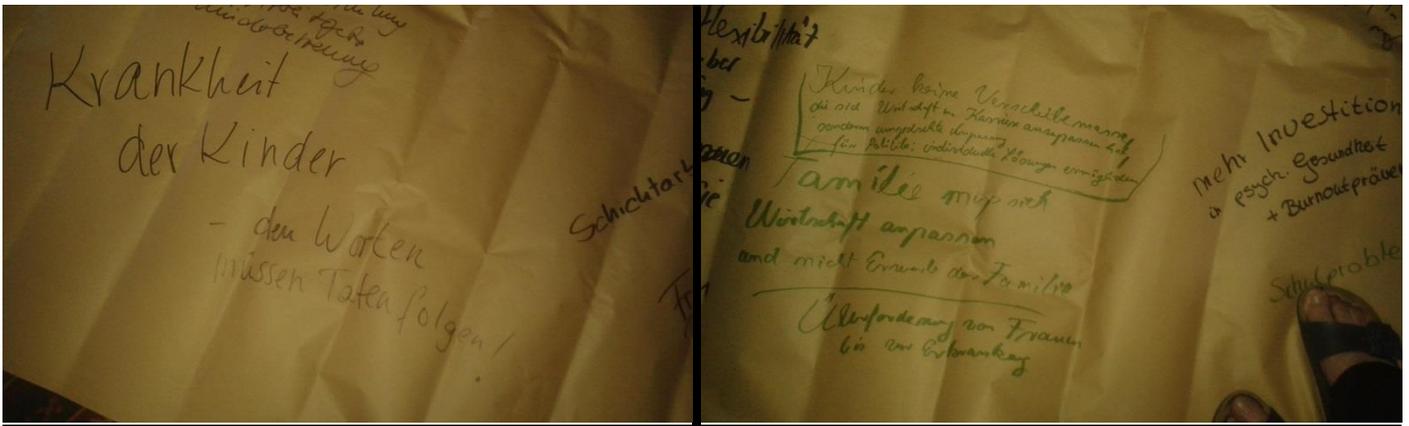
Schulprobleme

Krankheit

flexible Arbeitszeiten
+ Unterstützung

flexible Arbeitszeiten
+ Unterstützung

flexible Arbeitszeiten
+ Unterstützung



Workshop: Gründen in Teilzeit

Referentin: Elisabeth Kolz-Josic, EULE (Erfahrung unterstützt lebendige Existenzgründung)

Landesfrauenrat: Hildegard Krauß

Frage: Was brauchen Teilzeit-Gründerinnen von der Politik?

Motivation für Gründung in Teilzeit:

- Höhere Flexibilität
- Höhere Chancen / höheres Risiko
- Verlangen des Chefs
- Mehr Chancengleichheit
- 2. Standbein aufbauen
- Wiedereinstieg / Aufbau
- Selbstverwirklichung / eigene Interessen
- Neue Lebensphase
- Karrierealternative

Forderung an Politik für Gründung in Teilzeit:

- Gesetz zur Scheinselbstständigkeit?
- Absicherung im Alter: „Altersarmut verhindern!“ (Stichwort: Grundfreibetrag)
- Verhinderung der „Zwangsselbstständigkeit“
- Aufbau der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Ganztageschulen.....)
- Gründungsrelevante Gesetzgebung auf den Prüfstand stellen (Steuern, Rente, Krankenkasse, Eigenkapitalbildung.....)
- Finanzielle Förderkonzepte müssen auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet werden

Motivation f. G

- Höhere Flexibilität
- Höhere Chancen
- Verlangen des
- mehr Chancen
- 2. Standbein aufbauen
- Wiedereinstieg / Aufbau
- Selbstverwirklichung / eigene Interessen
- neue Lebensphase
- Karriere alternative

Workshop

„Gründen in
Teilzeit“

Forderung an Politik

für Gründung in Tz

- Gesetz zur S~~S~~elbstständigkeit?
- Absicherung im Alter
„Altersarmut“ verhindern!
- „Zwangselbstständigkeit“ !
- Aufbau der Rahmenbedingungen zur
Vereinbarkeit von Familie + Beruf
(Kinderbetreuung, Ganztagschule ...)
- Gründungsrelevante Gesetzgebung
auf den Prüfstand
(Steuern, Rente, Krankenkasse ...)

Workshop: Chancen für Unternehmen und Verwaltungen

Referent: Harald Düster, Sebapharma GmbH & Co. KG, Kaufmännischer Leiter

Landesfrauenrat: Claudia Rankers

Frage: Müssen sich Unternehmen und Verwaltungen mit Teilzeit und Wiedereinstieg auseinandersetzen?

Allgemeine Aussagen:

- Gleichstellung muss selbstverständlich sein
- Die Gesellschaft braucht Lösungen für die Familienarbeit, Kinder + Pflege
- TZ-Kräfte bieten Chancen (Stille Reserve)
- TZ ist Mittel zur Arbeitgeberattraktivität
- TZ setzt eine fördernde Unternehmenskultur voraus
- TZ ist arbeitsorganisatorisch eine Herausforderung
- TZ kostet zusätzliches Geld (Zeit- und Verwaltungsaufwand), die Möglichkeiten müssen über den Umsatzprozess verdient werden können
- TZ hat den Vorteil mehr Kompetenz, eine größere Vielfalt an Erfahrungen, Lebensläufen, persönlichen Eigenschaften etc. für das Unternehmen gewinnen zu können, bei Krankheit, Kündigung oder Tod können Aufgaben besser von den verbleibenden Beschäftigten erfüllt werden (es bleibt ein Ansprechpartner), Absicherung bei Wechsel
- Die Bereitschaft für TZ-Modelle und Zugeständnisse steigt mit dem Leidensdruck der Unternehmen
- Flexibilität der TZ führt zu Belastungen der Vollzeitbeschäftigten
- Die Unternehmen und Verwaltungen haben eine Vielzahl von Beschäftigten und Individuen – nicht jeder Wunsch ist umsetzbar
- Demografischer Wandel bedeutet auch Chancen für Unternehmen
 - Mit Teilzeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie flexiblen Arbeitsorten können Frauen verstärkt für den Arbeitsprozess gewonnen werden
 - Das Unternehmen hat die Chance, die Wochenarbeitszeit zu steigern nach Pflegezeiten sowie und mit älteren Kindern
- Junge Männer wollen zunehmend nicht nur Karriere machen, wollen eine Balance von Arbeit, Familie und Freizeit
- Ändert höhere Partizipation von Frauen an der Arbeit, insbesondere in Führungspositionen die Ergebnisse: nein, es wird anders, aber nicht unbedingt besser, wir haben einen mentalen Umbruch, früher konnte man mit Frauen in Führungspositionen mehr erreichen, heute nicht mehr, heute gibt es schon zunehmend mehr Männer in TZ, die Änderung der Unternehmenskulturen hat schon begonnen
- Jede Veränderung bedeutet finanziellen und emotionalen Aufwand – auch bei Unternehmenskultur
- Teilzeitance darf nicht zur Teilzeitfalle werden, Altersarmut muss reduziert und verhindert werden

Lösungsideen:

- Selbst- und Familienmanagement der Frau sowie der Familie in Absprache mit dem Partner, Familien müssen die Arbeitsteilung besprechen und organisieren
- Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sind Instrumente, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich zu machen und helfen die Folgen des demografischen Wandels abzufedern
 - Zu berücksichtigen ist:
 - Die Unternehmensgröße
 - Der Unternehmensbereich (Produktion, Vertrieb, Verwaltung etc.)
 - Die Lage (Stadt oder Land)
 - Die Unternehmenskultur und die Einstellungen der Führungskräfte
 - Die Unternehmensziele (Gewinnmaximierung, Erfüllung der öffentlichen Aufgaben, Politik)
 - Der Empathie Faktor der Führungskraft (hat sie die Situation schon erlebt? kann sie sich hineinversetzen?)

Fazit: Individuelle betriebliche Vereinbarungen sind nötig und müssen vereinbart und gestaltet werden können

- die Organisation der Teilzeit muss ein Erfolgsfaktor im Unternehmen sein und damit relevant für Vergütungen, Regeln definieren, durchschulen, Beschäftigte gewinnen und über TZ aufklären
- Teilzeit lässt sich gut organisieren mit abgegrenzten Aufgaben, es ist wichtig, sich Zeit für eine gute Organisation zu nehmen (Jobsharing)
- TZ muss im Management vorgedacht werden, wie sieht die moderne Arbeitswelt aus? Wie kann man mit TZ als Arbeitgeber punkten? Wie setzt man Teilzeit in den Teams um?
- TZ-Modelle und die Aufgaben sollten im Team besprochen werden
- Gemischte Teams nach Alter, Erfahrung, Arbeitszeit etc. zusammen stellen
- unterschiedliche Lösungen im Team anbieten: TZ, Homeoffice etc.
- Bei Problemen wie z.B. zu hoher Arbeitsbelastung der Vollzeitkräfte empfiehlt sich ein Teamgespräch
- Führungskräfte sollten mit Schulungen auf die Herausforderungen der TZ und der Kommunikation im Team vorbereitet werden, das betrifft insbesondere das mittlere Management, das neben Aufgaben im operativen Bereich, viele Führungsaufgaben und Projektarbeiten hat
- Schulungen für Wiedereinsteigerinnen, HWK, Perspektive Wiedereinstieg
- Unternehmenskultur schaffen, die von Vertrauen, Teamgedanke, Solidarität, Lösungs- und Ergebnisorientierung geprägt ist
- Für eine bessere Bewirtschaftung, Öffnungszeiten verlängern und mehr Teilzeitkräfte einstellen
- Vor dem Wiedereinstieg seitens der Personalabteilung ein gemeinsames Gespräch mit den Partnern führen (Mann und Frau), Vollzeitbeschäftigte Partner mit einbeziehen, Arbeitsanforderungen aufzeigen
- Im ländlichen Raum Vorzüge des günstigen Baulandes sowie Kindergartenplätze (vorher sichern) mit in die Ausschreibung aufnehmen, Attraktivität des Arbeitgebers steigern
- Tradierte Rollenbilder aufbrechen, erstrebenswertes Gesellschaftsbild definieren, Vorbild sein

- Frauen brauchen ein Rückgrat, ihre Entscheidung selbstverständlich zu leben, Frauen brauchen eine größere Rollenvielfalt, müssen sich ihrer Stärken bewusst machen und sie einsetzen
- Gleichgeschlechtlicher Unterricht, z.B. in MINT-Fächern
- Coaching von Frauen, Gespräche mit den Frauen, was sie zweifeln lässt, was sie brauchen und wie es gelingen könnte – ragen in die Personalpolitik integrieren
- TZ ist heute eine Lösung, nicht mehr in 20 Jahren, dann wird sich das Umfeld und die Anforderungen erheblich verändert haben
- Kommunikation im Unternehmen und mit Externen definieren (keine Zeitverluste fürs Unternehmen und einheitliche Vorgehensweise)
- Die TZ und damit Arbeitszeit immer wieder hinterfragen, Aufstockungen, wenn möglich
- Auf Beschäftigtenseite das Arbeitsangebot nicht auf die letzte Minute ausreizen, dann gibt es keinen Puffer, um Aufträge fertig zu stellen oder Kollegen zu unterstützen
- Regelmäßige Gespräche, auch auf Verlangen der MitarbeiterIn, es muss nicht alles von außen geregelt werden



Forderungen:

- neue Arbeitszeitrichtlinien erarbeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, wenn es die Mitarbeiter tragen? Arbeitszeitgesetz anpassen
 - Z.B. 40 h in 3 Tagen oder flexible Absprachen von 10 bis 60h p/Wo
 - Lösungen der Mitarbeiter müssen mit Arbeitsgesetzen übereinstimmen
- TZ muss veränderbar sein
- Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), Scheinselbständigkeit, Werksverträge anpassen
- Gesetzesvorhaben, die jetzt auf den Weg gebracht werden, müssen die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt antizipieren
- Medien sollen arbeitende Frauen oder die sich für Familienarbeit entschieden haben, nicht abwerten
- Politik muss Praktika in Unternehmen fördern, damit Frauen nach Wiedereinstiegsprogrammen erste Unternehmenspraxis erfahren können und ihren Alltag auf den Job vorbereiten können
- Arbeitszeitmodelle und Flexibilisierungen müssen auch in mittleren und kleinen Unternehmen umsetzbar sein und auch im ländlichen Raum

Workshop: Gesetzliche Anforderungen und tarifpolitische Regelungsmöglichkeiten

Referentin: Iris Becker, IG Metall Ressortleiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik

Landesfrauenrat: Uta Mattern

Frage: Mit welchen tarifpolitischen Maßnahmen können Arbeitszeitmodelle so gestaltet werden, dass Unternehmen erfolgreich sind und Beschäftigte Arbeit und Leben verbinden können?

Konsens: Arbeitszeitregelungen sind die zentrale Stellschraube für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben → Generation Y → Familie (Kinder und Pflege) ist in der gesellschaftlichen Debatte angekommen und hat in vielen Unternehmen Priorität.

Als Unternehmen genügt es nicht mehr sich als familienfreundlich auszuweisen, wenn diese nur ihren Schwerpunkt auf eine betriebliche Kita haben. Die Möglichkeiten der Kombination für beide Elternteile wie Karriere, Elternzeit und Führen in Teilzeit sind gerade für junge Menschen, die Generation Y, wichtig.

Im Vordergrund stehen für Unternehmen häufig Fachkräftemangel und der demographische Wandel: Unternehmen sehen sich verstärkt auf Frauen/ältere Beschäftigte angewiesen, die Altersarmut ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist weniger Motivation. Hier ist Eigenverantwortlichkeit der Eltern nötig sowie Selbst- und Familienorganisation.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen (und Müttern) ist deutlich gestiegen. Aber der Arbeitszeitunterschied steigt: Teilzeitquote der Frauen 2012: 27 Prozent / Anstieg um 4 Prozent in zehn Jahren (bei Männern um 0,9 Prozent). Die Zahl der alleinerziehenden berufstätigen Frauen und Männer wächst.

Allgemein gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten von Männern und Frauen:

- Frauen wünschen sich Ihre Arbeitszeit zu erhöhen und mehr Flexibilität
- Männer wünschen sich mehr Planbarkeit und etwas weniger Arbeitszeit

Eine Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 ergab folgendes Ergebnis:

- Planbare Arbeitszeiten sind für Beschäftigte von großer Bedeutung
- Sie sind Voraussetzung, um Familienaufgaben und private Verpflichtungen verbindlich übernehmen zu können und soziale Aktivitäten aufrecht zu erhalten
- Die Forderung, Arbeitszeiten kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können, gewichten Frauen stärker als Männer

Es gibt keinen einfachen oder allgemeingültigen Weg zur „richtigen“ Arbeitszeit für Alle in jeder Lebensphase,

- deshalb brauchen wir einen gesetzlichen Ordnungsrahmen als Basis zusammen mit zukunftsfähigen Tarifverträgen die genügend Raum geben für die vielen einzelnen individuellen Lösungen in den Unternehmen/Betrieben
- für die Unternehmenskultur sind Einzellösungen unabdingbar. Erfolgreich sind Unternehmen nur in enger Absprache/Vereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
- Die Flexibilität bei TZ darf nicht zu Lasten von Vollzeitkräften gehen. Dies erfordert Rückgrat bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, im Unternehmen braucht man einen Verantwortlichen, der diesen Kultur- und Arbeitswandel auch wirklich realisieren will.

Grober tariflicher Konsens in enger spezifischer Zusammenarbeit, d.h. mit individuellen Spielräumen für Einzellösungen, muss gefunden werden:

- Vereinbarkeitsförderliche Arbeitszeitregelungen → wichtig und vorrangig ist die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes ArbZG!
- befristete TZ
- mehr TZ-Angebote - auch für Führungskräfte → Führung in TZ → Weiterbildung in TZ
- erweiterte Freistellungsmöglichkeiten für Betreuungsaufgaben
- Vereinbarkeitsförderliche Gestaltung von Schichtsystemen → z.B.: eine Schicht mit Flexibilisierung → Job-Sharing
- Mobiles Arbeiten
- Erreichbarkeit und Arbeit auf Abruf
- Verfall von Arbeitszeit und angepasste Arbeitszeitkonten

Kernaussagen der Referentin Iris Becker, IG Metall:

- 1) Arbeitszeit braucht einen gesetzlichen Rahmen
 - Im Koalitionsvertrag: Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit für Kindererziehung und Pflege und Rückkehrrecht auf frühere Arbeitszeit
 - Beschäftigte brauchen eine größere Zeitsouveränität, d.h. mehr Beteiligung bzw. Einfluss bei der Arbeitszeitgestaltung
 - Einführung Elterngeld Plus – bis zu 28 Monate bei partnerschaftlicher Aufteilung
 - Zusammenführung Pflegezeit – und Familienpflegezeitgesetz, Rechtsanspruch auf Einführung einer Lohnersatzleistung für zehntägige Pflegezeit, analog Kinderkrankengeld

Exkurs: In Diskussion:

- Familienarbeitszeit (Berechnungen DIW:
http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.519065.de)
- Wahlarbeitszeit als Möglichkeit (Entwurf Deutscher Juristinnenbund e.V.:
<https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/>)

- 2) Für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt wäre wichtig:
 - Das Entgeltgleichheitsgesetz zu verabschieden
 - Die gesetzlichen Verpflichtung zur jährlichen Erstellung eines Gleichstellungsberichtes in das Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen um den Betriebsräten die Möglichkeit zu geben, diese einzufordern (incl. der Entgeltdaten)
- 3) Auf der tariflichen Seite wäre wichtig:
 - Tarifbindung zu fördern

Weitere Vorgehensweise:

Der Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz wird die Ergebnisse der Workshops auswerten.

Als erste Maßnahmen werden Anträge für die Konferenz der Landesfrauenräte (KLFR) im Juni 2016 formuliert. Die KLFR erreicht über ihre Mitglieder ca. 14 Mio. Frauen. Die dort verabschiedeten Anträge erreichen die relevanten Adressaten.

Des Weiteren werden wir fördernde Maßnahmen definieren und im Rahmen eines Projektes bearbeiten.

