



**Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.),  
Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.) und  
Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)**

**Gemeinsame Sitzung (öffentlich)**

22. November 2017

Düsseldorf – Haus des Landtags

14:00 Uhr bis 15:30 Uhr

Vorsitz: Heike Gebhard (SPD) (AGS)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

**Verhandlungspunkt:**

**Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ – Rückkehrrecht von unbefristeter  
Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung schaffen!**

Antrag  
der Fraktion der SPD  
Drucksache 17/504

– **Öffentliche Anhörung von Sachverständigen** (*siehe Anlage*) –

\* \* \*



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ – Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung schaffen!**

Antrag  
der Fraktion der SPD  
Drucksache 17/504

– **Öffentliche Anhörung von Sachverständigen** (*siehe Anlage*) –

**Vorsitzende Heike Gebhard:** Meine sehr verehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Liebe Gäste! Ich begrüße Sie und vor allen Dingen die anwesenden Sachverständigen herzlich zu dieser Sitzung.

Der Antrag der SPD-Fraktion, der Grundlage unserer heutigen Anhörung ist, wurde in der 7. Plenarsitzung am 14. September 2017 an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales – federführend – und an den Ausschuss für Gleichstellung und Frauen sowie an den Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend – mitberatend – überwiesen. Die abschließende Abstimmung soll im federführenden Ausschuss in öffentlicher Sitzung erfolgen.

Der federführende Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat in seiner Sitzung am 4. Oktober 2017 eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen beschlossen, an der auch die mitberatenden Ausschüsse teilnehmen.

Ich begrüße Sie als Sachverständige noch einmal herzlich in unserer Mitte und danke Ihnen im Namen aller Ausschussmitglieder für Ihre Bereitschaft, uns heute mit Ihrem Rat und Sachverstand zur Verfügung zu stehen.

Außerdem danken wir Ihnen sehr für Ihre vorab übersandten schriftlichen Stellungnahmen, die die Abgeordneten bereits alle zur Kenntnis genommen haben. Daher haben wir auch vereinbart, heute von Eingangsstatements abzusehen, sodass wir unmittelbar in die erste Fragerunde einsteigen können.

Ich darf die Kolleginnen und Kollegen bitten, bei ihren Fragestellungen immer möglichst präzise dazuzusagen, an wen sich die jeweilige Frage richtet. Nach der ersten Fragerunde erhalten dann die Sachverständigen die Gelegenheit, die ihnen gestellten Fragen zu beantworten.

**Gordan Dudas (SPD):** Ich heiße die Sachverständigen ebenfalls herzlich willkommen. – Mit meiner ersten Frage wende ich mich an die Vertreter des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung. Wie wir wissen, hat sich die Lebenswelt vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark verändert. Immer mehr Frauen haben heute qualifizierte bzw. hoch qualifizierte Berufe aufgenommen und suchen auch nach einer Familienphase die Möglichkeit, sich wieder in den Job einzu-

---

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

bringen. Gleichzeitig gibt es aber auch Phasen, in denen Menschen mitten im Erwerbsleben Zeit für die Pflege von Angehörigen aufbringen müssen oder auch wollen. Hat sich der Arbeitsmarkt an diese veränderte Lebensrealität angepasst?

Meine zweite Frage schließe ich gleich daran an. Worin besteht aus Ihrer Sicht der Bedarf für ein Rückkehrrecht aus unbefristeter Teilzeit in Vollzeit?

Darüber hinaus habe ich noch eine Frage an den DGB. Wie bewerten Sie die Aussage der FAMILIENUNTERNEHMER und von unternehmer nrw, die die Existenz der „Teilzeitfalle“ negieren?

Meine letzte Frage richtet sich ebenfalls an die Hans-Böckler-Stiftung. Wie stellen sich Nachteile der in Teilzeit Beschäftigten aus Ihrer Sicht ganz konkret dar?

**Susanne Schneider (FDP):** Verehrte Sachverständige, auch die FDP-Landtagsfraktion bedankt sich herzlich für Ihre Stellungnahmen und vor allem für Ihr Erscheinen heute bei diesem wunderbaren Wetter. – Meine erste Frage geht an unternehmer nrw, die FAMILIENUNTERNEHMER und den Verband Freier Berufe. Wie würden sich Ihrer Meinung nach die vorgeschlagenen Regelungen auf die betrieblichen Abläufe insbesondere der kleinen und mittelständischen Unternehmen auswirken, und welche Auswirkungen hätte dies auf Personalplanung sowie Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern?

Meine zweite Frage richtet sich an den DGB und die Hans-Böckler-Stiftung. Wir haben in den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes und im SOEP ja gesehen, dass Teilzeitarbeit überwiegend freiwillig gewählt wird, und zwar aus den verschiedensten Gründen; meistens, weil Frauen eben doch noch ein bisschen mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten. Wie bewerten Sie das im Hinblick auf den vorliegenden Antrag?

**Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE):** Auch von der Grünenfraktion herzlichen Dank für die Stellungnahmen. – Ich würde gerne beim Verband der Freien Berufe anfangen. Erstens. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Sie schon viele freiwillige Vereinbarungen praktizieren. Vielleicht können Sie kurz skizzieren, wie diese aussehen.

Zweitens. Sie plädieren dafür, die Betriebsgrößen in angemessener Weise zu berücksichtigen. Ab welcher Betriebsgröße wäre das nach Ihrer Ansicht der Fall? Meinen Sie die übliche Grenze ab 15 Arbeitnehmern aufwärts? Oder welche Größe sprechen Sie da an?

Meine nächste Frage richtet sich an unternehmer nrw. Auf Seite 4 Ihrer Stellungnahme schreiben Sie:

„Ein gesetzliches Rückkehrrecht auf Vollzeit würde für Arbeitnehmer ... eine neue Form von Vollkasko-Mentalität bei persönlichen Lebensentscheidungen (Sabbaticals etc.) entwickeln.“

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Was verstehen Sie darunter? Wenn Menschen mehr arbeiten wollen, würde ich das doch nicht als Unfall bezeichnen, sondern als normale tarifliche Frage, die im Arbeitsleben auszutragen ist. Ich habe es schlicht nicht verstanden. Diese Diffamierung kenne ich aus dem Sozialhilfebereich. Dort unterstellen manche Leute ja, es herrsche insofern Vollkasko-Mentalität, als dass Leute gar nicht arbeiten wollten. In der anderen Variante ist mir das bisher aber noch nicht untergekommen. Insofern bitte ich um Erläuterung.

Meine nächste Frage richtet sich an die Kollegin von Die Spinnen. Sie gehen ja relativ konkret heran und sagen, wenn ich Sie richtig verstanden habe: Das wäre ein Baustein, der möglich wäre; es gibt aber viele konkrete Punkte, die Frauen, insbesondere Frauen, von Vollzeitarbeit abhalten. – Welche konkreten Maßnahmen schlagen Sie vor? Oder was hindert Frauen sonst noch daran, Vollzeit zu arbeiten? Und welche konkreten Schritte sind damit verbunden?

An die FAMILIENUNTERNEHMER würde ich gerne folgende Frage stellen: Auch Sie erkennen ja an, dass bei der Motivation für Teilzeitarbeit das Thema „Familienzeit“ oftmals eine wichtige Rolle spielt. Allerdings schreiben Sie dann, dies sei vor allem eine Aufgabe für die öffentliche Hand. Warum sehen Sie das so? Und ist das sehr explizit gemeint? Oder sehen Sie eventuell auch die Notwendigkeit, dass die Unternehmen da eine Rolle spielen? Vielleicht können Sie sich dazu speziell mit Bezug auf den vorliegenden Antrag äußern.

Ich habe noch eine weitere Frage an Sie. Auf Seite 3 Ihrer Stellungnahme schreiben Sie, dass gutes Personal natürlich Vollzeitstellen suche. Das unterstellt, dass nicht gutes Personal Teilzeitstellen suchen würde. Woraus leiten Sie diese Erkenntnis ab? Welche Studien liegen dazu vor, und welche Befragungen liegen dem zugrunde?

Meine letzte Frage richtet sich noch einmal an den DGB bzw. die Hans-Böckler-Stiftung. Sie beschreiben sehr ausführlich die Pfadabhängigkeit von Teilzeit. Welche Mechanismen würden Sie möglicherweise über den Antrag hinaus vorschlagen, um von dieser Pfadabhängigkeit wegzukommen?

**Dr. Martin Vincentz (AfD):** Auch von unserer Seite ein großes Dankeschön. – Unsere erste Frage ist dem Eindruck geschuldet, den wir nach Studium des Antrags bekommen haben, dass sich die darin enthaltenen Beschreibungen der Zustände und Forderungen eher aus der Perspektive von Großbetrieben bzw. gegebenenfalls der Zuspitzung durch Betriebsräte speisen. Wir wüssten gerne, wie die Landesvereinigung der Unternehmensverbände respektive Herr Korte dazu steht.

Unsere zweite Frage richtet sich an die FAMILIENUNTERNEHMER und lautet, ob der durchaus rabulistische Terminus „Teilzeitfalle“ wirklich eine Berechtigung hat und wie Sie dazu stehen.

**Britta Oellers (CDU):** Herzlichen Dank für die vorab vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. – Die CDU-Fraktion hat noch folgende Fragen:

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Sehen Sie zusätzliche organisatorische Aufwendungen und Bürokratieaufbau auf uns zukommen, wenn ein solches Gesetz in Kraft treten sollte, und können Sie die Kosten definieren, die dadurch entstehen würden? – Diese Frage richte ich an die FAMILIEN-UNTERNEHMER.

Dem Verband Freier Berufe im Lande NRW würde ich gerne folgende Frage stellen: Seit 2015 gibt es die Familienpflegezeiten. Was hat sich dadurch verändert? Können Sie Stellung dazu nehmen, wie hoch die Zahl der Anfragen ist?

**Vorsitzende Heike Gebhard:** Danke schön. – Da an alle Sachverständigen Fragen gerichtet worden sind, erhalten sie jetzt in der Reihenfolge des Tableaus das Wort.

**Walter Korte (Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen):** Ich komme erstens zu der Frage, welche Auswirkungen der Rückkehranspruch auf die Betriebe hätte. Da muss man ja die Grundkonstellation festhalten. Man kann aus Sicht der Unternehmen auch verstehen, dass Menschen wieder in Vollzeit zurückkommen wollen, um mehr Geld zu verdienen. Das würden wir in keiner Weise zurückweisen. Wir möchten nur dringend darauf hinweisen, dass auch die Folgewirkungen bei den Unternehmen beachtet werden müssen.

Denn wenn jemand in Teilzeit wechselt, bedeutet das ja nicht, dass das verbleibende Restvolumen frei bleibt. Im Regelfall wird eine andere Kraft auf diesen Platz gesetzt. Wenn derjenige dann wieder – mit einer bestimmten Ankündigungsfrist – in Vollzeit zurückkommt, führt das dazu, dass man eine Doppelbesetzung hat. Wenn es sich beispielsweise um eine Halbzeittätigkeit im Umfang von 50 % handelt, hat man 50 % Arbeitskraft mehr und auch 50 % Entgelt mehr zu zahlen.

Es mag sein, dass einige Großunternehmen – VW, Bayer usw. – das vielleicht schultern können. Aber wir haben Unternehmen in Größenordnungen von sieben Beschäftigten über 15 Beschäftigte bis zu 100 Beschäftigten, in allen Varianten. Gerade in Nordrhein-Westfalen ist der Mittelstand sehr ausgeprägt. Er würde durch ein solches Rückkehrrecht extrem belastet werden. Er hätte keinerlei Planungssicherheit. Denn bei jeder Einstellung, egal ob es sich um eine Einstellung eines Mannes oder einer Frau handelt, müsste er von vornherein davon ausgehen, dass da erst einmal der Teilzeitantrag kommt. Das ist ja schon ein Eingriff in das Synallagma. Denn die Vertragsparteien vereinbaren den Arbeitsvertrag frei. Sie haben die Vertragsautonomie und können auch darüber befinden, wie viel Arbeitszeit für die Tätigkeit aufgewendet wird.

Wenn dann zunächst der Teilzeitantrag kommt und nach drei oder vier Jahren wieder ein Vollzeitantrag gestellt wird, erhöht sich zunächst einmal das Volumen, wenn der Arbeitgeber in der Zwischenzeit eine Vertretungskraft eingestellt hat. Das ist schon bei den Teilzeitanträgen ein riesiges organisatorisches Problem. Beim einem etwaigen Rückkehrrecht würde dieser Aufwand noch einmal ganz deutlich erhöht. Wir ständen dann immer vor der Frage, was wir denn mit der Vertretungskraft machen. Entweder müssten wir die Person befristet als Teilzeitkraft einstellen. Das wäre aus Sicht der Gewerkschaften ein prekäres Beschäftigungsverhältnis. Oder wir müssten überlegen,

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ob wir dieser Kraft möglicherweise kündigen könnten oder – je nachdem, wie das Gesetz ausgestaltet ist – dem Rückkehranspruch mit Hinweis auf betriebliche Gründe entgegentreten könnten. Da haben wir nur das Problem, dass die Rechtsprechung bei der Geltendmachung etwaiger betrieblicher Gründen aufseiten der Unternehmen sehr restriktiv ist und das Ablehnungsrecht der Arbeitgeber sehr stark einschränkt.

Um es kurz auf den Punkt zu bringen: Durch diesen Rückkehranspruch wird ein nicht planbares finanzielles Risiko insbesondere für den Mittelstand ausgelöst, weil man überhaupt nicht weiß, wer zu welchem Zeitpunkt wieder auf Vollzeit wechseln will und dann den Vollzeitentgeltanspruch geltend macht. Wir hätten praktisch einen Eingriff in die Vertragsautonomie. Letztendlich könnten die einzelnen Arbeitnehmer, die diesen Anspruch geltend machen, Einfluss darauf nehmen, wie viele Köpfe im Unternehmen vorhanden sind und welches Volumen an Arbeitszeit zu verteilen ist. Der Arbeitgeber müsste dann das Ganze reduzieren, indem er an irgendeiner anderen Stelle die Arbeitszeit wieder herunterfährt. Denn wenn er keine entsprechenden Aufträge hat, kann er die Arbeitskraft, die dann zusätzlich vorhanden ist, gar nicht beschäftigen.

Bei der zweiten Frage ging es darum, welche Auswirkungen das Rückkehrrecht auf Einstellungen und möglicherweise Kündigungen hätte. Zu den Kündigungen habe ich schon etwas gesagt. Wenn Sie ein überschießendes Arbeitszeitvolumen haben und keinen zusätzlichen Auftrag, der dieses Volumen abdeckt, müssen Sie dieses Arbeitszeitvolumen ja in irgendeiner Form reduzieren, im schlimmsten Falle eben mit einer betriebsbedingten Kündigung.

Was die Einstellungen angeht, könnte es sein, dass sich die Unternehmen, insbesondere die kleinen und mittelständischen Unternehmen, bei Einstellungen vorsichtiger verhalten – wobei die Handlungsmöglichkeit da sehr eingeschränkt ist. Unsere Unternehmen wollen natürlich keine Personen diskriminieren. Nichtsdestotrotz könnte ich mir durchaus vorstellen – das ist aber nur eine Vermutung –, dass man insgesamt bestimmten Personengruppen, obwohl das gesetzlich verboten ist, kritischer gegenübersteht. Das könnte eine Auswirkung dieses Gesetzes sein.

Darüber hinaus muss man Folgendes sagen: In der derzeitigen Situation des starken Fachkräftemangels haben viele Unternehmen auch Interesse an einem Vollzeitvolumen. Deswegen vereinbaren viele Unternehmer gerade auch mit Personen, die zuvor in Teilzeit waren, gerne eine entsprechende Änderung. Sie ändern den Arbeitsvertrag und erhöhen das Arbeitszeitvolumen. Aber das ist nicht gottgegeben. Es kann durchaus sein, dass wir in drei, vier Jahren nicht mehr einen so starken Fachkräftemangel haben – insbesondere mit Blick auf die in Zukunft sehr starken Auswirkungen der Digitalisierung in allen Lebensbereichen –, sodass wir uns in der Tat die Frage stellen müssen, wer denn eingestellt wird. Dann werden die Unternehmen bei ihrem Einstellungsverhalten deutlich zurückhaltender sein – auch mit Blick auf den etwaigen Vollzeitanspruch, der dort jederzeit geltend gemacht werden könnte.

Der dritte Punkt war, dass der Begriff „Vollkasko-Mentalität“ gerügt wurde. Er ist in diesem Zusammenhang vielleicht wirklich etwas missverständlich. Wir wollten damit lediglich zum Ausdruck bringen, dass es für die Unternehmen außerordentlich schwierig

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wäre, wenn dieser Rückkehranspruch völlig unkonditioniert geltend gemacht würde. Mitarbeiter könnten ja für einen bestimmten Zeitraum einen Teilzeitantrag stellen und möglicherweise auch in Blockphasen auf Teilzeit null gehen, um zum Beispiel für ein halbes Jahr ein Sabbatical einzulegen und beispielsweise eine Weltreise durchzuführen. Nach einem weiteren Jahr könnten sie dann wieder auf Vollzeit gehen. Der Arbeitgeber wäre also völlig der individuellen Gestaltung der einzelnen Arbeitnehmer ausgesetzt und könnte überhaupt nicht darauf reagieren. Die ständigen Schwankungen, die damit verbunden sind, führen ja zu einer absoluten Unplanbarkeit der personellen Prozesse in den Unternehmen.

Damit wollten wir eigentlich nur Folgendes zum Ausdruck bringen: Wenn man das Gestaltungsrecht im Hinblick auf Teilzeit und jetzt auch noch zusätzlich im Hinblick auf Vollzeit vollständig unkonditioniert in die Hände der Arbeitnehmer gibt, dann wissen die Unternehmen gar nicht mehr, wie sie ihre Betriebe steuern sollen. – Deswegen haben wir diesen Begriff verwendet.

Die vierte Frage stellte darauf ab, dass dies möglicherweise eine Thematik ist, mit der sich Personen in Großunternehmen beschäftigen. Das ist sicherlich richtig. In einem Unternehmen, das mehrere Tausend Menschen beschäftigt, ist es natürlich leichter, anhand von Excel-Tabellen zu schauen: Wo ist denn vielleicht noch Arbeitsvolumen vorhanden? Wo kann man möglicherweise für jemanden, der zunächst in Teilzeit tätig war, das Arbeitsvolumen aufstocken? Wie kann man das unter Umständen verändern? – In rechtlicher Hinsicht ist das aber auch nicht einfach. Sie müssen die Personen versetzen und gegebenenfalls Änderungskündigungen aussprechen. Das sind ganz schwierige und kostenträchtige Verfahren – auch in Großunternehmen. Insofern kann man nicht sagen, dass die Großunternehmen mit dieser Situation kein Problem hätten.

Insgesamt muss man festhalten – das haben wir in unserer Stellungnahme auch kurz zum Ausdruck gebracht –: So sehr man den individuellen Wunsch der Menschen verstehen kann, ist es doch schwierig, wenn man die Unternehmen mit einem einseitigen Gestaltungsrecht überzieht. In unseren Unternehmen sind viele Menschen, die einvernehmlich Vollzeit- und Teilzeitvereinbarungen treffen – je nachdem, wie es für die Menschen notwendig und richtig ist, und je nachdem, wie es auch in die betrieblichen Prozesse passt. Eine völlige Übertragung dieses Gestaltungsrechts stellt nach unserer Auffassung einen massiven Eingriff in die Privatautonomie dar, grenzt den Grundsatz der Vertragsfreiheit ein und ist unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten höchst bedenklich, egal ob in Klein- oder Großunternehmen.

**André Busshoven (Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen):** Als wir diesen Antrag gelesen haben, sind wir ein wenig an das Tariftreue- und Vergabegesetz erinnert worden. Da gibt es durchaus Parallelen. Im Tariftreue- und Vergabegesetz hat man Sozialstandards, Umweltschutzkriterien und Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung festgeschrieben. Das hatte zur Konsequenz, dass Kleinst- und Mittelbetriebe, als der dicke Packer Papier bei der Vergabestelle abgegeben werden musste, gegenüber Großunternehmen, die große Abteilungen für Ausschreibungen vorhalten,



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

benachteiligt waren. Das ist alles ein wenig einfacher, wenn man es in Masse fertigt. Das kleine Ingenieurbüro und der Kleinstbetrieb waren hier benachteiligt. In der Konsequenz haben diese Unternehmen nicht mehr die Möglichkeit gehabt, an Ausschreibungen in gleicher Weise teilzunehmen wie vor Einführung des Tariftreue- und Vergabegesetzes.

Das ist zwar etwas anderes. Der Mechanismus ist hier aber der gleiche. Wenn man ein Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung festschreibt, sind nämlich wieder die kleinen Betriebe benachteiligt, während die größeren Betriebe aufgrund der in ihren großen Abteilungen vorhandenen Planungskapazitäten einen Vorteil haben.

Bürokratie bedeutet das aber für alle, sowohl für den kleinen Betrieb als auch für das große Unternehmen. An sich ist Bürokratie ja nichts Schlechtes. Deshalb funktioniert Deutschland ja auch so, wie es funktioniert. Meines Erachtens stellen wir uns dieser Debatte auch ein Stück weit zu sehr.

Aber Bürokratie hat auch ihre Grenzen. Bei diesem Antrag werden sie ganz klar überschritten. Wir sprechen uns grundsätzlich dagegen aus, Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als neun und weniger als 49 Beschäftigten über Gebühr zu belasten. Wir sprechen uns gegen das Rückkehrrecht für diese Gruppe aus.

Aber welche Betriebsgröße ist richtig? Diese Frage wurde ja auch gestellt. Unter neun und unter 49 Beschäftigten geht es nicht. In Bezug auf Unternehmen mit mehr Beschäftigten muss man darüber sprechen, ab wann es geht und ab wann die Größe eines Unternehmens es möglich macht, dies ohne größeren Bürokratieaufwand, weil man es quasi en passant in der entsprechenden Abteilung mit erledigen kann, auf den Weg zu bringen und einen solchen Anspruch festzuschreiben.

Sie haben sich nach freiwilligen Vereinbarungen erkundigt. Freiwillige Vereinbarungen werden zwischen Ärzten, Apothekern, Steuerberatern, Rechtsanwälten usw. und ihren Angestellten, Auszubildenden oder auch aus der gleichen Profession stammenden Mitarbeitern getroffen. Das ist das Modell, das ich in unserer Stellungnahme mit „freiwillige Vereinbarungen“ meinte und das ich für eine gute Option halte.

Die CDU hat nach den Familienpflegezeiten gefragt. Dazu liegen mir keine Zahlen vor.

**Michael Hermund (DGB NRW – Arbeitsmarktpolitik):** Hat sich der Arbeitsmarkt gewandelt? Er hat sich enorm gewandelt. Das gilt sowohl für die Beschäftigtenstruktur als auch für die Betriebsstruktur.

Ich beziehe mich jetzt eher auf den Bereich der Frauenbeschäftigung. Die Frauenbeschäftigung findet in wesentlichen Teilen im Dienstleistungsbereich statt. Die Branchen Reinigung, Handel, Gastronomie, Hotel – ich könnte noch weitere Spiegelstriche nennen, beschränke mich jetzt aber einmal darauf – beschäftigen mehr Frauen als Männer. Das sind Branchen mit insbesondere Klein- und Mittelbetriebsstrukturen. Die Beschäftigung in diesen Branchen findet in der Regel in Teilzeit statt – oder in sogenannten Minijobs, über die wir hier nicht reden, die aber immer mitschwingen und die von der gesetzlichen Regelung gar nicht erfasst werden. Insofern sehe ich die Dramatik

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

der Situation, dass man qualifiziertes Personal braucht, eher nicht. Schließlich gibt es in der Gastronomie mehr Minijobs als versicherungspflichtig Beschäftigte.

Was hat sich in den letzten Jahren verändert? Mit dem § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist eine Regelung eingeführt worden, nach der man seine Arbeitszeit verkürzen kann, also in Teilzeit gehen kann. Da hat sich dank der Politik auch Wesentliches getan. Es gibt mittlerweile mehr Kinderbetreuungsplätze. Inzwischen existieren auch Regelungen zur Pfllegetätigkeit. Das führt dazu – neben dem demografischen Problem, dass Kinder irgendwann erwachsen werden und dass zu pflegende Eltern, wie auch immer, nur in einer bestimmten Lebensphase auftauchen –, dass diese Phasen sich verkürzen und dass Frauen sich eben nicht mehr so sehr um Kinderbetreuung und Pflege kümmern müssen.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat dafür gesorgt, dass es einen Rechtsanspruch auf Verkürzung gibt. Seinerzeit mag das auch richtig gewesen sein. Allerdings ist es damals eher der Situation geschuldet in Gesetzesform gegossen worden. Jetzt geht es darum, auch einen Rechtsanspruch in die Gegenrichtung zu organisieren. Denn es gibt die gerade schon angesprochene „Teilzeitfalle“ in der Tat, weil nur der Anspruch besteht, die Arbeitszeit zu verkürzen, aber kein Anspruch existiert, sie wieder zu verlängern. Es wäre ein logischer Schritt, bei diesem Gesetz genauso wie in die eine Richtung auch in die andere Richtung zu denken.

Ich habe gerade von einigen Branchen gesprochen. Festzustellen ist, dass gerade in diesen Branchen – nehmen wir einmal Gastronomie und Hotel – über Fachkräftengpässe geklagt wird, die dazu führen, wenn man der Wirtschaft glauben darf, dass selbst nicht genug Auszubildende gefunden werden. Insofern haben diese Branchen ein hohes Imageproblem. Eigentlich müssten sie den Beschäftigten aus Eigeninteresse attraktive Angebote machen, damit sie sie halten können bzw. die Arbeitszeit effektiv nutzen können bzw. mit ihnen vereinbaren können, dass die Arbeitszeit wieder verlängert wird.

Das einseitige Gestaltungsrecht, das im Moment im Teilzeit- und Befristungsgesetz existiert, muss neu gedacht und anders gefasst werden. Dieses einseitige Gestaltungsrecht des Unternehmens in Bezug auf Verlängerungen muss auch in die andere Richtung gelten.

**Dr. Yvonne Lott (Hans-Böckler-Stiftung):** Herzlichen Dank für die Fragen von SPD, FDP und Grünen. – Ich beginne bei der SPD und ergänze zunächst das, was Herr Hermund schon zu der Frage bezüglich der Anpassung der Arbeitsmarktpolitik an die veränderten Lebenswelten gesagt hat. Die steigende Frauenerwerbstätigkeit – zwar vor allen Dingen in Teilzeit, aber trotzdem steigend – wurde bereits angesprochen. Auch die Pflegebedarfe werden zukünftig brisant sein. Deshalb macht genau diese Idee Sinn. Wenn wir den Beschäftigten ein Recht an die Hand geben, ihre Arbeitszeiten zu verkürzen, müssen wir ihnen auch ein Recht an die Hand geben, ihre Arbeitszeiten wieder zu verlängern. Denn Bedarfe können sich wieder verändern. Man kann in einer Lebensphase den Bedarf nach kürzeren Arbeitszeiten haben, aber später auch

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wieder den Bedarf nach längeren Arbeitszeiten. Das legen empirische Studien nahe, die ich in der Stellungnahme auch angeführt habe.

Welche Bedarfe nach dem Rückkehrrecht gibt es denn? Wir sehen – das hat eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie gezeigt –, dass gerade Frauen den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit wieder zu verlängern. Wie Christina Klenner und Tanja Schmidt gezeigt haben, besteht dieser Wunsch insbesondere nach der Familienphase, also bei Frauen, die dann um die 40 sind und eigentlich wieder richtig in den Arbeitsmarkt hineingehen könnten. Diese Frauen können ihren Vollzeitwunsch aber nicht realisieren. Insofern haben wir es dann mit einer zeitlichen Unterbeschäftigung zu tun.

Ich plädiere auf jeden Fall für die Reversibilität von Arbeitszeitoptionen, also dafür, die Rücknahme von Arbeitszeitverkürzungen zu ermöglichen. Das ist übrigens nicht nur für Frauen notwendig. Natürlich sprechen wir hier in erster Linie über Frauen, weil sie eher in Teilzeit arbeiten. In Deutschland steigt aber auch der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Wir haben immer mehr junge Väter, die mehr Zeit in die Familie investieren wollen. Später wollen sie auch irgendwann wieder in den Job zurückkehren. Lena Hipp und Mareike Bünning vom WZB in Berlin haben in einer spannenden Studie gezeigt, dass Männer eher ihre Arbeitszeit verkürzen und in Teilzeit gehen würden, wenn es ein Rückkehrrecht zur Vollzeit gäbe. Dieses Rückkehrrecht zur Vollzeit würde es Beschäftigten also auch ermöglichen, zur Geschlechtergleichheit beizutragen, weil Frauen dann aus der „Teilzeitfalle“ herauskämen und wir partnerschaftliche Arbeitszeiten und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung hätten. Das ist auf jeden Fall auch ein Benefit dieses Rückkehrrechts zur Vollzeit. Es hat also – jetzt einmal abgesehen von dem Beschäftigungseffekt per se – ganz viele spannende Nebeneffekte.

Von der FDP wurde folgende Frage gestellt: Teilzeitarbeit ist ja auch häufig freiwillig. Wie bewerten Sie das? – Wenn Beschäftigte ankreuzen sollen, warum sie in Teilzeit gegangen sind, sagen wahrscheinlich mehr Frauen als Männer, dass sie das freiwillig gemacht haben – wobei ich auch immer die Fragestellung aufwerfen würde: Was messen wir in solchen Surveys, in denen wir diese Fragebögen ausfüllen lassen? Inwieweit ist es wirklich freiwillig? Inwieweit berücksichtigt man dann, wenn man „freiwillig“ ankreuzt, nicht auch den Lebensumstand und die Möglichkeit, die man im Hinblick auf die Arbeitsteilung in einer Partnerschaft hat?

Aber darum geht es mir gar nicht so sehr. Mir geht es eher darum, dass wir uns das Ganze tatsächlich im Lebensverlauf anschauen müssen. Zum Zeitpunkt X sagen zwar soundso viel Prozent, dass sie gerne in Teilzeit arbeiten. Aber was ist im Lebensverlauf? Da bin ich auch wieder bei einem Punkt, den ich gerade schon angesprochen habe. Wenn wir uns den Lebensverlauf angucken, sehen wir, dass die Arbeitszeitreduktion in bestimmten Lebensphasen, beispielsweise in einer Familienphase, vielleicht durchaus freiwillig sein kann. In der Lebensphase nach der Familienphase ist sie aber nicht mehr freiwillig. Dann wäre durchaus wieder ein Einstieg in einen Vollzeitjob möglich. Darum möchte ich dazu ermuntern, das eher aus der Lebenslaufperspektive zu betrachten.

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Generell geht es für mich beim Punkt der Freiwilligkeit in erster Linie darum, dass Beschäftigte die entsprechende Option haben sollten. Sie müssen ja nicht dazu gezwungen werden. Es wird doch auch keiner durch das Recht auf kürzere Arbeitszeiten in die Teilzeit gezwungen. Es geht für mich hier um die Optionalität – auch im Sinne der Capabilities, die Beschäftigte einfach haben.

Die letzte Frage der Grünenfraktion lautete, welche Mechanismen ich über das Rückkehrrecht zur Vollzeit hinaus noch sehe, um dieser Pfadabhängigkeit entgegenzuwirken. Ein zentraler Punkt ist, dass Teilzeitjobs auch qualitativ hochwertige Jobs sein können und durch eine kurze Arbeitszeit nicht ausgeschlossen wird, dass es sich um eine interessante, spannende Arbeit handelt, bei der man sich weiterentwickeln kann. Das ist ein ganz großes Problem. Es betrifft auch vor allen Dingen Weiterbildung. Wir sehen in Studien, dass gerade Teilzeitbeschäftigte häufig keine Angebote betrieblicher Weiterbildung bekommen. Meines Erachtens besteht hier auch noch ein Bedarf – neben der Notwendigkeit eines Rückkehrrechts zur Vollzeit.

**Thomas Rick (DIE FAMILIENUNTERNEHMER in NRW):** Vielen Dank für die Einladung und für die Fragen. – Bevor ich gleich auf die teilweise schon angesprochenen großen Themen eingehe, möchte ich kurz zwei Verständnisthemen ansprechen. Ich habe gerade selber noch einmal nachgelesen. Wir haben nicht geschrieben, gutes Personal suche Vollzeitstellen, sondern wir haben geschrieben:

„Denn gutes Personal sucht natürlich in erster Linie nach unbefristeter Beschäftigung.“

Das ist ein Erfahrungswert, liegt aber auch in der Natur der Sache. Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter. Gutes Personal, das keine unbefristete Anstellung sucht, wird selten angestellter Mitarbeiter, sondern eher Unternehmer, weil es dann auch die entsprechende Flexibilität hat.

Von der AfD wurde gefragt, wie wir zu dem Begriff „Teilzeitfalle“ stehen. Wir sehen nicht, dass es eine „Teilzeitfalle“ in dem Sinne, wie es in diesem Antrag definiert wird, gibt. Eben hat auch schon jemand gesagt, wir würden das negieren. Es gibt aber in der Tat zurzeit keine „Teilzeitfalle“.

Nun möchte ich zu einem großen Thema übergehen, das eher aus dem beruflichen Alltag kommt. Wie gehen wir, gerade wir FAMILIENUNTERNEHMER, denn mit unseren Mitarbeitern um? Wir suchen Lösungen. Wir setzen uns mit den Mitarbeitern zusammen. Der Mitarbeiter hat familiäre, persönliche Notwendigkeiten und Wünsche. Wir suchen, ohne dass wir dafür ein Gesetz, einen Gesetzgeber oder sonst jemanden von außen brauchen, zusammen mit dem Mitarbeiter nach Lösungen. Denn wir wären doch schlecht beraten, den Mitarbeiter bei seinen Wünschen und auch seinen persönlichen Problemen vor den Kopf zu stoßen und zu sagen: Nein, wir sind hier die alleinigen Gestalter.

Das negiere ich übrigens auch. Wir sind nie die alleinigen Gestalter. Der Arbeitnehmer hat genauso das Recht, zu gestalten. Am Ende des Tages kann er immer sagen: Was

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

hier im Unternehmen abläuft, will ich nicht; ich schreibe einen Zettel mit der Überschrift „Kündigung“ und kündige im Rahmen der Möglichkeiten mein Arbeitsverhältnis; in der heutigen Beschäftigungssituation gehe ich dann auch sehr schnell bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten. – Wir haben also ein vollkommen freies Gestaltungsfeld.

Als Arbeitgeber sind wir natürlich immer bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das möglichst viele Fachkräfte und Mitarbeiter bei uns hält. Das heißt: Es ergibt sich schon allein aus der Situation, die wir in Deutschland nun einmal haben, dass wir immer bestrebt sind, zusammen mit dem Mitarbeiter Lösungen zu finden.

Die aufgrund eines solchen Gesetzes entstehenden Kosten und Organisationsaufwände ergeben sich zum einen aus der Beweislastumkehr und der damit bei uns liegenden Beweispflicht. Wir haben natürlich einen immensen Aufwand, weil wir jedes Mal, wenn ein Antrag gestellt wird, den wir unter Umständen auch mal aus betrieblichen Gründen ablehnen müssen, sehr umfänglich dokumentieren müssen, warum wir das tun und dass wir eben nicht gegen das AGG oder andere Grundsätze verstoßen. Wir haben heute schon im Zusammenhang mit dem Mindestlohn sehr umfangreiche Dokumentationspflichten zu erfüllen, die immer noch vorhanden sind. In vielen Bereichen der Gleichberechtigung gibt es ebenfalls Dokumentationspflichten für uns. Weitere Dokumentationspflichten brauchen wir nicht.

Denn allgemeiner organisatorischer Aufwand – das wurde von meinen Vorrednern auch schon angesprochen – hat etwas mit Management und Personalplanung zu tun. Hier sind wir völlig ausgeliefert, wenn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne große Vorankündigung ihre Arbeitszeiten ändern möchten – vielleicht sogar mehrere auf einen Schlag. Nehmen wir einmal einen Klassiker, nämlich ein Unternehmen mit 20 Mitarbeitern, von denen viele Teilzeit arbeiten. Auf einmal wollen fünf dieser Teilzeitbeschäftigten in Vollzeit wechseln. Dann hat man in einem solchen Unternehmen unter Umständen ein existenzielles Problem.

(Zuruf von Mehrdad Mostofizadeh [GRÜNE])

– Ich spreche von Realitäten und nicht von hypothetischen Fällen. Ich komme ja aus der Realität. Ich bin selber Unternehmer.

(Zuruf von Mehrdad Mostofizadeh [GRÜNE])

– Das habe ich nicht behauptet.

Wenn man die Regelungen zu Teilzeit und Vollzeit gesetzlich so vorgibt, ist folgender Umkehrschluss natürlich auch wahr: Ich habe eine Fachkraft, die sagt, dass sie jetzt in Teilzeit wechselt. Das kann sie ja machen, und zwar mit dem Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Dann muss ich den Ersatz dieser wegfallenden Arbeitszeit zwangsläufig mit einer Befristung einstellen. Damit schaffe ich keine Stabilität im Arbeitsmarkt, sondern bringe dort einen zusätzlichen Unsicherheitsfaktor hinein. Schließlich muss ich dem neuen Arbeitnehmer oder der neuen Arbeitnehmerin sagen: Du kannst hier in Teilzeit anfangen. Bei mir hat jemand auf die Hälfte reduziert. Ich brauche jetzt die Arbeitskraft und kann dich einstellen. Wenn er wiederkommt, musst du aber wahrscheinlich gehen,

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wenn ich nicht mehr Arbeit für dich habe. – Das kann doch auch nicht die Lösung sein. Das wäre für uns eine „Falle“, die wir einfach nicht haben wollen.

Damit habe ich hoffentlich auch die Frage zu einem eventuellen Kündigungsverhalten etc. beantwortet.

Nun komme ich zu der letzten Frage. Die öffentliche Hand sehen wir an der Stelle gefordert, an der um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Wir haben immer noch, auch in Nordrhein-Westfalen, zu wenig Kitaplätze. Dieses Problem habe ich bei meiner eigenen Assistentin erlebt. Ich kann hier also live aus der Realität berichten. Ich kann sie mehr gebrauchen. Sie kann ihre Kitazeit nicht verlängern. Sie kann mehr Geld gebrauchen, weil sie zufälligerweise auch noch in privaten Problemen ist. Ich würde ihr gerne mehr Geld bezahlen. Das kann ich aber nur dann, wenn sie mehr für mich arbeitet. Da sehen wir die öffentliche Hand gefordert, das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ noch weiter zu stärken.

**Simone Kaczinski (Die Spinnen – Fachstelle Frau und Beruf):** Vielen Dank für die Fragen, vor allen Dingen nach konkreten Maßnahmen. Ich freue mich, dass ich darauf auch mit konkreten Beispielen antworten kann. – Die Zielgruppe der Kompetenzzentren Frau und Beruf sind die kleinen und mittleren Unternehmen, und zwar im Hinblick auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit.

Genau in den Gründen, aus denen überhaupt die Teilzeitbeschäftigung gewählt wird oder die „Teilzeitfalle“ entsteht, liegen auch wiederum die Lösungen. Denn die Gründe sind die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege und Beruf oder auch Leben und Beruf ebenso wie die fehlende Kinderbetreuung etc. Die verschiedensten Gründe sind ja auch schon genannt worden.

Wir setzen in unserer Arbeit darauf, von Anfang an zu verhindern, dass es dazu kommt. Dies kann geschehen, indem ganz konkrete Maßnahmen gerade für die kleinen und mittleren Betriebe bereitgestellt werden. Das heißt zum Beispiel, dafür zu sorgen, dass es erst gar keinen Ausstieg gibt, der dazu führen würde, dass nachher ein Wiedereinstieg erfolgen müsste, weil eine Mitarbeiterin auch während der Elternzeit sehr wohl Teil des Betriebes bleibt. Denn dann stellt sich überhaupt nicht die Problematik, zu schauen, ob sie zurückkommen kann oder in welche Art der Beschäftigung sie wieder integriert werden kann.

Ebenso bieten wir Maßnahmen an, die das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ betreffen. Die kleinen und mittleren Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, sind sehr dankbar dafür, solche Angebote zu bekommen. Ich nenne jetzt einmal ganz konkrete Beispiele für individuelle Lösungen: Kann die Mitarbeiterin durch Bereitstellung von Informationsmaterial darauf hingewiesen werden, ebenso wie das gesamte Team, was die Übernahme der Pflege von Angehörigen eigentlich bedeutet? Gibt es die Möglichkeit, dass sie kurzfristig freigestellt wird, dass sie kurzfristig in eine Teilzeitbeschäftigung wechselt oder dass sie kurzfristig ihre Arbeitszeit reduziert? Be-

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

steht die Möglichkeit, dass sie von zu Hause aus arbeitet? Inwieweit darf sie selbstbestimmt und auch eigenverantwortlich agieren, sodass von Anfang an verhindert wird, dass es eine „Teilzeitfalle“ gibt?

Dazu machen wir den Unternehmen niedrigschwellige Angebote. Es zeigt sich, dass mit der Umsetzung dieser Angebote eine „Teilzeitfalle“ für alle Beteiligten – vor allem die Frauen, die immer noch diejenigen sind, die diese Aufgaben meistens übernehmen – verhindert werden kann.

Lassen Sie mich noch kurz einen anderen Aspekt anmerken. Dabei geht es um die Länge der Zeitspanne, die mit einer Teilzeitbeschäftigung überbrückt werden soll. Wie ich aus Gesprächen mit Betrieben weiß, müssen die kleineren und mittleren Unternehmen sich bei der Übernahme von Teilzeitbeschäftigung über einen längeren Zeitraum natürlich ganz anders aufstellen als bei kurzfristigeren Maßnahmen. Insofern sollte man auch diesen Aspekt berücksichtigen und noch einmal darüber nachdenken, über welchen Zeitrahmen wir hier eigentlich reden.

**Vorsitzende Heike Gebhard:** Herzlichen Dank. – Inzwischen liegen weitere Wortmeldungen der Abgeordneten vor, sodass wir in eine zweite Fragerunde eintreten.

**Gordan Dudas (SPD):** Herzlichen Dank für die Beantwortung der in der ersten Runde gestellten Fragen. Dadurch haben sich natürlich auch neue Fragen ergeben. – Mit meiner ersten Frage wende ich mich an den DGB. In den Stellungnahmen der Unternehmerverbände wird die Notwendigkeit eines Rückkehrrechts verneint. Dort heißt es, es gebe bereits ausreichend Regelungen. Teilzeitbeschäftigung wird als überwiegend freiwillig gewählt angesehen. Viele fortschrittliche Arbeitgeber sehen das bereits heute anders. Wie bewerten Sie diese Position?

Meine zweite Frage richtet sich ebenfalls an den DGB. Welche volkswirtschaftlichen Auswirkungen hat ein Rückkehrrecht in Vollzeit aus Ihrer Sicht?

Ich habe auch zwei Fragen an Frau Dr. Lott von der Hans-Böckler-Stiftung. – Erstens. Sie sprechen die Pfadabhängigkeit an und verweisen auf geringere Karrierechancen bei den reduzierten Arbeitszeiten. Wie wirkt sich Teilzeit auf die Wertschätzung und gleichzeitig die Karrierechancen von Beschäftigten aus?

Zweitens. Worin sehen Sie den in Ihrer Stellungnahme angesprochenen Gewinn für die Geschlechtergerechtigkeit?

Meine letzte Frage geht an die FAMILIENUNTERNEHMER. Herr Rick, Sie sprechen Empfehlungen an die SPD aus, mehr für den Kitausbau zu tun. Wie stark und in welcher Form engagieren sich denn Ihre Mitglieder in diesem Zusammenhang? Das heißt: Wie hoch ist die Zahl der Plätze an Betriebskitas in Nordrhein-Westfalen bzw. wie viele Ihrer Mitgliedsunternehmen haben Kooperationen mit Kitas?

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Josefine Paul (GRÜNE):** Vielen Dank auch von meiner Seite für die Stellungnahmen und die Beantwortung der ersten Fragen. – Minister Stamp hat heute Morgen bei der Jahrestagung von Familie@Beruf.NRW noch einmal ausgeführt, dass bereits heute rund 134.000 Fachkräfte fehlen und die Prognose sogar von nahezu 600.000 fehlenden Fachkräften im Jahr 2030 ausgeht. Daraufhin hat der Minister gesagt:

„Wir müssen Potenziale, gerade auch die gut ausgebildeter Mütter, besser nutzen, um die Fachkräftelücke zu schließen.“

In diesem Zusammenhang ergeben sich natürlich auch aus der ersten Antwortrunde noch einige Fragen.

Die erste Frage würde ich gerne Herrn Rick stellen. Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass ein solches Gesetz im Grunde genommen überflüssig sei, weil die FAMILIENUNTERNEHMER ohnehin immer das Beste für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auge hätten, und das gerade auch noch einmal bekräftigt. In diesem Zusammenhang interessiert mich schon, was denn aus Ihrer Sicht der Grund dafür ist, dass Frauen mehr arbeiten wollen, aber nicht mehr arbeiten können.

In diesem Zusammenhang darf ich mir auch eine kleine Bemerkung erlauben. Wenn dieses Gesetz überflüssig wäre, weil Ihnen das Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowieso am Herzen liegt, wäre ja sämtliche Arbeitsgesetzgebung überflüssig.

Die zweite Frage richtet sich an Frau Dr. Lott. Sie haben darauf hingewiesen, dass Schweden den Anteil von Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich senken konnte. Vielleicht können Sie uns noch einige Beispiele nennen, wie das denn erreicht worden ist, um deutlich zu machen, dass dieser Vorschlag nicht dem frei schwebenden Raum rot-grüner Fantasien entstammt, sondern es auch konkrete Beispiele gibt, wie so etwas tatsächlich umgesetzt werden konnte.

Die dritte Frage habe ich an den Verband Freier Berufe. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass ein Großteil der Angestellten und Auszubildenden im Bereich der Freien Berufe weiblich ist. Bei den Auszubildenden sind es bis zu 95 %, was ja ein ganz erheblicher Anteil ist. Das ist einerseits erfreulich. Andererseits wirft es für mich natürlich die Frage auf, welche Maßnahmen Sie denn ergreifen, damit diese Art der Teilzeitbeschäftigung nicht einseitig zulasten von Frauen geht, und ob es gegebenenfalls auch entsprechende Best-Practice-Beispiele gibt. Schließlich gehen Sie davon aus, dass ein solches Gesetz nicht notwendig ist. Wie unterstützen Sie also die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Perspektive, möglicherweise wieder in Vollzeit zu wechseln, wenn Sie sagen, dass ein Rückkehrrecht zur Vollzeit nicht notwendig ist?

Die vierte Frage geht an die Hans-Böckler-Stiftung und Frau Kaczinski. In diesem Land definiert man Vollzeit nach wie vor als die Norm und Teilzeit als die Normabweichung. Frau Dr. Lott hat das in ihrer Stellungnahme auch noch einmal unterstrichen. Was bedeutet es für die Perspektive von Frauen im Lebensverlauf, wenn wir nach wie vor davon ausgehen, dass Vollzeit die Norm ist und Teilzeit die Abweichung? Was bedeutet das mit Blick auf Frauen und Geschlechtergerechtigkeit in der Lebensverlaufsperspektive?



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Rainer Matheisen (FDP):** Herzlichen Dank auch von meiner Seite für die Beantwortung der ersten Fragen. Aus den Antworten haben sich natürlich wieder ein paar Fragen ergeben. – Herr Korte hat von einer extremen Belastung des Mittelstands und von riesigen organisatorischen Problemen auch bei größeren Unternehmen gesprochen. Von Herrn Busshuven habe ich Äußerungen in einer ähnlichen Richtung vernommen. Herr Rick hat einen immensen Aufwand für die Unternehmen und sogar existenzielle Probleme, die unter Umständen auf kleinere Unternehmen zukommen können, erwähnt. Vor diesem Hintergrund lautet meine Frage an die drei genannten Personen, wie sich das Ganze denn auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit auswirken würde. Schließlich wollen wir als demokratische Parteien ja alle – das unterstelle ich jetzt einfach einmal –, dass Nordrhein-Westfalen wirtschaftlich erfolgreich ist. Dazu gehört natürlich auch internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Außerdem habe ich eine Frage an Frau Kaczinski. Wie bewerten Sie die Wirksamkeit eines Rückkehrrechts – das haben Sie ja eben auch angesprochen – insbesondere im Hinblick auf die fehlende strukturelle Unterstützung, zum Beispiel bei der Kinderbetreuung? Und wie beurteilen Sie die Alternative eines vermehrten Einsatzes von befristeten Beschäftigten, Zeitarbeitern und Freelancern, weil die Unternehmen dann natürlich nach Ausweichmöglichkeiten suchen würden?

**Dr. Martin Vincentz (AfD):** Wir haben schon viele gute Argumente aus verschiedenen Sichten gehört. Herr Korte, Herr Busshuven und Herr Rick, besonders würde mich noch einmal interessieren, ob aus Ihrer Sicht ein garantiertes Rückkehrrecht mit den Regeln und Erwartungen an eine freie Marktwirtschaft kompatibel ist oder ob die Forderung nach einem solchen Rückkehrrecht nicht einen etwas antiquierten Blick auf die Dinge und den ewigen Bestand von Betrieben voraussetzt.

Des Weiteren habe ich an dieselben Herren folgende Frage: Wenn es eine Mangelsituation gibt – vielleicht habe ich da ein Verständnisproblem –, führt das dazu, dass ich in meinem Betrieb dringend Fachkräfte benötige. Warum sollte mich der Gesetzgeber denn dazu verpflichten, den Beschäftigten dieses Recht einzuräumen, wenn ich auch ein eigenes Interesse daran habe?

**Britta Oellers (CDU):** 13 % der Frauen und 24 % der Männer in Teilzeitbeschäftigung geben an, keine Vollzeitbeschäftigung zu finden. Welche Gründe gibt es nach Ihrer Ansicht hierfür? – Diese Frage richte ich an unternehmer nrw.

Welche Lösungsansätze sehen Sie, um den Anteil von Frauen und Männern, die in Vollzeit zurückkehren wollen, deutlich zu erhöhen? – Diese Frage stelle ich an den Verband Freier Berufe.

Vorhin wurde gesagt: unter 49 Mitarbeitern am besten gar nicht. Wird diese Zahl von allen so gesehen? Oder kommen da andere Grenzen infrage?

**Vorsitzende Heike Gebhard:** Ich bitte die Sachverständigen um Beantwortung.

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Walter Korte (Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen):** An mich war zum Ersten die Frage gerichtet, inwiefern diese extremen Belastungen zu Einschränkungen im internationalen Wettbewerb führen. Es ist natürlich schwer, da jetzt valide Zahlen aufzuzeigen. Man muss nur Folgendes sagen – Herr Rick hat es schon ausgeführt –: Der bürokratische Aufwand, der dadurch ausgelöst wird, bindet natürlich Kapazität in den Unternehmen. Hinter dieser Bindung von Personalkapazität steckt letztendlich auch ein Geldfaktor. Denn in kleineren Betrieben, in denen der Geschäftsführer sich darum kümmern muss, wird er davon abgehalten, Aufträge zu akquirieren. Demzufolge hat das natürlich eine Auswirkung. In der Summe der einzelnen Fälle spielt es schon eine große Rolle und wird mit Sicherheit das eine oder andere Unternehmen doch von der eigentlichen Arbeit abhalten, nämlich Aufträge zu akquirieren, um Arbeit für die vorhandenen Beschäftigten zu schaffen und auch Gewinne zu generieren.

Die zweite an mich gerichtete Frage lautete, warum es keine gesetzliche Verpflichtung geben könne, wenn die Unternehmer tatsächlich Beschäftigungsbedarf haben. Da möchte ich gerne auf den Kollegen vom DGB zurückkommen. Natürlich gibt es Branchen, in denen extremer Beschäftigungsbedarf besteht. Gerade diese Unternehmer haben natürlich ein immenses Interesse daran, dass Personen, die sich in Teilzeit befinden, auch wieder in Vollzeit kommen. Dazu bedarf es aber keines gesetzlichen Anspruchs. Denn der Unternehmer in der Gastronomie oder in anderen Branchen, die Sie ja angesprochen haben, hat ein massives Interesse daran, eine Fachkraft, egal ob Mann oder Frau, die in Teilzeit gegangen ist, die bewährt ist und die er kennt, dann auch wieder in Vollzeit zu holen. Ein einseitiges Gestaltungsrecht würde aber dazu führen, dass auch Unternehmen, die diese Bedarfe nicht haben, diesem Anspruch ausgesetzt wären. Das ist aus unserer Sicht ein Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Dadurch könnten einzelne kleine Unternehmen massiv belastet werden. Das darf in dieser Form aus unserer Sicht nicht geschehen.

Die dritte Frage war, welche Mittel es gibt, um möglicherweise den Anteil der Frauen in Vollzeit zu erhöhen. Es ist immer am besten, wenn man Arbeit schafft. Wenn die Konjunktur so gut ist wie derzeit, haben wir natürlich einen Beschäftigungsbedarf. Ich kenne viele Unternehmen, die Programme haben, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit oder in Pflegezeit gehen, an das Unternehmen zu binden, damit sie sie nicht verlieren und der Kontakt bestehen bleibt. Was die Familienbetreuung angeht, gibt es viele Unternehmen, die Betriebskindergärten und Verbundgemeinschaften schaffen. Wir stellen übrigens häufig fest, dass einige Arbeitnehmer, vor allen Dingen Frauen, diese Angebote gerne nutzen, dass aber auch viele Beschäftigte sagen: Nein, ich möchte mein Kind lieber in der Region behalten; ich möchte es gar nicht in den Betriebskindergarten gehen lassen. – Dann kann man das unter Umständen mit einem Zuschuss unterfüttern. In vielen Bereichen passiert das auch. Das erleichtert es den betroffenen Personen, egal ob sie sich in der Familienpflege oder in der Kinderpflege engagieren, den Kontakt zum Unternehmen zu halten.

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die Unternehmen haben in der Tat ein riesiges Interesse daran, die Personen, die in Teilzeit waren, als sie entsprechende Beschäftigungsbedarfe hatten, und die sie kennen, wieder in Vollzeit zu bringen. Das setzt aber voraus, dass ein Beschäftigungsbedarf vorhanden ist. Würden wir jetzt einen gesetzlichen Teilzeitanspruch mit Rückkehrrecht schaffen, müssten wir davon ausgehen können, dass wir immer, so wie derzeit glücklicherweise, eine gute Konjunkturlage haben. Erfahrungsgemäß gibt es aber auf lange Sicht immer wieder mal Dellen. Und dann haben wir ein riesiges Problem. Dann müssen wir nämlich kündigen. Das wäre die Konsequenz, wenn wir diese Überhänge hätten. Insofern macht das aus unserer Sicht keinen Sinn.

**André Busshuven (Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen):** Jede Bürokratie, die aufgebaut wird, stört natürlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Das ist ganz klar. Wenn ich eine halbe Stunde nicht für Arbeit zur Verfügung habe, sondern sie für Bürokratie aufwenden muss, hat das natürlich negative Auswirkungen.

Als ich als Geschäftsführer bei unserem Verband angefangen habe, lag Nordrhein-Westfalen im Ranking der Nationen ein paar Plätze höher. Mittlerweile stehen wir im Vergleich mit den Wirtschaftsnationen der Welt, also großen Ländern wie den USA, Russland und dergleichen, auf Platz 19. In der letzten Legislaturperiode habe ich einmal – wohlgermerkt ein bisschen scherzhaft – gesagt: Wenn es so weitergeht, sind wir, wenn ich in 22 Jahren mit 67 ausscheide, vielleicht noch etwas tiefer zu finden. – Jetzt besteht die Hoffnung, dass das doch anders wird; denn es gibt Entfesselungsoffensiven und dergleichen.

Natürlich sind die Freien Berufe auch von der internationalen Wettbewerbsfähigkeit betroffen; denn die Freien Berufe erbringen Vorleistungen für die Unternehmen.

Die Freien Berufe sind auch ein Garant für das Wirtschaftsleben schlechthin. Stellen Sie sich nur eine Bevölkerung vor, die dauerhaft krank ist. Die Heilberufe – Zahnärzte, Ärzte, Apotheker – stellen die gesundheitliche Versorgung sicher. Das ist ein ganz wichtiges Pfund, mit dem man in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen wuchern kann.

An dieser Stelle nenne ich immer gerne folgendes Beispiel – der eine oder andere kennt es schon –: So mancher griechische Ministerpräsident wäre glücklich und zufrieden, wenn er ein geordnetes Katasterwesen hätte; denn dann hätte er geordnete Eigentumsverhältnisse und könnte jeden Swimmingpool und jedes Haus besteuern. Das wäre sicherlich erfreulich.

(Mehrdad Mostofizadeh [GRÜNE]: Mehr Bürokratie!)

– Ich bin nicht gegen Bürokratie; um Gottes willen. Das ist wichtig. Wenn Sie Eigentum nicht exakt vermessen, können Sie es auch nicht übertragen, Herr Mostofizadeh. Das wird dann schwierig. Gucken Sie nur nach Großbritannien, Griechenland etc.

Die Grünen haben in ihrer Frage angesprochen, dass Freie Berufe ja generell weiblich sind. Die Angestellten sind größtenteils weiblich, die Auszubildenden sogar zu über 90 %.

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

(Zuruf)

– Freie Berufe aber auch. Der Trend geht dahin. Bei Medizinstudenten ist das in immer größerem Umfang der Fall. Aufgrund von Geburtenraten etc. geht der Trend dahin, dass diejenigen, die einen Freien Beruf ausüben, zunehmend weiblich sind.

Die Freien Berufe tun in diesem Bereich eine ganze Menge. Bei den Auszubildenden beträgt der Frauenanteil teilweise über 95 %. Dabei sollte man natürlich nicht stehen bleiben. Schließlich profitiert die Gesellschaft davon, wenn man Frauen Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung stellt oder ihnen nach dem Studium Anstellungen im Freien Beruf oder eine selbstständige Praxis ermöglicht. Man muss an dieser Stelle aber auch festhalten, dass das schon einmal eine ganze Menge ist, und zwar sowohl im Vollzeitbereich als auch im Teilzeitbereich. Das ist dann auch dementsprechend zu würdigen, denke ich.

(Josefine Paul [GRÜNE]: Meine Frage war, was Sie tun, um die Rückkehr in Vollzeit zu unterstützen, wenn es dieses Recht nicht gibt!)

– Wie gesagt, können wir uns ein garantiertes Rückkehrrecht unter neun und unter 49 Beschäftigten nicht vorstellen. Darüber hinaus müssten wir schauen, was die optimale Größe wäre, ab dem Unternehmen diesen Rechtsanspruch einzulösen hätten, damit es wenig Bürokratie in den Unternehmen gibt. Diese Zahl – ob es 200 sind, ob es 400 sind, ob es 600 sind – wird hier im Raum keiner nennen können. Da müssen wir uns alle insgesamt auf die Suche machen. Vielleicht gibt es diese Zahl ja. Wahrscheinlich wird es sie geben. Bei 49 oder darunter liegt sie aber auf jeden Fall nicht.

**Michael Hermund (DGB NRW – Arbeitsmarktpolitik):** Ich wurde noch einmal nach den Folgen und Auswirkungen gefragt. Im Schnitt sind Frauen besser qualifiziert als Männer. Trotzdem werden sie im Schnitt geringer bezahlt als ihre männlichen Kollegen. Dazu kommt, dass viel mehr Frauen Teilzeit arbeiten. Oftmals werden Teilzeitbeschäftigte bei internen Weiterqualifizierungen und internen Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb nicht berücksichtigt. Damit wird der Kreislauf quasi geschlossen, sodass Frauen, obwohl sie von der Berufsausbildung her im Schnitt besser qualifiziert sind, unter dem Strich im Monat oder auch pro Stunde weniger Geld bekommen. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Rente.

Das Familienmodell, nach dem Frauen sich insbesondere um Kindererziehung und Pflege kümmern sollen und müssen, hat aus meiner Sicht ausgedient. Aufgrund von steuerrechtlichen, aber auch sozialversicherungsrechtlichen Regelungen genießt es aber immer noch eine gewisse Priorität. Derjenige, der bei uns in einer Beziehung weniger verdient, wählt die entsprechende Steuerklasse, um Steuern zu sparen. Wenn das bei Frauen in der Mehrzahl so ist, bedeutet das, dass Frauenerwerbstätigkeit benachteiligt wird.

Wir sehen aber auch, dass der Untergang der Wirtschaft eher nicht droht. In NRW haben wir 8 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, 2 Millionen davon in Teilzeit. Außerdem haben wir – und darüber reden wir heute gar nicht – 1,8 Millionen

---

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Minijobs, also 450-€-Jobs, die von den Betrieben genutzt werden, um abzupuffern – in manchen Branchen auch überdurchschnittlich; dort gibt es mehr Minijobs als versicherungspflichtige Arbeit. Darüber hinaus haben wir immer noch sachgrundlose Befristungen in erheblicher Anzahl, die ebenfalls zur Abpufferung bestimmter betrieblicher Belange – viele Aufträge, wenige Aufträge; Auftragsspitzen in bestimmten Jahreszeiten – eingesetzt werden.

Alles das wird davon ja nicht berührt. Wir reden hier nur darüber, den Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Arbeitszeit zu verlängern und insofern ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gleichzeitig reden wir auch darüber – das ist leider noch nicht in allen Unternehmen und in allen Branchen der Fall –, die Chance zu ergreifen, das Potenzial der Teilzeitbeschäftigten besser zu nutzen. Diese Möglichkeit besteht laut Gesetz im Moment nicht. Ich verhehle nicht, dass es sicherlich Unternehmen gibt, die das freiwillig mitdenken und mit Teilzeitbeschäftigten ein ähnliches Qualifizierungsprogramm und ein ähnliches internes Stellenbesetzungsprogramm durchführen wie mit ihren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das hat sich aber nicht in allen Bereichen herumgesprochen.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und des partnerschaftlichen Umgangs mit Pflege und Kindererziehung brauchen wir meines Erachtens genauso, wie wir ein Recht auf Verkürzung der Arbeitszeit brauchen, auch ein Recht auf Verlängerung der Arbeitszeit. Ob es Norm ist, 35 oder 38 Stunden zu arbeiten, wäre für mich im Moment zweitrangig. Ich kann mir auch vorstellen, über kurze Vollzeit zu reden, also jeweils 30 Stunden für Mann und Frau in einer Beziehung, wenn die Verdienstmöglichkeiten so sind, dass eine Familie davon ernährt werden kann.

In Nordrhein-Westfalen liegt die Frauenerwerbstätigkeit rund 3 Prozentpunkte unter dem Bundesschnitt. Insofern ist es auch in Nordrhein-Westfalen ein Problem, Fachkräfte zu haben, Fachkräfte zu binden und Fachkräfte zu qualifizieren, um sie auch in der Zukunft für den Standort NRW zu behalten.

**Dr. Yvonne Lott (Hans-Böckler-Stiftung):** Danke für die Fragen der SPD und der Grünen. – Ich beginne wieder mit den Fragen der SPD. Die erste Frage war, wie sich die Teilzeit auf die Wertschätzung und die Karrierechancen auswirkt. In den Betrieben, in denen wir in Deutschland geforscht haben, haben wir beobachtet – das wird aber auch durch internationale Forschung bestätigt –, dass Teilzeit ein Stigma ist, dass Teilzeitbeschäftigte also stigmatisiert werden. Ich nenne Ihnen einmal Beispiele aus dem Bereich der Polizei, in dem wir tätig waren. Das Charmanteste, was über Teilzeitkräfte gesagt wurde, war „Sonnenscheinbeamtin“. Es fiel auch der Begriff „Teilzeitschlampe“. Das zeigt noch einmal das Stigma, das Teilzeitbeschäftigte haben.

Auch ihre Karrierechancen sind schlechter. Das hat Jutta Allmendinger vom WZB anhand europäischer Daten gezeigt. Ihr berufliches Fortkommen ist schlechter, sie haben

---

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Karrierenachteile – das habe ich gerade auch schon gesagt –, und sie werden weniger beruflich weiterqualifiziert als Vollzeitbeschäftigte.

Da Teilzeit häufig eher in weniger qualifizierten Jobs gedacht wird – bei der Polizei fiel auch einmal der Begriff „Luschensachbearbeitung“ –, geraten Beschäftigte, die in Teilzeit gehen, also ihre Arbeitszeit reduzieren, häufig auf Karrierepfade, von denen sie aus eigener Kraft nicht mehr in für sie attraktive Vollzeitstellen kommen. Damit sie diese Option haben, ist es gerade so wichtig, dass der Gesetzgeber ihnen mit dem Rückkehrrecht zur Vollzeit unter die Arme greift.

Der Gewinn für die Geschlechtergerechtigkeit – das war die zweite Frage – wären dann gleiche oder zumindest gleichere Karrierechancen für Frauen und Männer, was nicht nur den Gender Pay Gap minimieren würde, sondern auch den Gender Pension Gap, den mein Vorredner bereits angesprochen hat.

Wie ich schon gesagt habe, würde ein Rückkehrrecht zur Vollzeit auch dem Teilzeitwunsch von Männern entgegenkommen. Männer würden eher in Teilzeit gehen. Das hat das WZB gezeigt. Damit gäbe es den schönen Nebeneffekt, dass Partnerschaftlichkeit in der Familie gefördert würde.

Nun komme ich zur Frage der Grünen. Schweden ist ein spezieller Fall. Dort ist, wie der Abbildung 1 in meiner Stellungnahme zu entnehmen ist und wie Sie auch gesagt haben, der Teilzeitanteil insbesondere bei den Frauen heruntergegangen. Schweden hat schon viel früher als Deutschland einen ganz anderen Weg eingeschlagen. In den 1970er-Jahren gab es dort schon starke Maßnahmen für mehr Geschlechtergleichheit am Arbeitsmarkt. Die Daddy Months, also die Partnermonate beider Elternzeiten, wurden in Schweden damals schon eingeführt. Was sich bei uns erst um 2007 etabliert hat, wurde dort schon in den 1970er-Jahren gemacht. Es gibt in Schweden auch eine bessere Kinderbetreuung. Generell herrscht dort die Vorstellung, dass sich Mutterschaft und Vollzeiterwerbstätigkeit nicht ausschließen. Damit hat man in Schweden auf jeden Fall ein anderes kulturelles Setting.

Eine weitere Frage bezog sich darauf, dass Vollzeit die Norm ist und Teilzeit als Normabweichung betrachtet wird. Genau das haben wir in den Betrieben, in denen wir geforscht haben, auch beobachtet.

Was das für die Geschlechtergleichheit in der Lebenslaufperspektive bedeutet, habe ich bereits angesprochen. Wenn Teilzeit in so starkem Maße stigmatisiert wird und als Normabweichung gilt, führt eine Teilzeittätigkeit zu Karriereknicken im Lebensverlauf. Es können Vernarbungseffekte eintreten, sodass Karrieren sich nie wieder richtig erholen, wenn es einmal einen solchen Knick gegeben hat. Dann kommen Beschäftigte tatsächlich auf solche Pfade weniger attraktiver und weniger qualifizierter Jobs, die sie zwar gut in Teilzeit wahrnehmen können, die aber dazu führen, dass sie sich nicht beruflich weiterentwickeln können.

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Thomas Rick (DIE FAMILIENUNTERNEHMER in NRW):** Es wurde die Frage gestellt, was wir tun – auch im Zusammenhang mit dem Thema „Kitausbau“ –, um diese Situation zu verbessern. Ich vertrete hier rund 1.500 Mitgliedsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, angefangen von Betrieben mit zehn Mitarbeitern bis hin zu Betrieben mit mehreren Tausend Mitarbeitern, darunter auch namhaften Familienunternehmen. Zu unseren Mitgliedern gehören in der Tat auch Unternehmer, die in größeren Familienunternehmen betriebseigene Kitas errichten. Damit wird ein zusätzlicher Anreiz für Familien geschaffen, wieder in Vollzeit zu gehen, weil sie Beruf und Familie vereinbaren können. Die Kinder können morgens in die betriebseigene Kita gebracht werden und sind dann im gleichen Unternehmen, also quasi in Reichweite. Ob das pädagogisch immer gut ist, steht auf einem anderen Blatt; sie sind aber in Reichweite. Das Ganze wird bei uns auch organisatorisch umgesetzt. Wir reagieren mit Homeoffice-Möglichkeiten und mit flexiblen Arbeitszeiten. Alle diese Dinge sind in unserem tagtäglichen Portfolio enthalten, um Vollzeittätigkeiten auch für Mütter zu ermöglichen.

Konkrete Zahlen müsste ich über unsere Bundesgeschäftsstelle erfragen. Wenn Sie den Wunsch haben, solche Zahlen zu bekommen, kann ich das gerne machen.

Ich nehme die Frage, warum wir dann überhaupt Gesetze brauchen, einfach einmal ernst. Bitte verstehen Sie mich richtig. Wir akzeptieren vollkommen, dass wir in einer Ordnung leben, in der wir Gesetze brauchen. Diese Gesetze wollen wir auch befolgen. Wir sind durchaus bestrebt, uns an der gesellschaftlichen Ordnung voll und ganz zu beteiligen. Wir möchten sie aber auch prägen. Es ist schon unser Interesse, Gesetzesvorlagen, die uns unrichtig oder – lassen Sie es mich so bezeichnen – unsinnig erscheinen, weil damit unserer Meinung nach eine Überregulierung erfolgt, zu vermeiden. Das haben wir natürlich im Sinn. Dafür stehen wir und auch ich. Das heißt: Ja, Gesetze wollen wir haben. Wir wollen uns auch in einem gewissen Rahmen bewegen. Aber wir sind alle Unternehmer, weil wir freiheitlich denken und auch freiheitlich handeln wollen. Das ist unser Lebenselixier als Unternehmer.

Zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit haben meine Vorredner schon sehr richtige und gute Dinge gesagt. Wir müssen, bitte schön, auch einmal an die Attraktivität von Nordrhein-Westfalen und von Deutschland denken. Wo siedeln sich Unternehmen denn an? Sie schauen sich im weltweiten Vergleich und im europaweiten Vergleich an, welche Plattform sie am jeweiligen Standort haben. Dabei geht es ihnen nicht nur um wirtschaftliche Aspekte. Für sie ist auch interessant, in welchem Rahmen sie sich dort bewegen können und welche Freiheiten sie haben.

Bei uns gibt es nach wie vor einen Rückgang. Inzwischen haben wir in Deutschland zwar eine tolle Gründerszene. Gefühlt hat man daher den Eindruck, dass immer mehr Leute bei uns Unternehmer werden wollen. Der Punkt ist aber, dass wir nach wie vor weniger junge Menschen haben, die Unternehmer werden wollen. Ich möchte nicht wissen, wo wir in einigen Jahren oder Jahrzehnten landen, wenn wir da nicht gegensteuern; denn wir sind nun einmal das Rückgrat der Wirtschaft in Deutschland.

Ich möchte auch ein mögliches Missverständnis ausräumen. Man könnte ja meinen, wenn man durch ein Gesetz Bürokratie schaffe, führe das auch zu Arbeit, für die man

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

wieder Leute einstellen könne. Es schwächt aber unsere Wettbewerbsfähigkeit erheblich. Denn jeder unproduktive Mitarbeiter – in der Kostenrechnung bin ich als Geschäftsführer auch ein unproduktiver Mitarbeiter; ich meine jetzt aber die unproduktiven Mitarbeiter, die sich mit Dingen beschäftigen müssen, die erstens vorher nicht da waren und zweitens auch nicht betriebsnotwendig sind – schwächt die Leistung jedes Unternehmens.

Ob wir uns das leisten können, wird man dann am Ende des Tages sehen. Ich finde es ja auch schön, dass wir im Augenblick in einer Welt leben, in der die Wirtschaft brummt, in der wir von den niedrigen Zinsen profitieren und in der es uns allen mehr oder weniger gut geht. Aber was ist denn, wenn das nicht mehr so ist? Worüber sprechen wir dann? – Kompatibilität ergibt sich für mich aus den vorher genannten Dingen.

Last, but not least haben Sie mich nach einer Größenordnung gefragt. Im Zusammenhang mit dem Entgeltgleichheitsgesetz haben wir diese Diskussion schon einmal geführt. Damals sind wir bei 200 Mitarbeitern gelandet. Insofern bräuchte mich das jetzt nicht zu interessieren; ich habe 50 Mitarbeiter. Wenn ich an unsere großen FAMILIENUNTERNEHMER denke, die mehrere Tausend Mitarbeiter haben, möchte ich dazu aber einfach nur sagen: Gar keine Zahl! Wir wollen diesen Gesetzentwurf nicht.

**Simone Kaczinski (Die Spinnen – Fachstelle Frau und Beruf):** Auf die Frage, was Vollzeit als Norm im Hinblick auf die Lebenslaufperspektive bedeutet, möchte ich kurz und knapp antworten: Abwendung der Altersarmut. Es ist erschreckend, dass diese Thematik tatsächlich im Raum steht. Frauen, die in der Teilzeitbeschäftigung bleiben, bleiben aber auch in der „Teilzeitfalle“ stecken. Ihnen droht in der Tat Altersarmut. Dazu darf es hier bei uns nicht kommen.

Außerdem wurde ich gefragt, wie wir die Alternative des Einsatzes von Zeitarbeitern in den Unternehmen bewerten. Das wäre grundsätzlich fatal, und zwar für beide Seiten. Die KMU erfahren dadurch keine Stabilität. Eine solche Kultur wäre grundsätzlich nicht gutzuheißen.

Daher komme ich auch noch einmal auf das zurück, was ich in der ersten Runde schon gesagt habe. Die Arbeitgeber können es sich überhaupt nicht mehr leisten, an den weiblichen Fachkräften vorbeizuschauen. Deshalb sind Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen es insbesondere den Arbeitnehmerinnen möglich ist, nach einer aus zeitlichen Gründen aufgenommenen Teilzeitbeschäftigung auch wieder in ihre Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, oder unter denen es erst gar nicht erst notwendig ist, aus zeitlichen Gründen nach ungünstigen Alternativen zu suchen. „Unternehmenskultur“ ist hier das Stichwort.



---

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (6.)

22.11.2017

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (4.)

Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend (6.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Vorsitzende Heike Gebhard:** Vielen Dank. – Ich schaue einmal in die Runde. Gibt es weitere Wortmeldungen von Kolleginnen und Kollegen, die noch eine wichtige Frage stellen möchten? – Das ist nicht der Fall.

Dann darf ich mich herzlich bedanken – insbesondere bei unseren Sachverständigen für ihre Bereitschaft, uns zur Verfügung zu stehen.

(Beifall)

Ich wünsche Ihnen eine gute Heimfahrt und noch einen angenehmen Tag.

Sie wissen, dass unsere Anhörungen immer wörtlich protokolliert werden. Diese Dokumente sind öffentlich zugänglich, sodass Sie auch selbst noch einmal nachschauen können, wie denn der eine oder die andere gefragt bzw. geantwortet hat.

Damit schließe ich die Anhörung. – Herzlichen Dank.

gez. Heike Gebhard  
Vorsitzende

### Anlage

06.12.2017/15.12.2017

160 (AGS)

140 (AGF)

160 (AFKJ)



Stand: 06.12.2017

**Anhörung von Sachverständigen**  
Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
**"Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ – Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit in  
Vollbeschäftigung schaffen!"**  
Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 17/504

Mittwoch, dem 22.11.2017  
14.00 bis 15.30 Uhr, Raum E 3 D 01

## Tableau

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. Düsseldorf	<b>Walter Korte</b>	<b>17/87</b>
Verband Freier Berufe im Lande NRW e. V. Düsseldorf	<b>Andre Busshuven</b>	<b>17/120</b>
DGB Nordrhein-Westfalen Stefanie Baranski-Müller Frauen-, Gleichstellungs-, Familienpolitik und Verbraucherpolitik Düsseldorf	<b>Michael Hermund</b>	<b>17/85</b>
Hans-Böckler-Stiftung Michael Guggemos Düsseldorf	<b>Dr. Yvonne Lott</b>	<b>17/81</b>
DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V. Albrecht von der Hagen Berlin	<b>Thomas Rick</b>	<b>17/86</b>
Competentia MEO Simone Kaczinski c/o Die Spinnen e.V. Essen	<b>Simone Kaczinski</b>	<b>17/123</b>