



8 Thesen für eine zukunftsge- wandte Familienpolitik

1. Familienpolitik ist auch Wirtschafts- politik

In der Vergangenheit galt Familienpolitik vielen als weiches Politikfeld mit wenigen Gestaltungsmöglichkeiten. Mittlerweile hat sich jedoch zu Recht die Meinung durchgesetzt, dass Familienpolitik viele Bereiche unseres Privat- und Berufslebens durchdringt. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten lebt in Familien und steht vor der täglichen Herausforderung, Familie und Karriere zu vereinbaren. Neun von zehn Unternehmen bestätigen die wachsende Nachfrage der Mitarbeiter nach familienfreundlichen Arbeitszeiten (BPM/ BMFSFJ 2012). Die familienpolitischen Rahmenbedingungen haben einen großen Einfluss auf die Aktivität von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb ist Familienpolitik auch Wirtschaftspolitik. Damit ist nicht die Unterordnung der Familie unter die Interessen der Wirtschaft gemeint. Vielmehr soll unterstrichen werden, dass von der Familienpolitik eine starke Signalwirkung ausgeht.

2. Nicht die Fülle familienpolitischer Leistungen zählt, sondern ihre Wir- kungskraft

Deutschland leistet sich ein umfangreiches Programm an familienpolitischen Leistungen, das jährlich mit 200 Milliarden Euro zu Buche schlägt. Was die öffentlichen Ausgaben für Familien betrifft, belegt Deutschland im OECD-Vergleich einen Spitzenplatz (OECD 2011). Verschiedene Indikatoren wie die unzureichende Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt oder die nied-

rige Geburtenrate deuten jedoch auf die geringe Effizienz der bestehenden Programme im Hinblick auf die postulierten Ziele hin (u.a. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wahlfreiheit, Erfüllung von Kinderwünschen).

Deshalb sollten gerade solche Leistungen, die sich ungünstig auf das Erwerbsverhalten des verheirateten Partners auswirken und noch dazu sehr kostenintensiv sind – wie das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – einer Prüfung unterzogen werden. Die stärkere Besteuerung des niedrigeren Einkommens beim Ehegattensplitting ermutigt den geringer verdienenden Ehepartner dazu, sein Arbeitsvolumen zu reduzieren. Bei Ehepaaren erzielen die Männer häufig ein höheres Einkommen als Frauen. Die beitragsfreie Mitversicherung wirkt sich deshalb negativ auf die Frauenerwerbsquote aus, weil für Ehefrauen ein weiterer Anreiz entfällt, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (ZEW/ FFP 2013). So bestätigen 62 Prozent der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrochen haben und nicht wieder in den Beruf zurückgekehrt sind, dass sich eine Rückkehr in Beschäftigung finanziell nicht lohne (BMFSFJ 2010, 15).

Familie darf kosten. Bei rund 150 familienpolitischen Einzelleistungen stellt sich jedoch die Frage, ob einige Leistungen nicht in einen Zielkonflikt treten und insgesamt an Wirksamkeit einbüßen. Der Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, die von der Bundesregierung angestoßen wurde, sollten daher konkrete Schritte folgen. Programme, die sich als nicht effizient erwiesen haben, müssen abgeschafft werden.

Über den BPM

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband mit Sitz in Berlin vertritt die Interessen von rund 4.000 Mitgliedern auf regionaler und Bundesebene gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Er bezieht in der öffentlichen Diskussion Stellung zu Themen, die den Berufsstand betreffen. Mitglied werden können ausschließlich hauptberuflich tätige Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

Kontakt

Sandra Koch • Sandra.koch@bpm.de

Bundesverband der Personalmanager

Friedrichstraße 209 • 10969 Berlin
Tel. +49 (0)30 84 85 93 00
Fax +49 (0)30 84 85 92 00
www.bpm.de



3. Das Betreuungsgeld setzt falsche Anreize

Wenn Eltern ihre Kinder zu Hause betreuen wollen, ist das eine legitime Entscheidung. In Zeiten des Fachkräftemangels sollte dies aber nicht staatlich gefördert werden. Die institutionellen Anreize müssen so gestaltet werden, dass mehr Eltern in Beschäftigung streben. Das Betreuungsgeld bildet einen Fehlreiz, weil es zu einer Verringerung des Arbeitsangebots führt (Benninger et al. 2010). Da sich vor allem Frauen für die Kinderbetreuung aus dem Erwerbsleben zurückziehen, wird die geschlechtsspezifische Spaltung auf dem Arbeitsmarkt durch das Betreuungsgeld verstärkt.

Aus der Evaluation der familienpolitischen Leistungen geht deutlich hervor, dass die staatliche Förderung der Kinderbetreuung das beste Mittel ist, um die Erwerbswünsche von Müttern umzusetzen (BMFSFJ 2013). Deshalb sollten die für das Betreuungsgeld eingeplanten Mittel besser für den Ausbau von auf die Bedürfnisse der Familien zugeschnittenen Kinderbetreuungsplätzen verwendet werden.

4. Der qualitative Ausbau der Kinderbetreuung muss weiter vorangetrieben werden

Mit der Verankerung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige wurde das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Deutschland deutlich erhöht. Im Vergleich zum Jahr 2006 sind auf Initiative der Städte und Gemeinden bis 2013 rund 425.000 neue Betreuungsplätze entstanden (DStGB 2013). Auch viele Unternehmen haben hier enorme Anstrengungen unternom-

men: So hat sich die Zahl der Betriebskitas in den letzten sieben Jahren verdoppelt (Destatis 2013, 72). Dennoch besteht weiterhin Verbesserungsbedarf. Bisher lag der Fokus in erster Linie auf dem quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung. Darunter darf ihre Qualität allerdings nicht leiden. Ein ausgewogener Personalschlüssel, fundierte Qualifikationen der Erzieher und Erzieherinnen, eine vielfältige pädagogische Betreuung und Ganztagsangebote sind dafür wichtige Voraussetzungen.

5. Entgeltgleichheit ist der Schlüssel zu gleichmäßig verteilten Familienpflichten

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied beträgt in Deutschland derzeit 22 Prozent (European Commission 2013). Werden unterschiedliche Ausstattungsmerkmale von Männern und Frauen wie die Verbreitung von Teilzeit oder die berufliche Stellung bei der Betrachtung berücksichtigt, sinkt die Differenz auf acht Prozent. Dennoch ist auch die unbereinigte Gender Pay Gap von Relevanz, da beispielsweise die Besetzung von Führungspositionen Diskriminierungspotenzial birgt.

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind allerdings nach wie vor die Hauptursache für die anhaltende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Häufig können Frauen nicht an ihre frühere Karriere anknüpfen oder bevorzugen zeitreduzierte Stellen, die sich besser mit der Familie vereinbaren lassen. Dabei bedingen sich Ursache und Wirkung gegenseitig: Die meisten Frauen entscheiden sich dafür, ihren Beruf zumindest temporär zugunsten der Familienarbeit aufzugeben, weil ihr Partner mehr verdient. Grundlage für

Über den BPM

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband mit Sitz in Berlin vertritt die Interessen von rund 4.000 Mitgliedern auf regionaler und Bundesebene gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Er bezieht in der öffentlichen Diskussion Stellung zu Themen, die den Berufsstand betreffen. Mitglied werden können ausschließlich hauptberuflich tätige Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

Kontakt

Sandra Koch • Sandra.koch@bpm.de

Bundesverband der Personalmanager

Friedrichstraße 209 • 10969 Berlin
Tel. +49 (0)30 84 85 93 00
Fax +49 (0)30 84 85 92 00
www.bpm.de



eine ausgeglichene Verteilung der familiären Pflichten bildet also die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Dazu müssen konservative Entlohnungstraditionen aufgebrochen werden, die beispielweise frauendominierte Berufe mit hohen psychischen Belastungen strukturell niedriger bewerten als männerdominierte Tätigkeiten mit hohem körperlichen Anspruch. Geschlechtergerechte Arbeitsbewertungsverfahren und das Problembewusstsein für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei den Tarifpartnern und in den Betrieben sind dafür essentiell. Eine regelmäßige Überprüfung der betrieblichen Entlohnungspraxis durch eine externe Person, wie sie von einigen Parteien vorgeschlagen wird, schafft dagegen unnötige Bürokratie.

6. Es müssen mehr vollzeitnahe Teilzeitstellen für beide Elternteile geschaffen werden

Teilzeitarbeit ist eine weibliche Domäne. Fast die Hälfte aller berufstätigen Frauen in Deutschland ist teilzeitbeschäftigt, aber nur jeder zehnte Mann (Eurostat 2013). Während viele Frauen länger arbeiten wollen, würden gerade junge Väter gerne ihr Stundenvolumen reduzieren, um sich stärker der Familie zu widmen (Wanger 2011, 6). Klassische Teilzeitmodelle mit einem um die Hälfte reduzierten Stundenumfang entsprechen in der Realität häufig nicht den Wünschen der Beschäftigten, da sie unflexibel sind und oftmals Karriereperspektiven verbauen. Damit sich die Eltern die Fürsorgepflichten teilen können, bieten sich vollzeitnahe Teilzeitstellen mit einem 80- oder 90-prozentigem Stundenvolumen an. Diese Stellen orientieren sich sowohl an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach flexiblen

Arbeitszeiten in bestimmten Lebensphasen als auch an den betrieblichen Erfordernissen. Da sie bei einer umsichtigen Delegation von bestimmten Aufgaben auch mit verantwortlichen Positionen vereinbar sind, bleiben die Karrierechancen für beide Elternteile erhalten. Auf diese Weise wird Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiver.

Dieses Modell ist einem Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- in eine Vollzeit-tätigkeit vorzuziehen. Schon heute werden Teilzeitbeschäftigte im Unternehmen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt. Ein gesetzlich vorgeschriebenes Rückkehrrecht, das die betrieblichen Belange außen vor lässt, ist nicht zielführend. In Zeiten des Fachkräftemangels haben die Arbeitgeber selbst ein Interesse daran, Teilzeitkräfte wieder in Vollzeit zu beschäftigen. Wer junge, qualifizierte Fachkräfte nach der Familiengründungsphase im Unternehmen halten will, muss schon heute familienbewusste Arbeitszeiten anbieten.

7. Führungsverantwortung und Familienverantwortung dürfen sich nicht ausschließen

Bisher ist Führungsverantwortung oftmals an Überstunden und die Bereitschaft zu ständiger Erreichbarkeit geknüpft. Anstatt diese Präsenzkultur weiter zu befördern, sollten Arbeitgeber vielmehr auf eine Ergebnisorientierung hinwirken. Oftmals sind Meetings beispielsweise schlecht vorbereitet und werden nicht zielgerichtet geführt. Ein effizientes und kreatives Arbeitszeitmanagement steigert somit nicht nur die Familienfreundlichkeit von Unternehmen, sondern auch die Produktivität und Zufriedenheit der Führungskräfte und Beschäftigten. Besprechun-

Über den BPM

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband mit Sitz in Berlin vertritt die Interessen von rund 4.000 Mitgliedern auf regionaler und Bundesebene gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Er bezieht in der öffentlichen Diskussion Stellung zu Themen, die den Berufsstand betreffen. Mitglied werden können ausschließlich hauptberuflich tätige Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

Kontakt

Sandra Koch • Sandra.koch@bpm.de

Bundesverband der Personalmanager

Friedrichstraße 209 • 10969 Berlin
Tel. +49 (0)30 84 85 93 00
Fax +49 (0)30 84 85 92 00
www.bpm.de



gen während der Kernarbeitszeiten und die Reduzierung des Reiseaufwands durch moderne Kommunikationsmittel sind dafür zwei wichtige Bausteine. Genauso trägt eine funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur, die auch Betreuungsengpässe bei kurzfristig anberaumten Terminen überbrückt, zur besseren Vereinbarkeit der Führungs- und Familienverantwortung bei. Wo es die betrieblichen Erfordernisse zulassen, kann auch in Führungspositionen über Jobsharing oder Teilzeitmodelle in Verbindung mit mobilen Arbeitsformen nachgedacht werden.

8. Familienbewusste Personalpolitik erhöht die Arbeitgeberattraktivität

Die Bedeutung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für die Wahl des Arbeitgebers ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Aktuelle Befragungen zeigen, dass für 91 Prozent der jungen Beschäftigten (zwischen 29 und 39 Jahren) mit minderjährigen Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle spielt wie das Gehalt (BMFSFJ 2012). Eine familienbewusste Personalpolitik ist damit ein wichtiger Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität eines jeden Unternehmens.

Stand: 02.10.2013

Über den BPM

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband mit Sitz in Berlin vertritt die Interessen von rund 4.000 Mitgliedern auf regionaler und Bundesebene gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Er bezieht in der öffentlichen Diskussion Stellung zu Themen, die den Berufsstand betreffen. Mitglied werden können ausschließlich hauptberuflich tätige Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

Kontakt

Sandra Koch • Sandra.koch@bpm.de

Bundesverband der Personalmanager

Friedrichstraße 209 • 10969 Berlin
Tel. +49 (0)30 84 85 93 00
Fax +49 (0)30 84 85 92 00
www.bpm.de



Quellen:

Beninger, Denis et al. (2010): Wirkungen eines Betreuungsgeldes bei bedarfsgerechtem Ausbau frühkindlicher Kindertagesbetreuung: eine Mikrosimulationsstudie. SOEPpapers des DIW Berlin, Nr. 316.

BMFSFJ (2010): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“.

BMFSFJ (2012): Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturre-sistent.

BMFSFJ (2013): Politischer Bericht zur Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen.

BPM/ BMFSFJ (2012): Einstellung von Personalverantwortlichen zu familienbewussten Arbeitszeiten. Umfrage unter 2.752 Personal-ern im Mai 2012.

Destatis (2013): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013.

DStGB (2013): Pressemitteilung des Deutschen Städte- und Gemeindebundes Nr. 43/2013.

European Commission (2013): Tackling the gender pay gap in the European Union.

Eurostat (2013): Teilzeitbeschäftigte Personen [tps00159].

OECD (2011): Doing Better for Families. OECD Publishing.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potentiale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, in: IAB-Kurzbericht 9/2011.

ZEW/ FFP (2013): Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland.

Über den BPM

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband mit Sitz in Berlin vertritt die Interessen von rund 4.000 Mitgliedern auf regionaler und Bundesebene gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Er bezieht in der öffentlichen Diskussion Stellung zu Themen, die den Berufsstand betreffen. Mitglied werden können ausschließlich hauptberuflich tätige Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

Kontakt

Sandra Koch • Sandra.koch@bpm.de

Bundesverband der Personalmanager

Friedrichstraße 209 • 10969 Berlin
Tel. +49 (0)30 84 85 93 00
Fax +49 (0)30 84 85 92 00
www.bpm.de