



Ekin Deligöz

Mitglied des Deutschen Bundestages

Stellv. Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

---

### **Statement zum Workshop**

### **„Ratlos, rastlos, ruhelos – Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Rahmen der Frauenkonferenz von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Die Ressource „Zeit“ ist nicht nur begrenzt, sondern sie steht im Laufe des Lebens auch unterschiedlich zur Verfügung. Die sogenannte „Rush-Hour“ des Lebens veranschaulicht das sehr gut – in dieser Lebensphase kommt einiges zusammen: Berufsausbildung, Karriere, Kinder und vieles mehr. Während in der Politik vielfach weiterhin an der klassischen Dreiteilung des Lebenslaufs sowie dem Modell des Alleinernährers festgehalten wird, haben Frauen und Männer ihre ganz eigenen Vorstellungen vom Leben und dessen Verlauf. Frauen verfügen heute häufiger über eine gute Berufsausbildung, gehen einer Erwerbstätigkeit nach, wollen finanziell auf eigenen Beinen stehen aber auch Kinder haben. Bei Männern setzt sich zunehmend der Wunsch durch, nicht nur erwerbstätig zu sein, sondern sich auch um die eigenen Kinder zu kümmern. So wird es zunehmend schwieriger, die verschiedenen Lebensbereiche unter einen Hut zu bringen. Neue Zeitarangements zu treffen, wird dem/der Einzelnen überlassen, ohne dass das institutionelle Angebot angemessen an die neuen Bedürfnisse angepasst wird. Familie wird immer stärker zu einer „Herstellungsleistung“, in der die alltägliche Lebensführung ausbalanciert werden muss.

Insbesondere Frauen, aber auch zunehmend mehr Männer sehen, dass unterschiedliche Wünsche nicht oder nur eingeschränkt miteinander kompatibel sind und verzichten deshalb entweder z.B. darauf, Kinder zu haben, oder im gewünschten Umfang erwerbstätig zu sein. Was wir brauchen sind daher Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, wirklich frei wählen zu können.

Neben einer familiengerechten Infrastruktur über familienunterstützende Dienstleistungen und Betreuungsangebote, braucht es eine hinreichende finanzielle Unterstützung für Familien aber auch Zeit. Da „Zeit“ so viele verschiedene Bereiche betrifft, muss das Thema der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche zu einer Querschnittsaufgabe werden.

Für adäquate Rahmenbedingungen und eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen Politik und Gesellschaft in verschiedenen Bereichen und auf unterschiedlichsten Ebenen ansetzen:

#### **These 1:**

#### **Die Zeit bestimmt unser modernes Leben, zumeist, weil sie uns fehlt. Wir müssen eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben finden.**

Vor allem die „Rush-Hour“ des Lebens gilt es zu entzerren. In diesem Zeitraum kommen für Eltern mit kleinen Kindern häufig die höchsten beruflichen und familiären Anforderungen zusammen. Familienpolitik muss demnach mehr denn je auch Zeitpolitik heißen. Um mehr Zeit für den "Alltag" zu gewinnen, müssen unterstützende Dienstleistungen und die Infrastruktur ausgebaut werden. Aber auch die Arbeitswelt muss sich auf die Zeitbedürfnisse von Familien einstellen. Mit Elterngeld und Elternzeit für Familien mit ganz kleinen Kindern hat die Politik erste Schritte getan. Als nächstes ist die Einführung einer Pflegezeit geboten. Wir schlagen eine auf drei Monate begrenzte Auszeit aus dem Beruf vor, um die Pflege Angehöriger organisieren zu können. Auf lange Sicht ist das Modell von Zeitkonten sinnvoll, das Engpässe in der Lebensgestaltung zu entzerren hilft.

### **These 2:**

**Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in erster Linie immer noch ein „Frauen-Thema“ – Männer müssen stärker als bisher als Bündnispartner gewonnen werden.**

Die meisten jungen Paare wollen sich gleichermaßen im Beruf engagieren und ihre Kinder betreuen und erziehen. Doch mit diesem Wunsch stoßen sie in der Praxis schnell auf Widerstände – Frauen in erster Linie, wenn es um den Arbeitsmarkt geht und Männer, wenn sie gleichwertig Familienarbeit übernehmen wollen. Mit der Geburt des ersten Kindes werden Eltern meist von überkommenen Strukturen eingeholt und bei der Betreuung ihrer Kleinkinder allzu oft allein gelassen. Die gleiche Erfahrung machen viele, wenn die Pflege von Familienmitgliedern notwendig wird. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist mehr als ein Wertewandel nötig. Es ist Zeit, das Steuer- und Sozialrecht, die Kinderbetreuungsangebote und unsere Arbeitskultur so anzupassen, dass sie den gewünschten Lebensentwürfen gerecht werden.

### **These 3:**

**Eine geschlechtergerechte Steuer- und Abgabenpolitik unterstützt die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie. Hinsichtlich der Arbeitsteilung der Paare würde eine stärkere Orientierung am skandinavischen Modell mit der Betonung der Gleichheit der Geschlechter und der Unterstützung erwerbstätiger Eltern stattfinden.**

Der Abschied von der Förderung der Versorger-Ehe geht mit dem Abschied vom Ehegattensplitting einher. Damit wird die Erwerbstätigkeit von Ehefrauen begünstigt, da keine finanziellen Einbußen durch einen abnehmenden Splitting-Vorteil in Kauf genommen werden müssten. Derzeit schafft das Ehegattensplitting einen klaren Anreiz für Mütter, Erwerbstätigkeit zu unterbrechen bzw. deutlich zu reduzieren. So sind Mütter im Vergleich zu kinderlosen Frauen seltener erwerbstätig. Je nach Alter variiert die Quote zwischen 33 und 65 % (wenn das Alter des jüngsten Kindes unter 10 Jahren liegt). Im internationalen Vergleich besonders signifikant ist der vergleichsweise geringe zeitliche Umfang der (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit von Müttern. Die Einführung einer Individualbesteuerung würde diese Anreizwirkung, die zudem unabhängig von bestehenden Unterhaltspflichten gegenüber Kindern besteht, deutlich schmälern.

### **These 4:**

**„Familienleben“ darf nicht einseitig an die Erfordernisse der Berufs- und Arbeitswelt angepasst werden. Notwendig ist eine familienorientierte Arbeitsorganisation – die Unternehmen müssen auch auf die Familien zugehen.**

In der beruflichen Realität fehlt häufig ein tatsächliches Verständnis für die vielfältigen Bedürfnisse und Problemlagen von betreuenden und pflegenden Menschen – dies ist jedoch eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Die vorherrschende Unternehmenskultur mit ihrem Anspruch an permanente Verfügbarkeit macht es Frauen und Männern schwer, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Arbeitswelt ist zu wenig auf Kinder eingesellt. Zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit ist eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben erforderlich, die nicht allein auf der Anpassungsfähigkeit des Systems Familie beruhen darf.

Unternehmen dürfen Eltern nicht diskriminieren, wenn sie die Möglichkeit der Elternzeit in Anspruch nehmen und dem Arbeitsmarkt nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Präsenzrituale müssen flexiblen Angeboten für Beschäftigte weichen: Arbeitszeitkonten, Angebote während der Elternzeit, Kinderbetreuungsangebote usw. Arbeitszeitreduzierung muss ausdrücklich auch in Leitungspositionen und auch für Männer möglich sein, inklusive Rückkehrrecht auf volle Stellen. Hier haben wir sowohl ein Erkenntnis- als auch ein Umsetzungsproblem, das dringend behoben werden muss!