

Beschlussvorschlag der SPD-Bundestagsfraktion vom 8. November 2016

Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit:

Künftige Schritte einer nachhaltigen, partnerschaftlich orientierten und familienfreundlichen (Arbeits-)Zeitpolitik

Neue Zeiten erfordern neue Ideen. Deshalb führt die SPD-Bundestagsfraktion einen breit angelegten Dialog mit Fachleuten, Organisationen sowie Bürgerinnen und Bürgern. Gemeinsam mit ihnen erarbeiten wir Konzepte für die Herausforderungen der Zukunft. Unser Ziel: Wir wollen, dass Deutschland auch in Zukunft ein erfolgreiches und zugleich gerechtes Land ist, ein Land, das zusammenhält: Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit. Die Projektgruppe #NeueZeiten ist eine von insgesamt sechs Gruppen, die im Rahmen dieses Projekts nach Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft sucht. Sie hat das folgende Konzept erarbeitet.

I. Die Ausgangslage: individualisierte Lebens- und Erwerbsverläufe, veränderte Rollenbilder und Aufgabenteilung in Familie, Partnerschaft und Beruf

Wir alle erleben es: Die Lebens- und Erwerbsverläufe werden vielfältiger, individueller, weniger geradlinig. Das eröffnet neue Chancen, erfordert aber auch immer wieder neue Anpassungen an sich verändernde Umfelder, in der Familie ebenso wie im Erwerbsleben. Fest vorgegebene, tradierte Formen der Gestaltung der Arbeitsteilung in Erwerbsleben, Familie und Gesellschaft machen Platz für lebensphasenbezogene Lösungen, die von den Beteiligten individueller auszuhandeln und auszufüllen sind.

Wir wollen die Menschen dazu befähigen und dabei unterstützen, Privat- und Berufsleben möglichst so miteinander zu vereinbaren, wie es ihren individuellen Wünschen und Bedürfnissen entspricht. Wir wollen ihnen keine Lebens- und Erwerbsverläufe vorgeben, sondern ihnen die Wege ermöglichen, die sie für sich und ihre Familien anstreben, und diese sozial flankieren.

Arbeitszeitwünsche und ihre Verwirklichung

Aktuelle Zahlen auf Basis des Mikrozensus 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 sogenannten „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 eitskräftepotenzial bedeuten, sondern das Gegenteil. Gemessen an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten verzichten wir zurzeit auf gesellschaftlichen Wohlstand sowie auf Einnahmen des Staates und der Sozialkassen.

Eine an den Wünschen der Erwerbstätigen orientierte Neugestaltung von Erwerbsarbeitszeiten wäre dabei zugleich 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.

Auch wegen der extrem hohen Teilzeitquote bei Frauen weist Deutschland im internationalen Vergleich eine große Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern („gender pay gap“) auf. Eine neue Gestaltung der Arbeitszeiten im gewünschten Sinne wäre ein wichtiger Schritt, diese Lohndifferenz zu verringern.

Veränderte Rollenbilder für Familie und Beruf

Familie und Kinder haben für die Mehrheit der Menschen in Deutschland eine ungebrochen hohe Bedeutung. Stark verändert haben sich hingegen die Vorstellungen davon, wie Elternschaft heute gelebt werden sollte, insbesondere wie Erwerbstätigkeit und familiäre Sorge zwischen den Partnern idealerweise aufzuteilen wäre. Befragungen¹ zeigen: Frauen ebenso wie Männer wünschen überwiegend eine möglichst gleichmäßige Aufteilung der familiären Sorge, insbesondere der Kinderbetreuung, ebenso wie eine eigene existenzsichernde Erwerbstätigkeit.

Offensichtlich fällt es Eltern aber unter den aktuellen Rahmenbedingungen schwer, diese Rollenverteilung tatsächlich umzusetzen, sobald das erste Kind geboren ist: Während sich 58 Prozent der Väter gerne mindestens zur Hälfte an der Kinderbetreuung beteiligen würden, wird dies tatsächlich nur von 26 Prozent realisiert. 37 Prozent übernehmen tatsächlich etwas weniger als die Hälfte, 35 Prozent sogar nur einen kleinen Teil der Kinderbetreuung².

Spiegelbildlich hierzu ergeben sich entsprechende Abweichungen zwischen den gewünschten und realisierten Arbeitszeiten von Müttern und Vätern – mit den entsprechenden Auswirkungen auf die individuellen Erwerbseinkommen: Während über 80 Prozent der Väter von Kindern zwischen dem ersten und dem vierten Lebensjahr ein existenzsicherndes eigenes Erwerbseinkommen beziehen, erreichen dies nur gut 25 Prozent der Mütter.

Dabei zeigt etwa der spürbare Anstieg der Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter von rund 20 Prozent (bei Kindern des Geburtsjahrgangs 2008) auf fast 35 Prozent (bei Kindern des Geburtsjahrgangs 2014), dass diese Abweichungen durch gezielte politische Intervention verringert werden können. Gleichzeitig blieb die Beteiligung der Väter aber überwiegend auf die zwei zusätzlichen „Vätermonate“ beschränkt. Dies wiederum verweist darauf, dass auf sehr viel mehr Ebenen die Strukturen identifiziert und verändert werden müssen, die heute der Verwirklichung der Wünsche zur partnerschaftlichen Gestaltung von Elternschaft und Erwerbstätigkeit entgegenstehen.

¹ Vgl. z. B. Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf.

² Ebd., Schaubild 29, S. 54.

Partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf als generelles Leitbild in Politik und Gesellschaft

Nach der Geburt des ersten Kindes gibt es nach wie vor eine große Differenz zwischen der gewünschten partnerschaftlichen Teilhabe von Müttern und Vätern an Erwerbstätigkeit und familiärer Sorge sowie der tatsächlichen Aufgabenteilung zwischen den Eltern, die in der Praxis nach wie vor viel „traditioneller“ ist. Dies verweist auf weiterhin bestehende Hemmnisse für eine geschlechtergerechte Teilhabe an Familie und Beruf – und zwar trotz der großen Fortschritte, die in den letzten Jahren gemacht wurden beim Ausbau und der Gebührenbefreiung der Kinderbetreuung sowie beim Elterngeld als individuellem Lohnersatz in der Phase nach der Geburt.

Als hemmende Faktoren sind dabei einerseits kulturell geprägte geschlechterspezifische Rollenmuster und -erwartungen in Familie und Beruf zu nennen. Diese reichen von der männlich geprägten, zeitlich entgrenzten Anwesenheits- und Erreichbarkeitskultur im Beruf bis hin zur demonstrativen Verteidigung allein mütterlicher Zuständigkeiten in verschiedenen Bereichen familiärer Sorge („maternal gatekeeping“).

Daneben existieren wirkungsvolle (Fehl-)Anreize im Steuer- und Sozialversicherungssystem sowie bei einigen finanziellen Familienleistungen, die am Alleinverdiener- bzw. Haupt-/Hinzuverdiener-Modell orientiert sind, nicht aber an der gewünschten partnerschaftlichen Teilhabe. Solche (Fehl-)Anreize ergeben sich insbesondere im Zusammenspiel von geschlechtsspezifischen Karriere- und Einkommensdifferenzen sowie steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Diese Regelungen laufen einer Umverteilung von individuellen Arbeitszeit- und Einkommensanteilen zwischen beiden Elternteilen mit dem Ziel einer möglichst gleichmäßigen Teilhabe zuwider. Bekannte Beispiele hierfür sind die Regelungen zu den Lohnsteuerklassen III und V, zum Ehegattensplitting sowie zur kostenfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Erfahrungen der skandinavischen Länder, in denen die partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf deutlich besser gelingt, zeigen, dass es einer beharrlichen politischen Arbeit bedarf, um solche hemmenden kulturellen und finanziellen Faktoren abzubauen. Insofern bleibt es neben den im Folgenden beschriebenen konkreten arbeitszeitpolitischen und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen und Konzepten wichtig, das Leitbild der partnerschaftlichen Aufgabenteilung im gesamten Steuer-, Sozialversicherungs- und Familienleistungsrecht als Richtschnur zu verankern. Ebenso sind weiterhin alle gleichstellungs- und familienpolitischen Möglichkeiten zu nutzen, um geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Kulturdominanz in der Arbeitswelt entgegenzuwirken.

II. Unser Politikansatz: Bedingungen schaffen, die den Menschen mehr Zeitsouveränität und Partnerschaftlichkeit ermöglichen

Die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sprechen ebenso wie die durch die Digitalisierung und Globalisierung veränderten Anforderungen an die Unternehmen für eine variabelere Gestaltung der Arbeitszeiten: Einerseits sollte in geeigneten Abständen eine Anpassung der individuellen Arbeitszeiten an die jeweiligen, sich im Lebensverlauf verändernden Bedürfnisse ermöglicht werden. Andererseits sollte die Lage der täglichen Arbeitszeiten beweglicher als bisher gestaltet werden können. Dabei muss stets ein fairer Interessenausgleich zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Betrieben gewahrt werden.

Damit variablere Arbeitszeiten aber tatsächlich auch allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen ermöglichen können, sind weitere wichtige Voraussetzungen zu erfüllen:

- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit erhalten, im betrieblichen Praxisalltag über die Länge und Lage ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit mitzuentcheiden. Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen mehr Zeitsouveränität.
- Wer für die Übernahme familiärer Sorge seine Erwerbstätigkeit reduziert und partnerschaftlich verteilt, soll unter gewissen Bedingungen und in einem gewissen Rahmen eine öffentlich finanzierte Unterstützung bekommen.
- Eine partnerschaftlichere Aufteilung der Arbeitszeit führt nur dann zu wirklich mehr Geschlechtergerechtigkeit, wenn es gleichzeitig auch zu einer ebenso partnerschaftlichen Aufteilung der familiären und häuslichen Pflichten kommt. Hierzu braucht es einen Kultur- und Rollenwandel in Familie und Gesellschaft sowie eine kritische Überprüfung der finanziellen Familienleistungen, die noch immer überwiegend am alten Allein- bzw. Hinzuverdienermodell orientiert sind.

Aufgabe der Politik ist es, einen Rahmen zu schaffen, der die Erfüllung dieser Voraussetzungen ermöglicht – durch entsprechende gesetzliche Regelungen, im Zusammenwirken mit den Tarifpartnern sowie durch Aufzeigen von Vorbildern für den notwendigen Kultur- und Rollenwandel. Innerhalb dieses Rahmens ist es dann die Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der einzelnen Betriebe, dafür zu sorgen, dass dies bestmöglich umgesetzt wird und es zu einem fairen Ausgleich der individuellen Arbeitszeitwünsche kommt. Die kollektiven Vertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben sollen in diesen Prozessen umfassend mitwirken. Eine erkennbare Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes wäre wünschenswert.

III. Die nächsten konkreten Schritte: Einen Rahmen für variablere Arbeitszeitmodelle schaffen

1. Befristete Teilzeit, Interessenausgleich im Betrieb, mobiles Arbeiten

Befristete Teilzeit unverzüglich umsetzen

Ein erster wichtiger Schritt hin zu einer besseren Mitentscheidungsmöglichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über eine variablere Verteilung ihrer Arbeitszeit im Lebenslauf ist mit der Schaffung eines individuellen Anspruchs auf befristete Teilzeit, der im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbart ist, bereits vorgesehen. Diesen gilt es nun unverzüglich durch eine Neuregelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) umzusetzen.

Der Anspruch auf eine befristete Teilzeit mit der Möglichkeit, die Arbeitszeit anschließend (wieder) aufzustocken, ist ein unverzichtbarer Schritt zu mehr Zeitsouveränität und zur Bekämpfung der sogenannten Teilzeitfalle, in die insbesondere Frauen im Anschluss an Phasen verstärkter familiärer Sorge fallen. Für die Betroffenen führt dies allzu oft zu einem weiteren Erwerbsverlauf unterhalb des zuvor erworbenen Qualifikations- und Gehaltsniveaus. Als dauerhaft Teilzeitbeschäftigte haben sie einen schlechteren Zugang zu Weiterbildungsangeboten, die zumeist auf Vollzeitbeschäftigte zugeschnitten sind und schließlich eine unzureichende eigenständige Alterssicherung.

Verfahren für einen Interessenausgleich im Betrieb zeitnah regeln

Variablere Modelle für die individuelle Gestaltung von Länge und Lage der wöchentlichen Arbeitszeiten führen leichter zu Interessenkollisionen zwischen einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber gegebenenfalls auch zwischen individuellen Arbeitszeitwünschen und kollektiv vereinbarten betrieblichen Regelungen.³ Deshalb ist es eine Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen, die Arbeitszeitwünsche zu bündeln und so gut es geht in betriebliche Arbeitszeitregelungen zu übersetzen.

Über die Mitarbeit der Arbeitnehmervertretungen können Interessenkollisionen frühzeitig geklärt und gerichtliche Auseinandersetzungen vermieden werden. Sobald Arbeitgeber erkennen, dass einzelne Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, grundsätzlich berechnete individuelle Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen, sollten sie deshalb dazu verpflichtet sein, diese mit den Arbeitnehmervertretungen zu erörtern und nach Möglichkeiten der Behebung zu suchen.

Eine solche bindende Verfahrensregel ist geeignet, Störungen des betrieblichen Miteinanders ebenso frühzeitig zu vermeiden wie private Planungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich dann aufgrund betrieblicher Interessenkollisionen als nicht umsetzbar erweisen. Sie kann – ebenso wie der Anspruch auf befristete Teilzeit – zeitnah als Ergänzung ins Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aufgenommen werden. Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte schließen diese Verfahrensregelung ein.

Nutzung von Langfrist-Arbeitszeitkonten weiter stärken

Die Inanspruchnahme unterschiedlicher Arbeitszeiten im Lebensverlauf kann durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten und die dadurch mögliche Glättung des laufenden Einkommens erleichtert werden. Daher erscheint es ratsam, noch einmal systematisch die Ursachen der auch nach der letzten gesetzlichen Neuregelung weiterhin nur sehr begrenzten Nutzung von Langfrist-Arbeitszeitkonten zu prüfen. Gegebenenfalls weiterhin bestehende Hemmnisse sollten abgebaut werden, ohne dabei allerdings inhaltliche Grundentscheidungen und zentrale Schutzziele der letzten Reform, wie etwa den Insolvenzschutz, wieder infrage zu stellen bzw. nachträglich einzuschränken. Es sollte geprüft werden, ob und wie solche Konten möglicherweise auch betriebsübergreifend organisiert werden könnten. Dabei wäre auch zu prüfen, wie eine solche betriebsübergreifende Organisation gegebenenfalls staatlich unterstützt werden könnte.

Home-Office ermöglichen – Inanspruchnahme regeln

Der technische Fortschritt erlaubt heute in vielen Bereichen mobiles Arbeiten und ermöglicht den Erwerbstätigen 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 12 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland das Home-Office tatsächlich. Weitere 20 Prozent der Beschäftigten würden gern das Home-Office nutzen, wenn der Betrieb es ihnen ermöglichen würde.⁴ Und: Es gibt hierbei einen engen Zusammenhang zum jeweiligen betrieblichen Arbeitszeitmodell – je strenger das Arbeitszeitregime, umso weniger Home-Office ist

³ Ein solcher Interessenkonflikt ist z. B. der Hintergrund zur Rechtsprechung im sogenannten Kieler Baumarktfall (BAGE 129, 56–71).

⁴ 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. 95 ff.

möglich.⁵ Daher sollte es, wo immer möglich, begleitend zur Arbeitszeit auch entsprechende tarifliche Vereinbarungen zum Home-Office und zum mobilen Arbeiten auf der Basis einheitlicher und verbindlicher Verfahrensvorgaben geben.

Vereinbarungen über das mobile Arbeiten einschließlich des Home-Office, das von vielen Erwerbstätigen zumindest für einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit gewünscht wird, sollten angesichts der Vielfalt von Branchen und einzelbetrieblichen Abläufen möglichst unter dem Dach eines verbindlichen verfahrensorientierten Rahmens tariflich bzw. betrieblich geregelt werden. Hierfür kann der Gesetzgeber gezielt Anreize setzen. Dabei sollten Themen wie die lückenlose Erfassung der geleisteten Arbeitszeit, Ruhe- und Erholungszeiten sowie das Recht auf Nichterreichbarkeit, Arbeitsschutz und Arbeitsplatzgestaltung, aber auch die Diensteanbieter-Eigenschaft des Arbeitgebers behandelt werden. Ziel ist es, dass bisherige, durchaus berechtigte Bedenken gegen die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen leichter überwunden werden können und Gefahren wie der Entgrenzung der Arbeit und einem Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit entgegengewirkt wird.

2. Familienarbeitszeit, Pflegezeit-Budget, Kita-Ausbau

Familienarbeitszeit verwirklichen

Für die Lebensphase mit Kindern ist eine finanziell geförderte Familienarbeitszeit, für die die Bundesfamilienministerin vor Kurzem konkrete Eckpunkte vorgestellt hat, die konsequente Fortsetzung des Weges zur Förderung junger Familien, der mit dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus eingeschlagen wurde. Gefördert wird eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Sorge für beide Elternteile gleichzeitig: Die finanzielle Unterstützung setzt voraus, dass beide Partner eine wöchentliche Arbeitszeit im Bereich der vollzeitnahen Teilzeit wählen.

Bis zu 24 Monate lang – und höchstens bis zum 8. Geburtstag des Kindes – sollen Eltern, die ein solches Arbeitszeitmodell wählen, ein Familiengeld von pauschal 300 Euro (150 Euro pro Partner) monatlich erhalten. Durch seine Ausgestaltung als Pauschalsumme bietet das Familiengeld gerade auch Eltern mit niedrigeren Einkommen eine Möglichkeit, dass sich beide Elternteile mehr Zeit für das Kind nehmen, da das Familiengeld den Einkommensverlust der Arbeitszeitreduktion weitestgehend ausgleicht. Dass das Familiengeld bis zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden kann, erlaubt es wiederum Elternpaaren, das Familiengeld gegebenenfalls gezielt dafür einzusetzen, die ersten Schuljahre ihrer Kinder gemeinsam intensiver zu begleiten.

Durch die Verknüpfung der finanziellen Förderung mit der Wahl einer Wochenarbeitszeit im Bereich der vollzeitnahen Teilzeit bietet die Familienarbeitszeit einen Anreiz, in eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in Beruf und familiärer Sorge einzusteigen und diese Aufgabenteilung auch über die Lebensphase mit kleinen Kindern hinaus beizubehalten.

Pflegezeit-Budget einführen

Für Phasen der Pflege älterer Angehöriger haben wir in der SPD bereits eine Budgetlösung (1000 Stunden) entwickelt, das Pflegezeit-Budget. Dies geht über die zurzeit geltende Kreditlösung hinaus.

Damit das Pflegezeit-Budget möglichst einfach in Anspruch genommen werden kann, wäre es wünschenswert, die Bedingungen, unter denen es gewährt wird, in möglichst großer Übereinstimmung mit vergleichbaren Leistungen, insbesondere der Familienarbeitszeit,

⁵ Ebenda, S. 102.

festzulegen. Hinsichtlich der Vorankündigungsfristen ist dabei so weit wie möglich zu berücksichtigen, dass sich ein Pflegebedarf sehr kurzfristig einstellen und vergrößern kann.

Kita-Ausbau fortführen: Öffnungszeiten flexibilisieren, Qualität sichern

Eine gut ausgebaute, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung mit Öffnungszeiten, die bei den Elternteilen auch bei längeren Arbeitswegen eine vollzeitnahe Berufstätigkeit ermöglichen, ist eine unverzichtbare Voraussetzung für eine partnerschaftlich geteilte und individuell existenzsichernde Erwerbstätigkeit auch in dieser Lebensphase.

Die Betreuungsquote von unter Dreijährigen hat sich im Bundesdurchschnitt seit März 2006 von 13,6 Prozent auf 32,7 Prozent im März 2016 erhöht. Trotz dieses großen Erfolges bleibt noch immer eine Lücke zu der von den Eltern gewünschten Quote von mehr als 43 Prozent. Vor diesem Hintergrund hat der Bund, der den Kita-Ausbau bis 2015 bereits mit 5,4 Mrd. Euro gefördert hat und seit 2015 die Länder dauerhaft mit 845 Mio. Euro jährlich unterstützt, sein finanzielles Engagement noch mal ausgeweitet: Die durch den Wegfall des Betreuungsgelds bis 2018 frei werdenden Mittel kommen den Ländern in vollem Umfang von rund 2 Mrd. Euro für Zwecke der Kinderbetreuung zu Gute. Außerdem plant der Bund ein viertes Investitionsprogramm zur Schaffung zusätzlicher Plätze mit einem Volumen von mehr als 1,1 Mrd. Euro.

Mit dem Programm „KitaPlus“ werden seit Anfang dieses Jahres flexiblere und längere Öffnungszeiten in den teilnehmenden Kitas ermöglicht – und damit die Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht. Es kommt z. B. Eltern mit Schichtdiensten oder längeren Arbeitswegen zugute. Zudem engagieren sich das Bundesfamilienministerium und die Länder erstmals gemeinsam im Qualitätsprozess gezielt um die Weiterentwicklung der frühkindlichen Bildung.

Im Interesse der Zielsetzung, wirklich überall in Deutschland ausreichend Betreuungsplätze mit Öffnungszeiten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, und hoher Qualität anbieten zu können, sind all die Anstrengungen hierzu konsequent fortzuführen. Das gilt auch für das Angebot an Ganztagschulplätzen. Der Schuleintritt der Kinder darf in Zukunft für die Eltern keinen Rückschritt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr bedeuten.

IV. Ausblick: Mehr Zeitsouveränität im Lebenslauf – Wahlarbeitszeit ermöglichen

Vollzeit flexibilisieren, Wahlarbeitszeit-Korridore ermöglichen

Als deutlich weiter gehender Schritt sollte dann die Vollzeittätigkeit für alle Beschäftigten flexibler gestaltet werden: weg von einer dauerhaft fixierten Wochenstundenzahl hin zu wöchentlichen „Wahlarbeitszeit-Korridoren“, die zumindest den gesamten Bereich der „vollzeitnahen Teilzeit“ mit einschließen.

Innerhalb eines solchen Wahlarbeitszeit-Korridors wäre es dann ohne besondere Begründung in regelmäßigen Abständen möglich, die wöchentliche Arbeitszeit individuell zu verändern. Das individuelle Rückkehrrecht von einer Teilzeittätigkeit außerhalb des Wahlarbeitszeit-Korridors auf die ursprünglich vereinbarte Stundenzahl bliebe davon unberührt.

Wahlarbeitszeit-Korridore würden die Zeitsouveränität der Beschäftigten noch weiter erhöhen. Sie ermöglichen lebensphasenbezogen „atmende“ Arbeitszeiten sowie – für einen bestimmten selbstgewählten Zeitraum – zusätzliche zeitliche Spielräume für Aktivitäten jenseits der Erwerbsarbeit. Die Trennung der Belegschaften in Vollzeit- und Teilzeitkräfte könnte so – zumindest zum Teil – überwunden werden. Das würde einerseits den Männern

die Wahl einer Wochenarbeitszeit unterhalb der bisherigen Vollzeitnorm erleichtern, andererseits die Aufstiegs- und Weiterbildungschancen von Frauen verbessern.

Um einen angemessenen Interessenausgleich zwischen dem Planungsbedarf des Betriebs und den Flexibilitätswünschen der Beschäftigten zu gewährleisten, muss die Wahl der Arbeitszeit innerhalb des jeweiligen Korridors rechtzeitig erfolgen. Sie darf zudem für eine ausreichende Zeit (zwei bis drei Jahre) nicht ohne besonderen Grund einseitig veränderbar sein. Dabei sind die individuellen Arbeitszeitwünsche mit dem betrieblichen Interesse sowie ggf. konfliktträchtigen Arbeitszeitwünschen anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem transparenten Verfahren in Ausgleich zu bringen. Das oben⁶ zur Ergänzung des TzBfG vorgeschlagene Verfahren kann hierfür als Modell dienen.

Konkrete Wahlarbeitszeit-Modelle vereinbaren: Aufgabe der Tarifpartner

Es wäre die Aufgabe der Tarifpartner, innerhalb eines verbindlichen Verhandlungsrahmens⁷ jeweils konkrete Wahlarbeitszeit-Modelle zu vereinbaren und dabei die jeweiligen Branchen- bzw. Betriebsspezifika zu berücksichtigen. Diese könnten dann gegebenenfalls innerhalb des tariflichen Rahmens betrieblich noch passgenauer ausgestaltet werden. In diesen Vereinbarungen wäre auch zu klären, inwieweit Instrumente wie Langfrist-Arbeitszeitkonten genutzt werden könnten, um den individuellen Einkommensverlauf über die Veränderung der Arbeitszeiten hinweg gegebenenfalls zu glätten.

Denkbar wäre, im verbindlichen Verhandlungsrahmen auch eine Verknüpfung der Wahlarbeitszeit-Korridore mit den gesetzlichen Anforderungen für eine finanzielle Förderung in bestimmten Lebensphasen (z. B. Familienarbeitszeit, Pflegezeit-Budget) anzuregen. Die Wahlarbeitszeit könnte so zu einem gemeinsamen Dach für verschiedene lebensphasenbezogene Regelungen werden.

Kleinbetriebe einbeziehen

Der verfahrensbezogene Ansatz ist offen für das Auffinden passender Arbeitszeitregelungen auf Branchen- bzw. betrieblicher Ebene. Dies macht eine grundsätzliche Ausnahme für Kleinbetriebe verzichtbar. Die Einbettung spezifischer zeitpolitischer Regelungen (Familienarbeitszeit, Pflegezeit-Budget) in das Wahlarbeitszeit-Konzept bindet im Gegenzug individuelle Ansprüche der Beschäftigten mit ein.

Auch Kleinbetrieben sollten die Verfahrensregelungen zur Gestaltung eines passenden Wahlarbeitszeit-Modells ermöglichen, die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die betrieblichen Belange so gut wie möglich in Einklang zu bringen. Ihnen sollte dabei ein konkretes Unterstützungsangebot gemacht werden, z. B. eine Beratung bei Auswahl und Einführung eines Wahlarbeitszeit-Modells.

⁶ Vgl. Kap. III.

⁷ Ein Modell für eine solche verfahrensorientierte Lösung, hier auf gesetzlicher Ebene formuliert, hat der Deutsche Juristinnenbund (djb) entwickelt und auf seiner Jahrestagung 2015 intensiv diskutiert.

V. Unverzichtbare Ergänzung: Nachhaltige Selbstsorge in einer älter werdenden Gesellschaft mit längeren Erwerbsbiografien unterstützen

Mehr Zeit für Selbstsorge ermöglichen

Neben der Sorge für Kinder und/oder pflegebedürftige 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 Wahlarbeitszeit-Korridors. 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. Sie ist aber 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 und die Versichertenkollektive der Sozialversicherung.

Interessierter Selbstgefährdung entgegenwirken

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort birgt – selbst wenn sie an den Präferenzen der Erwerbstätigen orientiert ist – die Gefahr der Begünstigung einer „interessierten Selbstgefährdung“ durch die Nutzerinnen und Nutzer. „Interessierte Selbstgefährdung“ bedeutet, dass Beschäftigte freiwillig über ihre Belastungsgrenzen hinaus arbeiten: Sie machen Überstunden, sind auch in der Freizeit über Handy und E-Mail zu erreichen, nehmen den Laptop mit in den Urlaub und arbeiten, wenn sie krank sind. 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 des Home-Office entgegenzuwirken, sollten auf dem Weg hin zu einer Wahlarbeitszeit für Unternehmen wie Beschäftigte zugleich Angebote und Anreize geschaffen werden, die einen nachhaltigen Umgang mit der Ressource der individuellen Arbeitskraft fördern.

Gesund ins Alter – gesund im Alter: Prävention und Rehabilitation stärken

Ein Arbeitsleben lang möglichst gesund und fit zu bleiben, ist eine wichtige Bedingung für ein zufriedenes Leben, auch über den beruflichen Bereich hinaus. Es ist eine Voraussetzung dafür, die „Rushhour des Lebens“ entzerren zu können und die Erwerbstätigkeit im Lebenslauf besser zu verteilen. Die Stärkung von Prävention und Rehabilitation ist insofern eine Investition in die Lebenszufriedenheit der Beschäftigten und ihrer Familien. Es ist aber auch eine gesellschaftliche Investition: Ein möglichst langer Erhalt der Erwerbsfähigkeit entlastet das Solidarsystem Rente und vermeidet Transferausgaben. Daher wollen wir noch mehr tun, um die Erwerbstätigen dabei zu unterstützen, das Rentenalter möglichst gesund und fit zu erreichen.

Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass Leistungen zur Prävention und Rehabilitation zum frühestmöglichen Zeitpunkt angeboten und auch tatsächlich genutzt werden. So können frühzeitige Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit wirksamer vermieden werden. Diesem vorsorgenden Ansatz folgend haben wir uns erfolgreich dafür eingesetzt, nicht nur Prävention und Nachsorge, sondern auch die Kinder- und Jugendlichenrehabilitation als Pflichtleistung der Rentenversicherung auszugestalten, sodass kranke Kinder und Jugendliche

später möglichst gesund einen Beruf ausüben und ein eigenständiges Leben führen können. Als zentrales Element, um eine längere Erwerbsfähigkeit zu sichern und den Erwerbsverlauf gesundheitsorientiert zu steuern, wird mit dem sogenannten Gesetz zur Flexi-Rente ab einem Alter von 45 Jahren ein berufsbezogener, individueller Gesundheitscheck eingeführt, den die Träger der Rentenversicherung zunächst in Modellprojekten erproben. Nun gilt es, dafür zu werben, dass diese neuen Leistungen auch wirklich barrierefrei angeboten und von den Betroffenen aktiv genutzt werden. Über die bereits vorgenommenen Verbesserungen hinaus gilt es in den kommenden Jahren, den Zugang zu Leistungen der Prävention und Rehabilitation zu erleichtern und zu vereinheitlichen. Präventions- und Rehabilitationsleistungen müssen als Investitionen verstanden werden, die sich für Sozialversicherung und Gesellschaft rechnen.

Angesichts der Herausforderungen wie der Alterung der Gesellschaft und des Fachkräftemangels wird es in Zukunft notwendig sein, die Leistungen zur Stärkung und Wiederherstellung der Teilhabe am Erwerbsleben immer wieder neu zu überprüfen und weiterzuentwickeln und in allen Zweigen unseres sozialen Sicherungssystems einen Schwerpunkt auf begleitende Unterstützung während des Erwerbslebens zu setzen. Dazu gehören auch zielgenaue Weiterbildungsangebote zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Eine im Sinne einer „Bundesagentur für Arbeit *und* Qualifizierung“ weiterentwickelte Bundesagentur für Arbeit könnte hier konkrete Angebote machen und individuelle Unterstützung leisten.

Flexible Übergänge in den Ruhestand ermöglichen

Neben der demografischen Entwicklung ist der Wunsch nach einer anderen Verteilung der Arbeitszeit im Lebenslauf, insbesondere nach einer Entzerrung der sogenannten Rushhour des Lebens, ein zweiter, eigenständiger Anlass, auf ein späteres Ende der Erwerbsbiografie im Lebensverlauf hinzuwirken. Strategien für einen flexibleren Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand sind dabei von entscheidender Bedeutung, wenn man es vermeiden will, dass die heute diagnostizierte kollektive Überforderung in der Lebensphase von Ende 20 bis Mitte 40 bloß in die Lebensphase Ü-60 verschoben wird.

Für den Zeitraum *nach* dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze hat die Koalition in dieser Wahlperiode mit dem ersten Rentenpaket und dem sogenannten Flexi-Paket wirksame Verbesserungen auf den Weg gebracht. Hierzu gehört zum einen die Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag (befristet) über die Regelaltersgrenze hinaus zu verlängern, auch wenn eine tarifliche Regelung dem entgegensteht, und zum anderen die Möglichkeit, auch nach der Regelaltersgrenze bei vollem Rentenbezug zusätzliche Rentenanwartschaften zu erwerben. Hinzu kommt, dass die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung bei parallelem Bezug einer Teilrente ab dem vollendeten 63. Lebensjahr attraktiver gemacht wurde, indem der Teilrentenbezug stufenlos ermöglicht wird und die Hinzuverdienstmöglichkeiten großzügiger ausgestaltet werden. Die Kombination von Teilzeitarbeit und Teilrentenbezug im fortgeschrittenen Erwerbsalter sollte in Zukunft durchaus zu einem Normalfall werden, der in allen betreffenden Regelungsbereichen berücksichtigt wird.

Aus der Perspektive einer optimalen Verteilung der Arbeitszeiten im Lebenslauf sind aber Einstiegsmöglichkeiten in einen flexiblen Übergang bereits *zu einem früheren Zeitpunkt* von ebenso großer Bedeutung, sofern diese dazu beitragen, dass sich die insgesamt geleistete Arbeitszeit in den rentennahen Jahrgängen erhöht. Für diesen Lebensabschnitt stehen verbesserte Regelungen, wie ein möglicher Teilrentenbezug unter bestimmten Bedingungen ab dem vollendeten 60. Lebensjahr noch aus. Wir wollen prüfen, ob weitergehende Schritte nötig sind, wenn Erfahrungen mit der gerade beschlossenen Reform vorliegen.

Besonderer Regelungsbedarf besteht darüber hinaus für ältere Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen. Das sind ältere Erwerbstätige, die einerseits zu krank sind, um bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Vollzeit zu arbeiten, andererseits aber keinen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente haben. Für diese Beschäftigten könnten - mit

Instrumenten, wie etwa dem zur Prüfung vorgesehenen Arbeitssicherungsgeld - Anreize geschaffen werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Teilzeit weiterhin erwerbstätig zu sein.