

fach
kongress
2009



„ZEIT FÜR FAMILIE?!“

Fachkongress des Zukunftsforum Familie

10. + 11. Dezember 2009

Umweltforum Berlin

dokumentation



zukunftsforum
familie e.v.

Impressum

Titel: Zeit für Familie?! Fachkongress des Zukunftsforum Familie, Dokumentation

Herausgeber: Zukunftsforum Familie e.V.

Verantwortlich: Barbara König

Redaktion: Barbara König, Dr. Bettina Rainer, Nikola Schopp

Mitarbeit: Nicole Hanschick, Jessica Blankenburg

Fotos: Franziska Sinn, Berlin

Gestaltung: büro G29, Aachen

Druck: Druckerei Schöne Drucksachen, Berlin

Auflage: 1.500 Stück

Bezugsadresse: Zukunftsforum Familie e.V., Markgrafenstraße 11, 10969 Berlin

Telefon: 030 2592728-20, Telefax: 030 2592728-60

info@zukunftsforum-familie.de, www.zukunftsforum-familie.de

Berlin 2010

„ZEIT FÜR FAMILIE?!“

**Fachkongress
des Zukunftsforum Familie**
10. + 11. Dezember 2009
Umweltforum Berlin

dokumentation

00:00:40

00:00:50

00:03



„Familien brauchen Zeit. Zeit für die Organisation des Alltags, für Fürsorgeaufgaben, für gemeinsam verbrachte Freizeit, für die Pflege der Paarbeziehung, für die eigene Regeneration, aber auch für Weiterbildung oder für ehrenamtliches Engagement.

Eine familiengerechte Zeitpolitik ist eine zentrale Säule einer modernen Familienpolitik. Wir wollen dazu beitragen, dass diese Erkenntnis endlich politisch umgesetzt wird.“

Christiane Reckmann

Vorsitzende Zukunftsforum Familie





„Trotz des
7. Familienberichts
liegen im Bereich
Zeitpolitik wenig
konkrete Vorschläge
für die politische
Gestaltung vor.
Wir benötigen eine
integrierte ‚Familienzeit‘

über die Jahre hinweg, die kleinen Kindern, Pubertierenden oder auch pflegebedürftigen Menschen zugute kommen kann. Genauso muss eine familienbewusste Zeitpolitik auf kommunaler Ebene entwickelt werden, um Familien mehr Zeitwohlstand zu geben.“



Malte Ristau-Winkler

Abteilungsleiter Familienpolitik,
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Familien brauchen ein

„Bündnis für mehr Zeit“!

Die Familie ist nach wie vor die wichtigste Säule im privaten und gesellschaftlichen Leben von Menschen. Die Gesellschaft wäre eine arme Gesellschaft, wenn sie auf die Leistungen der Familien, insbesondere der Frauen, verzichten müsste.

Für diese Leistungen benötigen Familien Zeit. Zeit, die individuell und gesellschaftlich zur Verfügung stehen muss. Zeit, die der Gesellschaft zu Gute kommt.

Die Familienpolitik muss auf diese Herausforderung dringend reagieren.

Bereits der 7. Familienbericht hat verdeutlicht, dass die Trias Zeit, Geld und Infrastruktur gelingen muss. Während bei der monetären Förderung und dem Ausbau der Kinderbetreuung viel passiert ist, wartet eine abgestimmte Zeitpolitik noch auf ihre Umsetzung. Immerhin wird sich der 8. Familienbericht mit diesem Thema beschäftigen – und bereits jetzt sind alle Akteure gespannt auf die Ergebnisse und Handlungsvorschläge.

Das Fehlen von Zeit und dessen negative Auswirkungen auf die einzelnen Familienmitglieder sowie das gesellschaftliche Miteinander wurden bislang als individuelle Herausforderung eingestuft. Unser Fachkongress hat die individuelle Herausforderung als eine gesellschaftspolitische Herausforderung in der Familienpolitik beschrieben und mit vielen Experten/-innen diskutiert.

Was sind die Gründe für die stiefmütterliche Behandlung von Zeitpolitik?

Einerseits macht die Komplexität des Themas Schwierigkeiten, denn die Zeitbedürfnisse von Familien sind sehr unterschiedlich. Vor allem aber ist Zeit politisch schwer zu operationalisieren. Auch das Leiden an Zeitmangel und Stress wird von den Menschen eher nach innen gewendet und äußert sich in Erschöpfungszuständen bis hin zum Burn-Out-Syndrom oder zu Depressionen. Eine (zeit-)politische Protestbewegung gegen familienfeindliche Arbeitszeiten, die allgemeine Arbeitsverdichtung und nicht abgestimmte Öffnungszeiten hat sich bislang nicht formiert.

Der Kongress half, das Thema zu strukturieren und verschiedene Sichtweisen zu verdeutlichen. Das Thema „Arbeitszeit“ tauchte in fast allen Vorträgen, Arbeitsgruppen und Diskussionen auf. Veränderungen sind offenkundig beim Taktgeber „Betrieb“ dringend notwendig und gewünscht. Über allen Diskussionen lag zudem die Geschlechterdimension. Deutlich wurde, dass die Zeitpolitik aus Familiensicht kein Frauenthema bleiben darf und die Männer bei allen Forderungen mit ins Boot geholt werden müssen.

Politische Forderungen waren u. a.:

- eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 30 bis 35 Stunden pro Woche,
- die Verankerung eines Rechts auf Arbeit, von dem man leben kann, und eines Rechts auf Zeit im Grundgesetz,
- die Einführung steuerfinanzierter, sozialversicherungsrechtlich abgesicherter Auszeiten für gesellschaftlich wichtige Aufgaben wie Erziehung und Pflege,
- die Etablierung von Arbeitszeitkonten mit Ziehungsrechten für die Arbeitnehmer/-innen,
- die gleichwertigere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern.

Schließlich hat der Kongress gezeigt, dass diese Forderungen bei wichtigen Akteuren der Zeitpolitik konsensfähig sind. Sowohl Gewerkschaften, einige Familienverbände, die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik, das Netzwerk Frauenzeiten und viele andere regten für die Zukunft eine gemeinsame Strategie an. Das Zukunftsforum Familie betrachtet den Kongress als Startschuss für ein Bündnis „Mehr Zeit für Familien!“.

Diese Dokumentation liefert für die weitere Debatte wichtige Impulse und Anregungen.

Wir wünschen eine gewinnbringende Lektüre und laden alle Leser/-innen herzlich ein, sich einem Bündnis „Mehr Zeit für Familie!“ anzuschließen!

Christiane Reckmann

Vorsitzende

Barbara König

Geschäftsführerin



Prof. Dr. Ulrich Mückenberger

„Zeit zum Leben! – Unstimmigkeiten gesellschaft- licher Zeitgestaltung“

Ein hauptsächlich Grund für die Schwierigkeiten menschenwürdiger Zeitgestaltung ist nach Auffassung des Arbeitsrechtlers Mückenberger der veränderte Charakter von Arbeit und Wirtschaft. Arbeitsprozesse sind räumlich und zeitlich entgrenzt, flexibilisiert und für viele Beschäftigte immer unsicherer. So wird die Organisation des Alltags für viele Familien zum Balanceakt. Das Vorstands- und Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik fordert daher, das schwedische Modell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neu aufzugreifen. Umsetzbar wird es in Deutschland allerdings erst, wenn die wesentlichen Faktoren auf deutsche Bedingungen angepasst werden. Hierzu gehört eine familienfreundliche Arbeitszeitpolitik, ein einkommensbezogenes Elterngeld und eine zeitpolitisch sensible lokale Betreuungsinfrastruktur.

1. Widersprüchliche gesellschaftliche Zeitgestaltung

Entspannte Lebenszeit und damit Phasen der Beständigkeit und Ruhe werden in der heutigen Zeit zur Ausnahme. Gleichzeitig werden in unserer individualisierten Gesellschaft Wissen, lebenslanges Lernen und auch die Fähigkeit, Wissen vermarkten zu können, überlebensnotwendig. Lebenszyklen verlieren dadurch ihre traditionellen Rhythmen und beschleunigen sich. Im Vergleich zu anderen Wohlstandsindikatoren wie Einkommen oder materielle Ausstattung wird Zeitwohlstand immer wichtiger. Dieser Zeitwohlstand wird jedoch durch zuneh-

mende Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit, steigende Unsicherheiten und Ausgrenzungen sowie weitere soziale Koordinationsanforderungen gefährdet. Diese Entwicklung wirkt auch in die Familien hinein und belastet sie in zweierlei Hinsicht: Einerseits muss Familie als Rückhalt für flexible Menschen, als Puffer für bedrohte berufliche Lagen oder als verlängerte Lern- und Arbeitsstätte herhalten. Andererseits verlieren Familienstrukturen durch die gesellschaftlichen Entwicklungen der Individualisierung, Entgrenzung und Flexibilisierung selber ihre Bindekraft. Ein verändertes Geschlechterverhältnis, hohe Scheidungsquoten, Geburtenrückgang und die Vielfalt veränderter Haushaltsformen sind nur wenige Auswirkungen, die den Alltag zu einem Balanceakt für Familien machen.

Die Überforderung von Familien wirkt als Anforderung auch auf die Kommune und das Gemeinwesen. Immer öfter werden Bildungs- und Sozialeinrichtungen zum Familienersatz. Zugleich werden den Kommunen immer mehr Ressourcen entzogen, um überforderten Familien zu helfen, sie zu unterstützen und Perspektiven aufzuzeigen. Diese Entwicklungen werden sich in den nächsten Jahren fortsetzen und weiterhin beschleunigen. Dabei dürfte insbesondere möglichen Alternativentwicklungen der lokalen Gemeinschaften besondere Aufmerksamkeit beizumessen sein.

2. Zeit zum Leben! Zeitpolitische Anforderungen:

Die beschriebenen Widersprüche menschlicher Zeitgestaltung und die damit verbundenen Anforderungen an die Alltagsorganisation müssen so ausgestaltet werden, dass sie erstens überhaupt zu bewältigen sind und zweitens ein hohes Maß an Lebensqualität ermöglichen.

Moderne Zeitpolitik muss daher vor allem an zehn Punkten ansetzen, um Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu mehr Zeitwohlstand und Zeitsouveränität zu verhelfen:

1. Schwedisches Modell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es ist an der Zeit, das schwedische Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie neu zu begreifen und den deutschen Bedingungen angepasst bei uns umzusetzen. Dieses Modell setzt sich zusammen aus einer familienfreundlichen Arbeitszeitpolitik, einem einkommensbezogenen Elterngeld und einer zeitpolitisch sensiblen lokalen Betreuungsinfrastruktur.

2. Optionalität ist nicht gleich Flexibilität

Im öffentlichen Diskurs müssen optionale Zeitgestaltungen zugunsten der Beschäftigten und flexible Arbeitszeiten für die Unternehmen klar unterschieden werden. Beide müssen gleiche Legitimität genießen, die eine darf nicht von der anderen „kolonialisiert“ werden.

3. Mehr Zeit für nicht erwerbliche Arbeit

Beschäftigte sollten größere Optionen erhalten, Zeitanteile der Erwerbsarbeit für andere zum gesellschaftlichen Überleben gleichermaßen erforderliche Zwecke (wie Bildung, Gesundheit, Elternschaft, Ehrenamt) umwidmen zu können.

4. „Flexicurity“ ernst nehmen

Das arbeitszeitpolitische Modell der „Flexicurity“ ist erst noch seriös zu konzipieren und ernst zu nehmen. Es verbindet Geschmeidigkeit („flexibility“) und Verlässlichkeit („security“) miteinander und kommt somit den Interessen von Unternehmen wie Beschäftigten in gleicher Weise zugute.

5. Zeitliche Ziehungsrechte

Erstrebenswert ist insgesamt die Entwicklung eines Systems der zeitlichen „Ziehungsrechte“ („drawing rights“), das einerseits Beschäftigten Optionsrechte für die zweckgebundene Freistellung von Erwerbsarbeit über die Biographie hinweg eröffnet und das andererseits eine zweckgerechte Übernahme der damit verbundenen Lasten fair regelt.

6. Abschied von der „Drei-Phasen-Biographie“

Die drei Phasen von Kindheit (Lernen/Sozialisation), Erwachsensein (Arbeit/Reproduktion) und Alter (Regeneration/Rekreation) dürfen nicht mehr sequentiell und einander ausschließend betrachtet werden, sondern als miteinander verzahnt. Dem veränderten Lebenslauf muss ein verändertes Institutionensystem Raum geben. Das impliziert

z. B., dass Arbeitsplätze altersgerecht ausgestaltet werden. Damit wird älteren Menschen die Chance eröffnet, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen den nachfolgenden Generationen zu vermitteln.

7. Lokale Zeitpakete

Notwendig sind örtliche Aushandlungsprozesse zur Erzielung der Vereinbarkeit von Dienstleistungsangeboten und -nachfrage auf der lokalen Ebene. Diese Aushandlung muss neben den Nutzern/-innen alle Ressorts der Verwaltung sowie private und öffentliche Akteure einschließen. Beispiele sind „lokale Zeitpakete“ z. B. in Italien (Modena, Bozen, Bergamo u. v. a.).

8. Bürgerarbeit und Ehrenamt

Ohne Bürgerarbeit und Ehrenamt ist der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet. Sie sind daher auch aus zeitpolitischer Perspektive zu fördern.

9. Zeit für Zeit

Um zeitpolitischen Zielen Raum zu geben, ist – wie in allen gesellschaftlichen Bereichen – auch in der Arbeitswelt die Zeitkompetenz der Individuen zu stärken. Zu ihrer Ermutigung ist den Menschen „Zeit für Zeit“ zu verschaffen.

10. Zeitpolitisches Monitoring

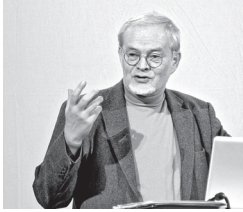
Notwendig ist heute auf gesellschaftlicher Ebene in Deutschland wie Europa ein „zeitpolitisches Monitoring“, das systematisch dem Verhältnis von zeitlichen Angeboten und zeitlicher Nachfrage nachgeht. Es soll außerdem Konflikte identifizieren, Kriterien für zeitliche Lebensqualität entwickeln sowie gesellschaftliche Maßnahmen zeitpolitisch evaluieren und normative Vorschläge zur Weiterentwicklung von Zeitpolitik unterbreiten.

3. Neues Verständnis von Vereinbarkeit

Besonders wichtig ist ein neues Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserer Gesellschaft. Das alte Vereinbarkeitsmodell mit einem hohen Anteil von weiblichen Teilzeitbeschäftigten, einem großzügigen Elternschaftsurlaub bei niedrigem Erziehungsgeld und hohen kindbezogenen Steuervorteilen bzw. Transferleistungen hat die Qualität des Alltags nicht wirklich verbessert und muss überwunden werden. Neue Maßnahmenbündel müssen systemisch statt individualisiert ausgestaltet werden. Hierzu gehören auf Lebenslagen bezogene, optionsreiche betriebliche Arbeitszeitmodelle sowie eine öffentliche Kultur der Pflege, der Ganztagsschule und der Kleinkind- und Altenbetreuung. Auf kommunaler Ebene müssen vor allem bei der Städteplanung die Kriterien der „Stadt der kurzen Wege“ und der „Erreichbarkeit eines solidarischen Dienstleistungsangebots“ im Auge behalten werden. Finanziell sollten pflegende Eltern mit einem lohnbezogenen Elterngeld entlastet werden. Insgesamt sollten Tätigkeiten des gesellschaftlichen Zusammenhalts eine größere monetäre Unterstützung erfahren.

Einige dieser Erkenntnisse sind bereits von Seiten der Familienpolitik erkannt und umgesetzt worden. Um aber dem gesamten Spektrum des modernen Konzeptes von Vereinbarkeit zum Durchbruch zu verhelfen, muss vor allem in der Erwerbsarbeit „Zeit zum Leben“ – und das ohne Fragezeichen – eröffnet werden. ○

Die vollständige Powerpoint-Präsentation steht auf der Website www.zukunftsforum-familie.de zum Download bereit.



Prof. Dr. Hans Bertram

„Zeit für Verantwortung, Sorge und Zuwendung!“ – Familienpolitik als Zeitpolitik

Professor Bertram macht in seinem Vortrag deutlich, dass Zeitpolitik lebenslauforientiert und geschlechterbewusst sein muss, um Zeit für Verantwortungsübernahme und Fürsorge zu ermöglichen.

Zunächst konstatiert Bertram einen engen Zusammenhang zwischen der Wandlung der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und der Wandlung der Familienformen. Entgegen der medialen Wahrnehmung seien nicht Frauen, sondern gerade Männer zunehmend kinderlos. Dies liege auch an der Zunahme flexibler Projektstätigkeiten. Gerade in modernen (Medien-, IT-)Berufen bestünden Hürden für eine feste Partnerschaft und die Realisierung des Kinderwunsches. Fürsorglichkeit für Kinder und Ältere müsse allerdings organisiert und möglich gemacht werden, dafür brauche es Zeit für Bindungen.

Bertram sieht in den letzten 30 Jahren massive Veränderungen in den Lebensläufen. Heute sei die Mutterschaft nur noch eine Phase im Leben von Frauen, das insgesamt vielschichtiger geworden sei. Er merkt kritisch an, dass Zeitpolitik bis heute nicht als Lebensverlaufs politik betrieben, sondern überwiegend als Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur gleichen Zeit verstanden werde. Heute würden von beiden Geschlechtern im jungen Erwachsenenalter hohe Investitionen in Bildung und Beruf erwartet. Notwendig sei daher eine Zeitpolitik für beide Geschlechter ebenso wie eine lebenslauf-

orientierte Zeitpolitik. Bertram verweist auf das niederländische Modell, das eine Vorentnahme von Zeit aus der Rente erlaubt, die dann „hinten“ angehängt und abgearbeitet werden muss. Wegen der verlängerten Lebenserwartung müssten auch Konzepte zur sinnvollen Gestaltung der Altersphase entwickelt werden.

Die Frage, warum die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nach wie vor überlebt, erklärt Bertram folgendermaßen: Das Modell des männlichen Hauptverdieners bzw. der Haupt- und Zuverdienerin-Ehe sei unter den aktuellen Verhältnissen das auch zeitpolitisch attraktivste und günstigste Modell. Er fordert daher eine entsprechende Gewerkschaftspolitik, um die Einkommen von Frauen zu verbessern, ansonsten werde sich die Arbeitsteilung nicht verändern. Es sei nämlich überaus rational, dass sich die Haushaltsmitglieder stark am benötigten Einkommen – und dem notwendigen Einsatz dafür – ausrichten. Für Bertram lautet die Konsequenz daraus, Lebensverlaufs politik nicht nur für Frauen zu machen. Vereinbarkeit müsse auch zum Männerthema werden, sonst bestehe die Gefahr, dass es ein Minderheitenthema bleibe. Abschließend plädiert Bertram entschieden dafür, auch später noch – z. B. nach einer Familienphase – Möglichkeiten für eine neue Ausbildung und neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Die starre Abfolge von Ausbildung, beruflicher Etablierung mit paralleler Familiengründung und Ruhestand müsse durchbrochen werden. ●

streitgespräch

„Von Taktgebern und Zeitjongleuren“ – Zeitpolitik aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht

Diskutantinnen: **Magret Mönig-Raane** (stv. Bundesvorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) und **Sofie Geisel** (Leiterin des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“) **Moderation:** **Dr. Ursula Weidenfeld** (Journalistin)

Die Diskussion macht die unterschiedlichen Positionen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite deutlich: Die Gewerkschaftsvertreterin Magret Mönig-Raane macht sich für verbindliche gesetzliche Regelungen und verlässliche, planbare Arbeitszeiten stark. Sofie Geisel als Vertreterin der Arbeitgeberposition hingegen lehnt gesetzliche Regelungen ab und befürwortet flexibilisierte und entgrenzte Arbeitszeiten für eine bessere Vereinbarkeit. Offensichtlich wird in dem Gespräch, dass Zeitpolitik vor allem Geschlechterpolitik ist.

In ihrem Eingangsstatement macht Geisel deutlich, dass die Unternehmen dank flexibler Arbeitszeiten nicht zuletzt gut durch die aktuelle Krise gekommen sind. Es sei allerdings wichtig, dass flexible Arbeitszeiten nicht nur für betriebliche Belange, sondern im Sinne familienfreundlicher Arbeitszeitpolitik eingesetzt werden. Mit der Klage über zu wenig Zeit thematisieren die Menschen aus ihrer Sicht andere Unzufriedenheiten mit der Arbeitsausgestaltung, die Arbeitszeit sei dafür nicht der alleinige und ausschlaggebende Faktor.

Mönig-Raane unterstreicht, dass die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen, die der traditionellen Aufteilung der Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen den Geschlechtern Vorschub leistet, seit langem ein Thema für die Gewerkschaften ist. Als wichtig für die Vereinbarkeit und die individuelle Zufriedenheit sieht sie vor allem eine planbare Arbeitszeit an. Das Recht auf eine solche planbare Arbeitszeit sei im Moment ein großes Thema für die Gewerkschaften, gerade auch bei geringfügiger Beschäftigung z. B. in 400-Euro-Jobs. Um eine Änderung des traditionellen Modells „männlicher Hauptverdiener und weibliche Zuverdienerin“ zu erreichen, setzt die Gewerkschafterin auf einen Mix aus gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen und Vereinbarungen in den Betrieben sowie eine geänderte Unternehmenskultur.

Wenig überraschend stößt diese Forderung bei Geisel auf wenig Gegenliebe. Sie wendet sich gegen gesetzliche Regelungen wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das in der Praxis von den Unternehmen auch nur halbherzig umgesetzt werde. Mönig-Raane unterstreicht demgegenüber nochmals, dass es nicht nur das AGG, sondern ebenso ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft brauche. Als Gründe, warum sich Unternehmen im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ engagieren, benennt Geisel die drohenden Nachwuchsprobleme aufgrund des demographischen Wandels, die zunehmende Einforderung familienfreundlicher Arbeitszeiten durch die



Frage nach dem idealen Arbeitszeitverhältnis für eine Mutter mit zwei Kindern im Vorschulalter, die gleich viel verdient wie ihr Mann, aus: Mönig-Raane befürwortet eine regelmäßige, verlässliche Arbeitszeit zwischen 9 und 14 oder 15 Uhr mit flexibler Zeitgestaltung im Fall der Krankheit der Kinder etc. Sofie Geisel plädiert hingegen für eine „Vollzeit light“ zwischen 30 und 35 Stunden pro Woche, da damit auch Führungsjobs möglich seien, allerdings bei entgrenzter Arbeit.

Beschäftigten sowie die Tatsache, dass gerade mittelständische Unternehmer mit dem Thema Familie durchaus zu erreichen seien, da es ihren Werten entspreche. Sie räumt ein, dass familienfreundliche Maßnahmen seitens der Unternehmen vor allem Hochqualifizierten zugute kommen, da diese am schwersten zu bekommen seien. Im Handel beispielsweise profitierten aber auch die Nicht-Hochqualifizierten, da hier z.B. Interesse an einer nicht so starken Fluktuation der geringfügig beschäftigten Kräfte bestehe.

Mönig-Raane betont nochmals, dass die gegenwärtige Arbeitskultur, in der z.B. Anwesenheitszeit als Zeichen für Loyalität gewertet werde, abschreckend sei, auch für kinderlose Frauen. Es sei eine wichtige Aufgabe für Betriebs- und Personalräte, an der Veränderung der Unternehmenskultur mitzuwirken. Frauen müssten aber auch dazu motiviert und „geschubst“ werden, Führungsjobs anzustreben. In diesem Punkt besteht Einigkeit zwischen den Diskutantinnen: Auch Geisel bezeichnet es als Knackpunkt, dass diejenigen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus eigener Erfahrung kennen, bislang wenig in Führungsjobs vertreten seien. Aus ihrer Sicht muss mehr auf Heimarbeit gesetzt werden. Diese Form der entgrenzten Arbeit bedeute auch Zeitsouveränität für eine bessere Vereinbarkeit. Mönig-Raane bewertet die Entgrenzung der Arbeit ins Privatleben erwartungsgemäß kritischer. Entsprechend unterschiedlich fallen auch die Antworten der beiden Diskutantinnen auf die

In der anschließenden Publikumsdiskussion wurde unter anderem auf das Problem hingewiesen, dass in Deutschland zwar die tarifvertraglichen Arbeitszeiten relativ niedrig seien, in der Realität fielen sie allerdings um ein Vielfaches höher aus. Notwendig sei auch ein Lohnausgleich für die Arbeitszeiterduzierung, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte. Mönig-Raane schlägt zur Finanzierung vor, dass Beschäftigte Lohn- oder Urlaubszuwächse einbringen. Denkbar sei auch der Erlass von Steuern und Sozialabgaben auf die eingesparte Zeit als eine Form der gesellschaftlichen Finanzierung. Geisel macht deutlich, dass die Finanzierung von Fürsorgezeiten nicht allein die Aufgabe der Unternehmen sei.

Abschließend wirft Geisel noch mal die Frage auf, ob durch Überzeugung oder durch gesetzliche Regulierung letztlich mehr erreicht werde, das sei für sie entscheidend. Es sei schwierig, eine Regelung zu finden, die der Diversität der Unternehmen und dem Interesse der Beschäftigten Rechnung trägt. Mönig-Raane betont in ihrem Schlussbeitrag, die „Rush hour des Lebens“ werde noch dadurch verschärft, dass aktuell ein Viertel aller Jugendlichen unter 25 Jahren nur befristete Arbeitsverträge habe. Es müsse klar sein, dass die jungen Menschen nicht das Kinderkriegen, sondern die Karriere aufschieben könnten, indem ein beruflicher Aufstieg auch noch mit 50 ermöglicht wird. Die Befristungen müssten wieder auf ein begründetes Maß zurückgeführt werden, da es sonst keine Planbarkeit des Lebens für junge Menschen gebe. ●

„Carezeiten – Zwischen Pflege, Betreuung und Gleichstellung“

Input: Dr. Helga Zeiher (Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik e.V.) **Moderation:** Dr. Verena Wittke (AWO Bundesverband e.V.)

Im Mittelpunkt des Inputs der Zeitwissenschaftlerin Dr. Helga Zeiher steht das Verhältnis von Erwerbs- und Sorgezeit. Der Druck der Ökonomie und der Vorrang der Erwerbssphäre habe immer mehr zugenommen und führe zu einem hohen Leidensdruck bei vielen Menschen. Um diesen zu lindern, solle nicht vorrangig bei den Individuen selbst oder bei der entlastenden (Betreuungs-)Infrastruktur angesetzt werden, sondern bei der Arbeitswelt.

Die Frage „Wie wollen wir arbeiten?“ müsse im Mittelpunkt stehen. Entsprechende Bewusstseinsveränderungen sind für Helga Zeiher genauso wichtig wie Bündnisse zwischen Verbänden und anderen gesellschaftlichen Akteuren.

Helga Zeiher macht in ihrem Vortrag deutlich, dass in den westlichen Industriegesellschaften seit Jahrzehnten ein allmählicher Umbruch im Verhältnis der Geschlechter zu beobachten ist. Damit einher geht eine Veränderung der Zuständigkeiten für die Erwerbs- und Sorgearbeit. Heute gelten prinzipiell beide Elternteile gleichermaßen für Erwerbs- und Familienarbeit zuständig. Jeder Mensch wird unabhängig von seinem Geschlecht individuell vor die Aufgabe gestellt, beide Arbeits- und Lebensbereiche miteinander zu ver-

einbaren. Entsprechend existiert heute eine große Vielfalt unterschiedlicher Sorgezeit-Arrangements. Zugleich bildet sich eine neue Arbeitsteilung heraus, nämlich jene zwischen der Familie und Betreuungs- und Bildungseinrichtungen wie Kinderkrippen oder (Ganztags-)Schulen.

Der tatsächliche Wechsel zu einer neuen Arbeitsteilung in der Familie verlangt allerdings nicht nur eine Orientierung der Frauen hin zur Erwerbsarbeit, sondern vor allem auch eine stärkere Übernahme von Sorgearbeit durch die Männer. Dafür ist ein Wandel in der Betriebs- und Arbeitskultur nötig, der es Männern wie Frauen ermöglicht, Sorge- und Erwerbsarbeit zu vereinbaren.

Zeiher nennt drei Ansatzpunkte für zeitpolitische Interventionen:

- Der Vielfalt individueller Lebensmuster muss ein politischer und gesetzlicher Rahmen eröffnet werden.
- Die Erwerbsarbeitszeit muss auf ca. 32 Stunden pro Woche verkürzt werden.
- Eine Lebenslaufpolitik, die bestimmte „Spitzen“ z. B. bei der Kindererziehung oder der Pflege älterer Angehöriger anerkennt, muss entwickelt und umgesetzt werden.

Bei der Lebenslaufpolitik sollen Erwerbstätige mittels Zeitkonten „Ziehungsrechte“ erhalten, die es ihnen ermöglichen, über den Lebensverlauf verteilt bezahlte und unbezahlte Freistellungen z. B. für Bildung, Betreuung, Pflege oder für Muße und Erholung in Anspruch zu nehmen.



Zeher unterstreicht, dass der Auslagerung der Sorgearbeit aus der Familie in Institutionen Grenzen gesetzt sind, da es dabei immer um persönliche, emotionale Beziehungen geht. Sie spricht sich dafür aus, der Sorgearbeit mehr gesellschaftliches Gewicht zu verleihen und die allgegenwärtige Priorität der Erwerbsarbeit in Frage zu stellen. Ihr klares Fazit lautet: Sorgearbeit muss im Leben beider Geschlechter mehr Raum und Zeit erhalten.

Die anschließende Diskussion kreist um die Fragen, woher der Druck zu zeitpolitischen Veränderungen kommen und wie das individuelle Leiden am Zeitdruck nach außen gewendet werden könne. Die Diskussionsteilnehmer/-innen betonen den zentralen Stellenwert eines Wandels in der Arbeitswelt und der Wirtschaft. Allerdings seien hier aktuell eher gegenläufige Tendenzen, wie Arbeitszeitverlängerung, Flexibilisierung zur Produktivitätssteigerung etc., festzustellen. Problematisiert wird insbesondere die Situation von Menschen, die keine Arbeit haben oder in niedrig entlohnenden, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen stehen und über keinerlei Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern verfügen. Dies führt zu dem Schluss, dass es nicht nur um individuelle Aushandlungsprozesse gehen könne, sondern dass kollektive Veränderungen nötig sind.

Die Gewerkschaften tauchen in der Diskussion als Ansatzpunkt zur Organisation von Veränderungen so gut wie überhaupt nicht auf. Es wird deutlich, dass ihnen die gesellschaftliche Basis wegbrö-

ckelt. Betont wird die Notwendigkeit, Solidarität zu entwickeln und gesellschaftliche Bündnisse zu schließen. Ganz konkrete Forderungen werden an die Politik formuliert: So wird ein individuelles Recht auf Arbeit gefordert, von der man leben kann, und die mit Sorgearbeit bzw. ehrenamtlichem Engagement zu verbinden ist. Die Einführung einer Grundversicherung für Erwachsene wird ebenso angedacht wie Maluszahlungen für Unternehmen, je länger die faktischen Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter/-innen ausfallen. Alternativ wird auch über eine individuelle Abgabe für „Vielarbeiter/-innen“ nachgedacht. ●

Der vollständige Vortrag „Carezeiten – Zwischen Pflege, Betreuung und Gleichstellung“ steht auf der Website www.zukunftsforum-familie.de zum Download bereit.

„Lebensarbeitszeit – Ansätze zur Flexibilisierung“

Input: Dr. Philip Wotschack (Wissenschaftszentrum Berlin) **Moderation:** Dr. Uta Biermann (Plan Bi, Beratung – Bildung – Moderation)

Im Mittelpunkt dieser AG steht die Frage: Wie können Ansätze zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zu einer Neuorganisation der Lebensverläufe beitragen? Dr. Philip Wotschack stellt in diesem Rahmen die Chancen und Risiken von Langzeitkonten vor. Ein besonderer Blick gilt hierbei den Langzeitkonten als geeignetes Instrument zur zeitlichen Entlastung von Eltern. Dabei wird deutlich, dass Langzeitkonten zwar ein großes Potenzial haben, es jedoch oft an einer effektiven Umsetzung fehlt.

Die Probleme der Zeitverteilung im Lebensverlauf sind offensichtlich. Die „Rush hour of life“, in der in einer sehr kurzen Lebensspanne Partnersuche, Familienplanung, ggf. die Pflege älterer Familienangehöriger sowie die berufliche Etablierung zusammenfallen, belasten viele Arbeitnehmer/-innen. Es werden Forderungen nach einer Neuverteilung der Lebensarbeitszeit laut. Neben der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit gibt es zwei grundlegende Optionen: Die Arbeitszeit kann sich an Lebensereignissen orientieren und befristete Auszeiten ermöglichen. Ein Beispiel dafür ist das seit 2007 existierende Elterngeld. Eine andere Form sind weiter gefasste flexible Arbeitszeiten, die Freistellungen auch für Weiterbildung, ehrenamtliches Engagement u.v.m. garantieren.

Diesen flexiblen Gestaltungsoptionen widmet sich Wotschack in seinem Inputreferat. Gemeinsam mit anderen Wissenschaftlern/-innen des Wissen-

schaftszentrum Berlin forschte er in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt zu den Chancen und Risiken von Langzeitkonten. Langzeitkonten sind Arbeitszeitkonten, in welche die Arbeitnehmer/-innen Stunden einzahlen und aus denen sie anschließend Freizeit entnehmen können. Auf diese Weise können Beschäftigte über Jahre hinweg Überstunden oder Entgeltanteile ansparen und sie zu einem späteren Zeitpunkt z. B. für einen längeren Urlaub, Kinderbetreuung, Weiterbildung oder den vorzeitigen Ruhestand nutzen.

Gerade für Eltern birgt diese Form der Optionszeiten enorme Potenziale und Entlastungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Forschungsprojekt zeigt allerdings begrenzte Angebote von Seiten der Unternehmen sowie eine geringe Nachfrage von Seiten der Beschäftigten, Langzeitkonten für eine familiäre Auszeit zu nutzen, auf, so Philip Wotschack. In Großunternehmen, in denen Langzeitkonten am ehesten verbreitet sind, werden sie hauptsächlich für einen vorzeitigen oder gleitenden Eintritt in den Ruhestand oder als Ersatz für staatlich geförderte Altersteilzeit benutzt. Befragungen der Beschäftigten im Rahmen des Projektes ergaben, dass einer alltäglichen Balance von Arbeit und Leben – vor allem in der mittleren Lebensphase – die größte Bedeutung beigemessen wird. Als Ergebnis dieser Präferenzen reduzieren die Beschäftigten zu ihrer alltäglichen Entlastung ihre Überstunden oder lassen sich diese ausbezahlen. Dies schränkt ihre Ansparmöglichkeiten für ein



Langzeitkonto ein. Auch betriebliche Restriktionen und Unsicherheiten bei der Entnahme behindern in der Praxis die Nutzung von Langzeitkonten.

Hinzu kommen befristete Arbeitsverhältnisse, die einen kurzen Planungshorizont und zusätzliche Zukunftsunsicherheit mit sich bringen. So sind hochqualifizierte Männer ohne Kinder, mit wenig Vereinbarkeitsproblemen und einer kollegialen Arbeitsumgebung, die Hauptnutzergruppe von Langzeitkonten. Die Nutzung weicht dadurch von der eigentlichen Zielgruppe ab. Diese Befunde ähneln den Ansparmöglichkeiten der „Verlofspaaregeling“ in den Niederlanden, die als Vorreitermodell für die Arbeitszeitkonten in Deutschland gilt.

In der anschließenden Diskussion verweist das Publikum darauf, dass dieses Modell wie ein Idealfall wirke. In Zeiten der Krise könne man aber nicht mehr von idealen Bedingungen für Arbeitnehmer/-innen ausgehen. Auch würde man Gefahr laufen, dass Unternehmen die Entnahme aus Langzeitkonten auf unternehmensspezifische Krisen ausrichten. Private Gründe müssten dann hinten angestellt werden. Zudem gebe es unterschiedliche Arbeitsverhältnisse und Anforderungen, die nicht immer flexibel gestaltet werden können. Wotschack bestätigt diese Bedenken und bekräftigt, dass die aktuellen Rahmenbedingungen dringend verbessert werden müssen. Dazu zählt die Gewährleistung der Mobilität von Langzeitkonten. Die bisherigen gesetzlichen Regelungen in Bezug

auf Langzeitkonten beruhen auf dem „Flexi-II-Gesetz“, das die Mitnahme des Guthabens nach einem Arbeitsplatzwechsel immer noch an die Zustimmung des Arbeitgebers koppelt. Ebenso gibt es in der Praxis immer noch Schwierigkeiten bei der Insolvenz eines Unternehmens, ein Übergangsmangement sei notwendig. Es bestehen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Unternehmen Informationsdefizite, die durch Schulungen und öffentlichkeitswirksame Kampagnen behoben werden könnten. Insgesamt könne eine im Betriebsalltag gelebte Praxis der Langzeitkonten noch nicht entstehen.

Darüber hinaus stellt Philip Wotschack der Politik die Frage, was sie mit dem Instrument der Langzeitkonten eigentlich erreichen wolle. Die Studie hat vor allem gezeigt, dass dieses Instrument nicht unendlich ausweitbar und auf alle Belange und Arbeitnehmergruppen anwendbar ist. Vor allem für den Vorruhestand müssten andere Konzepte entworfen werden.

Abschließend erinnert Wotschack daran, dass die größtmögliche Flexibilität nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass Familien auch feste und verlässliche Rahmenbedingungen benötigen, um ihren Alltag zu organisieren. Auch daran müssen Politik, Gewerkschaften und Unternehmen weiter arbeiten. ●

Die vollständige Powerpoint-Präsentation „Lebensarbeitszeit – Ansätze zur Flexibilisierung“ steht auf der Website www.zukunftsforum-familie.de zum Download bereit.

„Arbeitszeiten – Balance von Familie und Beruf“

Input: Frank Meissner (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) **Moderation:** Jürgen Otto (Zukunftsforum Familie, ZFF)

Familienfreundliche Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen ein Zukunftsthema werden – dies ist die Quintessenz der Diskussion in dieser Arbeitsgruppe. Nach einem Input von Frank Meissner, der beim DGB das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ leitet, stehen vor allem Instrumente der Arbeitszeitverkürzung im Mittelpunkt der Diskussion. Dabei wird deutlich, dass Gewerkschaften unter erschwerten Bedingungen kämpfen und daher auf die Unterstützung aus Politik und Verbänden angewiesen sind.

Frank Meissner stellt zunächst dar, dass sich die Ausgangsbedingungen für gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik in den letzten 20 Jahren kontinuierlich verschlechtert haben. U. a. merkt er an,

- ... dass nach der stetigen Arbeitszeitverkürzung im 20. Jahrhundert, das 21. Jahrhundert mit kontinuierlichen Arbeitszeitverlängerungen begonnen habe,
- ... dass sich Standards und kollektive Vereinbarungen zur Arbeitszeit reduziert haben,
- ... dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten zwar stärker selbst steuern dürften, die Arbeitsdichte und Mehrbelastung aber stetig steige – mehr Stress und Leistungsdruck werde so zunehmend zum individuellen Problem der Beschäftigten,

- ... dass sich in Unternehmen eine „Kultur der unbegrenzten Anwesenheit“ entwickelt habe, die Mehrarbeit zum Kavaliersdelikt bzw. zum „Ausweis von Engagement“ mache,
- ... dass sich die Arbeitszeiten insbesondere im industriellen Bereich stark vom Lohn entkoppelt haben.

Die Gewerkschaften seien ein Akteur, der diesen Entwicklungen entgegensteuern sollte. Genereller Mitgliederschwund und politische Einschränkungen schwächen sie aber.

Aufgrund dieser schwierigen politischen und gewerkschaftlichen Ausgangslage verwundert es nicht, dass Familienfreundlichkeit in vielen Betrieben noch nicht selbstverständlich ist. Umfragen im DGB-Index „Gute Arbeit“ bestätigten 2007, dass in 50 % aller Betriebe keine oder nur geringe Rücksicht auf die Bedürfnisse von Familien genommen wird. Auch die Arbeitszeitwünsche von Familien spielen häufig keine Rolle. Umfragen ergeben regelmäßig, dass weibliche wie männliche Erwerbstätige eine Arbeitszeit von 30 bis 35 Stunden als Idealzustand anstreben. Familienfreundliche Arbeitszeiten seien aber nur in ca. 40 % aller Betriebe erreicht (sogar nur in 35 % der Betriebe ohne Betriebsrat).

Familienfreundliche Arbeitszeiten beziehen sich in den Köpfen vieler Betriebe und auch Interessensvertretungen noch zu sehr auf Beschäftigte mit



(kleinen) Kindern. Erst 10 % aller Arbeitnehmer/-innen pflegen regelmäßig eine/n Angehörige/n – die Vereinbarkeit von Job und Pflege steckt noch in den Kinderschuhen!

Die Diskussion greift zunächst die Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeiten auf. Priorität habe die Forderung nach einer allgemeinen Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit. Hierfür müssten allerdings die ökonomischen Voraussetzungen geschaffen werden. Denn eine Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich könnten sich Geringverdiener in keinem Fall leisten. Freie Zeit für die Familie zu haben, sei hier verständlicherweise immer noch nachrangig gegenüber dem Ziel, die Existenz der Familie sichern zu können. Deswegen sei eine Arbeitszeitverkürzung mit der Forderung nach Mindestlöhnen zu verknüpfen. Auch die immer noch nicht realisierte Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern verhindere bislang einen allgemeinen Konsens für kürzere Arbeitszeiten. Neben der allgemeinen Verkürzung von täglichen Arbeitszeiten sollen berufliche Auszeiten für Familienarbeit ermöglicht werden. Die Erweiterung der Partnermonate im Bundeselterngeld und -elternzeitgesetz (BEEG) kann so auch der Debatte um Arbeitszeitpolitik neuen Auftrieb geben. Schließlich seien insgesamt die Interessensvertretungen in Betrieben zu stärken, um familienfreundliche Arbeitszeiten auch auf der einzelbetrieblichen Ebene durchzusetzen.

Obwohl es viele Modellprojekte zu familienfreundlichen Arbeitszeiten auf gewerkschaftlicher Ebene gibt, scheint das Thema in den Führungsetagen der Gewerkschaften immer noch ein Schattendasein zu führen. Dabei könne gerade der Einsatz für dieses Thema junge Familien begeistern und den Gewerkschaften über eine Kampagne zur Familienfreundlichkeit neue Mitglieder bescheren.

Von der Politik werden klare gesetzgeberische Signale gefordert. Neben dem Anspruch auf die Verkürzung von Arbeitszeit aus familiären Gründen müsse das Recht auf Rückkehr auf eine Vollzeitstelle treten.

Abschließend werben Meissner und die Teilnehmer/-innen dafür, dass die Verbände sich ihres Status als Arbeitgeber bewusst sein und für eine familienfreundlichere Unternehmenskultur in ihren Organisationen, aber auch in der gesamten (Sozial-)Wirtschaft eintreten sollten. ●

Die vollständige Powerpoint-Präsentation „Arbeitszeiten – Balance von Familie und Beruf“ steht auf der Website www.zukunftsforum-familie.de zum Download bereit.

„Kommunale Zeiten – Komplexität von Familienfreundlichkeit vor Ort

Input: Imke Meyer (Frauenbeauftragte der Stadt Hanau) **Moderation: Maria Kathmann** (DGB Bundesvorstand)

Familienfreundlichkeit setzt auch in der Kommune ein Bewusstsein für Zeitbedarfe und Zeitkonflikte voraus. Wie es gelingt, die Zeiten der Stadt auf die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern anzupassen und somit Familienfreundlichkeit vor Ort zu schaffen, erklärt Imke Meyer am Beispiel der Stadt Hanau. Das Fazit der Gleichstellungsbeauftragten lautet: Der Erfolg eines solchen Projektes hängt davon ab, den Mut zu haben, etwas Neues zu denken. Man muss auf die Bedürfnisse von Anderen Rücksicht nehmen und bereit sein, sich mit seinen Fähigkeiten einzubringen.

Imke Meyer erläutert in ihrem Inputreferat die Entwicklung der familienfreundlichen und zeitbewussten Stadt Hanau. Die mittelgroße Stadt hat sich durch Zuwanderung und Strukturwandel vom zweitgrößten Industriestandort im Rhein-Main Gebiet zum Dienstleistungsstandort entwickelt. Die damit einhergehende steigende Frauenerwerbstätigkeit machte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig. Seit 1998 befasst sich die Stadt Hanau mit diesem Thema und entwickelt viele Lösungen für berufstätige Mütter. Hilfreich bei der Entwicklung der familienfreundlichen und zeitbewussten Stadt Hanau waren u.a. die Erkenntnisse aus dem Projekt „Zeiten der Stadt“ der italienischen Stadt Bozen, die sich seit vielen Jahren mit der „kommunalen Zeitsynchronisation“ beschäftigt und hierzu unterschiedliche Ideen auf den Weg gebracht hat. Ein Grundstein des Projek-

tes war die Berufung eines Projektbeirates, der sich aus Vertretern/-innen von Gewerbebetrieben, öffentlicher Verwaltung, Vereinen und Verbänden zusammensetzt. Ziel war es, die sogenannten Stressoren berufstätiger Mütter zu identifizieren. Sie lagen vor allem in den asynchronen Arbeitszeiten und Öffnungszeiten privater und öffentlicher Dienstleister. Der Projektbeirat entwickelte ein gemeinsames Problembewusstsein und in der Folge Lösungsvorschläge. Diskussionsrunden, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit und Befragungen führten zu vielfältigen Angeboten und Vernetzungen, von denen Familien in der Stadt Hanau heute profitieren.

Hierzu zählen z. B.

- Wegweiser über familienfreundliche Angebote in der Stadt,
- Anpassung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsangeboten,
- Änderungen der Servicezeiten von Handwerksbetrieben, Arztpraxen und Verwaltung, flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten,
- die Einsatzsteuerung von ehrenamtlichen Mitarbeitern/-innen.

Heute geht es aber nicht mehr nur darum, Lösungen für berufstätige Mütter zu finden. Das neueste Projekt in der Stadt Hanau beschäftigt sich mit den Zeiten von Vätern. Unter dem Titel „Robin Hood – mit Töchtern und Söhnen in Hanau“ gibt es spezielle Angebote für Väter und Kinder, z. B. Drachenbau und Museumsbesuche.



Die Teilnehmer/-innen zeigen sich von der Komplexität der Angebote vor Ort und der damit verbundenen Vernetzung von unterschiedlichen Angebotsträgern angenehm überrascht.

Sie nutzen die anschließende Diskussion, um von den Erfahrungen und Tipps der Frauenbeauftragten zu profitieren. Ein Schwerpunkt ist die Gewinnung von Ehrenamtlichen, die über unterschiedliche Schwerpunkte und Kompetenzen verfügen.

Meyer erläutert dazu, dass in der Stadt Hanau ein Melderegister entwickelt wurde. Über 60 Betriebe wurden angeschrieben und über das Projekt informiert. Wichtig sei die Information über die daraus entstehende „win-win“ Situation: jeder, der sich beteiligt, hat auch selbst etwas davon.

Ebenfalls von großem Interesse ist die Frage, wie sich diese Arbeit auf große Städte wie z. B. Berlin, Hamburg, Hannover übertragen lassen könnte. Hier können nur die Wege und die Ergebnisse aufgezeigt werden, erklärt Meyer. Projekte lassen sich nicht 1:1 übertragen. Wichtig sei der Bezug zu den unterschiedlichen Akteuren. Darüber seien Analysen auf Stadtbezirksebene wichtig, um existierende Angebote, Ressourcen und Netzwerke zu identifizieren. Eine weitere wichtige und notwendige Voraussetzung zur Entwicklung eines Projektes sei Mut. Es gehe schließlich darum, etwas Neues zu denken, auf die Bedürfnisse von Anderen Rücksicht zu nehmen und sich mit seinen Fähigkeiten einzubringen. Zuletzt geht es um die Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeiten in den Betrieben. Dabei beinhalte Familienfreundlichkeit auch die Bedürf-

nisse der Kinder. Die Teilnehmer/-innen vermuten hier besondere Herausforderungen bei Beschäftigten in sozialen Berufen, wie z. B. Pflegekräfte oder Erzieher/-innen. Hier ergäben sich möglicherweise Überschneidungen und Gleichzeitigkeiten menschlicher Zeitbedürfnisse. Nach Auffassung von Meyer müssen zunächst Aushandlungsprozesse gemeinsam mit Anstellungsträgern, Gewerkschaftsvertretern/-innen und Mitarbeitern/-innen geführt werden. Wichtig sei dabei auch, eine Balance zwischen Beschäftigten mit und ohne Kindern herzustellen, denn jede/r habe den Anspruch auf freie Zeiten. Dienstpläne sollten sich daher immer an der Lebenssituation orientieren, um der möglichen Überschneidung von Zeitbedürfnissen zu begegnen. ●

Die vollständige Powerpoint-Präsentation „Hanau-die zeitbewusste Stadt“ steht unter www.zukunftsforum-familie.de zum Download bereit.

podiumsdiskussion

„Zeit für Veränderung?!“ Politische Rahmenbedingungen zur Umsetzung einer familiengerechten Zeitpolitik

Diskutantinnen: **Andrea Nahles MdB** (SPD-Generalsekretärin) und **Christiane Reckmann** (Vorsitzende Zukunftsforum Familie, ZFF) **Moderation:** **Dr. Ursula Weidenfeld** (Journalistin)

Im Mittelpunkt der Diskussion zwischen SPD-Generalsekretärin Andrea Nahles und der ZFF-Vorsitzenden Christiane Reckmann steht die Frage, welche Maßnahmen für die Umsetzung einer nachhaltigen Zeitpolitik notwendig sind.

Christiane Reckmann stellt eingangs fest, dass eine Balance zwischen Erwerbs- und Sorge-Zeit notwendig ist. Es sei nicht die Aufgabe der Familie, den Spagat zwischen den beiden Sphären hinzukriegen, sondern hier seien die Gesellschaft und vor allem die Arbeitswelt in der Pflicht. Andrea Nahles macht in ihrem Statement zwei Probleme aus, die der politischen Operationalisierbarkeit des Themas „Zeit“ entgegenstünden: Zum einen galt und gilt Familie in Deutschland als Privatsache, zum anderen seien Arbeitszeitfragen nach wie vor ein „Looser“-Thema. Zeit-Probleme stünden aktuell nicht als vordringlich auf der politischen Agenda.

Angeichts der Tatsache, dass die Kongressteilnehmer/-innen – befragt nach ihren Zeitwünschen – vor allem „Zeit für sich“ thematisiert haben, meint Nahles, dass bei einer 42-Stunden-Woche als Standardarbeitszeit die eigene Lebensqualität und vor allem Privates auf der Strecke blieben. Dem schließt sich auch Christiane Reckmann an: Zeit werde vor allem als „ein bisschen was für mich“ verstanden. Entscheidend sei somit, die Vereinbarkeit politisch so auszugestalten, dass die Menschen sich dabei nicht selbst total „platt“ fühlten.

Nahles unterstreicht die Notwendigkeit, eine Diskussion darüber zu führen, wie wir leben und arbeiten wollten. In dem Unterschied zwischen „müssen“ und „wollen“ stecke auch das Zeitthema. Dieses sei nicht nur eine „Gutmenschen-Debatte“. Vielmehr sei eine nachhaltige Zeitpolitik wichtig für die alternde Gesellschaft in Deutschland.

Dem Vorschlag von Familienzeitkrediten, den die damalige Familienministerin Dr. Ursula von der Leyen vorgelegt hat, steht Nahles ablehnend gegenüber, sofern damit eine Privatisierung der Kosten einer familienbedingten Auszeit gemeint sei. Einer Bereitstellung von Zeit z. B. für eine Familienphase stehe sie aber positiv gegenüber. So müsse es möglich sein, in jungen Jahren mit seinem Zeitkonto ins Minus zu gehen und es erst später, wenn die „Spitze“ des familiären Zeitbedarfs vorüber ist, wieder aufzufüllen. Nahles bringt die Idee eines Zeitgutscheins anstelle einer weiteren Kindergelderhöhung ins Spiel. Dieser solle aber nur greifen, wenn er tatsächlich zweckgerichtet eingesetzt wird. Ein solcher Zeitgutschein führe zu einer deutlich anderen Verhandlungssituation für die Beschäftigten in den Betrieben.

Christiane Reckmann lässt grundsätzliche Sympathie für die Idee erkennen, betont allerdings, dass Zeitkonten und ähnliche Maßnahmen den Menschen auf jeden Fall eine gesicherte Existenz ermöglichen müssten. Sie spricht sich für die Einführung eines „Rechts auf Zeit“ genauso wie eines „Rechts auf Arbeit“ aus.



Ursula Weidenfeld fragt nach, ob solche Zeitgutscheine nicht vor allem den Hochqualifizierten zugute kämen? Nahles führt daraufhin aus, dass ein Zeitgutschein als Rechtsanspruch durch die Kombination mit einer Teilzeitarbeit auch Niedrigqualifizierten bzw. Geringverdienern/-innen helfen könne, da es auch nur um einen begrenzten Zeitraum gehe.

Der gegenwärtigen Praxis, dass Zeitguthaben vor allem für einen früheren Eintritt in die Rente genutzt werden, steht Nahles skeptisch gegenüber. Es bestehe dabei immer das Risiko, dass man dann nicht mehr gesund sei. Sie plädiert nochmals für die Einführung einer Möglichkeit, für gewisse Zeit kürzer zu arbeiten und ins Zeitminus zu gehen. Dafür müsste der Arbeitnehmer beispielsweise die Verpflichtung eingehen, für einen bestimmten Zeitraum den Arbeitgeber nicht zu wechseln. Auch wenn damit Geringqualifizierte nicht sofort erreicht würden, so sei dies aus ihrer Sicht kein Argument, das dazu führen sollte, innovative Arbeitsmarktpolitik auszubremsen.

Christiane Reckmann unterstreicht abschließend, dass es wichtig sei, andere Finanzierungsformen und eine andere Aufteilung von Erwerbs- und Sorge-Arbeit zu entwickeln sowie eine andere Wertung z. B. von Ehrenamt und der Leistung von Familien vorzunehmen. Im Mittelpunkt müsse die Realisierung gemeinsam verbrachter Zeit stehen.

In der Publikumsdiskussion steht zunächst die Frage einer deutlichen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung

im Fokus. Andrea Nahles hält die 32-Stunden-Woche in den nächsten Jahren nicht für politisch durchsetzbar. Für eher machbar hält sie die Umsetzung des Vorschlags, ergänzend zur Teilzeit ein Rückkehrrecht auf Vollzeit einzuführen, doch auch dafür brauche es ein breites gesellschaftliches Bündnis. Nahles unterstreicht nachdrücklich, dass für Menschen im Niedriglohnbereich eine reine Arbeitszeitdebatte zu kurz greife. Ihnen würde die Einführung eines Mindestlohns auch arbeitszeitpolitisch helfen, da sie dann weniger lange arbeiten müssten, um davon leben zu können.

Der zweite Themenkomplex, um den die Publikumsdiskussion kreist, ist die Notwendigkeit gemeinsamer freier Zeit, nicht nur in der Familie, sondern auch gesellschaftlich. Festgemacht wird dies am Thema Ladenöffnungszeiten und ihrer Ausdehnung in den letzten Jahren. Nahles lässt – auch aus persönlicher Betroffenheit – eindeutig Sympathie für die Flexibilisierung bei den Öffnungszeiten erkennen, spricht sich aber deutlich dafür aus, den Sonntag und Teile des Samstags als (konsum-) freie Zeit zu erhalten. Insbesondere der gemeinsame Sonntag sei für Familien wichtig. Christiane Reckmann lehnt uferlose Öffnungszeiten im Handel ab. Aus ihrer Sicht führen feste Strukturen auch zu freien Zeiten. Nahles sieht allerdings aufgrund des Internet-Handels keinen Weg mehr für ein „Zurück“, da die Menschen darauf vermehrt ausweichen würden, mit allen Folgen, die das beispielsweise für die Beschäftigten, die Über-Nacht-Zustellungen etc. gewährleisten müssten, habe. ●

„Was Weltklima und Zeitpolitik gemeinsam haben...“

Barbara König (Geschäftsführerin Zukunftsforum Familie, ZFF)

Zum Abschluss des Kongresses wagt die ZFF-Geschäftsführerin Barbara König eine Zusammenfassung. Dabei zieht sie eine ungewöhnliche Parallele zwischen der Weltklima-Konferenz, die zeitgleich in Kopenhagen stattfindet, und der Zeitpolitik. Bei beiden eher abstrakten Themen gehe es im Kern um Menschen und ihre Lebensweise, um Gerechtigkeit und um den Willen zur Veränderung. Abschließend fordert König die Gründung eines Bündnisses für „Mehr Zeit für Familien“.

Parallel zu unserem Kongress findet in Kopenhagen die Weltklima-Konferenz statt. Gibt es aber überhaupt Verknüpfungspunkte zwischen dem Klima und der Zeitpolitik?

Beim Weltklima geht es um den Schutz der Natur, der Erde und der Menschen. Es geht um Nachhaltigkeit, um Gerechtigkeit und um den Ausgleich zwischen Arm und Reich.

Und worum geht es bei der Zeitpolitik aus familienpolitischer Sicht? Es geht in jedem Fall auch um Menschen – wie beim Klima. Zeitpolitik beschäftigt sich mit den Interessen unterschiedlicher Familienmitglieder aus verschiedenen Generationen. Über allen Einzelthemen scheint aber die Geschlechterfrage zu stehen. Die letzten beiden Tage haben gezeigt, dass Männer und Frauen unterschiedliche Definitionen von Zeit haben, verschieden mit Zeitressourcen umgehen und auch andersartige Herausforderungen bewältigen müssen.

Bei der Zeitpolitik spielen auch die Gerechtigkeit und der Ausgleich zwischen Arm und Reich eine Rolle – wie beim Klima. Denn Zeit ist ungleich verteilt. Dabei steht fest: „Viel Zeit“ muss nicht immer erfüllend sein und „wenig Zeit“ nicht immer nachteilig. Aber stimmen diese Begriffe überhaupt? Das Konto an verfügbarer Zeit wird ja bei allen Menschen täglich neu mit 24 Stunden aufgefüllt. Über dieses Zeitkonto verfügt der „zeitarme“ Manager genauso wie die arbeitslose Mutter. Wie frei und selbst bestimmt kann Zeit aber genutzt werden? Der Alltag des Managers ist durch fremdbestimmte Sitzungen, Dienstreisen, u.v.m. geprägt. Seine wenigen freien Stunden wird er dennoch mit großer



Souveränität mit für ihn sinnvollen, angenehmen und auch Geld bringenden Tätigkeiten füllen. Viele langzeitarbeitslose Menschen verfügen dagegen nicht über die notwendigen kulturellen und finanziellen Ressourcen, um ihre vielen „freien“ Stunden gewinnbringend zu nutzen. Menschen blicken auf die Zeitpolitik mit unterschiedliche Interessen und Voraussetzungen. Diese Differenziertheit macht es vielleicht so schwierig, überzeugende Bündnisse zu schmieden.

Wichtigste Parallele zwischen Weltklima und Zeitpolitik ist die Notwendigkeit zur Veränderung. Hier wie dort ist die Frage: was können die Individuen tun und wofür benötigen wir kollektive Lösungen?! Für das Klima heißt das: Auch wenn Millionen Menschen ihre Weihnachtsbeleuchtung mit energiesparenden LED-Lämpchen gestalten, werden sie das Weltklima nicht retten. Vielmehr müssen harte CO₂-Reduktionen z. B. für die Schwerindustrie kollektiv vereinbart und auch durchgesetzt werden. Genauso ist das Zusammenspiel von individuellen und kollektiven Lösungen bei der Zeitpolitik zu betrachten: Immer mehr Teilzeitarbeit vor allem von Müttern verändert nicht die Arbeitszeitkultur in Deutschland. Dafür benötigen wir eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung für beide Geschlechter!

Schließlich geht es beim Klima wie bei der Zeit um die Gewinnung von Bündnispartnern. Dieser Kongress hat gezeigt, dass wichtige Akteure – die Gewerkschaften, die Familienverbände, die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik, das Netzwerk Frauenzeiten und viele andere – gemeinsame Forderungen erarbeiten können. Das Zukunftsforum Familie wird einen Vorschlag für eine gemeinsame Positionierung machen und die Bündnispartner gern zur Zusammenarbeit einladen! Wir brauchen eine Kampagne für „Mehr Zeit für Familien“ – dringend und unmissverständlich. Eben genauso wie wir das Weltklima retten müssen ... ●

Ich wünsche mir

○ Ich wüßte mit mehr Zeit ✓
für Reduktion und
für Überarbeiten
(aber es funktioniert, in sich stimmig
funktioniert und sozial verträglich)
○ Das für jeden Menschen
selbst & das für soziale
Kollektive!!!

Der Abstand zum Jenseits
meiner Feind und
meiner Tochter
lange Spalte
zum Erben, kein

Sport, Entspannung,
Gesundheit,
mich

☐ Ich wünsche mir mehr Zeit für
ein Recht
auf Zeit

☐ Ich wünsche mir mehr Zeit für ...
 nicht so oft, Feilschen und Plänen
 TILTSCHEN

Über die
Verordnung
des

Ich wünsche mir mehr Zeit für ...
gemütliche Stunden
mit meiner Familie!!

Ich wünsche mir mehr Zeit für ...

- Muse für mich & mit meiner Tochter & meinem Mann & Hund
- die Entwicklung neuer Ideen

zeitwünsche

Am Rande des Kongresses konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre ganz persönlichen Zeitwünsche auf roten Würfeln dokumentieren. Das Ergebnis ist ein buntes Kaleidoskop von Wünschen, die sich vor allem auf mehr Zeit für die eigene Erholung und Entspannung beziehen und damit die Tendenz zur Verdichtung und Beschleunigung des Lebens abbilden.

mehr Zeit für ...

- ... ein gutes Buch und meine Tochter.
- ... zum Zuhören und Lachen.
- ... Druckreduktion und zum Durchatmen.
- ... jeden Menschen selbst und für soziale Verpflichtungen.
- ... Sport, Entspannung, Gemütlichkeit, mich.
- ... meinen Mann, Tanzen und zum Nachdenken.
- ... meinen Freund und Tochter.
- ... längere Gespräche.
- ... mich selbst, fürs Lesen und Freundinnen Treffen.
- ... um über die Verwendung meiner Zeit nachzudenken.
- ... zum Nachdenken und Fühlen.
- ... Ehrenamt.
- ... gemütliche Stunden mit meiner Familie.
- ... mich und vor allem mehr Kohle.
- ... Spaziergehen.
- ... ungezielt Quatschen.
- ... ein Recht auf Zeit.
- ... meine Hobbys.
- ... meine Freundschaften.
- ... neue Erfahrungen.
- ... Partnerschaft und Spielen mit meiner Tochter.
- ... Muße für mich und meine Tochter, meinen Mann und meinen Hund.
- ... die Entwicklung neuer Ideen.
- ... der Mensch zu sein, der ich sein will.



Ich schenke Dir Zeit

von Elli Michler

***Vorgetragen zum Kongressabschluss von Birgit Merkel
(Vorstandsmitglied Zukunftsforum Familie, ZFF)***

*Ich wünsche dir
nicht alle möglichen Gaben.
Ich wünsche dir nur,
was die meisten nicht haben:
Ich wünsche dir Zeit, dich zu freuen und zu lachen,
und wenn du sie nützt, kannst du etwas draus machen.*

*Ich wünsche dir Zeit für dein Tun und dein Denken,
nicht nur für dich selbst, sondern auch zum Verschenken.
Ich wünsche dir Zeit, nicht zum Hasten und Rennen,
sondern die Zeit zum Zufriedenseinkönnen.*

*Ich wünsche dir Zeit, nicht nur so zum Vertreiben.
Ich wünsche, sie möge dir übrigbleiben
als Zeit für das Staunen und Zeit für Vertrauen,
anstatt nach der Zeit auf der Uhr nur zu schauen.*

*Ich wünsche dir Zeit, nach den Sternen zu greifen,
und Zeit, um zu wachsen, das heißt, um zu reifen.
Ich wünsche dir Zeit, neu zu hoffen, zu lieben.
Es hat keinen Sinn, diese Zeit zu verschieben.*

*Ich wünsche dir Zeit, zu dir selber zu finden,
jeden Tag, jede Stunde als Glück zu empfinden.
Ich wünsche dir Zeit, auch um Schuld zu vergeben.
Ich wünsche dir: Zeit zu haben zum Leben!*

*aus: Elli Michler, „Dir zgedacht“, Wunschgedichte
© Don Bosco Verlag, München 2010, 20. Auflage, www.ellimichler.de*

Das Zukunftsforum Familie (ZFF)

Familienpolitik muss der heutigen Vielfalt von Familie gerecht werden und Antworten auf drängende Probleme von Familien finden. Für das ZFF ist Familie überall dort, wo Menschen füreinander Verantwortung nehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken.

Die Frage der materiellen Existenzsicherung für Kinder beschäftigt das ZFF seit seiner Gründung und erweist sich angesichts der alarmierenden Armutszahlen nach wie vor als virulent. Das ZFF setzt sich für die Einführung einer allgemeinen Kindergrundsicherung ein und hat gemeinsam mit anderen Organisationen das Bündnis KINDERGRUNDSICHERUNG gegründet (www.kinderarmut-hat-folgen.de).

Neben der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung widmet sich das ZFF dem Zusammenleben und der gegenseitigen Unterstützung

der Generationen, setzt sich für eine gesicherte Kinder-, Jugend- und Familienhilfe ein, zielt auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Erreichung dieser Ziele erarbeitet das Zukunftsforum Familie Stellungnahmen zu aktuellen familienpolitischen Gesetzentwürfen, beteiligt sich an Anhörungen in Ministerien und im Parlament und führt Gespräche mit politischen Vertretern/-innen aller Fraktionen. Darüber hinaus äußert sich das ZFF in Pressemitteilungen öffentlich zu familienpolitischen Themen, führt eigene fachpolitische Veranstaltungen durch und kooperiert mit anderen Verbänden und Institutionen, um seinen Anliegen Gehör zu verschaffen.

Das ZFF wurde 2002 auf Initiative der Arbeiterwohlfahrt gegründet. Neben Gliederungen der AWO sind im ZFF unter anderem die Bundesvereinigung der Mütterzentren, der Progressive Eltern- und Erzieherverband (PEVNW) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativkindergärten organisiert.

Weitere Informationen:
www.zukunftsforum-familie.de



Der Kongress wurde unterstützt durch
den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) www.dgb.de,
die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) www.verdi.de und
die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) www.zeitpolitik.de.



Frauen- und
Gleichstellungs-
politik



Deutsche
Gesellschaft für
Zeitpolitik

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend (BMFSFJ) www.bmfsfj.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend