

KDFB-Stellungnahme

Vereinbarkeit – ein Leben lang

KDFB e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Kaesestraße 18
50677 Köln

Tel. 0221/860 92-0
Fax 0221/860 92-79
www.frauenbund.de

I. Einführung

Die Bundesdelegiertenversammlung des Katholischen Deutschen Frauenbundes e.V. (KDFB) hat sich am 23./24. Oktober 2010 in Bonn mit dem Thema „Familienzeiten und Berufswelten“ befasst. Als katholischer Frauenverband, der sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzt, nehmen wir das Spektrum weiblicher Biographien in den Blick und setzen uns für eine bessere lebensphasenorientierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

II. Ausgangslage

Nach wie vor ist die Frage der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben in Deutschland für den Großteil der Betroffenen nicht zufriedenstellend beantwortet: In europäischer Vergleichsperspektive wird umso mehr deutlich, dass sich besonders Frauen weiterhin zwischen Karriere oder Kindern, zwischen der weiteren Ausübung ihres Berufes oder der Pflege von Familienangehörigen entscheiden müssen.

Eine angemessene Begleitung durch Politik und Unternehmen bei der Ausgestaltung von Familienzeiten sowie eine qualifizierte Förderung der Rückkehr von Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen sind somit weiterhin nötig. Zwar setzen Mütter immer weniger lang beruflich aus. Doch zentrale Ursachen für die weiterhin bestehende Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sowie das weitaus höhere Risiko der Altersarmut für Frauen bleiben die Erwerbsunterbrechungen in den Berufsbiographien von Frauen, ein dauerhaft verminderter Beschäftigungsumfang nach der Familiengründung sowie der Wiedereinstieg in oftmals schlecht(er) bezahlte Berufsbranchen mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten.

Diese Situation verschärft sich dadurch, dass auch die spätere Pflege bedürftiger Angehöriger fast ausschließlich von Frauen übernommen wird – unentgeltlich oder kaum adäquat entlohnt. Angesichts des demographischen Wandels ist eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Pflegebedürftigen zu erwarten, so dass akuter gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf besteht. Viele Betroffene halten die Vereinbarkeit von Berufsleben und Pflegezeiten, unbenommen erster politischer Lösungsvorschläge, für noch problematischer als während ihrer Elternzeiten.

Auch aus ökonomischer Perspektive ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben dringend geboten. Angesichts des sich bereits heute abzeichnenden Führungskräftemangels haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein großes Interesse daran, qualifizierte und eingearbeitete Mitarbeitende auch während und nach Familienzeiten im Unternehmen zu halten. Schließlich ist familienfreundliche Personalpolitik mittlerweile ein Wettbewerbsvorteil und wird es in Zukunft verstärkt sein.

Familienmodelle und Arbeitswelten sind erheblich im Wandel begriffen. Auch diese Entwicklungsprozesse sind bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben mit zu berücksichtigen. Die Zwischenergebnisse einer aktuellen Doppelstudie für West- und Ostdeutschland des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts belegen, dass heute 18 Prozent aller Mehrpersonenerwerbshaushalte in Deutschland vom Einkommen der Frau leben. Davon sind 9 Prozent alleinerziehende Frauen. In den Paarhaushalten wurden Frauen allerdings durch Arbeitslosigkeit oder herbe Einkommenseinschnitte des Partners „unfreiwillig“ zu „Familienernährerinnen“. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist alarmierend, dass die neue Konstellation nicht auch zu einer Umverteilung der Haus- und Familienarbeit führt. Zudem sind die Haushalte, welche hauptverantwortlich von Frauen finanziell versorgt werden, in den allermeisten Fällen in den unteren bis mittleren Entgeltstrukturen zu finden.

Diese Entwicklung geht einher mit scharfen Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt bzw. ist durch diese bedingt. Die Verdichtung und Beschleunigung von Arbeit, die zunehmende Aufhebung einer tatsächlichen Trennung zwischen Berufs- und Privatleben, etwa durch ständige Erreichbarkeit, aber auch durch die Verlagerung von Arbeitsplätzen sowie nicht zuletzt die Prekarisierung von Arbeit (Niedriglöhne, ungesicherte Arbeitsbedingungen) sind Entwicklungen, welche die Lebensbedingungen von Frauen und Männern – und folglich auch deren Kindern – erheblich belasten. Die Möglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements werden durch solche Bedingungen stark eingeschränkt, wengleich die Ausübung eines Ehrenamtes für viele Menschen gerade aufgrund fehlender oder extrem unbefriedigender Berufstätigkeit sinnstiftend und bereichernd ist.

III. Forderungen

Um die Vereinbarkeit von Familien-, Privat- und Berufsleben zu verbessern, müssen Akteurinnen und Akteure in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam und parallel handeln. Gleichstellungspolitik ist nur dann erfolgreich, wenn sie den Lebensverlauf mit in den Blick nimmt und sich nicht nur auf singuläre Projekte für einzelne Zielgruppen beschränkt, also etwa nicht nur für junge Mütter, ledige Väter oder Frauen in Führungspositionen.

Der KDFB fordert daher

(1) von Unternehmen und Sozialpartnern

- eine Unternehmenskultur, welche es weiblichen und männlichen Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Wünsche und Bedarfe hinsichtlich Eltern- und Pflegezeiten sowie ehrenamtlichen Engagements offen mit Leitungs- und Führungspersonen zu besprechen und gemeinsam zu gestalten;
- die Anerkennung der erhöhten psycho-sozialen und finanziellen Belastungen von pflegenden Angehörigen, um Pflegezeiten gleichwertig zu Erziehungszeiten in den Mittelpunkt der gesellschaftspolitischen Aufgabe nach der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu rücken;
- eine Einstellungspraxis, welche die von „Wiedereinsteigerinnen“ während der Familienzeiten zusätzlich erworbenen oder vertieften Kompetenzen berücksichtigt;
- die Schaffung von mehr vollzeitnahen Teilzeitstellen mit dem Ziel, den häufig von Männern als zu hoch bzw. von Frauen als zu niedrig beurteilten individuellen Beschäftigungsumfang einander anzugleichen; dies geht einher mit der Abkehr vom Konzept einer „Normalarbeitszeitwoche“;
- Führungspositionen in Teilzeit, da bislang lange und starre Arbeitszeiten sowie eine Präsenzkultur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Führungspositionen nahezu unmöglich machen;
- die finanzielle Aufwertung so genannter „Frauenberufe“ zu Beschäftigungsverhältnissen, welche sowohl eine aktuelle Existenzsicherung als auch eine eigenständige Altersvorsorge gewährleistet;
- die Ermöglichung von alternierenden Arbeitsplätzen wie z.B. den Wechsel zwischen Heim- und Büroarbeitsplatz, um somit während Erziehungs- und Pflegephasen die betriebliche Anbindung zu garantieren;
- den stärkeren Ausbau von lebenslauforientierten Arbeitszeitmodellen, welche es Frauen und Männern gemeinsam mit Arbeitgebenden ermöglichen, bedarfsabhängig Freiräume für Familienzeiten zu erwirtschaften;
- die Unterstützung von Kinderbetreuung durch Betriebskindergärten oder Kooperationen zwischen Betrieben und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie betrieblich unterstützter Tagespflege;
- Kontakthalteprogramme und Fortbildungen während der Eltern- oder Pflegezeit und diese zu familienfreundlichen Zeiten.

(2) von Politik

- das Festhalten am Rechtsanspruch auf qualifizierte Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren ab 2013 sowie die schrittweise bedarfsgerechte Erhöhung;

- flexiblere Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich an der Vielfalt aktueller Arbeitszeitformen orientieren;
- die höhere Bewertung der Kindererziehung bei der Rentenberechnung durch Anerkennung von jeweils drei Kindererziehungsjahren pro Kind unabhängig vom Geburtsdatum – mit dem Ziel, die Kindererziehungszeiten stufenweise auf sechs Jahre pro Kind auszudehnen;
- Ausgestaltung der geplanten Familien-Pflegezeit unter Berücksichtigung folgender Eckpunkte: Rentenanwartschaften dürfen bei Reduktion des Einkommens nicht verringert werden; es muss sichergestellt sein, dass sowohl Männer wie auch Frauen durch die Pflegezeit angesprochen werden;
- Bezahlung der kurzfristigen 10-tägigen Freistellung von der Arbeit für Pflege analog der Regelung bei Erkrankung von Kindern,
- Angebote von Beratung, Schulung und psychosozialer Begleitung für pflegende Angehörige sowie die flexible Ausgestaltung der Übergänge zwischen ambulanten und stationären Versorgungsformen;
- Abschaffung der Steuerklasse V.

Zugleich appelliert der KDFB an Frauen, aktiv und eigenverantwortlich zu handeln:

- durch ein selbstbewussteres Auftreten gegenüber ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, indem sie unter dem Motto „Ich bin mehr wert“ auch nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen ihre Gehaltsforderungen stellen und ihre Kompetenzen als „Wiedereinsteigerin“ einbringen;
- durch die konsequente Einbeziehung des familialen Umfelds beim beruflichen Wiedereinstieg, um die neuen oder zusätzlichen Aufgaben des Alltags nicht alleine meistern zu müssen;
- durch eine umfassende Information über das seit 2008 geltende Unterhaltsrecht;
- durch eine informierte und vorausschauende Planung der eigenen, vom Partner unabhängigen Alterssicherung.

KDFB-Verbandsarbeit stärkt Frauen

Der KDFB ermutigt und begleitet Frauen in Wiedereinstiegssituationen durch qualifizierte und passgenaue Angebote und unterstützt Frauen auf diese Weise, ihre Kompetenzen und Interessen kompetent zu vertreten.

Die Erreichung einer verbesserten und geschlechtergerechten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben bleibt eine gesellschaftspolitische Aufgabe, denn sie betrifft Frauen und Männer gleichermaßen ihr Leben lang.