



Empfehlungen zum Gesetzentwurf

► Sächsisches Gleichstellungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst unser Dank für den breit aufgestellten Beteiligungsprozess und der Möglichkeit des Einbringens unserer Sichtweise als Landesfamilienverband SHIA e.V. LV Sachsen in Vertretung der Interessen Alleinerziehender und deren - von einer tatsächlichen Chancengerechtigkeit oder Chancenungerechtigkeit für Frauen unmittelbar betroffenen Kinder.

Sind doch gerade **90% der alleinerziehenden Eltern Frauen**, und so sind diese ganz besonders auf die Berücksichtigung ihrer Lebenssituation in der Berufswelt und auf dem Arbeitsmarkt angewiesen – und sind die Überwindung der Armut, gerechte Teilhabe und die Sicherung der Familienexistenz diese Frauen überhaupt nur durch eine chancengerechte Möglichkeit der Einkommenserwirtschaftung abhängig, da sie diesbezüglich ganz alleine die Verantwortung tragen.

Wir möchten voranstellen, dass wir den Entwurf nicht allein aus juristischer Sicht betrachten, sondern explizit die Bedürfnisse unserer Zielgruppe Alleinerziehende, Frauen, Soloeltern im Blick haben und den Entwurf unter dem Fokus Realität, zielführend/Sinnhaftigkeit bzw. konkreter Nutzen, Nachhaltigkeit und Umsetzbarkeit für Alleinerziehende, Frauen mit Kindern, Müttern anschauen (siehe auch Zuarbeit 2018).

Unsere Empfehlungen:

Es ist nötig,

- die betreffenden Personen, zu deren Chancengerechtigkeit man mit dem Gesetz beitragen möchte, tatsächlich zu benennen bzw. zu definieren und
- die komplexen Lebenssituationen, Belastungen, Zusammenhänge gedanklich mit am Tisch zu haben, um diese betreffende Notwendigkeiten, in die Formulierungen des Entwurfes mit einfließen bzw. erklärend in die gesetzlichen Bestimmungen mit einzubeziehen.

So ist uns aufgefallen, dass das Wort "alleinerziehend" lediglich ein einziges Mal im Entwurf auftaucht (S. 55)

Hier wären entsprechende Ergänzungen wünschenswert.

Sicherlich könnten an dieser Stelle auch noch weitere

- spezifische Bedürfnisse/Anforderungen des Personenkreises mit eingebracht werden, um erkennbar aufzuzeigen, dass man mit diesem Gesetz die chancengerechte Berücksichtigung, insbesondere von Frauen mit **Erziehungs-, Sorge-, Pflege- und Familienarbeit** zum Ziel hat.

Hier empfehlen wir, die Begrifflichkeiten um **Erziehungsarbeit** zu erweitern bzw. an der einen und anderen Stelle den Entwurf dahingehend noch zu vervollständigen. (Beispiele in der Anlage)

Im Sinne der Gleichstellung ist die Möglichkeit

- zur Teilzeitarbeit, zu flexiblen Arbeitszeiten sowie vor allem auch Telearbeit/Homeoffice sehr wichtig, um so Sorgearbeit jeglicher Art besser mit dem Beruf vereinbaren zu können.
- Ebenso die Möglichkeit zur Rückkehr zur Vollzeitarbeit, wenn es die Lebenssituation wieder zulässt.

Zudem halten wir es für wichtig,

- Fortbildungs- und Fördermöglichkeiten anzubieten, um das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in

Bezug auf Führungspositionen u.ä. mittelfristig ausgleichen zu können.

Feedback von Teilnehmerinnen solcher Programme, unterstützt zu werden durch Seminare, Coachings und Netzwerktreffen z.B. dass Frauen in der Wissenschaft auch in Führungspositionen gelangen, waren für sie stets gewinnbringend.

Wichtig finden wir zudem auch,

- dass Gremien oder z.B. die Interviewer_innen bei einem Bewerbungsgespräch in möglichst gleichen Teilen aus Frauen und Männern bestehen, um der strukturellen Diskriminierung von Frauen aufgrund der Absicht "gleich und gleich gesellt sich gerne" entgegen zu wirken.

All diese Punkte finden sich auch im Gesetzentwurf wieder. Weitere Anregungen können Sie den Empfehlungen der SHIA-Wirtschaftssozialgespräche entnehmen. (in Anlage)

Was nicht so ausführlich - und im Hinblick auf Möglichkeit und Ziel dieses Gesetzes zu verstehen ist, sind die Betrachtungen bezüglich

- Kinderbetreuung bzw. betrieblich organisierter Klein- /Schulkindbetreuung.

Man sollte jedoch im Blick haben, dass

- die Kinderbetreuung DIE Grundvoraussetzung ist, um alleinerziehenden Frauen, Müttern, Menschen mit Kindern, die Erwerbsarbeit auf Augenhöhe überhaupt zu ermöglichen - eventuell könnte man hier das Thema noch ausbauen.

Ebenso sollte der Gesetzentwurf

- geschärft werden in Bezug auf den Gebrauch von Konjunktiven wie z.B. würde, hätte könnte, sollte....

*".....Mit dem **Konjunktiv II** verlassen wir die reale Welt und widmen uns der **irrealen Welt**. Die irrealen Welt ist das Reich der Phantasien, der Vorstellungen, der Wünsche, der Träume, der irrealen Bedingungen und Vergleiche, aber auch der **Höflichkeit**. Diese gedachten, angenommenen oder möglichen Sachverhalte, die nicht real sind und nicht existieren, werden mit dem Konjunktiv II gebildet...." <https://mein-deutschbuch.de/konjunktiv-2.html#passivgegenwart>*

denn so bleibt jede Forderung nach Umsetzung völlig unverbindlich.

Hier wäre

- eine Sprachnutzung hin in Richtung ".. hat, kann, soll....es ist umzusetzen...", zu nutzen, so dass das Gesetz auch ein Instrument zur Um/Durchsetzung der Interessen bzw. des Anliegens der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ist ! Konkrete Beispiele entnehmen Sie bitte der bearbeiteten Anlage

Entsprechend der Mitarbeit zum letzten Gesetzentwurf und die damaligen Diskussionsergebnisse berücksichtigend, empfehlen wir, den Aspekt der

- Öffnung in Richtung Wählbarkeit und Geschlechter bezüglich aller Konsequenzen und Auswirkungen auf die Zielgruppe bis zum Ende zu durchdenken und sich über diese genau Rechenschaft abzulegen. Den Erfahrungen entsprechend sind insbesondere Soloeltern immer mit am Entscheidungs-Tisch zu haben.

Auch das Zusammenlegen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf der kommunalen Ebene empfehlen wir, bis zur letzten Konsequenz zu durchdenken,

- gerade in Kommunen, "an der gesellschaftlichen, familiären, frauenspezifischen Basis" sind hoch sensibilisierte und fachspezifische Beauftragte vonnöten. Hier spielt sich die Lebenswirklichkeit von Frauen und Kindern ab und hier sind ganz besonders frauen- und mütterspezifische Unterstützungen, Angebote und ein solches Mitdenken notwendig und erforderlich.

Wir bitten in diesem Sinne um eine Berücksichtigung unserer Aspekte, denn mit mehr als 90% Frauenanteil bei den alleinerziehenden Familien ist ein Sächsisches Gleichstellungsgesetz für diese Frauen mit Kindern besonders wichtig.

Herzlichen Dank!

Sehr gern bieten wir Vorträge zum komplexen Thema Alleinerziehende an und gestalten nach Ihren Wünschen unter Berücksichtigung Ihrer Erfahrungen, Workshops und Diskussionsrunden.

[Unserer Homepage](#) entnehmen Sie bitte [diesbezügliche Angebote](#) und [kontaktieren Sie uns](#) gern!



Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA) e.V. Landesverband Sachsen gegr.1991
Roßplatz 10 – 04103 Leipzig – www.shia-sachsen.de – kontakt@shia-sachsen.de

Familienpolitische Wirtschafts- und Sozialforen in Sachsen

Wirtschafts- und Sozialgespräche Familiengerechte Arbeitszeitmodelle

**Veranstaltungen in den Industrie- und Handelskammern Leipzig und Dresden
sowie in Unternehmen der Region Chemnitz**

ERGEBNISSE

1. Schutz und Anerkennung von Familien in all ihren Daseinsformen

Die verschiedenen Familienmodelle in unserer Gesellschaft müssen in all ihren Daseinsformen gesetzlich anerkannt, geschützt und chancengerecht behandelt werden.

Bedarfsgerechte Strukturen und ein allgemeines politisch wie gesellschaftliches Engagement für die Durchsetzung familiengerechter Arbeits- und Lebensbedingungen sind von allen Beteiligten verpflichtend gefordert.

2. Berücksichtigung der jeweiligen Familiensituation

Kinder zu betreuen und/oder Angehörige zu pflegen, ist für Familien Alltag, der sich durch unzureichende oder gar nicht vorhandene familiengerechte Arbeitszeitmodelle sehr belastend gestaltet.

Die Berücksichtigung der jeweiligen Familiensituation muss deshalb verpflichten allen Arbeitgeber_innen obliegen und als Bedingung – gekoppelt an eine entsprechende Arbeitsvertragsregelung – Berücksichtigung in den durch die von der Politik zu schaffenden dafür notwendigen Gesetze und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen finden.

3. Flexibilität

Die Möglichkeit eines Tele- oder Home-Office kommt vielen Arbeitnehmer_innen entgegen. In Branchen, die keine Heimarbeit erlauben, ist der Dialog zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in ein MUSS. Lösungen, die für alle Beteiligten sinnvoll sind, müssen unbedingt gemeinsam und auf gleicher Augenhöhe gestaltet werden.

Nicht nur Studien belegen, dass Arbeitgeber_innen von der Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmer_innen profitieren, wenn diese Beruf und Familie in Einklang bringen könnten.

Motivierte und loyale Mitarbeiter_innen stehen für eine gefestigte Bindung an den

jeweiligen Betrieb, so dass sich diese Effekte auf alle Beteiligte positiv auswirken.

4. Lebens-/Arbeitszeitkonten

Lebens- und Arbeitszeitkonten sind gesetzlich unabdingbar. Dies kommt einerseits denjenigen Frauen und Männern entgegen, die pflegebedürftige Angehörige und/oder Kinder betreuen und ermutigen auch junge Menschen zu einer strukturierten Familienplanung, die sich im Einklang von Beruf und Familie bewegt.

Mitarbeiter_innen können ihre Arbeitsleistung in Zeiten, in denen keine Familienangehörigen versorgt/gepflegt werden müssen „ein zahlen“, um in verpflichtenden Familienzeiten, in denen die Arbeitszeit verkürzt werden muss, davon zu profitieren. Der volle Lohnausgleich ist zur Absicherung der familiären Existenz Grundvoraussetzung.

5. Reduzierung der Arbeitszeit / 25 bis 30 Stunden-Woche

Die Reduzierung der Arbeitszeit für Mitarbeiter_innen mit Kind/ern oder/und pflegenden Angehörigen auf 25 bis 30 Stunden, bei vollem Lohnausgleich, war den Teilnehmer_innen auf beiden Wirtschaftssozialgesprächen ein wichtiges Anliegen und wurde als das Ziel familiengerechter Politik gefordert.

6. Nacht- und Schichtdienste

Nacht- und Schichtdienste dürfen für Arbeitnehmer_innen mit Kind/ern oder/und pflegebedürftigen Angehörigen nicht verpflichtend sein.

7. Beratungsangebote

Angesiedelt beim Wirtschaftsministerium und/oder bei Wirtschaftsverbänden muss es Beratungsstellen/ Beratungsangebote und Beratungs-Hotlines geben, die Unternehmen zu familiengerechten Arbeitszeitmodellen und entsprechenden Rahmenbedingungen für Familien unter Berücksichtigung der speziellen Familienform und -situation beraten und Handlungsoptionen herausarbeiten.

Ziel muss außerdem eine Vor-Ort-Beratung in Unternehmen (Bedarfsanmeldung und -planung über die Kammern hinaus) gewährleistet werden.

8. Finanzielle Entlastung von Familien

Eltern, die vom Heimarbeitsplatz aus arbeiten, sollte vom Arbeitgeber ein Betriebskostenzuschuss gewährt werden. Arbeitnehmer_innen sollte 1 x monatlich (wahlweise 2,5 Stunden/wöchentlich) ein Familien-/ Pflege- und Behördentag gewährt werden.

Teilhabe für Kinder und Jugendliche an gängigen entwicklungsbedingt notwendigen Bildungsangeboten, sowie an Freizeit-, Sport- und Kreativangeboten muss – ebenso wie das Kita- und Schulesen – kostenfrei gestellt werden.

Dies trifft ebenso zu auf finanzielle Aufwendungen für Bildung, Mobilität, Schülernahverkehr und Gesundheitsfürsorge.

9. Anerkennung des Status „Kind“ bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

Bis zum 18. Lebensjahr, der Volljährigkeit eines Kindes, sollte der rechtliche Status „Kind“ in allen juristischen Bereichen (außer dem Strafrecht) verankert sein.



Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA) e.V. Landesverband Sachsen gegr.1991
Roßplatz 10 – 04103 Leipzig – www.shia-sachsen.de – kontakt@shia-sachsen.de

Handlungsempfehlungen Unternehmen

Familiengerechte Arbeitszeitmodelle

Ergebnisse 2. Wirtschafts- und Sozialgespräch, IHK Dresden, 12. November 2015

Mit diesen Maßnahmen können auch kurzfristig sehr gute Voraussetzungen für familiengerechte Arbeitszeitmodelle und Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen geschaffen werden:

Flexibilität

- Home-Office
- Teamarbeit
- Eltern-/ Kind-Arbeitszimmer für Notsituationen
- Gleitzeit
- Jahresarbeitszeit
- Arbeitszeitkonten
- Abgestufte Teilzeit
- Teilzeit während der Elternzeit
- Urlaubsregelung
- Sonderurlaub

Kommunikation

- Akzeptanz der Familienplanung
- Kontakthaltmöglichkeit während der Familienphase
- Abstimmung über die jeweilige familiäre Situation mit der Prämisse, die Arbeit/ das Tätigkeitsfeld entsprechend anzupassen
- Intranet
- Familienfeste
- Betriebsfeste

Familienservice

- Essen aus der Betriebskantine
- Obst und Wasser für die Mitarbeiter_innen
- Geburtsbeihilfe
- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Kooperation in der Kinderbetreuung in Notsituationen
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Haushaltsnahe Dienste
- Übernahme der Kosten von Internet und Telefon bzw. Betriebskosten, wenn im Home-Office gearbeitet wird



Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA) e.V. Landesverband Sachsen gegr.1991
Roßplatz 10 – 04103 Leipzig – www.shia-sachsen.de – kontakt@shia-sachsen.de

Forderungskatalog Politik

Familiengerechte Arbeitszeitmodelle

Ergebnisse 2. Wirtschafts- und Sozialgespräch, IHK Dresden, 12. November 2015

Folgende Forderungen bedingen zwingend einer zeitnahen Umsetzung und müssen kurzfristigen Einzug in entsprechende Gesetzesänderungen für Arbeitgeber_innen münden. Sie beziehen sich sowohl auf die Pflege und Erziehung von Kindern als auch die Pflege und Versorgung von weiteren/älteren Familienangehörigen:

1.) Lebens-/Arbeitszeitkonten

Da Mitarbeiter_innen ihre berufliche Tätigkeit, wenn Kinder oder/und pflegende Angehörige betreut werden müssen, nur eingeschränkt wahrnehmen können, müssen Lebens-/Arbeitszeitkonten geschaffen werden.

In diese können Mitarbeiter_innen ihre Arbeitsleistung in Zeiten, in denen keine Familienangehörigen versorgt/gepflegt werden müssen „einzahlen“, um in Zeiten der Familienphase, in denen sie kürzer arbeiten müssen, daraus schöpfen zu können. In darauf folgenden/ späteren Lebensphasen können Sie wiederum ihre Arbeitsleistung einzahlen. Der volle Lohnausgleich ist unter dem Aspekt der Existenzsicherung dabei Grundvoraussetzung. Die Schaffung einer solchen Familienkasse muss in den gesetzlichen Fokus rücken.

2.) Reduzierung der Arbeitszeit / 25 bis 30-Stunden-Woche

Unter besonderer Berücksichtigung spezieller Familienformen wie z.B. alleinerziehend, muss eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 25 bis 30 Stunden, bei vollem Lohnausgleich, Ziel einer familiengerechten Politik sein (siehe auch→Lebens-/Arbeitszeitkonten).

3.) Keine Nacht- und Schichtdienste

Für Arbeitnehmer_innen mit Kind(-ern) oder/und pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Nacht- und Schichtdienste nicht bindend sein. Die Nichtausübung darf nicht als Grund für eine Kündigung herangezogen werden.

4.) Finanzielle Entlastung von Familien

Frauen und Männern, die auf einen Heimarbeitsplatz zurück greifen, sollte zur Unterhaltung dieses Heimarbeitsplatzes ein Betriebskostenzuschuss gewährt werden.

Einmal monatlich (wahlweise 2,5 Stunden/ wöchentlich) die Gewährung eines Familien-/ Pflege- und Behördentages.

5.) Anerkennung des Status` „Kind“ bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

Bis ein Kind volljährig ist (18. Lebensjahr), muss für dieses der Status „Kind“ gelten und gesetzlich verankert werden.

6.) Beratungsangebot für Unternehmen

Angesiedelt im Wirtschaftsministerium und/oder bei Wirtschaftsverbänden muss es Beratungsstellen/ Beratungsangebote und Beratungs-Hotlines geben, die Unternehmen zu familiengerechten Arbeitszeitmodellen und entsprechenden Rahmenbedingungen für Familien unter Berücksichtigung der speziellen Familienform und -situation beraten und Handlungsoptionen herausarbeiten.

Auch eine Vor-Ort-Beratung in Unternehmen (Bedarfsanmeldung und -planung über die Kammern hinaus) sollte gewährleistet werden.