



Stellungnahme des Zukunftsforum Familie e.V.

Zum Handlungsfeld 3.2 „Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – wer gibt den Takt vor? Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik“ im Grünbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

27. Mai 2016



**zukunftsforum
familie e.v.**

Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstraße 11
10969 Berlin

Telefon: 030 2592728-20
Telefax: 030 2592728-60
info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

1. Anlass

Das Zukunftsforum Familie e. V. (ZFF) bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Grünbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Als Familienverband verhalten wir uns im Folgenden zum Handlungsfeld 3.2 „Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – wer gibt den Takt vor? Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik“.

2. Grundsätzliches

Mit dem Grünbuch „Arbeiten 4.0“ initiiert das BMAS einen Dialogprozess zu einem wichtigen Zukunftsthema, dessen Auswirkungen bereits heute zu spüren sind: Die Digitalisierung der Arbeit. Zentral wird die Frage nach einer sozial ausgeglichenen Organisation der (zukünftigen) Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund technischer Innovationen gestellt.

Das Zukunftsforum Familie begrüßt, dass das BMAS dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben im Rahmen des Handlungsfelds „Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik“ eine essenzielle Bedeutung für die Arbeitsgesellschaft von heute und morgen zuschreibt. In der Tat wandelt sich die Arbeitswelt nicht nur auf Grund von Digitalisierungsprozessen und erhöhtem Wettbewerbsdruck, sondern auch angesichts zunehmender Wünsche nach einer ausgewogeneren und partnerschaftlicheren Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Umgekehrt haben die fortschreitenden Digitalisierungsprozesse direkte Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in positiver und ggf. auch in negativer Weise. In der Realität wird die Umsetzung von Vereinbarkeitswünschen von vielen Menschen als große Herausforderung empfunden. Dies gilt insbesondere für sorgeintensive Lebensphasenphasen, etwa in Zeiten der Betreuung kleiner Kinder oder bei der Pflege älterer Angehöriger.

Das ZFF setzt sich für eine Politik ein, die auch vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen familienbewusste Arbeitszeiten und die partnerschaftliche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit fördert. Im Folgenden nehmen wir zu den angesprochenen Aspekten im Handlungsfeld 3.2 „Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – wer gibt den Takt vor? Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik“ Stellung.

3. Stellungnahme zum Handlungsfeld „Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – wer gibt den Takt vor? Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik“

3.1. Flexibilisierung in der Arbeitswelt

In der Beschreibung des Handlungsfelds wird einleitend völlig zu Recht darauf hingewiesen, dass Erwerbsarbeit einen zentralen „Taktgeber im Leben“ darstellt, der zunehmend flexibler und vielfältiger geworden ist. Die Digitalisierung bietet etwa in Form von mobilem Arbeiten Chancen für eine flexiblere Gestaltung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienaufgaben. Eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit birgt allerdings zugleich das Risiko eines erhöhten Zeitdrucks. Hier können sich Flexibilisierungsprozesse nachteilig

auf die Beschäftigten auswirken, denn besonders Menschen mit Sorgeverantwortung sind auf planbare und verlässliche Arbeitszeiten angewiesen.

Politik und Sozialpartner sind hier aufgefordert, Zeitpolitik auf die Tagesordnung zu setzen, damit Flexibilisierungsprozesse im Sinne (sorgetragender) Beschäftigter gestaltet werden können. Hierfür müssen bspw. Wirtschaft und Gewerkschaften Arbeitszeitkonzepte mit Blick auf Familienbewusstheit überprüfen und Familieninteressen bei Tarifverhandlungen stärker berücksichtigen. Auf der Betriebsebene müssen personalpolitische Instrumente wie Home-Office oder Führung in Teilzeit stärker implementiert, ein Mitspracherecht bei zeitlicher Lage der Erwerbsarbeit eingeführt und der Schutz vor ständiger Erreichbarkeit gestärkt werden, denn hier besteht durchaus Nachholbedarf.

3.2. Zur Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses

Das Zukunftsforum Familie unterstützt seit langem Forderungen, das Normalarbeitsverhältnis in seinem wöchentlichen Stundenumfang zu reduzieren. Rund um die Familiengründung, im Übergang der Kinder von der Kindertagesstätte in die Schule, bei der Pflege von älteren Familienangehörigen, aber auch dann, wenn für behinderte oder chronisch kranke Familienmitglieder gesorgt wird, müssen Arbeitszeitreduzierungen möglich sein, ohne dass dadurch die Existenzsicherung gefährdet ist. Hierfür sind verschiedene Modelle in der Diskussion: Beispielsweise befristete Teilzeit (einschließlich des Rückkehrrechts auf die vorherige Arbeitszeit), Familienarbeitszeit (mit einem bestimmten Arbeitszeitkorridor bei teilweisem Lohnausgleich), Optionszeiten für Fürsorgeaufgaben, Wahlarbeitszeitkorridore oder Pflegezeitbudgets.

Bei all diesen Modellen muss die Familie in ihrer konkreten Form des Zusammenlebens immer im Blick bleiben: Für Alleinerziehende mit kleinen Kindern wird es selbst bei einer gut ausgebauten Betreuungsinfrastruktur schwierig, einer Vollzeitstätigkeit nachzugehen. Ähnlich gestaltet es sich in Familien mit mehr als zwei kleinen Kindern. Werden pflegebedürftige Angehörige überwiegend in der Familie versorgt, so liegt der zeitliche Aufwand zwischen 30 Stunden (bei Pflegestufe I) und 60 Stunden (bei Pflegestufe III) in der Woche.

Obwohl derzeit ca. 13 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kleinunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeiter/innen angestellt sind, so werden diese meist von den Regelungen und Planspielen ausgenommen, viele Grenzen für Betriebsgrößen liegen sogar noch darüber. Diese Ausnahmen müssen aus Sicht des ZFF abgebaut werden. Dabei ist stark nach Branchen zu unterscheiden: Mag es im Einzelfall der Wirtschaftsrechtskanzlei möglich sein, Teilzeit bzw. Wahlarbeitszeitmodelle zu ermöglichen, so gestaltet sich dieses für den kleinen Friseursalon ungleich schwieriger. Hier ist die Unterstützung durch intensive Beratung und bspw. den Aufbau von branchenspezifischen Personalpools (bspw. auch unter Einbeziehung der Kammern) gefragt. Darüber hinaus müssen auch für (Solo-)Selbstständige dringend Lösungen gefunden werden, Familie und Beruf zu vereinbaren.

3.3. Absicherung der Existenz

All die unter 3.2 andiskutierten Modelle gelingen nur, wenn dadurch die eigenständige Existenzsicherung der Beschäftigten nicht gefährdet wird. Das ZFF streitet daher für die Eindämmung von Befristungen, Leiharbeit und Minijobs. Darüber hinaus muss das Instrument eines flächendeckenden Mindestlohns weiterentwickelt werden: Die derzeitigen 8,50 Euro/Stunde reichen selbst bei einer Vollzeitstätigkeit nicht aus, um über die Armutgefährdungsschwelle zu gelangen. Darüber hinaus sind familienbedingte Auszeiten aus der Erwerbsarbeit bzw. eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit so auszugestalten, dass sie weder der aktuellen (monatliches Einkommen) noch einer künftigen Existenzsicherung (Rentenabsicherung) entgegenstehen. Dies ist insbesondere

auch ein Thema der Geschlechtergerechtigkeit: Nach wie vor übernehmen überwiegend Frauen den größten Teil familiärer Fürsorgeaufgaben.

Das Zukunftsforum Familie steht ein für den gerechten sozialen Ausgleich und die soziale Absicherung aller Kinder und Familien. Dazu gehören die angemessene Bestimmung des kindlichen Existenzminimums sowie bedarfsgerechte, transparente und unbürokratische monetäre Transfers. Das Zukunftsforum Familie fordert im Bündnis KINDERGRUNDSICHERUNG eine allgemeine Kindergrundsicherung. Das bürokratische und sozial ungerechte System aus Kindergeld, Kinderfreibeträgen und Arbeitslosengeld II-Regelsätzen soll ersetzt werden. Durch eine Kindergrundsicherung kann sichergestellt werden, dass Kinder nicht in Armut aufwachsen müssen: Alle Kinder sollen unabhängig von ihrer familiären Situation und dem Einkommen ihrer Eltern ausreichend gefördert werden und die Chance erhalten, ein gutes und selbstbestimmtes Leben zu führen. Mehrbedarfe, wie bspw. bei getrennt lebenden Eltern oder großen gesundheitlichen Herausforderungen, müssen zusätzlich berücksichtigt und solidarisch getragen werden.

3.4. Partnerschaftlichkeit

Wie in dem Grünbuch bereits beschrieben, wünschen sich Eltern heute mehr Partnerschaftlichkeit in der Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit. Dies bedeutet, dass Väter weniger und Mütter mehr erwerbstätig sein möchten und sich gleichzeitig Väter mehr Zeit für die Familie wünschen. Die oben beschriebene Modelle einer Familienarbeitszeit bzw. von Optionszeiten für Fürsorgeaufgaben können hier einen wichtigen Beitrag leisten. Darüber hinaus fordert das ZFF eine Ausweitung der Partnerschaftsmonate im Elterngeld sowie eine Pflegepolitik, die die Pflege von Angehörigen mindestens auf ähnliche Weise absichern, wie es die Elternzeit und das Elterngeld mit Bezug auf kleine Kinder tun. Zudem sollte aus Sicht des ZFF die Einführung einer „Familienfindungsphase“ bzw. eines „Väterurlaubes“ geprüft werden, bei der direkt nach Geburt eines Kindes auch Väter Anspruch auf Freistellung von Arbeit haben. Erste Studien zeigen, dass ein partnerschaftlicher „Einstieg“ in das Familienleben große Auswirkungen auf die Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit hat und zwar über das gesamte Familienleben hinweg.

Neben der familienorientierten Reduzierung von Arbeitszeit gilt es eine qualitativ hochwertige und kostenfreie Betreuungsinfrastruktur weiterzuentwickeln. Dabei sollten auch die zeitlichen Bedarfe der Eltern, bspw. auch an flexible Hol- und Bringzeiten, Berücksichtigung finden.

Um Partnerschaftlichkeit im Familienleben zu unterstützen, können aus Sicht des ZFF digitale Medien stärker als bisher genutzt werden. Bei räumlich getrennt lebenden Familien können bspw. Elterngespräche in der Kindertagesstätte oder der Schule auch in Form von Video/Skype-Konferenzen und durch E-Mail-Kommunikation teilweise abgedeckt werden.

3.5. Zeit für Familie und Zeitstress

Spätestens mit dem 8.Familienbericht der Bundesregierung hat sich das Thema Zeit für Familien als Politikfeld etabliert. V.a. auf lokaler Ebene sind seitdem Koordinierungsprozesse zwischen Arbeitszeiten, Zeiten des ÖPNV, Öffnungszeiten von Behörden, Arztpraxen etc. initiiert worden. Auch das Thema Schulwegesicherheit gewinnt unter diesem Blickpunkt zusätzlich an Bedeutung, denn wenn ein Kind alleine zur Schule gehen kann, lassen sich mitunter Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren.

Hier ist die Politik gefordert: Für all diese Prozesse sind Ressourcen in den Kommunen notwendig, die solch eine Koordination übernehmen und die öffentliche Infrastruktur entsprechend weiterentwickeln. So sollte bspw. das Thema Zeit für Familie auch in der

Stadtentwicklung eine Rolle spielen und kommunale Familienbüros ausgebaut werden, um Familien bei ihren Verwaltungsprozessen zu unterstützen. Die Erhöhung der Servicequalität öffentlicher Verwaltung kann auch digital gut funktionieren, wie einige bereits existierende Familieninformationsportale zeigen. Gleichzeitig müssen Familien im Blick bleiben, wenn über die Reduzierung des ÖPNV insbesondere in ländlichen Gebieten nachgedacht wird.

Neben der kommunalen Ebene ist auch der Bundesgesetzgeber gefordert, zeitentlastende Regelungen für das Familienleben auszugestalten (Modelle s. oben). In diesem Zusammenhang sieht das ZFF auch in der Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen eine Möglichkeit, Familie zu entlasten. Der Ausbau dieser Tätigkeiten darf jedoch nicht zu einer Verfestigung eines prekären Dienstleistungssektors führen, sondern muss den Prinzipien guter Arbeit entsprechen.

Zeitmangel und Zeitstress beschränken sich nicht alleine auf Familien, in denen berufliche Anforderungen mit privaten Fürsorgetätigkeiten vereinbart werden müssen. Armut und Arbeitslosigkeit sind Faktoren, die in hohem Maße zu stressbedingten Erkrankungen und einen Mangel an positiv erlebter gemeinsamer Familienzeit führen können. Der Abbau bürokratischer Hürden, die Erhöhung von Armutssensibilität in Betreuungs- und Bildungseinrichtungen sowie in den Institutionen der Arbeitsmarktintegration (Jobcenter, Arbeitsagenturen) können dem entgegenwirken.

4. Digitalisierung und die Zukunft eines familienfreundlichen Arbeitsmarktes

Aus Sicht des Zukunftsforums Familie sind Prozesse der Digitalisierung in der Arbeitswelt nicht Ursache, sondern Triebfedern von Entwicklungen hin zu einer besseren oder schlechteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wo sich Politik, Sozialpartner oder Unternehmen auf den Weg gemacht haben, die Vereinbarkeit zu stärken (bspw. durch das ElterngeldPlus oder in vielen guten Beispielen konkreter betrieblicher Praxis), dort können digitale Angebote wie Home Office, Videokonferenzen etc. dazu beitragen, einen Zeitgewinn für das Familienleben zu erreichen. Dort jedoch, wo das Bewusstsein für diese Art der verantwortlichen Unternehmensführung noch nicht vorhanden ist, verstärkt bspw. eine Betriebskultur der ständigen Erreichbarkeit den Zeitstress innerhalb von Familien.

Das ZFF begrüßt es daher sehr, dass sich das BMAS auf den Weg gemacht hat, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Blick auf Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt zu diskutieren. Ein noch stärkerer Einbezug von Akteur/innen der Familienpolitik wäre aus unserer Sicht jedoch wünschenswert.

Berlin, den 27. Mai 2016