



zukunftsforum
familie e.v.



Fachtagung „Familie im Takt der Arbeits- welt?! Schlussfolge- rungen aus dem Achten Familienbe- richt“

21.11.2011, Berlin,
ver.di-Bundesverwaltung

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

In Kooperation mit



ZUSAMMENFASSUNG DER BEITRÄGE

INHALT

Grußworte	2
Dr. Hermann Kues, „Zeit für Verantwortung in Familien: Konturen einer Zeitpolitik für Familien“	3
Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider, „Familienfreundliche Arbeitszeiten - ein Widerspruch in sich?!“	4
Dr. Karin Jurczyk, „Was heißt Zeitnot für Familien?“	6
AG 1: Familienbewusste Arbeitszeiten als Handlungsfeld betrieblicher Interessensvertretung	7
AG 2: Entzerrung der „Rush hour of life“ durch arbeitszeitrechtliche Instrumente - am Beispiel des Teilzeit- und Befristungsgesetzes § 8, 9	9
AG 3: „Kürzere Arbeitszeiten - (K)ein Thema für Gewerkschaften?“	11
AG 4: „Pfleagesensible Arbeitszeiten“	13
Dr. Jürgen Rinderspacher, Tagungsresümee	15

Die Vorträge finden Sie auch auf unserer Homepage unter: www.zukunftsforum-familie.de

Impressum

Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstr. 11
10969 Berlin
Tel. 030 2592728-20 / Fax: 030 2592728-60
info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

Grußworte

„Zeit ist im alltäglichen Zusammenleben von Familien eine zentrale Ressource, darauf hat auch der Achte Familienbericht hingewiesen. Gleichzeitig ist die Arbeitswelt einer der wichtigsten Taktgeber des Familienlebens. Wir müssen bei den Arbeitgebern Bewusstsein für die zeitlichen Bedarfe von Familien schaffen und diese auch geltend machen. Wir brauchen Modelle, die es Frauen und Männern ermöglichen, familiäre Verantwortung für Kinder oder alte Menschen zu übernehmen, ohne ihre eigenständige finanzielle und soziale Absicherung zu gefährden.“

Christiane Reckmann, Vorsitzende des ZFF



„Die Arbeiterwohlfahrt hat sich auch als Arbeitgeberin mit dem Thema ‚Zeit für Familie und Pflege‘ auseinandersetzen, denn als sozialpolitisch aktiver Verband sind wir uns unserer Vorbildwirkung bewusst. Insofern freut es mich, dass die AWO Gliederungen sich bereits mit unterschiedlichen Maßnahmen auf den Weg gemacht haben, um Familienfreundlichkeit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Organisationen zu etablieren. Eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit spielt dabei stets eine bedeutende Rolle.“

Wolfgang Stadler, AWO Bundesvorsitzender



Dr. Hermann Kues, „Zeit für Verantwortung in Familien: Konturen einer Zeitpolitik für Familien“

Dr. Hermann Kues MdB, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, unterstreicht in seiner Rede, dass das Thema „Zeit für Familie“ aktuell einen Nerv trifft. 63 Prozent der Väter und 37 Prozent der Mütter geben an, zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben. Bei den Alleinerziehenden sind es sogar 50 Prozent, die dies sagen. Zeit für Verantwortung zu schaffen ist damit ein zentrales Thema für die Politik, neben den monetären Leistungen für Familien und dem Ausbau der Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur. Allerdings besteht hinsichtlich eines stimmigen Konzepts einer Zeitpolitik für Familien noch Nachholbedarf.

Kues betont, dass eine Wohlstandsmessung neuen Typs nötig ist, die auch den Zugang zur Ressource Zeit mit einschließt. In Deutschland herrscht kein genereller Mangel an Zeit. Allerdings gibt es Entwicklungen wie die Verdichtung oder Entstandardisierung von Arbeit, veränderte Geschlechterrollen und Familienformen oder die „Rush hour of life“, in der Familiengründung, berufliche Etablierung und eventuell auch schon die Pflege älterer Angehöriger zusammenfallen. Diese Tendenzen machen Maßnahmen und Strategien für mehr Zeitwohlstand von Familien notwendig. Als zentrale Handlungsfelder lassen sich dabei die Erhöhung der Zeitsouveränität, eine bessere Zeitsynchronisation und die Umverteilung von Zeit ausmachen.

Bei der Zeitsouveränität steht insbesondere die Arbeitswelt im Fokus, so Kues. Die Tarifparteien sollen vollzeitnahe Teilzeitarbeit für Eltern minderjähriger Kinder zum Thema machen. Kues weist zudem darauf hin, dass mehr als 60 Prozent aller Beschäftigten nach wie vor keinen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten haben. Mit der im Februar 2011 gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem DGB unterzeichneten „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ will die Bundesregierung dem Thema mehr Gewicht verleihen.



Aus den Empfehlungen der Sachverständigenkommission für den Achten Familienbericht hebt Kues insbesondere Änderungen beim Teilzeit- und Befristungsgesetz hervor: Beschäftigte sollen stärkeren Einfluss auch auf die Lage ihrer Arbeitszeit erhalten. Beim Kündigungsschutz soll eine stärkere Berücksichtigung von Fürsorgeverantwortung erfolgen. Und schließlich soll ein flexibler, stufenweiser Wiedereinstieg nach der Elternzeit möglich sein.

Schließlich betont Kues nochmals die Wichtigkeit des Betreuungsausbaus, der bei den Elternteilen eine Erwerbstätigkeit erst ermöglicht. Hier seien auch Länder und Kommunen in der Pflicht. Zudem muss für eine verlässliche Ganztags- und Ferienbetreuung der Kinder gesorgt sein. Hier sieht Kues mit den Lokalen Bündnissen für Familie gute Voraussetzungen gegeben.

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider, „Familienfreundliche Arbeitszeiten – ein Widerspruch in sich?!“

Zeit ist ein wichtiger Bestandteil des Dreiklangs aus Infrastruktur, Zeit und Geld zur Unterstützung von Familie. Sie steht auch im Mittelpunkt des Achten Familienberichts.

Die Ausgangsthese des Referats von Prof. Schneider, Mitglied der Sachverständigenkommission für den Achten Familienbericht, ist, dass Zeit die Realisierung von Familienwünschen zentral beeinflusst. Familie braucht gemeinsame Zeit der Familienmitglieder an einem Ort und mit Muße; d.h. auch die Qualität der gemeinsam verbrachten Zeit ist entscheidend.

Die Zeitbudgets der Familienmitglieder werden von vielen Faktoren beansprucht, z. B. Arbeit, Schule, Sport oder Freunde/-innen. Bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit geht es für die erwerbstätigen Eltern / Pflegenden um zwei zentrale Problemfelder: Zeitknappheit und Zeitkoordination, um die Schnittmenge der Zeitbudgets der Familienmitglieder optimaler zu gestalten.

Vier zeitpolitische Handlungsbereiche stellt Prof. Schneider als Mitglied der Sachverständigenkommission zum Achten Familienbericht in den Mittelpunkt: Zeitsouveränität, Zeitkompetenz, Zeitumverteilung und Zeitsynchronisation (-koordination). Bei letzterem geht es um die zeitliche Abstimmung zentraler Taktgeber für Familien. Hier sieht die Sachverständigenkommission noch „Effizienzreserven“ der Zeitverwendung, um mehr gemeinsame Zeit für die Familienmitglieder zu ermöglichen. Zudem geht es auch um die Neuverteilung von Zeiten/Familienzeiten zwischen Männern und Frauen. Prof. Schneider zeigt auf, dass die Erwerbstätigkeit knapp 30 % unserer werktäglichen Zeitverwendung ausmacht, fast so viel wie der Schlaf. Alle anderen Zeitbereiche (Eigenzeit, Ehrenamt, Hausarbeit, Freizeit) nehmen wesentlich weniger Raum ein.

Prof. Schneider wirft die Frage auf, wie sich die Dauer der Arbeitszeit pro Woche zur Familienfreundlichkeit verhält; spricht, ob ein Mehr an Arbeitszeit linear weniger Familienfreundlichkeit bedeutet und umgekehrt weniger Arbeitszeit mehr Familienfreundlichkeit bedingt. Er zeigt, dass das keine lineare Gleichung ist, sondern ein Idealpunktmodell: Die Interessen treffen sich an einem Punkt, nämlich im Bereich vollzeitnaher Teilzeit, d.h. hier ist das bestmögliche Verhältnis von Arbeitszeit und Familienfreundlichkeit zu finden. Davor und danach fällt die Kurve ab.

Anschließend zeigt Prof. Schneider den potenziell positiven Effekt von Flexibilität in der Lage und Länge der Arbeitszeit zur Zeitproblemschärfung auf. Er stellt dar, dass „auf dem Papier“ in den Betrieben und Verwaltungen theoretisch alles möglich und zeitlich flexibel gestaltbar ist, z.B. gibt es in knapp 80 Prozent der Betriebe



Teilzeit, in 73 Prozent individuelle Arbeitszeiten und in 70 Prozent flexible Tages- und Wochenarbeit (Unternehmensmonitor 2010). Doch Zeitflexibilität bedeutet nicht immer mehr Zeitsouveränität für die/den Beschäftigte/n. Flexible Arbeitszeiten können auch familienunfreundlich sein, wenn Flexibilität nur im Sinne des Arbeitgebers praktiziert wird. Dann kann sie die Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar verschärfen. Entscheidend für die Familienzeitpolitik ist deshalb die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer/innen - und die ist oft wenig ausgeprägt. Prof. Schneider verdeutlicht, dass nur die Kombination von Zeitsouveränität der Beschäftigten und mehr Flexibilität in der Arbeitswelt mehr Lebensqualität für Familien ermöglicht. Das Thema ist laut Prof. Schneider strittig, weil die Kosten-Nutzen-Optima der Zeitflexibilität für Beschäftigte und Arbeitgeber divergieren und darin das Ausmaß des Konfliktes deutlich wird. In der heutigen Arbeitswelt gibt es diesbezüglich konfliktstarke und -schwache Konstellationen. Als Beispiele nannte Prof. Schneider Schichtarbeit versus Werbeagentur.

Prof. Schneiders Fazit lautet, dass Arbeitszeiten sind nicht per se familienunfreundlich und flexible Arbeitszeiten nicht per se familienfreundlich sind. Entscheidend ist, wer über die Zeitsouveränität verfügt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen haben unterschiedliche (branchenspezifische) Flexibilitätsoptima. Laut Prof. Schneider gibt es kein globales Optimum an Flexibilität, sondern das Ausmaß potenzieller Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen ist branchenspezifisch und erfordert Verhandlungen des Flexibilitätsausmaßes. Tarifverhandlungen sollten daher neben Geld und Zeit auch die (Zeit)Souveränität der Beschäftigten thematisieren.

Dr. Karin Jurczyk, „Was heißt Zeitnot für Familien?“

Dr. Karin Jurczyk vom Deutschen Jugendinstitut geht in ihrem Kurzvortrag der Frage nach, was Zeitnot für Familien bedeutet.

Ihre erste These dazu ist, dass Zeit eine Voraussetzung für Lebensqualität in Familien darstellt. Familien brauchen gemeinsame Zeit, um sich zu finden, sich zu lieben, sich zu streiten, Bindungen aufzubauen und Fürsorge zu leisten. Durch hinreichend Zeit für Familien steigen demnach aber nicht nur die Zufriedenheit der Menschen und die Erfahrung von Sinnhaftigkeit, sondern es werden auch mehr Leistungen für die Gesellschaft erbracht.

Dr. Jurczyk geht mit ihrer zweiten These darauf ein, dass die Zeitlogiken von Familie und Erwerb unterschiedlich sind. Familienzeit ist nur begrenzt planbar, aber die Familienmitglieder sind auf eine gewisse Planbarkeit angewiesen. Die Zeitlogik von Care ist ausgerichtet auf einerseits Verlässlichkeit und andererseits Wechselhaftigkeit. Für die Herstellung gemeinsamer Familienzeit ist eine Integration vielfältiger Zeiten notwendig. Demgegenüber zeichnet sich die Zeitlogik der Arbeitswelt durch Effizienz und Kostenökonomie aus. Wir erleben zudem eine zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeitswelt.

Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Mobilitätserwartungen, Diskontinuitäten, Beschleunigung und Verdichtung treffen zusammen mit einer Vielfalt von Familienformen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, was Dr. Jurczyk zu ihrer dritten These führt: Die Familienzeit ist aus dem Takt. Zeitstress von Familien entsteht nicht nur durch zu wenig Zeit, sondern durch widersprüchliche Zeitlogiken, nicht abgestimmte Zeittakte, Parallelaktivitäten und rasche Wechsel, Fremdbestimmung und Rollenkonflikte auf Grund notwendiger Prioritätensetzung.

Abschließend konstatiert Dr. Jurczyk mit ihrer vierten These, dass Zeitwohlstand nicht nur genügend Zeit meint, sondern insbesondere bedeutet, dass Familien weitgehend selbstbestimmt über die Verteilung ihrer Zeit entscheiden können.



AG 1: Familienbewusste Arbeitszeiten als Handlungsfeld betrieblicher Interessensvertretung

Dr. Christian Paschke von der Europa-Universität Viadrina informiert in seinem Input über die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für eine familienbewusste Arbeitszeit und stellt mit zahlreichen Praxisbeispielen gute Praxis in Betrieben und Verwaltungen vor.

Auf Betriebsebene haben Betriebsrat bzw. Personalrat unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, um familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zu initiieren. Die grundlegenden Rechte der Interessensvertretung sind die Mitbestimmung über Beginn, Ende und Pausen der täglichen Arbeitszeit sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (BetrVG § 86). Insbesondere im § 80 Abs. 1 Nr. 2b hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern.

Die betriebliche Interessensvertretung hat nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber für eine familiengerechte Arbeitszeitpolitik zu sorgen. Dem Betriebsrat werden in diesem Zusammenhang keine zusätzlichen Mitbestimmungsrechte eingeräumt, er hat aber bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte familienpolitische Aspekte stets mitzudenken. Für Arbeitszeitfragen ist der § 87 Abs. 1 Nr. 2,3 BetrVG von zentraler Bedeutung. Wesentliche Elemente einer familienbewussten Arbeitszeitpolitik sind die Reduzierung der Arbeitszeit, Freistellungen, Einfluss auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit durch Gleitzeit, Zeitkonten, Vertrauensarbeitszeit usw.. Ziel ist eine möglichst hohe Flexibilität für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Planbarkeit und Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten.

Im Anschluss an den Vortrag von Christian Paschke entwickelt sich eine lebhafte Diskussion um rechtliche Fragen der Vereinbarkeit, Probleme bei der Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle und Empfehlungen, wie Politik, Betriebe und Interessensvertretungen die Arbeitszeitsituation der Beschäftigten verbessern könnten.

Vielfach wird darauf hingewiesen, dass familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung im Spannungsverhältnis von Unternehmerfreiheit und Familieninteressen stehe. Rechtliche Begrenzungen stellen immer Lösungen dar, die unternehmerische Freiheit zu beschränken und die Bedürfnisse der Beschäftigten zu stärken.

Weitere Handlungsfelder familienbewusster Arbeitszeitpolitik, die aktuell an Bedeutung gewinnen, sind zum einen das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das angesichts der demografischen Entwicklung auch in den Betrieben eine größere Brisanz erfährt. Zum anderen bestehen Herausforderungen in einer stärkeren Berücksichtigung der Lebenslauforientierung in der Arbeitszeitgestaltung. Damit sollen größere Spielräume für eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten geschaffen werden, die die vielfältigen und heterogenen Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen aufnimmt.

Kontrovers werden verschiedene Regelungsebenen zwischen den Polen Individualität und Kollektivität diskutiert. Auf der einen Seite wird für eine Stärkung der individuellen Ansprüche von Beschäftigten argumentiert, wie sie z. B. durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Elternzeitgesetz erfolgreich erreicht wurden. Auf der anderen Seite wird auf die Grenzen der Individualität hingewiesen und für eine Stärkung kollektiver Regelungen plädiert, um die Beschäftigteninteressen wirkungsvoller durchzusetzen.

Des Weiteren werden unterschiedliche Problembereiche bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen: Beim Thema Kinderbetreuung ist die Kluft zwischen gesetzlichem Kitaanspruch und der Wirklichkeit in den Kommunen noch sehr groß. Ebenso schwierig gestaltet sich oft die zeitliche Verzahnung von Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeiten in den Betrieben und Verwaltungen.

Auch die Berücksichtigung der Rechte von Kindern bei der Arbeitszeitgestaltung wird problematisiert.

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung sind besonders Beschäftigte von Schicht- oder Nachtarbeit großen Belastungen ausgesetzt und stark benachteiligt, da sie zu den sozial wertvollen Zeiten am Abend oder am Wochenende arbeiten müssen.

Es wird auch darauf hingewiesen, dass ein Großteil der Beschäftigten in Deutschland in Betrieben arbeitet, in denen keine Interessenvertretung vorhanden ist. Um hier familienfreundliche Arbeitszeiten durchzusetzen, ist der Gesetzgeber besonders gefordert.

Schließlich werden prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit oder befristete Beschäftigung diskutiert, die den Druck auf die Stammbeschäftigten verstärken und die Durchsetzung familienbewusster Arbeitszeiten erschweren.

Abschließend werden verschiedene Empfehlungen für die Verbesserung der Vereinbarkeitssituation diskutiert. Positiv wird der Vorschlag von Christian Paschke aufgegriffen, über die Einsetzung einer/eines Familienbeauftragten den Stellenwert von Vereinbarkeitsthemen in den Betrieben zu erhöhen. Vorgeschlagen werden auch verschiedene Sonderrechte für fürsorgende Beschäftigte, um deren soziale Benachteiligung auszugleichen. Auch wenn „Neiddiskussionen“ in den Betrieben vermieden werden sollten, sind z. B. besondere Optionszeiten für Eltern oder pflegende Beschäftigte eine Maßnahme, das Betriebsklima familienfreundlicher zu gestalten.

AG 2: Entzerrung der „Rush hour of life“ durch arbeitszeitrechtliche Instrumente – am Beispiel des Teilzeit- und Befristungsgesetzes § 8, 9

Der Begriff „Rush hour of life“ meint, dass heute ein relativ kleines Zeitfenster existiert, in dem ggf. die Familiengründung, der Berufseintritt und die Platzierung am Arbeitsmarkt (inklusive der gestiegenen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität) erfolgen müssen. Im Ergebnis führt dies zum Aufschub der Familiengründung oder zu Zeitnöten und Konflikten im Familienalltag.

Es gibt verschiedene rechtliche Instrumente, mit denen die „Rush hour of life“ entzerrt werden kann. Eines davon ist die Arbeitszeitanpassung mittels des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

Wie Lena Oerder vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung in ihrem Input ausführt, löste das Teilzeit- und Befristungsgesetz das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1996 zum Jahresbeginn 2001 ab. Bisher nutzen ca. 25% aller Beschäftigten das Recht auf Verringerung ihrer Arbeitszeit. Aktuell gilt ein Recht auf Verringerung, nicht aber ohne weiteres auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit.

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist in § 8 TzBfG geregelt. Demnach hat der/die Arbeitnehmer/in unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch darauf, seine Arbeitszeit nach seinen Wünschen zu reduzieren.

Eine mögliche Aufstockung oder Wiederaufstockung der Arbeitszeit regelt § 9. So muss ein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden sein. Ob dieser vorhanden ist und wie er zu besetzen ist, entscheidet ganz allein der Arbeitgeber. Der/die Arbeitnehmer/in trägt aber die Beweislast, dass es überhaupt einen freien Arbeitsplatz gibt, der seinem Zeitwunsch und seinem Qualifikationsprofil entspricht. Dies ist, so Lena Oerder, für den/die Arbeitnehmer/in nicht einfach, da Beweise über Tatsachen geführt werden müssen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen.

Die Einführung eines allgemeinen Rechtsanspruchs auf Verlängerung der Arbeitszeit bewertet Oerder als ungerechtfertigten Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Ihre Änderungsvorschläge beziehen sich auf einzelne Bedingungen im § 9 TzBfG. Hierzu zählt u.a. eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast beim Merkmal des „entsprechenden freien Arbeitsplatzes“. Dazu müsste der/die Arbeitnehmer/in dann lediglich Indizien vorbringen, der Arbeitgeber müsste das Gegenteil beweisen.

Eine andere Möglichkeit, die „Rush hour of life“ zu entzerren, sieht Oerder in der von vornherein auf einen bestimmten Zeitraum befristeten Arbeitszeitverkürzung. Dass dies rechtlich möglich ist, zeigt der § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Hierzu wäre lediglich eine entsprechende Änderung der Voraussetzungen des § 8 TzBfG notwendig. Nach Ansicht Oorders müsste u.a. die Antragsfrist auf Arbeitszeitverkürzung von derzeit drei Monaten ausgeweitet werden, damit sich der Arbeitgeber ggf. um eine befristete Ersatzkraft bemühen kann. Darüber hinaus müss-

te eine gesetzliche Regelung für den Wunsch nach erneuter Reduzierung nach Ablauf der befristeten Arbeitszeitreduktion eingeführt werden.

In der Diskussion plädieren Teilnehmer/innen der AG für eine Gesamtlösung. Aus ihrer Sicht wird ein neues Arbeitszeitgesetz benötigt, das neben einer zeitlichen Entzerrung auch eine Einkommenssicherung vornimmt. Es wird oft nicht bedacht, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit zwar zu mehr Flexibilität und mehr Zeit für den einzelnen und die Familie führt, damit gleichzeitig aber Einschnitte im verfügbaren Einkommen einhergehen. Andere Gesetze, wie das BEEG, das Pflegezeitgesetz oder Regelungen zur besseren Verwendung von Arbeitszeitkonten, sollen auf ihre Wirksamkeit in Bezug auf die Zeitsouveränität von Arbeitnehmer/innen überprüft und ggf. angepasst werden.

AG 3: „Kürzere Arbeitszeiten – (K)ein Thema für Gewerkschaften?“

Dr. Hilde Wagner vom Funktionsbereich Tarifpolitik im IGM Vorstand benennt in ihrem Input vier zentrale arbeitszeitpolitische Probleme aus Sicht der IG Metall. Das erste Problem ist der Verfall von Arbeitszeiten, wenn Arbeitszeitkonten Kappungsgrenzen enthalten. Darüber hinaus anfallende Mehrstunden werden dann nicht mehr gutgeschrieben. Die IG Metall fordert, dass Arbeitszeit vollständig erfasst und – möglichst durch Zeitausgleich – vergütet wird. Dazu müssen Kappungsgrenzen abgeschafft werden. Sie können durch „Ampelregelungen“ ersetzt werden, die ab einer bestimmten Höhe des Zeitguthabens mit einem Initiativ- und Beratungsrecht des Betriebsrats z.B. zur Personalbesetzung gekoppelt sind. Zudem sollten die individuellen Verfügungsrechte der Arbeitnehmer/innen über ihre Zeitguthaben gestärkt werden.

Die ungleiche Verteilung von Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern stellt ein zweites arbeitszeitpolitisches Problemfeld dar. Während Männer mit steigender Kinderzahl mehr arbeiten, nimmt die Arbeitszeit von Frauen kontinuierlich ab, je mehr Kinder sie haben. Die Kluft zwischen den Arbeitszeiten der Geschlechter hat sich in den letzten Jahren sogar noch vergrößert. Teilzeitarbeitende Frauen wollen ihre Arbeitszeit um ca. sechs Stunden erhöhen. Es gibt nach wie vor noch zu wenig Betriebe mit einer Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als häufigster Regelungsbereich tauchen darin Regelungen zur Arbeitszeit auf. Für eine bessere Vereinbarkeit setzt die IG Metall auf Regelungen, die die Zeitsouveränität von Arbeitnehmer/innen erhöhen und in längerfristiger Perspektive auf kürzere Vollzeitstandards für beide Geschlechter. Damit sind allerdings die Entgeltfrage und die Frage eines möglichen Ausgleichs verknüpft. Für betreuende Eltern sind größere Flexibilitätsspielräume, beispielsweise durch Wahlarbeitszeiten oder größere Gleitzeitspannen zu schaffen. Teilzeit muss existenzsichernd und die Rückkehr auf einen Vollarbeitsplatz gesichert sein. Bei Schichtarbeit müssen freie Zeiten an Wochenenden und abends und eine Beteiligung der Beschäftigten bei der Schichtplanung beachtet werden. Schließlich können auch lebenslauforientierte Arbeitszeiten einen Baustein für eine bessere Vereinbarkeit darstellen.

Als dritten Problembereich identifiziert Wagner für die IG Metall die Zunahme gesundheitsgefährdender und atypischer Arbeitszeiten: So arbeiten 2009 fast 40 Prozent der Beschäftigten samstags, 30 Prozent abends, über 21 Prozent sonntags und 13 Prozent nachts. Die Arbeitsbedingungen und der starke Leistungsdruck haben zur Folge, dass in der Metall- und Elektro-Industrie nur vier Prozent der Beschäftigten älter als 60 Jahre sind. Die Mehrheit der Beschäftigten erreicht das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren nicht. Als Konsequenz daraus fordert die IG Metall altersgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten, zusätzliche Arbeitszeitverkürzungen für körperlich oder geistig besonders belastete Gruppen sowie einen belastungsnahe Zeitausgleich. Pausen und Erholzeiten müssen generell wieder mehr zum Thema gemacht werden.

Einen vierten großen Problembereich bildet aus Sicht der IG Metall die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. In beinahe jedem zweiten Betrieb gibt es mittlerweile flexible

Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit und Arbeitszeitkonten. Auch das Volumen der maximalen Plus- bzw. Minusstunden auf den Konten wurde kontinuierlich ausgedehnt. Was auf den ersten Blick sehr positiv klingt, hat allerdings erhebliche Schattenseiten: Die Flexibilisierung erfolgt nämlich primär nach betrieblichen Belangen. Die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer/innen ist demgegenüber nachrangig, mit der Folge, dass der physische und psychische Stress zunimmt. Damit flexible Arbeitszeiten nicht zu überlangen Arbeitszeiten und „Arbeit auf Abruf“ führen, müssen aus Sicht der IG Metall Höchstgrenzen – auch für die Einspeisung von Arbeitszeit in Konten oder für Zeitguthaben – festgelegt werden. Angemessene Ankündigungsfristen sollen Planbarkeit für die Beschäftigten sicherstellen. Schließlich müssen die individuellen Verfügungsrechte der Beschäftigten über angesparte Zeiten erhöht werden.

Resümierend stellt Wagner fest, dass in der IG Metall aktuell kein Schwerpunkt auf eine generelle Arbeitszeitverkürzung für alle gesetzt wird. Für Vollzeitbeschäftigte bleiben aber kürzere Arbeitszeiten in differenzierter Form Thema. Auf Arbeitszeitumverteilung und Arbeitszeitverkürzung kann langfristig nicht verzichtet werden, da die Arbeitsproduktivität gesamtgesellschaftlich steigt.

In der Diskussion wird festgestellt, dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung wichtig sei, um der enormen Spreizung der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern in Deutschland entgegen zu wirken. Problematisiert wird, dass eine Arbeitszeitverkürzung ohne Einführung eines Mindestlohns nicht realisierbar sei, da viele – insbesondere Frauen – in prekären Verhältnissen tätig seien: Der Zusammenhang von Zeit und Geld dürfe nicht aus den Augen verloren werden. Es wird aber auch die Frage aufgeworfen, ob nicht über eine Arbeitszeitverkürzung bei Lohnverzicht nachgedacht werden sollte: Der gesellschaftliche Produktivitätszuwachs könne nicht nur in Euros, sondern auch in Zeit umgewandelt werden. Kritisch diskutiert wird die Entgrenzung der Arbeit durch die zunehmende (Eigen-)Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer/innen für ein Produkt oder Endergebnis. Dies führe vielfach zur Selbstausbeutung und Überforderung.

Hilde Wagner macht nochmals deutlich, dass die IG Metall unter den aktuellen Bedingungen die Absenkung der effektiven Arbeitszeitzlänge, arbeitszeitverkürzende Schritte für definierte Beschäftigtengruppen und die Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität für alle Beschäftigten vor die weitere tarifvertragliche allgemeine Verkürzung der Arbeitszeiten stellt. Im Vergleich mit anderen Branchen sind die Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie bereits am kürzesten. Wie der Vergleich zwischen verschiedenen Branchen allerdings ebenfalls zeigt, haben tariflich kürzere Arbeitszeiten nachweislich auch kürzere effektive Arbeitszeiten zur Folge. Zur Frage, wie man gewerkschaftliche Themen stärker in den gesellschaftlichen Fokus bekommt, wird für verstärkte arbeitszeitpolitische Kampagnen der Gewerkschaften und das Schmieden gesellschaftlicher Bündnisse plädiert.

AG 4: „Pflegesensible Arbeitszeiten“

Svenja Pfahl, Geschäftsführerin des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) präsentiert in ihrem Input die Forschungsergebnisse zweier Studien von SowiTra. Um die Herausforderungen an die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bzw. pflegesensible Arbeitszeiten zu definieren, beleuchtet sie in einem ersten Schritt die Situation pflegender Angehöriger auf Grundlage der Ergebnisse der ersten Studie.

Pflegende Angehörige tragen zurzeit die Hauptlast der Pflege in Deutschland. Sie sind zu 2/3 weiblich und i.d.R. zwischen 40 und 64 Jahre alt. Gepflegt wird in einem Netzwerk aus Hauptpflegeperson, Nachbarn/-innen und Freunden/-innen sowie professionellen Pflegekräften oder sporadisch mithelfenden bezahlten Kräften. Es wird davon ausgegangen, dass sich ca. fünf bis zehn Prozent der Bevölkerung aktiv in Pflegenetzwerke einbringt. Die Hauptpflegeperson ist durch die Pflege Tätigkeit, die durchschnittlich 37 Std/Woche umfasst und über einen Zeitraum von durchschnittlich 8,2 Jahren geleistet wird, oftmals stark belastet. Laut Studien bestätigen 80 Prozent pflegender Angehöriger das Gefühl der Belastung durch die Pflege Tätigkeit. Folge sind insbesondere gesundheitliche Beeinträchtigungen Pflegender. Ein wesentlicher Belastungsfaktor sind die Vereinbarkeitsproblematiken pflegender Angehöriger. Von 1,6 Millionen Hauptpflegenden sind 410.000 Beschäftigte in Voll- oder Teilzeit. Betroffene geben Zeitnot und nicht passfähige Zeitstrukturen als ursächlich für die hohe Belastung an.

Vor diesem Hintergrund initiierte SowiTra das zweite in der AG dargestellte Forschungsprojekt „Pflegesensible Arbeitszeiten“. Im Mittelpunkt stehen die Wechselbeziehungen zwischen der Pflege Tätigkeit und den Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben. Die Befragung umfasste 90 abhängig beschäftigte Pflegende. Wünsche von Beschäftigten zielen neben Maßnahmen der Arbeitszeitregelung und der Arbeitsorganisation auch auf die Betriebs- und Arbeitskultur. Die Übernahme von Pflegeaufgaben wird häufig als Tabuthema am Arbeitsplatz wahrgenommen. Um dies zu verändern, wünschen sich Beschäftigte Verständnis durch Vorgesetzte, Unterstützung durch Kollegen/-innen oder Beratung durch den Betrieb. Ein Ausstieg aus dem Beruf wird von den Befragten nicht präferiert. Vielmehr wird ein Verbleib im Beruf gewünscht, da dieser ein wichtiges Gegengewicht zur Pflege Tätigkeit darstellt. Auf Grundlage der Wünsche der Befragten wurden im Projekt Eckpunkte für ein Konzept pflegesensibler Arbeitszeiten festgelegt. In der Konkretisierung der Maßnahmen wurde zudem eine inhaltliche Präzisierung dieser Vorschläge während die einzelnen Pflegephasen (Beginn, Verlauf und Ende der Pflegesituation) vorgenommen.

Eckpunkte „Pflegesensibler Arbeitszeiten“



In der anschließenden Diskussion werden insbesondere die konkrete Maßnahmen und Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb bzw. der Dienststelle diskutiert. Teilnehmerinnen und Teilnehmer der AG berichten über Erfahrungen mit einzelnen bereits implementierten Maßnahmen in Betrieben. Die AG kommt zu dem Fazit, dass die Vereinbarkeitsproblematik von pflegenden Angehörigen angemessene Berücksichtigung finden muss.

Dr. Jürgen Rinderspacher, Tagungsresümee

Dr. Jürgen Rinderspacher, Dozent an der Uni Münster und Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP), konstatiert in seiner Tagungszusammenfassung, dass zeitpolitische Begrifflichkeiten zunehmend Eingang in die Politik finden. Damit sind allerdings Ambivalenzen verbunden. Die bislang bekannt gewordenen Grundlinien des Achten Familienberichts beinhalten aus seiner Sicht wenig Innovatives. Die zentrale Frage ist, ob sich im Konfliktfall betriebliche Interessen oder Familieninteressen durchsetzen, also wer letztlich wen taktet. Für mehr Familienfreundlichkeit muss gegebenenfalls gesamtgesellschaftlich auch ein Sinken des Wohlstands in Kauf genommen werden, so Rinderspacher. Für Menschen mit Sorgeverantwortung für Kinder oder Ältere sind Arbeitszeiten von 30 Stunden die Woche anzustreben.



Das Reden von der Zeit als „neuer Leitwährung der Politik“ macht ihn insbesondere in der Verknüpfung mit der ehrenamtlichen Arbeit skeptisch, betont Rinderspacher. Diese kann und darf kein „Lückenbüßer“ sein. Zeitpolitik braucht Rahmenbedingungen, die die schwächeren Mitglieder der Gesellschaft stärken. Die Perspektive der Kinder muss Eingang in den Achten Familienbericht finden und auch politisch berücksichtigt werden, so Rinderspacher abschließend.