

Positionspapiere der AGF: Für eine familiengerechte Arbeitswelt

Den in der AGF zusammengeschlossenen Familienorganisationen ist es das zentrale Anliegen, insgesamt bessere Rahmenbedingungen für Familien zu erreichen. Die Arbeitswelt ist dabei neben anderen Bereichen ein wichtiger Bestandteil einer umfassend verstandenen Familienpolitik – denn die Arbeitswelt ist häufig einer der wichtigsten Taktgeber im familiären Alltag und wirkt tief in die Familie hinein. In dem familienpolitischen Dreiklang aus Zeit, Geld und Infrastruktur sind hier mit „Geld“ und „Zeit“ gleich zwei Bereiche unmittelbar betroffen. So bestimmen die jeweiligen Arbeitsbedingungen mit über die finanzielle Lage der Familien, über ihre Lebenszufriedenheit und die Auswirkungen veränderter Familiensituationen, über die Notwendigkeiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie häufig auch über die grundlegende Entscheidung zur Familiengründung.

Die AGF hat sich deshalb intensiv mit dem Themenbereich „familiengerechte Arbeitswelt“ beschäftigt. Angesichts der Leistungen, die Familien bei dem täglichen Spagat zwischen beruflichen Anforderungen und familiärer Verantwortung erbringen müssen, braucht es dringend bessere Rahmenbedingungen. Bisher fehlt es der Arbeitswelt an Rücksicht auf die Lebenswirklichkeit von Familien in all ihrer Vielfalt.

Für wichtige Felder macht die AGF mit ihren Papieren deutlich, welche Veränderungen in der Arbeitswelt dazu beitragen können, dass Familien trotz unterschiedlicher Lebenslagen wirtschaftliche Stabilität erfahren, sozial abgesichert sind sowie berufliches und familiäres Leben besser miteinander vereinbaren können. Behandelt werden im Einzelnen:

1. **Eine Unternehmenskultur für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
2. **Rückkehrrecht aus der Teilzeit bis hin zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit sowie weitere Vorschläge zur Verbesserung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**
3. **Langzeitarbeitskonten als zeitpolitisches Instrument**
4. **Für sichere und auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse!**

Ein roter Faden zieht sich als Grundsatz durch die verschiedenen Papiere:

Die Arbeitswelt aus Sicht der Familien denken! Im Ergebnis steht dann nicht die arbeitsgerechte Familienwelt, sondern die familiengerechte Arbeitswelt.

Positionspapier der AGF:

Eine Unternehmenskultur für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einleitung

Familienbewusstsein, Familienorientierung, Familienfreundlichkeit, Familiengerechtigkeit – diese Begriffe haben in den letzten fünf Jahren zunehmend auch im Bereich der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes an Bedeutung gewonnen. Neben den spezifischen Maßnahmen innerhalb der Unternehmen und rechtlichen oder tariflichen Rahmenbedingungen ist für ein familienorientiertes Unternehmen ein entscheidendes Kriterium, inwieweit Familienorientierung in der Kultur des Unternehmens und seinen Beschäftigten verankert ist. Die Kultur im Unternehmen bestimmt die Art, wie es auf Probleme und Herausforderungen im Alltag reagiert. Sie ist Summe von Überzeugungen und Gewohnheiten der Unternehmensgemeinschaft und hat Konsequenzen im Handeln sowohl für die Mitarbeiter/innen als auch für die Kommunikation mit Externen (Kund/innen, Lieferanten, etc.). Zudem profitieren Unternehmen mit einer familienorientierten Unternehmenskultur auch intern unmittelbar, durch: höhere Motivation in der Belegschaft, geringere Fehlzeiten und Fluktuation, sinkende Personalkosten sowie ein verbessertes Image.

Bei einer familienorientierten Kultur geht es um die Akzeptanz, intuitive Unterstützung und Förderung von Beschäftigten mit familiärer Sorgeverantwortung. Eine Kultur der Familienorientierung in Unternehmen bedingt sich wechselseitig mit einzelnen internen und externen Maßnahmen. Sie kann gleichzeitig Ergebnis wie Voraussetzung von einzelnen familienorientierten Maßnahmen sein und diese verstärken sowie durch diese verstärkt werden. Sie beeinflusst unter anderem, mit wie viel Nachdruck und wie dauerhaft das Ziel eines familienorientierten Unternehmens verfolgt und ob Familienbewusstsein tatsächlich gelebt wird – oder nur auf dem Papier existiert.

Eine Kultur für betriebliches Familienbewusstsein in Deutschland – Daten und Entwicklung

Unterschiedliche Studien in Deutschland messen das betriebliche Familienbewusstsein und stellen dabei eine grundsätzlich steigende Familienorientierung fest. Die Unternehmenskultur ist ein wichtiger Teil des Gesamtkomplexes und nicht immer separat ausgewiesen. So erreichen z.B. die Unternehmen beim „berufundfamilie-Index“ durchschnittlich einen Wert von 67 Punkten (0=gar nicht familienbewusst, 100 = sehr familienbewusst), im speziellen Bereich der familienbewussten Kultur liegt der Durchschnitt bei 68 Punkten.¹ Der „berufundfamilie-Index“ misst dabei die Sicht der Leitungsebene. Daran anlehnend hat das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) den sogenannten „Familienbewusstseins-Index“ entwickelt, der das betriebliche Familienbewusstsein aus Beschäftigtensicht abbildet. Im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung in Nordrhein-Westfalen im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen gaben die Beschäftigten den ansässigen Unternehmen einen Mittelwert von rund 64 Punkten, in der Dimension „familienbewusste Kultur“ liegt der Durchschnitt bei 63,7 Punkten.²

Andere Umfragen zeigen jedoch, dass viele Arbeitnehmer/innen nach wie vor mit ihren individuellen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit beider Lebensbereiche unzufrieden sind: Neben dem Bedarf an weiteren konkreten Maßnahmen zur Vereinbarkeit³ sprechen sich 49 Prozent der Familien mit Kindern unter 18 Jahren für mehr Rücksichtnahme auf Väter, die mehr Zeit mit der Familie verbringen wollen, aus. Ein Drittel der Eltern – vor allem Väter – hat zudem den

¹ Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), Studie 2013

² http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/2011/familienbewusstes-nrw.pdf

³ 71 Prozent der Familien mit Kindern unter 18 Jahren wünschen sich mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und 59 Prozent sprechen sich für eine Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs aus. Auch würden 60 Prozent der Väter gern grundsätzlich weniger arbeiten, doch 83 Prozent geben an, dass es in ihrem Betrieb keine oder nur schwer Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gibt (vgl. Monitor Familienleben 2010).



Eindruck, kein Verständnis für kurzfristige Arbeitsausfälle aufgrund von Betreuungsengpässen zu finden.⁴ Es besteht offenbar ein größerer Widerspruch zwischen den Anstrengungen der Unternehmen, die alltägliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern einerseits und den praktischen Erfahrungen der Arbeitnehmer/innen andererseits.

Einschätzungen und Denkanstöße der AGF

Eine familienorientierte Unternehmenskultur kommt „von innen“ und ist für familienbewusste Maßnahmen im Unternehmen förderlich, umgekehrt fördern (ggf. auch extern forcierte) Maßnahmen eine familienorientierte Unternehmenskultur. Familienbewusste Maßnahmen werden nicht (nur) umgesetzt, weil sie von „außen“ aufgedrückt, sondern vom Unternehmen gewollt werden.

Unternehmen mit einer familienorientierten Kultur reduzieren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht allein auf das Thema Kinderbetreuung oder auf Frauen und Mütter, sondern berücksichtigen gleichermaßen die Wünsche und Bedürfnisse von Männern bzw. Vätern sowohl im Hinblick auf Kinder als auch auf zu pflegende Angehörige.

Anwesenheitskultur nicht durch Verfügbarkeitskultur ablösen

Die betriebliche Praxis der Anwesenheitskultur ist ein wichtiger Faktor im Alltag. In zu vielen Unternehmen werden noch immer Vollzeitarbeit und Überstunden als Kriterien für eine höhere Arbeitsleistung, mehr Unternehmensloyalität und als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg betrachtet. Beschäftigte mit Familienverantwortung können diesen Anforderungen jedoch kaum oder gar nicht gerecht werden und geraten dadurch auf das berufliche Abstellgleis. Das trifft insbesondere Frauen/Mütter, die besonders häufig in Teilzeit oder im Home Office arbeiten und sich für längere Arbeitsunterbrechungen entscheiden. Das Thema ist dennoch kein reines „Frauenthema“. Gerade Männer stoßen häufig auf Unverständnis, wenn sie den Wunsch nach mehr Zeit für Familienaufgaben äußern. Frauen bzw. Müttern wird der Wunsch nach einer familienbewussten Arbeitsorganisation deutlich eher zugestanden – wenn auch mit potentiellen langfristigen negativen Folgen bezüglich der Anerkennung ihrer Arbeitsleistung und ihrer Aufstiegsmöglichkeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle haben die familienfeindliche „Anwesenheitskultur“ zwar teilweise aufweichen können, zugleich ist jedoch eine neue „Verfügbarkeitskultur“ – insbesondere bei Führungskräften – entstanden. Unterstützt durch neue Medien wie Diensthandy, Smartphone und Internet, erschwert diese eine Grenzziehung zwischen beruflicher und privater Sphäre.

Eine familienorientierte Unternehmenskultur ermöglicht es, dass Arbeitgeber/innen und Beschäftigten gemeinsam Arbeitsbedingungen entwickeln, einschließlich der Möglichkeit individueller Arbeitszeitmodelle, in der die Wünsche der Familien nach Verlässlichkeit, Planbarkeit, wirtschaftlicher Stabilität und Adaptionmöglichkeiten geachtet werden. In dieser Atmosphäre werden kurzfristige Arbeits- bzw. Anwesenheitsausfälle von Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen als familientypisch akzeptiert und ggf. einkalkuliert. Modelle für längerfristige Arbeitszeitverkürzungen oder -unterbrechungen werden gemeinsam entwickelt und auch für Führungskräfte ist die Übernahme von Familienverantwortung selbstverständlich.

Einbeziehen der Beschäftigten ohne familiäre Sorgeverantwortung

Eine familienorientierte Unternehmenskultur muss ein ganzheitlicher Ansatz im Unternehmen sein und von allen getragen werden. Das bedeutet auch, dass die Beschäftigten, die (derzeit) keine familiäre Sorgeverantwortung tragen, einbezogen und ihre Interessen in Bezug auf ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben entsprechend berücksichtigt werden. Obwohl es potentiell zu divergierenden Interessen kommen kann, sollten diese gemeinsam gelöst werden, ohne dass Beschäftigte mit unterschiedlichen Verantwortungen gegeneinander ausgespielt werden. Dazu kann auch gehören, entsprechende Ausgleichsmaßnahmen zu schaffen. Ein positives Gesamtklima wird die Akzeptanz von einzelnen Lebenslagen – also vor allem auch von Familien – stark unterstützen.

⁴ IfD Allensbach, Monitor Familienleben 2013

Verantwortung auf allen Ebenen

Da Unternehmenskultur aus den gelebten Einstellungen und Gewohnheiten des gesamten Unternehmens besteht, müssen bei einer angestrebten Kulturveränderung die Einstellungen und Gewohnheiten aller Mitarbeiter/innen dauerhaft verändert werden. Den Führungsebenen kommt dabei eine zweifache Bedeutung zu: Zum einen müssen sie die Maßnahmen initiieren, mittragen sowie nach innen und außen kommunizieren und zum anderen sind sie gleichzeitig eine wichtige Zielgruppe für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie selbst müssen in die Lage versetzt werden, Familie und Beruf zu vereinbaren: Für ihr eigenes Wohl, aber auch um die Veränderungen hin zu einer familienbewussten Unternehmenskultur vorleben zu können.

Kulturveränderung durch Familienorientierung im gelebten Unternehmensalltag

Da eine familienorientierte Unternehmenskultur nur bedingt von außen auf ein Unternehmen erzwungen werden kann, ist es vor allem der gelebte Unternehmensalltag, der Veränderungen bewirkt: Für je mehr Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen eine familienbewusste Arbeitskultur selbstverständlich ist, desto mehr überträgt sich dies auf weitere Mitarbeiter/innen und desto mehr ist zu erwarten, dass Personen mit ähnlicher Einstellung in das Unternehmen nachrücken. Insofern sollte es Ziel von Unternehmen sein, dass ein relevanter Teil der jeweiligen Ebenen Erfahrungen in aktiver familiärer Sorgeverantwortung hat. Unternehmen müssen sich mit der Lebenswirklichkeit ihrer Beschäftigten befassen. So könnten sich Unternehmen z.B. zum Ziel machen, dass

- ein relevanter Anteil der Führungskräfte bereits einmal in Teilzeit gearbeitet hat / bzw. aktuell in Teilzeit arbeitet oder mindestens zwei Monate Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch genommen hat,
- der Anteil der Personen mit aktiver Familienverantwortung in allen Führungsebenen erhöht wird,
- ein bestimmter Anteil der betroffenen und im Betrieb beschäftigten Väter Elternzeit, Kindkrank- oder (Familien-) Pflegezeiten in Anspruch nehmen sollte.

Anregungen der AGF zur Stärkung familienorientierter Unternehmenskultur

Veränderungen in der Unternehmenskultur erfolgen in der Regel langfristig. Als Beschleuniger können überzeugende Gründe und Anreize (wie Fachkräftegewinnung, Mitarbeiterbindung oder niedriger Krankenstand) oder ein entsprechend hoher Leidensdruck (wie Fachkräftemangel oder hohe Fluktuation) wirken. Um eine familienorientierte Unternehmenskultur in Deutschland weiter zu stärken, sollten die positiven Effekte dieser Kultur offensichtlicher werden. Entsprechende Fähigkeiten werden betont, familienbewusstes Verhalten belohnt und zu weiterem entsprechenden Verhalten ermutigt. Ansatzpunkte als Beschleuniger könnten sein:

- Sensibilisierung von Führungskräften für familienbewusste Arbeitszeitmodelle und deren Vorteile für das Unternehmen: beispielsweise durch verpflichtende Fortbildungen und Mentoring-Programme zwischen älteren Führungskräften mit Familie und Nachwuchsführungskräften.
- Förderung der Kommunikation und des Austauschs zwischen Führungskräften zum Thema: zum Beispiel durch die Bereitstellung von Vorteilsübersetzungen des betriebswirtschaftlichen Outputs familienorientierter Unternehmenskultur (wie z.B. höhere Motivation, geringere Fehlzeiten und Fluktuation, sinkende Personalkosten) sowie Online-Plattformen oder Runde Tische zum Erfahrungsaustausch (unternehmensintern und unternehmensübergreifend).
- Wahrnehmung von Führungskräften als Mitarbeiter/innen mit Familie: beispielsweise durch die Einführung von Familienarbeit als Karrierebausteine sowie Förderung von Führung in Teilzeit und Job-Sharing Angeboten.
- Berücksichtigung von im Rahmen familiärer Sorgaufgaben erworbener Schlüsselkompetenzen für den Beruf: Belastbarkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen und Eigeninitiative.

- Förderung des Dialogs innerhalb der Unternehmen zum Thema durch: Kampagnen, Mitarbeiterzeitschriften, Unternehmensnewsletter oder andere Medien der internen Kommunikation, Einführung des Themas Familienbewusstsein in Mitarbeitergespräche, herausragende Darstellung von praktischen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit (z.B. Leitfäden und Checklisten).
- Sensibilisierung und Unterstützung von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) bei der Umsetzung familienbewusster Lösungen (oft findet sich das Vorurteil, Vereinbarkeit sei nur etwas für Großunternehmen): Z.B. durch Aufbereitung von Best-Practice-Beispielen und der Einführung konkreter Beratungsangebote bei Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Dabei gilt es die unterschiedlichen Herausforderungen bestimmter Branchen wie IKT, Medien- und Kreativwirtschaft mit ihrer Vielzahl potentieller junger Väter im Blick zu behalten.
- Betriebsvereinbarungen mit Inhalten zur Vereinbarkeit einführen. Hier können auch neue Definitionen von Anreizen gefunden werden, z.B. die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen als zusätzlicher Maßstab für Führungskräfte und den Unternehmenserfolg.
- Einführung von Steuervergünstigungen für familienbewusst agierende Unternehmen, die über die bereits bestehenden Möglichkeiten der Absetzbarkeit von infrastrukturellen Leistungen hinausgehen. Beispielsweise könnte der erhöhte Koordinationsaufwand, der häufig mit familienbewussten Arbeitszeitmodellen einhergeht, oder auch andere Maßnahmen zur Förderung von Familienorientierung einbezogen werden.
- Politische Einführung eines Mitspracherechts für die Beschäftigten hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitszeiten, unter Berücksichtigung Unternehmensspezifischer Besonderheiten (beispielsweise im Gesundheitsbereich und der metallverarbeitenden Industrie)
- Unternehmensführung und Mitarbeiter/innen bauen gemeinsam ein Leitbild zur Familienorientierung (Bsp.: „Leitsätze zur flexiblen und familienbewussten Arbeitszeitgestaltung“ des Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie") auf und verabreden ggf. positive und negative Sanktionen. Das Leitbild wird auch in Stellenbeschreibungen und als Führungsleitlinien angewandt.

Positionspapier der AGF:

Rückkehrrecht aus der Teilzeit bis hin zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit

Diese Forderungen der Familienverbände stellen Mindestanforderungen an ein wirksames Rückkehrrecht dar. Weitergehende Regelungen, die es zum Teil in einzelnen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bereits gibt, werden von der AGF ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Die hier formulierten Mindeststandards stehen vor dem Hintergrund, dass eine Umsetzbarkeit auch kleinen und mittleren Betrieben möglich sein soll.

Rückkehrrecht / Befristung der Teilzeit:

- 1) Das Recht, den Arbeitsumfang auf Teilzeit zu reduzieren, besteht weiterhin für alle Arbeitnehmer/innen.
- 2) Ergänzend dazu neu: Einführung eines **Anspruchs, die Reduzierung des Arbeitsumfangs zeitlich zu befristen**. Eine Mindestdauer wird nicht vorgegeben.
- 3) Der Anspruch gilt für alle Arbeitnehmer/innen. **Bei konfligierenden Teilzeitwünschen werden Beschäftigte mit familiärer Sorgeverantwortung vorrangig berücksichtigt**. Als Beschäftigte mit familiärer Sorgeverantwortung zählen dabei alle Arbeitnehmer/innen, die ein minderjähriges Kind oder einen nahen Angehörigen nach §7 Pflegezeitgesetz betreuen oder pflegen.
- 4) Wird keine Verlängerung der Befristung geltend gemacht, gilt **nach Ablauf der befristeten Teilzeit automatisch ein Rückkehrrecht bis hin zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit**. Eine Rückkehr zu einem Arbeitsumfang mit einer geringeren als der ursprünglich gültigen Wochenstundenzahl muss mindestens 6 Monate vor Ablauf der Befristung geltend gemacht werden.

Darüber hinaus sind aus Sicht der AGF folgende grundsätzliche Änderungen am Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) notwendig:

Ablehnung des Teilzeitwunsches:

Die Ablehnung des Teilzeitwunsches soll nur dann möglich sein, wenn dem „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Damit findet eine Angleichung an §9 TzBfG und §15 BEEG statt.

Aufstockung:

Um die Aufstockung des Arbeitsumfangs zu erleichtern, insbesondere für Personen mit familiären Sorgaufgaben, soll der Paragraph 9 TzBfG ergänzt werden. Der Vorschlag der AGF lautet:

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegen stehen. Die bevorzugte Behandlung gilt insbesondere bei Arbeitnehmer/innen mit familiärer Sorgeverantwortung.

Eine Aufstockungsmöglichkeit soll nicht nur bei einer freien Vollzeitstelle bestehen, sondern auch dann, wenn eine Zusammenlegung der bisher ausgefüllten Teilzeitstelle mit einer neu geschaffenen oder einer frei werdenden Teilzeitstelle möglich ist.



Positionspapier der AGF:

Langzeitarbeitskonten als zeitpolitisches Instrument

Einführung

Langzeitarbeitskonten sind Mitarbeiterkonten, die auf das bewusste Ansparen von längeren, bezahlten Freistellungsphasen abzielen. Der Ausgleichszeitraum ist häufig zeitlich unbegrenzt.

Die Rahmenbedingungen für gesetzlich anerkannte Langzeitarbeitskonten sind im sogenannten Flexi-II-Gesetz geregelt (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen). Seit 2009 sind diese Konten „in Geld“ zu führen, d.h. Guthaben müssen verpflichtend in Euro ausgewiesen werden. Daher werden die unter das Gesetz fallenden Langzeitarbeitskonten auch als „Wertguthaben“ bezeichnet. Der Abschluss einer solchen Wertguthaben-Vereinbarung muss schriftlich erfolgen.

Die Ansparung kann sowohl durch Arbeitszeit- als auch durch Arbeitsentgeltbestandteile erfolgen wie Überstunden, Gleitzeitüberhänge, Urlaubstage, Sonderzahlungen, Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gehaltsbestandteile oder Gehaltserhöhungen. Zu den wesentlichen Zielen des Gesetzes gehört die Beseitigung bisheriger Unsicherheiten bei der Handhabung der Wertguthaben, beim Insolvenzschutz sowie bei der Übertragbarkeit der Guthaben. Die gesetzliche Anerkennung und Regelung der Langzeitarbeitskonten in Flexi-II gilt als Einstieg in eine lebensphasenorientierte Zeitgestaltung.

Derzeitige Verbreitung und Inanspruchnahme von Langzeitarbeitskonten

Insgesamt arbeiten etwa zwei Prozent aller Unternehmen mit Langzeitarbeitskonten, sodass laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Nürnberg (IAB) ca. 5 bis 10 Prozent aller Beschäftigten diese nutzen können. Dieser Anteil stagniert seit mehreren Jahren. Langzeitarbeitskonten werden hauptsächlich in Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten angeboten. Ca. 13 Prozent dieser Unternehmen stellen sie ihren Beschäftigten zur Verfügung, Tendenz leicht steigend, wobei in zwei Dritteln davon der Nutzer/innen-Anteil bei weniger als 50 Prozent der berechtigten Personen liegt. Der Öffentliche Dienst bietet Langzeitarbeitskonten häufiger an als die Privatwirtschaft. Entsprechend ist die Verbreitung auch in der Branche Verwaltung/Bildung und Erziehung am größten (fünf Prozent). In 60 Prozent der Betriebe, die mit Langzeitarbeitskonten arbeiten, stehen diese nicht allen Mitarbeiter/innen zur Verfügung. Häufig sind einzelne Personengruppen – überwiegend geringfügig und/oder befristet Beschäftigte sowie leitende Angestellte – von der Nutzung ausgeschlossen. Es sind vor allem gut- und hochqualifizierte Beschäftigte – Männer im mittleren Alter ab 35 Jahren und Frauen ab 49 Jahren, die von Langzeitarbeitskonten profitieren.¹

Das vergleichsweise hohe Nutzungsalter von Frauen liegt an dem überproportionalen Anteil von Frauen an Teilzeitarbeit mit oftmals geringem Einkommen, die die Einzahlung in die Langzeitarbeitskonten erschwert.² Frauen wollen die Freistellungsphase erheblich häufiger als Männer für Weiterbildungen nutzen. In der Praxis ist der häufigste Verwendungszweck jedoch sowohl bei Männern und Frauen der vorzeitige Ruhestand.³

Grundsätzlich werden bei den Nutzer/innen Ansparungen durch Zeitgutschriften präferiert, während Geld nur von wenigen Beschäftigten, in der Regel ausnahmslos von gut Qualifizierten, eingezahlt wird.⁴

¹ BMAS (2011): Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 418, Evaluation Flexi-II-Gesetz. Als Gründe für die Nicht-Einführung werden von den Unternehmen v.a. der organisatorische Aufwand, die Kosten der Rückstellungsbildung sowie fehlende erkennbare Vorteile genannt.

² Wotschak, Philip (2011): Mehr Zeitsouveränität – für manche: Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte. In: WZB Mitteilungen, Nr. 134, S. 19-22.

³ BMAS (2011): Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 418, Evaluation Flexi-II-Gesetz.

⁴ Ebd.

Rahmenbedingungen für Langzeitkonten nach Flexi-II:

Entnahmemöglichkeiten / Verwendung

- Ermöglicht werden bezahlte vollständige oder teilweise Freistellungen. Guthaben können verwendet werden für Arbeitszeitreduzierungen oder Freistellungen insbesondere im Falle von Pflegeaufgaben im Rahmen des Pflegezeitgesetzes, Elternzeit, einer Arbeitszeitverkürzung nach TzBfG, Vorruhestand sowie berufliche Qualifizierung. In der Konten-Vereinbarung können weitere Möglichkeiten vertraglich festgelegt bzw. die Verwendung auf bestimmte Zwecke begrenzt werden.

Geld-zurück-Garantie

- Die Garantieklausel stellt den jederzeitigen Rückfluss des gesamten eingezahlten Wertes an den / die AN sicher. Dies gilt nicht, wenn als Verwendungszweck die Freistellung direkt vor Renteneintritt vereinbart wurde.

Garantie bei Insolvenz

- Die Guthaben sind ab einer bestimmten Höhe („einfache monatliche Bezugsgröße“, ca. €2.100 Ost und €2.500 West) gegen Ausfall zu versichern (diese Unterversicherungsgrenze greift jedoch erst bei 70% des Guthabens). Zur Anlagensicherung dürfen nicht mehr als 20% des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden, tarifliche Regelungen können jedoch anderes vorsehen.

Subventionierung des Arbeitgebers

- Es können Resturlaubsansprüche oder Überstunden eingezahlt werden. Die Ansparung erfolgt auf Brutto-Basis und ist (zunächst) steuerfrei. Sozialbeiträge der/s AG auf die Einzahlungssummen werden dem Guthaben gutgeschrieben.

Fortwährende Beschäftigung trotz Freistellung

- Dies gilt, solange Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben während der Freistellung gezahlt wird und das Entgelt nicht unangemessen von dem vorher gezahlten Einkommen abweicht. Auch der Sozialversicherungsschutz bleibt dann bestehen.

Minussalden unzulässig

- AN können nur bereits aufgebaute Guthaben entnehmen. Entnahmen über den Wert des Guthabens hinaus sind nicht zulässig.

Übertragbarkeit der Wertguthaben

- Voraussetzungen dafür sind der Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung mit der/m neuen AG sowie deren / dessen Zustimmung. Ab einem Guthaben von 16.170€ West bzw. 13.650€ Ost (das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße) ist eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich. Der Rentenversicherung entstehende verwaltungsbedingte Kosten werden der/m AN vom Wertguthaben abgezogen. Ist eine Übertragung unmöglich, muss das Wertguthaben aufgelöst werden, d.h. es wird i.d.R. in einer Summe, abzüglich Steuern und Abgaben, ausgezahlt.

Bewertung der AGF

Die AGF unterstützt alle Maßnahmen, die Familien dabei helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Dabei betont sie insbesondere die Notwendigkeit, bei entsprechenden Maßnahmen die Lebensverlaufsperspektive verstärkt in den Blick zu nehmen. Langzeitarbeitskonten können in diesem Zusammenhang ein sinnvolles Instrument im Sinne einer familienorientierten Arbeitswelt sein, die von vielen Arbeitnehmer/innen sehr geschätzt wird. Jedoch haben Langzeitarbeitskonten in ihrer Gesamtwirkung enge Grenzen, die vor allem darin liegen, dass sie von zu wenigen Personen wirklich in Anspruch genommen werden können und damit die Reichweite stark eingegrenzt ist.

- Gerade für die frühe Familienphase eignet sich das Instrument nur sehr eingeschränkt: Die Entnahme von Wertguthaben für Erziehungszeiten nach Familiengründung ist kaum möglich, da im Vorfeld oft nicht genug Zeit oder Geld angespart werden kann. Ursachen dafür sind die bis dahin kurze Beschäftigungsdauer, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Langzeitarbeitskonten oft nicht angeboten werden sowie geringe Berufseinstiegsgehälter. Zudem wird der aus Wertguthaben entnommene Betrag während der durch Elterngeld finanzierten Erziehungsphase einer Teilzeitberufstätigkeit vergleichbar auf das Elterngeld angerechnet.
- Für Beschäftigte mit geringem Einkommen sind Langzeitarbeitskonten oft keine Option, da sie in der Regel auf das volle Gehalt angewiesen sind.
- Gleiches gilt für Teilzeitbeschäftigte – in der Regel Frauen bzw. Mütter: Diese erzielen ein eher geringes Einkommen bei oftmals gleichzeitigen bestehenden Familienverpflichtungen und können daher kaum Zeitereserven aufbauen. Vor dem Hintergrund, dass fast 4/5 aller Mütter in Teilzeit arbeiten, fällt hier eine große Personengruppe heraus, die langfristig das Instrument nicht nutzen kann.
- Langzeitarbeitskonten/Wertguthaben können ein mindestens indirekter Anreiz zur Ableistung von Überstunden sein, die ggf. zur Kompensation kurzer Beschäftigungsdauer und geringer Berufseinstiegsgehälter genutzt werden. Damit wären die Auswirkungen der Nutzung von Langzeitarbeitskonten kurzfristig, also insbesondere in der frühen Familienphase sogar kontraproduktiv.
- In der Praxis zeigt sich die fehlende Verbindlichkeit für die Arbeitnehmer/innen bei der Entnahme der Guthaben als hinderlich: Beschäftigte können ihr Guthaben oft nicht nach den persönlichen Bedürfnissen entnehmen, sondern unterliegen dabei dem guten Willen ihrer Vorgesetzten. Deren Vorbehalte führen häufig zu Restriktionen, die das Prinzip der Langzeitarbeitskonten für individuelle Freistellungsmöglichkeiten aushebeln.⁵
- Die bislang unzureichende Übertragbarkeit schränkt die Nutzung der Langzeitarbeitskonten ein. Gerade in Zeiten wachsender beruflicher Mobilität, wirtschaftlicher Verwerfungen und der Zunahme befristeter Verträge wird jedoch nicht nur die persönliche Lebenslaufplanung schwieriger, sondern auch die langfristige Beschäftigung bei einem gleichbleibenden Arbeitgeber unwahrscheinlicher. Einige Personengruppen fallen strukturell aus der Nutzung von Langzeitarbeitskonten heraus: Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen, die das Ansparen im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses voraussetzen, können bestimmte Berufsgruppen wie Freiberufler/innen und selbstständige Handwerker/innen grundsätzlich keine Langzeitarbeitskonten nutzen. Jedoch gibt es auch in diesen Personengruppen einen Bedarf an mehr Zeitsouveränität für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Bedenklich ist diese Begrenzung auch deswegen, weil Selbstständigkeit heutzutage häufig nicht frei gewählt ist, oft ist sie gerade bei Frauen ein Weg, die Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Trotz dieser Defizite können Langzeitarbeitskonten als zusätzliches Instrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fungieren. Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen gilt dies weniger in der frühen Familienphase, sondern bei der Bewältigung von Pflegeaufgaben. Allerdings gilt auch hier die Einschränkung, dass vorwiegend gutverdienende Beschäftigte entsprechende Guthaben ansparen können. Die starke Fixierung der

⁵ Wotschak, Philip; Scheier, Franziska; Hildebrandt, Eckart (2009): Keine Zeit für die Auszeit: Langzeitkonten schaffen im Erwerbslebensverlauf bisher kaum Entlastung. In: WZB Mitteilungen, Nr. 123, S. 12-15.

Lebensarbeitszeitkonten auf die Nutzung zum frühen Eintritt in den Ruhestand zeigt deren beschränkte Wirkung Familienauszeiten zu ermöglichen.

Jedoch darf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit sinnvoll gestalteten und gut für Familien zu nutzenden Langzeitarbeitskonten nicht zur individuellen Privatsache erklärt werden. Zwar werden den Arbeitnehmer/innen durch Langzeitarbeitskonten individuelle Möglichkeiten gegeben, doch wird die Gesellschaft dadurch nicht von ihrer Verantwortung für die Bereitstellung weiterer geeigneter Vereinbarkeitsangebote und -infrastruktur entbunden. So bedürfen diese auch andere Personengruppen wie Langzeitarbeitslose, die jedoch von den allein auf Abhängig-Beschäftigte ausgerichteten Langzeitarbeitskonten keinen Gebrauch machen können.

Vorschläge zur Weiterentwicklung von Langzeitarbeitskonten

In seinem derzeitigen Konzept wird vor dem Hintergrund des individuellen Lebensverlaufs das Instrument der Langzeitarbeitskonten auch bei Modifikationen immer nur einen Teil der Familien erreichen. Um dies innerhalb des begrenzten Rahmens dennoch zu verbessern und seine Potentiale besser auszuschöpfen, schlägt die AGF konkrete kurzfristige Maßnahmen zur besseren Nutzbarkeit von Langzeitarbeitskonten vor:

- Einführung einer Jahres-Höchstgrenze für einzahlbare Überstunden.
- Öffnung der Langzeitarbeitskonten für weitere Formen der Familienauszeit außerhalb der bisher im Flexi-II-Gesetz nach §3 Pflegezeitgesetz und §15 Bundeselterngeldgesetz vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen. So wird im BEEG auch die Anspruchsdauer der Leistungen (bis zum 3. Lebensjahr des Kindes) definiert. Hier bedarf es evtl. einer Klarstellung, dass diese zeitliche Grenze nicht für die Nutzung der Wertguthaben gilt, um sie im Sinne der Beschäftigten auch darüber hinaus nutzbar zu machen. Mindestens ist jedoch eine Ausweitung der Verwendungszwecke auf das Familienpflegezeitgesetz 2012 (Nutzung zur Gehaltsaufstockung bei Pflege-Teilzeit) sowie die Hinwendung zu anderen als der häuslichen Pflege angeraten. Denn auch bei überwiegend externer Betreuung können längere Freistellungen notwendig werden, etwa bei schwerer Krankheit, neuen Pflegearrangements oder Sterbebegleitung.
- Einführung einer expliziten gesetzlichen Angebotspflicht für oben genannte familiäre Verwendungszwecke seitens der Unternehmen. Denn bislang kann der vorgesehene Verwendungszweck in den konkreten Konten-Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten begrenzt werden. So ist der vorzeitige Ruhestand der seitens der Unternehmen dominierende vorgesehene Verwendungszweck. Die Verwendung für Elternzeit oder andere Erziehungszeiten ist dagegen nur in 33 Prozent der Betriebe ausdrücklich vorgesehen.
- Schaffung von Regelungen, die eine Verwendung der Guthaben nach individuellen Bedarfen weitestgehend sicher stellt. So gibt es bis dato für Arbeitnehmer/innen keine Verbindlichkeit bei der Entnahme der Guthaben, die Entnahme ist durch den Arbeitgeber zustimmungspflichtig.
- Grundsätzliche Überführung der Langzeitarbeitskonten von den jeweiligen Arbeitgeber/innen hin zu den Sozialkassen, z.B. über die Rentenkasse. Beispiele hierfür liefern z. B. die Niederlande. Dies würde das Übertragbarkeitsproblem bei Arbeitgeber/innenwechsel effektiver lösen als die bisherige Regelung.

Diskussionspapier der AGF:

Für gute und auskömmliche Beschäftigung!

Die aus prekären Beschäftigungsverhältnissen resultierende Unsicherheit ist für Familien besonders nachteilig. Gerade in der Lebensverlaufsperspektive können diese Beschäftigungsformen eine problematische Einkommens- und Lebenssituation sowie eine unzureichende soziale Absicherung zur Folge haben. Prekäre Beschäftigung ist daher häufig ein Armutsrisiko und das trifft Familien besonders: es sind überwiegend Mütter und junge Erwachsene in der Familiengründungsphase, die in unsicheren und gering entlohnerten Arbeitsverhältnissen stehen. Die Risiken, die aus solchen Beschäftigungsverhältnissen resultieren, müssen daher begrenzt werden. Denn Familien brauchen gute und auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse!

Begriffliche Abgrenzungen – wann sind Arbeitsverhältnisse prekär?

Bei prekären Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um ungewisse, lang- und/oder kurzfristig ökonomisch risikoreiche und in dieser Form von den Beschäftigten / Familien häufig ungewünschte Beschäftigungsverhältnisse mit geringen Aussichten auf eine existenzsichernde Beschäftigung. Dazu zählen insbesondere Minijobs, befristete Beschäftigungen, kleine und unfreiwillige Teilzeitarbeit sowie Leiharbeit. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch von „atypischer“ Beschäftigung gesprochen. Hier werden freiberufliche und selbstständige Beschäftigungen mit einbezogen, sodass dieser Begriff vor allem eine Abgrenzung zu sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ist. Denn letztere sind unter anderem gekennzeichnet durch eine Tätigkeit in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit mit entsprechendem Einkommen, inklusive der Integration in die sozialen Sicherungssysteme und einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Zwar wird bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen oft ein größeres Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten vermutet, jedoch muss für sich genommen eine atypische Beschäftigung nicht automatisch prekär und unsicher sein. Die synonyme Verwendung von prekärer und atypischer Beschäftigung greift aus Sicht der AGF daher zu kurz, sodass im Folgenden auf Beschäftigungen mit Prekaritätsrisiko Bezug genommen wird. Diese Beschäftigungsverhältnisse haben gemeinsam, Risiken zu beinhalten, die lang- und/oder kurzfristig prekäre Einkommens- und Lebenssituation sowie eine unzureichende soziale Absicherung zur Folge zu haben, mit der Gefahr der dauerhaften Verfestigung. Wie stark die Risiken zum Tragen kommen, hängt dabei eng von der jeweiligen Lebensphase bzw. der Lebenssituation von Familien ab. Allerdings kann auch ein „Normalarbeitsverhältnis“ prekär sein. Dies gilt vor allem dann, wenn die Entlohnung zu gering für eine dauerhafte Existenzsicherung ist und keine langfristige Absicherung ermöglicht.

Das Problem zunehmender prekärer Arbeitsverhältnisse

Die AGF beobachtet mit Besorgnis, dass die Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsformen mit Prekaritätsrisiko – abgesehen von den konkreten kurz- und langfristigen Nachteilen für die Familien – eine schleichende allgemeine Absenkung der Standards auf dem Arbeitsmarkt zur Folge haben und das Verhältnis Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen verändern. Hinsichtlich dessen besteht die Gefahr einer Erosion der Werte und Normen, sodass sich grundsätzlich die Frage nach dem Verhältnis Arbeitgeber – Beschäftigte stellt. Dabei fokussiert die AGF darauf, dass nicht die Familien „arbeitgebertauglich“ gemacht werden müssen, sondern sich umgekehrt die Arbeitswelt auf die Bedürfnisse der Familien einstellen muss. Es besteht Anlass zur Sorge, dass die verschiedenen Beschäftigungsarten und damit die unterschiedlichen Beschäftigten gegeneinander ausgespielt



werden. So weisen etwa Arbeitsmarkt-Studien darauf hin, dass die Zunahme an Minijobs seit den Reformen 2003 mit einer Abnahme von voll-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einherging.¹

Derzeit nutzen viele Familien, insbesondere Mütter oder Frauen mit zu pflegenden Angehörigen, Beschäftigungsformen, die sich potentiell langfristig nachteilig auswirken können. Auch Teilzeitarbeit, zum Teil in sehr geringem Umfang, wird überwiegend von Frauen und Müttern ausgeübt, häufig ohne Aufstockungsmöglichkeiten. Sie sind daher besonders von der Prekarisierung bedroht bzw. erleben sie bereits durch geringes Einkommen, finanzielle Abhängigkeit, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und unzureichende soziale Sicherung. Einerseits ist dies oftmals im vorherrschenden Arbeitsangebot auf dem Arbeitsmarkt begründet. Andererseits liegt der Grund häufig auch darin, dass es ihrer derzeitigen Lebenssituation am besten entspricht: Z.B. um genügend Zeit für Sorgeverantwortung in der Familie zu haben oder als Zusatzverdienstmöglichkeit, wenn der Partner (in seltenen Fällen auch die Partnerin) in Vollzeit arbeitet. Familiensituationen unterliegen allerdings stetem Wandel: Ist eine Beschäftigungsform finanziell und zeitlich bei Familien mit einem Kind auskömmlich, kann sich die Situation ändern, wenn weitere Kinder geboren werden. Auch kann es Änderungen in der Partnerschaft oder Trennungen kommen, so dass aus einem vorher auskömmlichen „Zuverdienst“ ein nicht existenzsicherndes Einkommen wird. Die tatsächlichen Prekaritätsrisiken von Beschäftigungsformen variieren daher zwischen den Familientypen sowie in den unterschiedlichen Familienphasen.

Erforderliche Korrekturen durch Politik und Unternehmen

Aus Sicht der AGF muss ein Arbeitsverhältnis eine dauerhafte und sichere Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen, auch in langfristiger Lebensverlaufsperspektive. Familien müssen in ihren jeweiligen Lebenssituationen unterstützt werden. Die AGF verurteilt daher nicht per se alle Formen atypischer Beschäftigung.² Sie betont jedoch, dass sie häufig ungewollte Risiken und negative Begleiteffekte und damit Prekaritätsrisiken beinhalten. So lassen sich Veränderungen in der Lebenssituation von Familien– z.B. durch Pflegebedürftigkeit, Trennung, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit des/der vollbeschäftigten Partner/in zumeist nicht durch atypische Beschäftigungsformen abfangen. Gerade vor diesem Hintergrund müssen Familien jederzeit, kurz- und langfristig, ökonomisch und sozial abgesichert sein. Hierfür braucht es in verschiedenen Beschäftigungsformen Veränderungen und insgesamt Maßnahmen zur langfristigen finanziellen Stabilität für Familien.

Die Risiken für Familien können abgemildert werden, wenn insgesamt Übergänge in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse erleichtert, die wirtschaftliche Stabilität von Familien abgesichert und die nach wie vor erheblichen Unterschiede bei Einkommen und Erwerbsbiografie zwischen Frauen und Männern überwunden werden.

Aus Sicht der AGF-Familienverbände müssen familiengerechte Beschäftigungsverhältnisse daher generell:

- für die Familie und ihre Mitglieder kurz- und langfristig existenzsichernd sein
- den Bedarfen und Bedürfnissen der Familien entsprechen
- den Veränderungen der jeweiligen Lebensphase der Familien anpassbar sein – z.B. Aufstockungsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit und Minijobs sowie leichter Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht)
- eine ausreichende soziale Absicherung gewährleisten
- die gleiche Wertschätzung aller Beschäftigten unabhängig ihrer Beschäftigungsform beinhalten

¹ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) benennt eine Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vor allem in kleinen Betrieben, vgl. Christian Hohendanner/Jens Stegmaier (2012): Umstrittene Minijobs – Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, IAB-Kurzbericht, Nr. 24/2012.

² So sind Befristungen beispielsweise nötig, um Elternzeitvertretungen zu ermöglichen. Auch nutzen viele Familien Teilzeitmodelle, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Zudem können geringfügig Beschäftigte oder Arbeitskräfte mit „kleiner“ Teilzeit eingesetzt werden, um problematische Arbeitszeiten, etwa am Abend oder in den frühen Morgenstunden aufzufangen, was ebenfalls Familien entlasten kann.

- das gleichberechtigte Anrecht auf Arbeitnehmer/innenrechte für alle Beschäftigten erfüllen
- die gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen umsetzen.

Die Sicherstellung dieser Anforderungen kann vor allem durch Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. durch die Einführung eines Entgeltgleichheitsgesetzes, und verbesserte Kontrollinstanzen gewährleistet werden. Zusätzlich sind betriebliche und tarifliche Regelungen notwendig. Letztere allein sind jedoch – das zeigt die Erfahrung – kein Garant für die Reduzierung prekärer Beschäftigung. Grundsätzlich muss die zunehmende Spaltung am Arbeitsmarkt reduziert werden, indem die potentiell negativen Auswirkungen einiger Beschäftigungsformen bekämpft und die Lage der dort Beschäftigten verbessert wird.

Einzelne Beschäftigungsformen im Detail

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse können in unterschiedlichen Formen vorliegen. Gegebenenfalls treffen auch mehrere Merkmale auf eine Beschäftigung zu bzw. beinhalten Grauzonen in der Abgrenzung. Im Weiteren geht die AGF auf folgende Formen ein: sozialversicherungspflichtige Teilzeit, Leiharbeit, Mini-Jobs sowie befristete Beschäftigung.

Teilzeitarbeit

Die Arbeitszeit ist einer der wesentlichen Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die flexiblen Möglichkeiten, die sich durch Umfang und Lage der Arbeitszeit ergeben können, sollten genutzt und die Nachteile, die sich durch Teilzeitbeschäftigungen ergeben, behoben werden. Vordringlich sind dabei für die AGF folgende Punkte:

- Teilzeitarbeit muss freiwillig erfolgen. Häufig wird nur unfreiwillig in Teilzeit gearbeitet, z.B. weil für die Person keine Vollzeittätigkeit verfügbar ist oder es an Kinderbetreuungseinrichtungen oder Pflegeservice mangelt. Zudem erweist sich der Weg von Vollzeit in Teilzeit (der z.B. für mehr Familienzeit häufig und gern gegangen wird) oft als Einbahnstraße, so dass aus einer freiwilligen Teilzeit auf Dauer eine unfreiwillige wird.
- Der Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit muss erleichtert werden. Die AGF setzt sich in einem Positionspapier mit diesem Aspekt gesondert auseinander. [[Positionspapier „Rückkehrrecht“](#)] und fordert als eine Maßnahme, den Weg von Voll- in Teilzeit auf Wunsch befristet zu gehen. Darüber hinaus stellt die AGF darin grundsätzlichen Handlungsbedarf beim Teilzeit- und Befristungsgesetz hinsichtlich der Ablehnungsgründe von Teilzeitwünschen sowie bei den Aufstockungsmöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten fest.
- Teilzeitbeschäftigte müssen den gleichen Zugang zu Weiterbildungsangeboten erhalten wie Vollzeitbeschäftigte und bei Beurteilungen sowie Beförderungen entsprechend ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung berücksichtigt werden. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen angemessen geahndet werden. Zu oft ist der berufliche Aufstieg immer noch an eine möglichst lange tägliche Anwesenheit im Unternehmen gekoppelt. Entsprechende Korrekturen bei der Anerkennung von Teilzeit-Arbeit hält die AGF nicht zuletzt für notwendig, um zunehmend auch Männer und Väter zu motivieren, sich für Teilzeitarbeit zu entscheiden und damit eine partnerschaftliche Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen.
- Die Anzahl an „vollzeitnahen“ Stellen (30 bis 35 Stunden / Woche) muss erhöht werden. Dies würde den Wünschen der Familien entsprechen und gleichzeitig für Männer und Väter attraktiv sein. Zudem ist zu erwarten, dass damit erleichterte Übergänge von Voll- in Teilzeit und umgekehrt möglich sein werden.
- Die bisherige Anwesenheitskultur darf nicht mithilfe der modernen Kommunikationsmöglichkeiten durch eine entgrenzte Verfügbarkeitskultur ersetzt werden.

Leiharbeit

Bei Leiharbeit sind die Beschäftigten bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt, üben die tatsächliche Arbeit jedoch in einem anderen Unternehmen aus. Leiharbeit ist in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen und erfolgt in der Regel in Vollzeit. Die wesentlichen Nachteile sind die häufig geringen Löhne (vor allem im Vergleich zu den im Entleihunternehmen festangestellten Kolleg/innen) sowie ein unsicheres Arbeitsverhältnis. Zudem gibt es Risiken hinsichtlich der mittel- und langfristigen Absicherung, denn Phasen der Arbeitslosigkeit verringern den Rentenanspruch und kurze Arbeitsphasen verringern den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

- Mitarbeiter/innen eines Unternehmens, die sich lediglich darin unterscheiden, dass die einen direkt angestellt sind und die anderen über ein Zeitarbeitsunternehmen entliehen worden sind, sollten im Unternehmen gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Entlohnung erhalten. Die AGF fordert, dass bei der Leiharbeit das Prinzip der Gleichbehandlung und gleichen Entlohnung von gleicher Arbeit (Equal Pay- und Equal Treatment-Prinzip) konsequent durchgesetzt wird.
- Der 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn weist in die richtige Richtung, um Niedriglöhne zu verhindern. Eine Gleichstellung der Löhne ist damit jedoch noch nicht gewährleistet.

Minijobs

Von besonderer Problematik sind die Minijobs. Diese werden überwiegend von verheirateten Frauen und Müttern ausgeübt, häufig ohne Aufstiegsperspektive. Minijobs erfüllen nicht die Hoffnung, eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu bilden, im Gegenteil haben sie einen Klebeffekt und können zur Sackgasse werden. Die Ausübung eines Minijobs reicht bei derzeit 450 Euro zudem nicht zur eigenen Existenzsicherung und kann für ein auskömmliches Familieneinkommen immer nur ein Zusatzeinkommen sein. Minijobber/innen sind nicht in das soziale Sicherungssystem eingebunden, sie verfügen über keine ausreichende soziale Absicherung, haben keine Ansprüche auf Leistungen aus der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung und sie erwerben häufig nur äußerst geringe Anwartschaften in der Rentenversicherung.³ Die Stundenlöhne für die Beschäftigten sind oftmals deutlich niedriger als von anderen Arbeitnehmer/innen. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass für die Beschäftigten häufig keine Steuern und Abgaben fällig werden und dieser – eigentlich als Entlastung für die Beschäftigten gedachte Effekt – ausgenutzt wird, um das Arbeitsvolumen zu erhöhen und damit den tatsächlichen Stundenlohn zu senken. An dieser Stelle setzt der neu beschlossene Mindestlohn - und die damit verbundene Dokumentationspflicht der Arbeitszeit an - der von der AGF sehr unterstützt wird.

Die AGF erkennt an, dass es Lebenssituationen gibt, in denen es für Beschäftigte subjektiv sinnvoll erscheint, in einem Minijob zu arbeiten. Das gilt vor allem für jene, die diese Beschäftigung als kurzfristigen Hinzuverdienst sehen, wie etwa Student/innen und Rentner/innen. Beide Gruppen sind aufgrund bestehender Sonderregeln von den Risiken der Minijobs kaum betroffen.

Jenseits dieser Ausnahmen beinhalten Minijobs jedoch ihrer Struktur nach ein hohes Prekaritätsrisiko. Dies wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass die in Minijobs Beschäftigten oft erhebliche Benachteiligungen erleben, die über die in der Struktur verankerten Nachteile hinausgehen: viele Minijobber/innen sind nicht ausreichend über ihre Rechte als Arbeitnehmer/innen informiert oder sie erachten ihre Stellung im Unternehmen als zu gering, um ihre Rechte offensiv einzufordern. So werden ihnen häufig zahlreiche Rechte, wie Lohnfortzahlung bei Krankheit und bezahlter Urlaub vorenthalten. Dies entspricht auch ihrem häufig vorherrschenden Image als „Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse“, das unabhängig ihrer tatsächlichen Qualifikation und Arbeitsleistung oft von Kolleg/innen und Arbeitgeber/innen geteilt wird. So sind auch ihre Chancen auf Beförderung und Weiterbildung deutlich geringer als bei

³ Bei dem aktuellen opt-out Modell besteht die Möglichkeit, dass sich Minijobber/innen von der anteiligen Beitragszahlung zur Rentenversicherung befreien lassen. Sie erhöhen damit faktisch ihr Einkommen, erwerben aber nur ein Drittel der rentenrechtlich wirksamen Anrechnungszeiten.

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes..

- Geringfügig Beschäftigte müssen konsequenter als bisher über ihre Rechte und Unternehmen über ihre Pflichten informiert werden. Damit könnte sich auch der Zugang von geringfügig Beschäftigten zu Weiterbildungsmöglichkeiten verbessern und ihre Aufstiegsmöglichkeiten steigern. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssen stärker kontrolliert und angemessen geahndet werden. Bezahlter Urlaub sowie Lohnfortzahlungsansprüche im Krankheitsfall sind zu gewährleisten.
- Die AGF betrachtet das Konstrukt der Minijobs insgesamt als problematisch. Selbst unter der Annahme, dass eine volle Gleichstellung hinsichtlich der Anerkennung der Arbeitsleistung, der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung, der verbrieften Arbeitsrechte sowie der sozialen Absicherung erreicht werden könnte, bleibt ein wesentliches Problem bestehen: mit dieser Form der Beschäftigung kann keine individuelle Existenzsicherung erfolgen, die soziale Absicherung bliebe aufgrund des geringen Einkommens nur marginal.
- Denkbar wäre eine gesetzliche Regelung, die geringfügig Beschäftigten bei gleicher Eignung einen Vorrang bei der Besetzung von regulären sozialversicherungspflichtigen Stellen gewährt.
- Der begrenzte Vorteil eines Verdienstes brutto wie netto wird bei den meisten Beschäftigten durch die erheblichen Nachteile der Minijobs mehr als aufgewogen: unzureichende wirtschaftliche Stabilität, geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, mangelhafte bis fehlende soziale Absicherung. Die AGF weist daher darauf hin, dass Minijobs als dauerhafte Einkommensquelle für Familien nicht geeignet sind.

Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung geht für die Betroffenen oftmals mit einer großen Planungsunsicherheit einher. Gerade in der Entscheidungsphase für Kinder und in der frühen Familienphase spielt die Befristung von Arbeitsverhältnissen eine große Rolle. In den zurückliegenden 20 Jahren hat sich die Zahl der Befristungen fast verdoppelt. 2,7 Millionen Arbeitnehmer/innen (ca. 9 Prozent) ab 25 Jahre hatten 2011 einen befristeten Arbeitsvertrag. Frauen und Männer sind nahezu gleich von Befristungen betroffen (9,4 Prozent zu 8,6 Prozent), besonders häufig handelt es sich dabei um Ausländer/innen und junge Beschäftigte. Die Mehrheit (60 Prozent) der befristet Beschäftigten besitzt einen Arbeitsvertrag von weniger als einem Jahr (alle Angaben bis dahin: Statistisches Bundesamt). Befristet Beschäftigte haben ein geringeres Gehalt, ihr Stundenlohn ist niedriger als bei unbefristet Beschäftigten. Bei Männern ist diese Lohndifferenz deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen (WSI Hans-Böckler-Stiftung). Mittlerweile erfolgt fast jede zweite Neueinstellung befristet. Jede zweite Befristung wird in eine unbefristete Beschäftigung umgewandelt (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg IAB). Befristungen entsprechen in der Regel nicht den Wünschen der Beschäftigten: Jede/r Fünfte empfindet die Befristung als verlängerte Probezeit; nur knapp drei Prozent befürworten die Befristung ihrer Stelle.

Derzeit haben Arbeitgeber/innen bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen einen großen Entscheidungsspielraum. Eine Befristung ist auch ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahre zulässig; innerhalb dieses Zeitraums ist eine dreimalige Verlängerung möglich. Jedoch bieten Tarifverträge dafür weitere Gestaltungsspielräume, die hiervon abweichen. Ohnehin uneingeschränkt möglich sind befristete Verträge mit einem sachlichen Grund, hierzu zählt auch „vorübergehender betrieblicher Bedarf“.

- Die AGF fordert, Maßnahmen zu ergreifen, die befristet Beschäftigten eine erhöhte Sicherheit im Lebensverlauf ermöglichen und Nachteile gegenüber unbefristeten Mitarbeiter/innen abbauen. Diese betreffen u.a. folgende Faktoren: oftmals höherer Leistungsdruck, geringere Entlohnung, schlechtere Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgeber/in, schlechterer Zugang zu Weiterbildung und weiteren Unternehmensangeboten.



- Die AGF fordert die Abschaffung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen. Befristungen sind dann nur noch mit gültigem Sachgrund zulässig. Dadurch ergibt sich für die Beschäftigten insgesamt mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit.
- Zu verhindern ist der Missbrauch von Befristungen mit Sachgrund in Richtung sogenannter „Kettenbefristungen“, der gerade auch bei öffentlichen Einrichtungen häufig vorkommt. So sind etwa in einigen Bundesländern Lehrer/innen regelmäßig jeweils bis zum Beginn der Sommerferien befristet beschäftigt, über den Sommer müssen sie sich arbeitslos melden. Nach den Ferien erhalten sie dann erneut einen befristeten Anschlussvertrag. Der öffentliche Dienst sollte hier seine Vorbildfunktion wahrnehmen und mit gutem Beispiel voran gehen.
- Der Grundsatz der Gleichbehandlung mit unbefristet Beschäftigten muss wirksam durchgesetzt werden.

Ergänzende Maßnahmen

Die AGF fordert darüber hinaus begleitende Maßnahmen, die ebenfalls helfen können, eine Prekarisierung von Familien zu verhindern und stattdessen auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen. Dazu gehören in erster Linie die weitere Einführung und Intensivierung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit. Hierzu zählen neben dem immer noch notwendigen quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung auch die Berücksichtigung der Qualität der Betreuungsangebote sowie deren Ausrichtung auf die zeitlichen und pädagogischen Bedürfnisse von Eltern und Kindern. Zudem plädiert die AGF für Maßnahmen, die eine partnerschaftliche Einbeziehung von Männern in die Familienarbeit unterstützen.

Wichtig für gute und auskömmliche Beschäftigungen für Familien ist zudem, bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen auch non-formale Qualifikationen stärker zu berücksichtigen und anzuerkennen sowie Maßnahmen zur Nachqualifizierung auszubauen und zu fördern. Somit können auch Erwerbstätige mit Migrationshintergrund eher ihren erlernten Berufen nachgehen und müssen nicht Tätigkeiten ausüben, die erstens nicht ihren Qualifikationen entsprechen und zweitens erhöhte Prekaritätsrisiken beinhalten.

Erste notwendige Schritte aus Sicht der AGF:

Teilzeitarbeit

- Um den Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu erleichtern, muss die Reduzierung auf Teilzeit auf Wunsch befristet werden können. Die AGF hat dazu ein gesondertes Positionspapier zum „Rückkehrrecht“ verfasst.
- Beschäftigte in Teilzeitarbeit müssen anhand ihrer Leistung und nicht anhand ihrer Anwesenheitsdauer im Unternehmen beurteilt werden.
- Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetz sind zu ahnden.
- Teilzeitarbeit muss mehr als bisher auch im vollzeitnahen Bereich (30-35h/Woche) angeboten werden.

Leiharbeit

- Das Prinzip der Gleichbehandlung und der gleichen Entlohnung von gleicher Arbeit (Equal Pay- und Equal Treatment-Prinzip) muss konsequent durchgesetzt werden.
- Der Mindestlohn ist ein erster Schritt hin zu einer besseren Entlohnung. Es muss jedoch eine echte Gleichstellung der Löhne erreicht werden.



Minijobs

- Das Konstrukt der Minijobs ist insgesamt problematisch. In Minijobs kann keine individuelle Existenzsicherung erfolgen, die soziale Absicherung bleibt marginal.
- Mindestens müssen geringfügig Beschäftigte konsequenter als bisher über ihre Rechte und Unternehmen über ihre Pflichten informiert werden. Bezahlter Urlaub sowie Lohnfortzahlungsansprüche im Krankheitsfall sind zu gewährleisten. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssen stärker kontrolliert und angemessen geahndet werden.
- Denkbar wäre eine gesetzliche Regelung, die geringfügig Beschäftigten bei gleicher Eignung einen Vorrang bei der Besetzung von regulären sozialversicherungspflichtigen Stellen gewährt.
- Als dauerhafte Einkommensquelle sind Minijobs für Familien nicht geeignet.

Befristete Beschäftigung

- Befristet Beschäftigte müssen grundsätzlich eine erhöhte Sicherheit im Lebensverlauf erhalten. Nachteile gegenüber unbefristeten Mitarbeiter/innen sind abzubauen.
- Der Missbrauch von Befristungen mit Sachgrund in Form sogenannter „Kettenbefristungen“ muss dringend verhindert werden. In der Pflicht sind hier vor allem gerade auch öffentliche Einrichtungen.
- Die sachgrundlose Befristung ist abzuschaffen.