



# ELEMENTE EINER NACHHALTIGEN, PARTNER- SCHAFTLICH ORIENTIERTEN UND FAMILIENFREUNDLICHEN ZEITPOLITIK

## Dialogpapier

der Projektgruppe

#NeueZeiten – Arbeits- und Lebensmodelle im Wandel

# ZUM DIALOGPAPIER

Neue Zeiten erfordern neue Ideen. Unter dem Titel „Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit“ erarbeitet die SPD-Bundestagsfraktion bis Sommer 2016 Antworten auf zentrale Zukunftsfragen für ein wirtschaftlich starkes und sozial gerechtes Land. Dabei setzen wir in sechs Projektgruppen auf einen breit angelegten Dialog mit Fachleuten, Verbänden und Organisationen sowie Bürgerinnen und Bürgern. Die erarbeiteten Konzepte sollen unmittelbar in die parlamentarische Arbeit der SPD-Fraktion einfließen.

Die Projektgruppe „#NeueZeiten – Arbeits- und Lebensmodelle im Wandel“ wird in den nächsten Monaten neue Ideen für eine nachhaltige und familienfreundliche Zeitpolitik entwickeln, die mehr Zeitsouveränität und mehr Partnerschaftlichkeit im Erwerbsleben wie im Privaten ermöglicht. Dazu suchen wir den Dialog mit Expertinnen und Experten aus der Praxis – aus Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden und der Zivilgesellschaft.

Das vorliegende Dialogpapier ist noch kein Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion, sondern beleuchtet Handlungsfelder und mögliche Lösungsansätze auf dem Weg zu einer neuen, lebensphasenbezogenen Balance von Erwerbsarbeit einerseits und andererseits Zeit für Familie und Partnerschaft, Weiterbildung, bürgerschaftliches Engagement oder einfach auch für sich selbst.

Zu den im Folgenden jeweils kurz eingeführten und dann durch Rahmung und Fettdruck hervorgehoben Analysen und Vorschlägen möchten wir mit Ihnen gerne ins Gespräch kommen. Wir würden uns freuen, wenn Sie Ihre Expertise, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung in den weiteren Prozess einbringen.

Dr. Martin Rosemann, Projektleiter  
Ulrike Bahr, Stellv. Projektleiterin

## INHALT

<b>DIALOGPAPIER</b>	<b>3</b>
I. Ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale	3
II. Neue Verteilung von Arbeitszeit gewünscht	3
III. Neue Arbeitszeitmodelle entwickeln	3
IV. Sagen sie uns die Meinung	8

# DIALOGPAPIER

## I. UNGENUTZTE ARBEITSMARKTPOTENZIALE

Aktuelle Zahlen zeigen: Bei Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland klafft eine erhebliche Lücke zwischen der von ihnen gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden. Dabei liegt das Verhältnis von längeren zu kürzeren Wunscharbeitszeiten bei etwa 3:1. Im Ergebnis besteht somit – über die Gruppe der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden und der so genannten Stillen Reserve hinaus – selbst in der Gruppe der aktuell Beschäftigten ein zurzeit ungenutztes Arbeitspotenzial von über 22 Millionen Arbeitsstunden pro Woche.

Eine gleichmäßige Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeiten an die Wunscharbeitszeiten der Beschäftigten bedeutet somit keine Belastung der Wirtschaft durch ein geringeres Arbeitskräftepotenzial, sondern das Gegenteil. Gemessen an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten verzichten wir zurzeit auf gesellschaftlichen Wohlstand, auf Einnahmen des Staates und der Sozialkassen.

## II. NEUE VERTEILUNG VON ARBEITSZEIT GEWÜNSCHT

Eine an den Wünschen der Erwerbstätigen orientierte Neuverteilung von Erwerbsarbeitszeiten wäre ein zentraler Beitrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit: Der Wunsch nach Ausdehnung der Wochenarbeitszeit kommt ganz überwiegend von zurzeit teilzeitbeschäftigten Frauen, während der Wunsch nach Reduktion der Wochenarbeitszeit ganz überwiegend von vollzeitbeschäftigten Männern mit überlangen tatsächlichen Arbeitszeiten kommt.

Eine Umverteilung der Arbeitszeiten im gewünschten Sinne wäre ein wichtiger Schritt zur Verringerung der – wegen der extrem hohen Teilzeitquote bei Frauen – übergroßen geschlechtsspezifischen Lohndifferenz („gender pay gap“) in Deutschland sowie langfristig auch der noch sehr viel größeren geschlechtsspezifischen Differenz bei den selbst erworbenen Renten („gender pension gap“).

## III. NEUE ARBEITSZEITMODELLE ENTWICKELN

### 1. Befristete Teilzeit einführen

Diese Befunde sprechen für ein flexibleres Basisarrangement der Arbeitszeitpolitik: Einerseits sollte eine Anpassung der individuellen Arbeitszeiten an die jeweiligen, sich auch im Lebensverlauf verändernden, Bedürfnisse ermöglicht werden. Dieser erste Schritt ist mit der im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbarten Schaffung eines individuellen Anspruchs auf befristete Teilzeit bereits zur Umsetzung vorgesehen.

Der Anspruch auf eine befristete Teilzeit mit der Möglichkeit der anschließenden (Wieder-)aufstockung der Arbeitszeit ist ein unverzichtbarer Schritt zu mehr Zeitsouveränität und zur Bekämpfung der sogenannte „Teilzeitfalle“, in die insbesondere Frauen im Anschluss an Phasen verstärkter familiärer Sorgetätigkeit fallen. Für die Betroffenen führt dies allzu oft zu einem weiteren Erwerbsverlauf unterhalb des zuvor erworbenen Qualifikations- und Gehaltsniveaus und mündet schließlich in eine unzureichende eigenständige Alterssicherung.

## 2. Einen Wahlarbeitszeitkorridor schaffen

Ergänzend sollte eine Flexibilisierung der Vollzeittätigkeit erfolgen – weg von einer für alle Beschäftigten fixierten Wochenstundenzahl hin zu einem wöchentlichen „Wahlarbeitszeitkorridor“, der den gesamten Bereich der „vollzeitnahen Teilzeit“ mit einschließt. Denkbar ist etwa ein Bereich von 28 bis 40 Wochenstunden bzw. bis zur jeweils tariflich vereinbarten Obergrenze<sup>1</sup>. Letztlich sollen aber die Tarifparteien unter Beachtung branchenspezifischer Besonderheiten über die konkrete Ausgestaltung entscheiden. Innerhalb des Wahlarbeitszeitkorridors wäre dann ohne unmittelbar lebensphasenbezogenen Anlass und ohne besondere Begründung regelmäßig eine individuelle Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Das individuelle Rückkehrrecht von einer Teilzeittätigkeit außerhalb des Wahlarbeitszeitkorridors auf die ursprünglich vereinbarte Stundenzahl bliebe unberührt.

Ein Wahlarbeitszeitkorridor könnte die Zeitsouveränität der Beschäftigten noch weiter erhöhen. Die Trennung der Belegschaften in Vollzeit- und Teilzeitkräfte könnte so – zumindest ein Stück weit – überwunden werden. Das würde auch den Männern die Wahl einer Wochenarbeitszeit unterhalb der bisherigen Vollzeitsnorm erleichtern. Um einen angemessenen Interessenausgleich zwischen dem Planungsbedarf des Betriebs und den Flexibilitätswünschen der Beschäftigten zu gewährleisten muss die Wahl der Arbeitszeit innerhalb des Korridors rechtzeitig erfolgen und darf für eine ausreichende Zeit (zwei bis drei Jahre) nicht ohne besonderen Grund einseitig veränderbar sein. Durch die parallele Nutzung von Arbeitszeitkonten könnte eine Glättung des laufenden Einkommens über sich im Zeitablauf verändernde Arbeitszeiten hinweg erfolgen. Dabei sollte geprüft werden, ob und wie solche Konten betriebsübergreifend bzw. staatlich organisiert werden könnten.

## 3. Konkretes Wahlarbeitszeitmodell – Aufgabe der Tarifpartner

Ziel wäre es, innerhalb eines prozedural verbindlichen Verhandlungsrahmens auf der Ebene der Tarifpartner – unter Berücksichtigung der jeweiligen Branchen- bzw. Betriebsspezifika – ein konkretes Wahlarbeitszeitmodell zu vereinbaren<sup>2</sup>. Dabei muss allerdings auch eine inhaltliche Folge für den Fall klar bestimmt sein, in dem eine einvernehmliche Lösung der Verhandlungspartner nicht zustande kommt. Die von den Tarifpartnern vorgegebenen Verfahren müssen sicherstellen, dass jeweils ein fairer Ausgleich zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den Interessen der Erwerbstätigen möglich ist. Sind die individuellen Arbeitszeitwünsche nicht ohne weiteres mit dem Betriebsablauf kompatibel, sollte die Anpassung nach einem transparenten und verbindlichen Verfahren erfolgen, um Konflikte von vornherein zu minimieren.

<sup>1</sup>) Ein so geschnittener Wahlarbeitszeitkorridor wäre geeignet, geplante Unterstützungsleistungen für familiäre Sorge, insbesondere die Familienarbeitszeit (s. Ziff. 8), zu integrieren. (S. auch Fußnote 3)

<sup>2</sup>) Ein Modell für eine solche verfahrensorientierte Lösung, hier auf gesetzlicher Ebene formuliert, hat der Deutsche Juristinnenbund (djb) entwickelt und auf seiner letzten Jahrestagung intensiv diskutiert.

Innerhalb eines prozedural vorgegebenen Verhandlungsrahmens vereinbaren die Tarifpartner branchenadäquate Wahlarbeitszeitmodelle, die dann gegebenenfalls innerhalb des tariflichen Rahmens betrieblich noch passgenauer ausgestaltet werden können. Denkbar wäre, dass der Verhandlungsrahmen auch bestimmte inhaltliche Rahmenvorgaben machen sowie als Anknüpfungspunkt für eine finanzielle Förderung in bestimmten Lebensphasen dienen könnte. Die Wahlarbeitszeit würde so zu einem gemeinsamen Dach für verschiedene lebensphasenbezogene Regelungen werden.

#### 4. Home-Office ermöglichen

Der technische Fortschritt erlaubt heute in vielen Bereichen mobiles Arbeiten und ermöglicht den Erwerbstätigen z. B. an reinen „Home-Office-Tagen“ zusätzliche Zeitersparnisse durch den Wegfall von Pendelzeiten. Aber auch beim Home-Office gibt es eine große Diskrepanz zwischen den Wünschen der Beschäftigten und der Wirklichkeit in den Betrieben: Obwohl es auf 42 Prozent aller Arbeitsplätze grundsätzlich möglich wäre, nutzen nur zwölf Prozent aller Beschäftigten in Deutschland das Home-Office tatsächlich. Weitere zwanzig Prozent der Beschäftigten würden gern das Home-Office nutzen, wenn es ihnen vom Betrieb möglich gemacht würde.<sup>3</sup> Und: Es gibt hierbei einen engen Zusammenhang zum jeweiligen betrieblichen Arbeitszeitmodell – je strenger das Arbeitszeitregime, umso weniger Home-Office ist möglich.<sup>4</sup> Daher sollte es, wo immer möglich, begleitend zur Wahlarbeitszeit auch entsprechende tarifliche Vereinbarungen zum Home-Office und mobilem Arbeiten auf der Basis einheitlicher und verbindlicher Verfahrensvorgaben geben.

Auch Vereinbarungen über das mobile Arbeiten einschließlich des von vielen Erwerbstätigen zumindest für einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit gewünschten Home-Office sollten angesichts der Vielfalt von Branchen und einzelbetrieblichen Abläufen möglichst unter dem Dach eines verfahrensorientierten Rahmens tariflich geregelt werden. Dabei sollten zudem Themen wie Arbeitsplatzgestaltung und Diensteanbieter-Eigenschaft des Arbeitgebers so adressiert werden, dass bisherige Hemmnisse bei der Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen leichter beseitigt werden können

#### 5. Kleinbetriebe passgenau einbeziehen

Die Offenheit des verfahrensbezogenen Ansatzes für das Auffinden passender Arbeitszeitregelungen auf Branchen- bzw. betrieblicher Ebene macht eine grundsätzliche Ausnahme für Kleinbetriebe verzichtbar. Die Einbettung spezifischer zeitpolitischer Regelungen (Familienarbeitszeit, Pflegebudget) in das Wahlarbeitszeitkonzept bindet im Gegenzug individuelle Ansprüche der Beschäftigten mit ein. Kleinbetriebe können so auch einen Nachteil bei der Gewinnung qualifizierten Personals vermeiden, den eine generelle Ausnahme in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels zwangsläufig bedeuten würde.

Auch Kleinbetriebe sollten die Verfahrensregelungen zur Gestaltung eines passenden Wahlarbeitszeitmodells ermöglichen, die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die betrieblichen Belange so gut wie möglich in Einklang zu bringen. Eine grundsätzliche Ausnahme, wie sie bei anderen zeitpolitischen Regelungen (Elternzeit, Pflegezeit) existiert, erscheint daher verzichtbar.

<sup>3</sup>) Auf diese Werte kommt eine aktuelle Studie des DIW-Forschers Karl Brenke: „Home-Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft“; DIW Wochenbericht 5/2016 S. 95ff.

<sup>4</sup>) Ebenda S. 102

## 6. Einer Selbstgefährdung entgegenwirken

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort birgt – obwohl im Zusammenhang von Wahlarbeitszeit und Home-Office durchaus an den Präferenzen der Erwerbstätigen orientiert – gleichwohl die Gefahr der Begünstigung einer „interessierten Selbstgefährdung“ durch die Nutzerinnen und Nutzer. Daher sollten Vereinbarungen zu Wahlarbeitszeit und mobilem Arbeiten durch Angebote und Anreize zu einem nachhaltigen Umgang mit der Ressource Arbeitskraft flankiert werden.

Um einer „interessierten Selbstgefährdung“ im Rahmen der Nutzung etwa von Arbeitszeiten am späten und frühen Tagesrand und/oder dem Home-Office entgegen zu wirken, sollten komplementär zum Wahlarbeitszeitgesetz Angebote und Anreize für Unternehmen wie Beschäftigte geschaffen werden, die einen nachhaltigen Umgang mit der Ressource der individuellen Arbeitskraft fördern. Denkbar ist ein ganzes Feld von Maßnahmen von Vorgaben für ein standardisiertes Work-Life-Balance-bezogenes betriebliches Gesundheitsmanagement bis hin zu einem kennzahlenbasierten Bonussystem für Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung.

## 7. Familiäre Sorge finanziell unterstützen

Auch wenn für die Vereinbarung einer – innerhalb des jeweiligen Wahlarbeitszeitkorridors – zeitweise verkürzten individuellen Wochenarbeitszeit keine spezifische Begründung erforderlich sein soll, bietet sich gleichwohl eine grundsätzliche Differenzierung an: Für den Fall der Übernahme familiärer Sorge im Rahmen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit sollte eine finanzielle Unterstützung aus öffentlichen Mitteln vorgesehen werden<sup>5</sup>. Die Möglichkeit, in einem angemessenen zeitlichen Umfang für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu sorgen, sollte möglichst allen Erwerbstätigen, auch denjenigen mit geringem Einkommen offen stehen. Das gilt sowohl für abhängig Beschäftigte wie auch für Selbständige.

Die Gewährung von Zeit für familiäre Sorge und deren partnerschaftlicher Aufteilung ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die nicht allein vom individuellen Einkommen der Betroffenen abhängen darf. Wer für die Übernahme familiärer Sorgearbeitet seine Erwerbstätigkeit reduziert bzw. partnerschaftlich verteilt hat, soll in einem gewissen Rahmen Anspruch auf eine öffentlich finanzierte Unterstützung bekommen.

## 8. Eine Familienarbeitszeit einführen

Für die Lebensphase mit Kindern ist eine finanziell geförderte Familienarbeitszeit eine konsequente Weiterentwicklung des mit dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus eingeschlagenen Weges zur Förderung junger Familien. Die Familienarbeitszeit wäre in das übergeordnete Konzept der Wahlarbeitszeit in dem Sinne eingebunden, dass die finanzielle Förderung eine Erwerbstätigkeit beider Elternteile im unteren Bereich des Wahlarbeitszeitkorridors voraussetzt<sup>6</sup>. Im Zuge der konkreten Ausgestaltung des Konzepts ist darüber zu entscheiden, ob ein bestimmter Zeitabschnitt (orientiert am Lebensalter des Kindes) für die Inanspruchnahme

<sup>5</sup>) Eine eigene Kategorie bildet eine Arbeitszeitreduktion zum Zwecke der Ausübung bürgerschaftlichen Engagements. Hier geht es zwar – wie bei der familiären Sorge – um eine gesellschaftlich gewünschte Aktivität, allerdings verbietet der Grundsatz der Unentgeltlichkeit bürgerschaftlichen Engagements eine Kompensation des individuellen Lohnausfalls. Der Kategorie des bürgerschaftlichen Engagements im Zusammenhang des Vereinbarkeitsthemas widmet sich ein separates Dialogpapier der Projektgruppe #NeueZeiten.

<sup>6</sup>) Das DIW geht in seinem sog. „Korridormodell“ von einer wöchentlichen Arbeitszeit beider Partner zwischen 28 und 32 Stunden aus. (Vgl. „Familienarbeitszeit Reloaded: ...“, DIW Politikberatung kompakt 105)

vorgegeben wird und wenn ja, welcher. Ebenso ist über die Höhe der finanziellen Unterstützung zu entscheiden. Alternativ könnte auch eine Budget-Lösung erwogen werden, innerhalb derer die Eltern – unter Beachtung einer insgesamt gegebenen Unterstützungssumme und der Vorgabe der partnerschaftlichen Teilung von Erwerbsarbeit und familiärer Sorge – Dauer und monatliche Höhe der finanziellen Unterstützung selbst wählen können.

Eine finanziell geförderte und auf eine partnerschaftlich aufgeteilte Inanspruchnahme hin ausgestaltete Familienarbeitszeit ermöglicht Familien mit Kindern eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Sorgearbeit. Durch die Verknüpfung der finanziellen Förderung mit der Wahl einer Wochenarbeitszeit innerhalb des jeweiligen betrieblichen Wahlarbeitszeitkorridors bietet die Familienarbeitszeit Einstieg und Einübung in eine familiär wie individuell bedarfsgerechte Nutzung der Wahlarbeitszeit auch über diese Lebensphase hinaus.

### **9. Ein Pflegezeitbudget integrieren**

Für Phasen der Pflege älterer Angehöriger haben wir als SPD bereits eine solche Budgetlösung entwickelt, die über die zurzeit geltende ebenso unzureichende wie unattraktive Kreditlösung hinausgeht. Es wäre möglich, ein Pflegezeitbudget – ebenso wie ein Familienzeitbudget – in das Konzept der Wahlarbeitszeit einzubetten.

Auch die konkrete Ausgestaltung des Pflegezeitbudgets sollte so auf die Parameter der Wahlarbeitszeit abgestellt werden, dass es als integraler Bestandteil einer lebensphasenorientierten Variation der Arbeitszeit genutzt werden kann. Hinsichtlich der Vorankündigungsfristen ist soweit wie möglich der Besonderheit Rechnung zu tragen, dass sich Pflegebedarfe sehr kurzfristig einstellen und vergrößern können.

### **10. Mehr Zeit für Selbstsorge ermöglichen**

Neben der Sorgearbeit für Kinder und/oder ältere Angehörige ist der Wunsch nach bzw. der Bedarf an Selbstsorge im weitesten Sinne die zweite Kategorie bei der Wahl einer individuell passgenaueren Arbeitszeit im Rahmen eines Wahlarbeitszeitkorridors. Diesem Aspekt kommt gerade in einer älter werdenden Gesellschaft und vor dem Hintergrund länger werdender Erwerbsbiografien eine zunehmende Bedeutung zu. Selbstsorge umfasst dabei ein breites Spektrum von Weiterbildung, über Gesundheitsprävention bis hin zu einer Unternehmensgründung.

Selbstsorge bedeutet zwar nicht die persönliche Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben gegenüber Angehörigen oder Dritten. Gleichwohl ist sie keineswegs nur von egoistischem Interesse: Von persönlichen (Weiter-)Bildungsanstrengungen, der Übernahme unternehmerischer Risikobereitschaft oder der langfristigen Erhaltung der körperlichen und seelischen Gesundheit profitieren auch Andere: Unter anderem Arbeitgeber, künftige Angestellte, die Versichertenkollektive der Sozialversicherung. Das bedeutet: Auch für Selbstsorge sollte es Zeit und gegebenenfalls auch eine finanzielle Unterstützung geben.

### **11. Ein Chancenbudget prüfen**

Anders als zurzeit muss Selbstsorge künftig als integraler Bestandteil eines sehr viel flexibleren Arbeits- und Lebensverlaufs begriffen werden. Heute gibt es Zeit und Geld für Selbstsorge oftmals erst, nachdem ein berufsbiografischer oder gesundheitlicher „Schadensfall“ eingetreten ist: Z. B. Arbeitslosigkeit, körperliche oder

seelische Krankheit. Dieses Prinzip muss umgekehrt werden. Künftig muss es heißen: Vorsorge statt Reparatur! Ein Chancenbudget<sup>7</sup> – ein jedem Erwerbstätigen für das gesamte (Berufs)Leben bereitgestellter Betrag, der für den Erwerb von Leistungen zur Selbstsorge im genannten weiten Sinne eingesetzt werden kann, könnte hierfür Ressourcen bereitstellen. In einem sehr breiten Ansatz könnte solch ein Budget als verfahrensvereinfachende Alternative zu den lebensphasenspezifischen Förderleistungen ausgestaltet werden. In einem eng gefassten Ansatz könnte es – mit wesentlich weniger Mitteln ausgestattet – als flexible Ergänzung der sonstigen Ansprüche dienen.

Mit den Mitteln eines Chancenbudgets könnten alle Erwerbstätigen als Nachfrager nach Leistungen der Selbstsorge im weitesten Sinne auftreten. Praktisch könnte das Chancenbudget als Guthaben auf einem betriebsunabhängig geführten individuellen Langzeitkonto geführt werden. Dieses zunächst steuerfinanzierte Budget könnte durch einen Finanzierungsbeitrag der unterschiedlichen Begünstigten gelingender Selbstsorge ergänzt werden – also Betroffene, Arbeitgeber, Sozialversicherungen. Mit Blick auf das Thema Weiterbildung gibt es hier eine Verbindung zur Idee der Arbeitsversicherung.

## IV. SAGEN SIE UNS DIE MEINUNG

Wir laden Sie und allen anderen Interessierten zum Dialog darüber ein, wie im Zuge sich tiefgreifend wandelnder Arbeits- und Lebenswelten mehr Zeitsouveränität für Frauen und Männer ermöglicht werden kann. Deshalb sind wir an Ihren Stellungnahmen zu den hier skizzierten Vorschlägen interessiert. Im Rahmen eines Dialogforums im Frühsommer 2016 möchten wir mit Ihnen dann zu ausgewählten Fragen und Aspekten noch einmal vertieft diskutieren.

Auf der Basis der Stellungnahmen und des Dialogforums erarbeiten wir anschließend konkrete politische Konzepte für eine nachhaltige, partnerschaftlich orientierte und familienfreundliche Zeitpolitik, die dann in unsere parlamentarische Arbeit einfließen werden.

Neben Ihren schriftlichen Stellungnahmen und Ideen freuen wir uns auch über den direkten Austausch mit Ihnen zu unseren Fragen und über Einblicke in die Praxis. Kontaktieren Sie uns daher gerne für Gespräche und Projektbesuche.

**Bitte schicken Sie uns Ihre Kommentare und Anregungen möglichst bis zum 24. März 2016 an: [Ulf.Meyer-Rix@spdfraktion.de](mailto:Ulf.Meyer-Rix@spdfraktion.de)**

---

<sup>7</sup> )Das Konzept eines solchen Guthabens wurde ursprünglich von Steffen Mau unter der Bezeichnung „Lebenschancencredit“ entwickelt. Vgl. Mau: „Lebenschancen. Wohin driftet die Mittelschicht?“, edition Suhrkamp, Berlin 2012