

## Familiengerechte Arbeitsmodelle

---

Dr. Regina Görner, geb. 1950 in Trier, Studium der Geschichte und Sozialwissenschaften in Bochum, von 1985 bis 1989 persönliche Referentin der damaligen Bundesministerin und späteren Bundestagspräsidentin Rita Süßmuth, ist seit 1990 Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB.

„Der Mann muß hinaus ins feindliche Leben, muß wirken und streben und scharfen (...) und drinnen waltet die züchtige Hausfrau, die Mutter der Kinder.“ Friedrich von Schiller hat dieses bürgerliche Familienideal in einem Gedicht beschrieben, das ganze Generationen von Deutschen auswendig lernen mußten, in der „Glocke“. Das Erwerbsarbeitsmodell des Industriealters hat sich dieses bürgerliche Ideal zunutze gemacht: Die Wirtschaft setzte und setzt auf Arbeitskräfte, die hinaustreten aus den familiären Bezügen, die ihre ganze Kraft ihrem Beruf uneingeschränkt zur Verfügung stellen sollen. Sie sollen ausgeschlafen, gut genährt und ordentlich gekleidet, gesund und erholt zu jedem Zeitpunkt, an dem es der Betrieb erfordert, ihr volles Leistungsvermögen in ihre Arbeit einbringen können - das Prinzip der „vollen Hingabe“, wie es im deutschen Beamtenrecht genannt wird. Es beherrscht immer noch die Vorstellungswelt von Betriebswirtschaftlern und Personalchefs, und leider auch von vielen Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern.. -

Daß diese Anforderungen an Arbeitskräfte aber nur erfüllt werden können, wenn es außerhalb des Betriebes Menschen gibt, die sie von allen Tätigkeiten der Reproduktion, von der Sorge für Wohnung, Nahrung und Kleidung, von der Mühe des Aufziehens von Kindern oder der Pflege für Ältere und Kranke, freistellen, wird dabei allzu leicht übersehen. Die Frauen in den Familien haben nach diesem Modell die Aufgabe, den Faktor Arbeit täglich neu in möglichst gutem Zustand bereitzustellen, über viele Generationen hinweg erfüllt - zuverlässig und vor allem kostenlos. Sie haben damit die Wirtschaft in gigantischem Umfang subventioniert. Sie haben dafür ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit, ihre eigenständige Alterssicherung und vielfältige Entfaltungsmöglichkeiten aufgegeben.

### Neue Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern

Frauen wie Männer akzeptieren diese alte Arbeitsteilung nicht mehr. Sie wollen sich dem Diktat „Dir die Erwerbsarbeit, mir die Familie!“ nicht mehr beugen. Sie wollen die Familie nicht mehr als Reparaturwerkstatt für die Arbeitswelt mißbrauchen lassen, und sie wollen sich dem Zwang zur ständigen Verfügbarkeit am Arbeitsplatz nicht mehr beugen. Sie wollen nicht mehr Arbeit und Familie zwischen sich aufteilen. Sie wollen beide Anteile an

den Potentialen wirtschaftlicher Unabhängigkeit, an Sicherheit und Geborgenheit, an Entfaltungs- und Glücksmöglichkeiten, die in der Arbeitswelt und der Familie zu finden sind. Sie wollen sich ihre Arbeitsteilung nicht mehr vom Takt der Maschinen oder den sogenannten betrieblichen Notwendigkeiten diktieren lassen. Sie wollen ihre Arbeitsteilung frei vereinbaren, nach ihren jeweiligen Bedürfnissen und Möglichkeiten, nach ihrer jeweiligen Lebenslage und ihren Lebensplanungen. Sie wollen in der Wirtschaft nicht länger nur als Faktor Arbeit wahrgenommen werden, der wie eine Maschine hin- und hergeschoben sowie an- und abgestellt werden kann, sondern als Menschen, die ein Leben außerhalb des Betriebs haben, in der Familie, in der Freizeit, in der Öffentlichkeit - und die diese Belange in der Arbeitswelt berücksichtigt wissen wollen.

Aber davon sind wir noch weit entfernt. Die alte bürgerliche Arbeitsteilung ist - trotz aller Verbesserungen, die sich die Frauen in den letzten Jahrzehnten erkämpft haben - in den Köpfen immer noch präsent. In der gesellschaftlichen Diskussion, in der politischen Debatte ist die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zwar längst in die Defensive geraten, in der Arbeitswelt hat sich der Prozeß dagegen wesentlich langsamer entwickelt. Aus Sicht der Wirtschaft besteht jedenfalls kein Veränderungsbedarf; sie profitiert von der alten Aufteilung.

Viele Männer - und leider auch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer - haben lange nicht zur Kenntnis genommen, daß die herkömmliche Aufteilung nicht nur zu Lasten der Frauen geht. Sie haben die Forderung der Frauen nach gleichen Chancen in der Erwerbsarbeit oft nur als unliebsame Konkurrenz und Beschränkung liebgewordener Privilegien aufgefaßt. In der Tat: Es geht um eine neue Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Und dies heißt auch, daß Männer Zeit für Erwerbsarbeit an die Frauen abgeben und ihrerseits Familienarbeit übernehmen müssen. Daß dies ein Gewinn sein kann, erkennen inzwischen aber auch mehr und mehr Männer. Eine bislang noch kleine, aber doch deutlich wachsende Gruppe von Vätern gibt sich nicht mehr damit zufrieden, ihre Kinder nur zum Gutenachtkuß oder allenfalls am Wochenende und im Urlaub zu erleben. Und Kinder brauchen ihrerseits mehr von ihren Vätern, als das „Prinzip der vollen Flingabe“ ihnen zugesteht.

#### Arbeitszeitsouveränität - Kernfrage der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit

Eine Weile hat man vor allem in den Gewerkschaften geglaubt, das Problem sei durch kürzere Arbeitszeiten für alle zu lösen, wenn der Staat darüber hinaus ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung zur Verfügung stelle. Heute stellen wir fest: Von der Verwirklichung dieser Bedingung sind wir in Deutschland trotz aller Diskussionen und Versprechungen der Politiker, ja trotz vorhandener Rechtsansprüche noch weit entfernt. Die Kommunen im Westen sind nicht bereit, ihre Haushalte zugunsten ausreichender Betreuungsmöglichkeiten umzustrukturieren. In der DDR hat es zwar zah-

lenmäßig ein ausreichendes außerfamiliäres Betreuungsangebot gegeben. Dessen Kosten möchte derzeit aber niemand tragen. Auch wenn die Qualität dieser Einrichtungen oft zu wünschen übrig gelassen hat, ist doch zu bedauern, daß in den letzten Jahren hier eine Struktur weggebrochen ist, die die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie wesentlich erleichtert hat.

Auch die Versuche der Gewerkschaften, in Tarifverträgen kürzere Arbeitszeiten zu erkämpfen, sind aus Familiensicht allenfalls als Teilerfolge zu betrachten. Ihr Effekt für die Familie ist häufig dadurch zunichte gemacht worden, daß von Arbeitskräften heute ganz selbstverständlich hohe Mobilitätsbereitschaft verlangt wird. Längere Wegezeiten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz haben viel vom Entlastungseffekt der erreichten Arbeitszeitverkürzungen aufgezehrt.

Aber es hat sich auch gezeigt, daß uniforme, schematisierte Lösungen für Arbeitszeiten an der Lebenswirklichkeit der Familie vorbeigehen. Es gibt keine für alle zumutbaren oder auf alle übertragbaren Arbeitszeitmodelle. Jede Familie hat dazu ihre eigenen Vorstellungen und Bedürfnisse. Was bei einer Ein-Kind-Familie funktioniert, muß nicht unbedingt auch bei einer größeren Familie klappen. Kranke oder behinderte Familienangehörige bringen zum Beispiel besondere Betreuungsbedarfe mit sich. Deshalb ist es mit genereller Arbeitszeitverkürzung allein nicht getan. Es geht vielmehr darum, für den einzelnen Beschäftigten möglichst viel Arbeitszeitsouveränität zu erreichen, damit Menschen, die miteinander leben wollen, ihre Arbeit im Erwerbs- und Familienleben gerecht werden und nach eigenen Wünschen untereinander aufteilen können.

Die Arbeitszeitregelung ist in der Tat die Kernfrage der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Verantwortung für Menschen, zumal für Kinder, ist an feste Rhythmen gebunden, über die nicht nach Belieben verfügt werden kann. Familienpflichten sind zeitlich nur in geringem Maße verlagbar. Wenn die Familie nicht länger die Dienstmagd der Erwerbsarbeit sein soll, muß es mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten geben.

Moderne Produktionstechniken erlauben heute mehr und mehr die Lösung von uniformen Arbeitszeitdiktaten. Dies könnte der Familie zugute kommen. Tatsächlich aber sehen sich die Beschäftigten mit Forderungen nach Deregulierung und Flexibilisierung konfrontiert. Wenn sich aber die Arbeitszeit den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen, den Auftragslagen und der Maschinenkapazität anpassen soll, werden die Probleme für Familien nur noch weiter ansteigen.

Schon heute leiden viele Familien unter den Folgen der Schichtarbeit, die nicht nur dem biologischen Rhythmus von Arbeitnehmern zuwiderläuft, sondern auch den Rhythmus von Familien empfindlich stört. Besonders familienfeindlich ist Arbeit auf Abruf. Und wir haben es nicht mehr mit Einzelfällen zu tun: Es gibt inzwischen kaum eine Tarifrunde, in denen Fragen der Deregulierung von Arbeitszeiten nicht auf der Tagesordnung stehen. Stich-

worte wie Samstags- und Wochenendarbeit, Ladenschlußzeiten oder andere Verteilung der Jahresarbeitszeit markieren die Spannbreite der Veränderungen, die vor allem auf dem Rücken von Familien ausgetragen werden.

Wenn heute von Arbeitszeitflexibilisierung geredet wird, ist gewöhnlich nicht mehr Arbeitszeitsouveränität gemeint: Vielmehr soll die Verfügbarkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Unternehmen ausgeweitet werden. Das Argument heißt: Dadurch werden Kosten verringert. Aber wie bei den meisten Kostenreduzierungen, die die lean-production-Welle in Gang gesetzt hat, geht es auch hier nicht um wirkliche Vermeidung von Kosten, sondern um deren Verlagerung auf Dritte: In diesem Fall zahlt die Zeche wieder einmal die Familie.

Ich will nicht mißverstanden werden: Ich bin kein Gegner von Flexibilisierung, wenn diese Flexibilisierung auch den Beschäftigten nützt. Nicht nur Arbeitgeber haben ein Interesse an Arbeitszeitflexibilisierung, sondern auch Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen. Diese Interessen sind nicht identisch, sondern teilweise sogar gegensätzlich. Mehrarbeit, Nacht- und Schichtarbeit sowie Wochenend- oder Feiertagsarbeit sind jedenfalls alles andere als familienfreundlich. Gegen solche Flexibilisierungen werden Gewerkschaften auch weiterhin antreten. Aber es gibt - und darauf weisen eine Reihe neuerer Untersuchungen zur Teilzeithematik ausdrücklich hin - auch gemeinsame Interessen. Wenn wir wenigstens in den Bereichen, in denen diese Interessenübereinstimmung gegeben ist, aus den alten Geleisen herauskämen, wäre wahrscheinlich schon viel gewonnen. Zum Ausgleich von Interessengegensätzen haben wir im übrigen mit der Tarifautonomie ja ein erprobtes und bewährtes Instrument, das aber für die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit noch zu wenig in Einsatz gebracht wird. Dies liegt vor allem an der Zähigkeit der alten Denkmodelle. Solange wir hinnehmen, daß die Familie als Dienstleistungsbetrieb für die Wirtschaft verstanden wird, solange der Beschäftigte im Unternehmen nur als Arbeitskraft, nicht aber als Mensch mit Familienbindungen gesehen wird, doktern wir nur an den Symptomen herum.

#### Notwendigkeit tarifvertraglicher Sicherung der Arbeitszeitsouveränität

Von Arbeitszeitsouveränität sind wir deshalb noch weit entfernt, aber die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren - nicht zuletzt auf Druck der eigenen weiblichen Mitglieder - Handlungsfelder in der Tarif- und Betriebspolitik in Angriff genommen, die eine bessere Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern ermöglichen. Es gibt inzwischen zahlreiche Tarif- und Betriebsvereinbarungen, die Unterbrechungen der Erwerbsarbeit regeln, zum Beispiel um Kinder zu erziehen. Aus der Privatwirtschaft sowie in einigen Bereichen des Öffentlichen Dienstes - bei Sparkassen und Stadtverwaltungen - sind Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekannt. Sie unterscheiden sich aber beispielsweise in der Ausgestaltung der Anspruchsberechtigung, bei den Zeiträumen der Beur-

laubung, der Verbindlichkeit der Arbeitsplatzzusage und den betrieblichen Sozialleistungen.

Ein wesentlicher Nachteil von Betriebsvereinbarungen ist, daß sie jederzeit kündbar sind und nur für einen bestimmten Geltungsbereich Gültigkeit haben. Deshalb bevorzugen wir natürlich tarifvertragliche Regelungen. Aber Betriebsvereinbarungen sind natürlich besser als gar nichts.

Während bei Großunternehmen oft schon Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf üblich sind, stehen wir in Klein- und Mittelbetrieben eher am Anfang der Entwicklung. Auch wenn dort manche Probleme vielleicht unbürokratischer gelöst werden können als in Großbetrieben, bleibt doch ein großes Defizit. Familien wollen nicht im Einzelfall von der Gnade der arbeitgeberlichen Arbeitszeitgestaltung abhängig sein: Sie brauchen verbindliche Regelungen, auf die hin sie ihre Lebensplanung ausrichten können. Deshalb brauchen wir auch bei Klein- und Mittelbetrieben Rechtsansprüche für die Beschäftigten. Was diese wegen ihrer geringen Größe als einzelne vielleicht nicht leisten können, ohne im Wettbewerb Nachteile hinnehmen zu müssen, ist oftmals im Verbund möglich. Diese Möglichkeiten auch für mehr Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt werden immer noch viel zu wenig genutzt. Dazu sind noch viele Informationsdefizite abzubauen und Vorurteile zu beseitigen.

#### Zeitpräferenz der Beschäftigten

Wichtig ist, bei Arbeitszeitflexibilisierungen den Grundsatz der Freiwilligkeit durchzusetzen. Arbeitszeiten außerhalb der „Normalarbeitszeit“ sollen den Beschäftigten nicht aufgezwungen werden können. Man muß vom Rechtsanspruch auf Arbeitszeitsouveränität ausgehen, damit nicht das Abweichen zugunsten besserer Vereinbarkeit begründungspflichtig ist, sondern die Verweigerung solcher Spielräume. Eine Reihe von Gleichstellungsgesetzen in Bund und Ländern sehen für den öffentlichen Dienst bereits derartige Regelungen vor. In der Privatwirtschaft besteht noch Nachholbedarf. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit haben und ihre Arbeitszeit - im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse - selbst bestimmen können. Dabei muß die Beweislast dafür, warum eine bestimmte Wahl der Arbeitszeit nicht möglich ist, beim Arbeitgeber liegen. Bei allen Formen von Teilzeitarbeit ist es - ebenso wie bei Unterbrechungen - wichtig, daß die betreffenden Beschäftigten auf Vollzeit-arbeitsplätze zurückkehren können. Dies wird nicht immer garantiert werden können, aber dann sollten wenigstens Bevorzugungsregelungen greifen. Teilzeitarbeit darf natürlich auch nicht mit Diskriminierungen, wie schlechten Aufstiegsmöglichkeiten oder eingeschränkten Anspruch auf betriebliche Sozialleistungen verbunden sein. Und selbstverständlich ist Teilzeitarbeit sozialversicherungsrechtlich abzusichern. Das Krebsgeschwür der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse muß endlich ausgemerzt werden.

Die Aufwertung von Teilzeitarbeit nützt den Frauen, aber sie ist auch die unabdingbare Voraussetzung dafür, mehr Männer für eine Teilzeittätigkeit zu gewinnen.

Teilzeitarbeit sollte derzeit vor allem an gut dotierten Arbeitsplätzen oder in Führungspositionen gefördert werden. Da sind die Widerstände noch sehr groß. Oft mangelt es dabei nur an Phantasie und einer professionellen Arbeitsorganisation. Ich höre oft das Argument, Verantwortung sei nicht teilbar. Tatsächlich führen uns Politiker doch täglich vor, daß sie zum Beispiel gleichzeitig Minister sind und Fußballclubs präsidieren, daß sie neben ihrer Parlamentsarbeit in mehreren Aufsichtsräten sitzen etc. Das gleiche gilt für Arbeitgeber und auch für Gewerkschaftsfunktionäre. Man muß sich nur endlich von der Schimäre der „vollen Verfügbarkeit“ lösen. Daß Teilzeitkräfte in aller Regel eine höhere Arbeitsproduktivität haben, dürfte inzwischen ja hinlänglich nachgewiesen sein.

#### Einführung von Erziehungs- und Arbeitszeitkonten

Teilzeitarbeit ist kein Allheilmittel - für Arbeitsmarktprobleme so wenig wie für Frauenförderung. Wir setzen deshalb nicht auf eine isolierte Teilzeitoffensive, sondern auf eine Beschäftigungsinitiative mit Teilzeitförderung unter den beschriebenen Auflagen. Arbeitszeitsouveränität bedeutet deshalb auch, vorübergehend aus der Erwerbsarbeit ausscheiden und nach der Unterbrechung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Das Bundeserziehungsgeldgesetz liefert dazu einen wichtigen Ansatzpunkt. Zu begrüßen ist vor allem, daß der Erziehungsurlaub auch von Vätern genommen werden kann. Die Bereitschaft der Väter, dieses Angebot zu nutzen, wird aber gering bleiben, wenn die Rahmenbedingungen weiterhin so sehr an der Lebenssituation der Mütter orientiert sind. Wir fordern seit langem die Einführung eines Elternurlaubs, in dem das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden darf, ein Elternurlaubsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes sowie Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus öffentlichen Mitteln zu zahlen sind. Damit würde es auch den Männern zumindest finanziell möglich gemacht, ihre Erwerbsarbeit wegen der Übernahme von Familienaufgaben zu reduzieren oder zu unterbrechen. Sie könnten sich jedenfalls nicht länger mit dem Argument, Haupternährer zu sein, aus der Verantwortung ziehen.

Die gesetzlichen Unterbrechungsmöglichkeiten reichen in vielen Fällen nicht aus. Deshalb sind tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen für Elternurlaub richtig. Dabei sollte man nicht nur Maximalforderungen im Blick haben, sondern sich klar machen, daß auch eine mäßige Regelung in diesem Bereich immer noch besser ist als gar keine Regelung.

Die Schaffung von Erziehungszeitkonten, die den Eltern die Möglichkeit gibt, die 36monatige Erziehungszeit nach eigenen Vorstellungen bis zum 14. Lebensjahr des Kindes aufteilen zu können, würde den wirklichen Bedürfnissen der Familien besser entgegenkommen als die derzeitige Festlegung auf

die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Arbeitszeitkonten, auf denen Freizeit angespart werden kann, sind ein weiterer Baustein für mehr Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt. In einem Zusatztarifvertrag für die Nahrungsmittelindustrie in Baden-Württemberg hat die NGG bereits Neuland betreten: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt hier 37 Stunden. Abweichend von dieser Arbeitszeit haben die Arbeitnehmer die Wahl, bei Vereinbarung einer betrieblichen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden, Freizeitansprüche bis zu drei Monaten (65 Arbeitstage) anzusammeln. Die Gewährung des Freizeitguthabens kann durch bezahlte Freistellung an einzelnen Tagen oder durch mehrere Freizeitblöcke erfolgen.

Natürlich muß sich jeder und jede darüber klar sein, daß eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit mit Risiken verbunden ist. Tarifverträge und Dienstvereinbarungen können solche Risiken aber abmildern helfen, z. B. durch Regelungen für das Kontakthalten zum Beruf, für Weiterbildungsmöglichkeiten während der Unterbrechung, durch Wiedereinstellungs- bzw. Bevorzugungszusagen.

Völliges Ausscheiden aus dem Beruf ist heute nicht mehr gefragt. Die Unterbrechungszeiten werden immer kürzer, aber auch häufiger. Das Vollerwerbsarbeitsverhältnis vom Schulabschluß bis zur Rente war bei Frauen ohnehin nie die Norm. In Zukunft werden auch Männer ihre Erwerbsarbeit immer häufiger ganz oder teilweise unterbrechen, nicht nur aus familiären Gründen, sondern ebenso wie Frauen auch für Sabbaticals, zu Weiterbildungszwecken und - gezwungenermaßen - wegen Arbeitslosigkeit. Wir müssen deshalb nicht nur aus familienpolitischen Rücksichten die Frage stellen, ob das Normarbeitsverhältnis - also die Vollerwerbstätigkeit vom Schulabschluß bis zur Verrentung - weiterhin den entscheidenden Maßstab z. B. für unsere sozialen Sicherungssysteme hergeben kann.

Daß Gewerkschaften gegenüber familienbedingten Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen immer große Vorbehalte hatten, hängt natürlich mit den daraus herrührenden Risiken für Einkommen und Alterssicherung zusammen. Die Anrechnung von Erziehungszeiten im Rentenrecht - wie sie derzeit in Deutschland besteht - gleicht diese Risiken jedenfalls überhaupt nicht aus. Dabei müßte Kindererziehung wegen des Beitrags, der damit zum Generationenvertrag erbracht wird, in der Rentenversicherung angemessen berücksichtigt werden. Sie darf allerdings nicht nur bei jenen in Anschlag gebracht werden, die dafür auf Erwerbsarbeit verzichten. Und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist auch nicht damit gedient, daß Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme wegen Familientätigkeiten allein von den Beitragszahlern zu finanzieren sind.

#### Notwendigkeit eines Familienlastenausgleich

Wirkliche Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist heute häufig ein Privileg gut verdienender Familien. Ein Beispiel: Gut dotierte Fachreferenten beim DGB reduzieren ihre Arbeitszeit, um mehr Zeit für die Familie

zu haben. Finanzielle Einbußen werden durch niedrigere Besteuerung teilweise ausgeglichen. Ihre Schreibkräfte dagegen haben diese Möglichkeit nicht. In der Tat ist ja ein gesichertes Einkommen die wichtigste Maßnahme der Familienförderung. Auf diesem Feld sind in der Vergangenheit durch erfolgreiche Tarif- und Sozialpolitik viele Fortschritte erzielt worden, auch wenn z. B. die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an Arbeit und Einkommen nach wie vor ein Desiderat ist. Die gegenwärtigen Tendenzen am Arbeitsmarkt bedeuten dagegen wieder einen Schritt nach rückwärts: Arbeitslosigkeit und der Trend zu prekären Arbeitsverhältnissen wirken sich nicht nur für den einzelnen, sondern auch für seine Familie zerstörerisch aus.

Arbeitslosigkeit gehört nicht nur wegen der finanziellen Folgen zu den stärksten Belastungen von Familien. Deshalb ist jede Maßnahme, die auf mehr Beschäftigung abzielt, zugleich ein Beitrag zur Verbesserung der Situation von Familien. Dasselbe gilt für alle Ansätze, Niedrigeinkommen aufzubessern. Untertarifliche Bezahlung, erzwungene Teilzeit usw. sind für Menschen, die mit ihrem Einkommen nicht nur sich selbst, sondern auch noch andere unterhalten müssen, für Alleinerziehende etwa, überhaupt nicht zumutbar. Sie sind auf Vollerwerbstätigkeit angewiesen sowie auf ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen.

In der christlichen Soziallehre geht man davon aus, daß ein Lohn nur dann als gerecht zu bezeichnen ist, wenn davon eine Familie unterhalten werden kann. Davon sind wir bei den unteren Einkommensgruppen heute weit entfernt. Die mit dem Gedanken des „Familienlohnes“ verbundene Forderung, Tariflöhne nach dem Familienstand und der Kinderzahl zu differenzieren, der von den Christlich-Sozialen in der Vergangenheit gefordert wurde und auch heute noch vereinzelt angemahnt wird, ist allerdings ein Schritt in die falsche Richtung. Allein im öffentlichen Dienst, wo in die Entgeltstrukturen auch politische Wertungen eingehen konnten, war eine Regelung zu erreichen, in der nach Familiengröße differenziert wird. In der Privatwirtschaft konnten sich solche Regelungen nicht durchsetzen, und sie sind auch gar nicht ernsthaft anzustreben, weil sie unter den Bedingungen des freien Marktes lediglich die Chancen von Eltern, einen Arbeitsplatz zu finden, verschlechtern würden.

Der unterschiedlichen Belastung ist nicht über die Lohnhöhe, sondern über die Besteuerung bzw. über familienpolitische Leistungen Rechnung zu tragen. Für Entlastungen im Steuersystem spricht zunächst der auch vom Bundesverfassungsgericht festgestellte Grundsatz, daß Aufwendungen für Kinder nicht der Besteuerung unterliegen dürfen. Die in der Vergangenheit praktizierten Kinderfreibeträge leiden aber unter dem sozialpolitisch nur schwer erträglichen Effekt, daß die Entlastungswirkung für höhere Einkommen wesentlich größer ist als für niedrige. Außerdem kommt die Förderung den besonders belasteten jungen Familien nur wenig zugute. Die Entlastung greift vor allem bei den Familien, bei denen wegen des höheren Lebensalters bereits bessere Einkommen üblich sind. Mit dem Kindergeldzuschlag hat man die krassesten Fehlentwicklungen zu beseitigen versucht.

Eine reine Kindergeldlösung wäre sicherlich wünschenswert, aber Familienpolitiker haben leidvolle Erfahrungen mit der Verfügbarkeit von Kindergeld für Kürzungen und Einschnitte. Die Hemmschwelle für Veränderungen im Steuerrecht ist dagegen in der Politik verhältnismäßig hoch. Deshalb ist vielen von ihnen der „Spatz“ im Steuerrecht lieber als die „Taube“ auf dem Dach des Familienlastenausgleichs. Bei der zur Zeit diskutierten Reform versucht Heiner Geißler mit seinem Vorschlag, der einen einheitlichen Entlastungsbetrag pro Kind in Höhe von DM 250,- durch Abzug von der Steuer-schuld vorsieht, diesen Gesichtspunkten Rechnung zu tragen. Für seinen Vorschlag spricht nicht zuletzt, daß aus steuersystematischen Gründen die Entlastung im Steuerrecht selbst erfolgen sollte.

#### Familienpolitische Verantwortung der Tarifparteien

Bei der Analyse der finanziellen Rahmenbedingungen für Familie muß auch kritisch hinterfragt werden, ob die Entlohnungsstrukturen, die wir als Gewerkschaften jedenfalls mit zu verantworten haben, den Bedürfnissen von Familien überhaupt entgegenkommen. Wir haben heute die bizarre Situation, daß die Einkommen dann besonders niedrig sind, wenn die Familien einen besonders hohen Finanzbedarf haben, nämlich in der Familiengründungsphase. Das Maximum der Einkommensentwicklung wird dagegen gewöhnlich erst erreicht, wenn die Kinder schon aus dem Haus sind. Eine andere Verteilung von Einkünften über das Arbeitsleben hinweg erscheint heute vielleicht utopisch, aber es sind ja nicht nur familienpolitische Erwägungen, die den Grundsatz infrage stellen, wonach besonders die Dauer der Beschäftigung honoriert wird. Technisch wäre das Problem vor allem da lösbar, wo mit der Einstellung Vorentscheidungen für das gesamte Arbeitsleben getroffen werden, also im Beamtenverhältnis. Ausgerechnet dort schlägt aber die Honorierung der Beschäftigungsdauer besonders kraß zu Buche. Die Einstiegsgehälter liegen hier in aller Regel weit unter dem, was in einem tariflich gebundenen Arbeitsverhältnis erzielt werden kann.

#### Beschränkte Wirksamkeit von Teilzeitarbeit

Arbeitszeitsouveränität hängt nicht nur von Möglichkeiten der flexiblen Zeitgestaltung ab. Die Folgewirkungen für Einkommen und soziale Sicherung müssen bedacht sein. Verringerungen oder Aufgabe der Erwerbsarbeit müssen die Ausnahme bleiben. Deshalb kann die vielgepriesene Teilzeitarbeit nicht das neue Normarbeitsverhältnis für Frauen sein, so wichtig sie in einzelnen Lebensphasen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ist.

Nur in sehr wenigen Berufen kann man mit Hilfe von Teilzeitarbeit seinen Lebensunterhalt fristen und eine Alterssicherung aufbauen. Aber gerade in diesen Tätigkeiten ist Teilzeitarbeit äußerst selten. Teilzeitarbeit findet gewöhnlich in unterbezahlten und wenig anerkannten Berufen statt. Und sie ist dort viel zu häufig eine Einbahnstraße für die mehr als 90 Prozent Frauen, die auf solche Arbeitsverhältnisse angewiesen sind. Einmal Teilzeit, immer

Teilzeit - das kann die Lösung nicht sein. Die Kehrseite der Medaille: In gut bezahlten oder Führungspositionen gilt Teilzeit immer noch als anstößig.

Mit dem Argument, die Friktionen zwischen Familientätigkeit und Erwerbsarbeit abzubauen, wird immer wieder für mehr Tele- oder Heimarbeit geworben. Vordergründig mag der Arbeitsplatz zu Hause vielen Eltern attraktiv erscheinen, aber damit sind die Vorbehalte, die aus gewerkschaftlicher Sicht angemeldet werden müssen, natürlich nicht ausgeräumt. Allerdings reicht es nicht aus, solche Arbeitsformen mit dem Bannstrahl gewerkschaftlicher Ablehnung zu belegen: Tatsächlich müssen solche Arbeitsverhältnisse so reguliert werden, daß von ihnen kein Zugzwang zum Ausstieg aus regulären Arbeitsverhältnissen mehr ausgehen kann. Solange dies auf dem Gesetzeswege nicht gelingt, sind die Instrumente der Betriebsvereinbarung und - besser noch - des Tarifvertrages einzusetzen. Bei der Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hat die gewerkschaftliche Tarifpolitik auf die Herausforderungen erst viel zu spät reagiert. Dies sollte bei der Vielzahl neuer Arbeitsformen, die im Entstehen oder in der Ausbreitung begriffen sind, unbedingt vermieden werden. Bekanntlich sind es gerade die „Schwachen“ am Arbeitsmarkt, die oft auf solche prekären Arbeitsverhältnisse angewiesen sind. Die Menschen, die Familienpflichten wahrzunehmen haben, sind davon besonders betroffen.

Wenn es gelingen soll, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht gegen ihre Familien, sondern mit ihnen einen Platz in der Arbeitswelt zu sichern, dann muß sich das auch in der Karriereplanung niederschlagen. Personalentwicklung gehört heute zu den Managementtechniken mit wachsender Bedeutung. Wenn die Ansprüche an Ganzzeitlichkeit der Arbeitsbeziehungen, die dabei immer propagiert werden, keine Lippenbekenntnisse sein sollen, können die familiären Einbindungen nicht ausgeschlossen bleiben. Wann und in welcher Weise Familienpflichten wie Kindererziehung oder Pflege mehr oder weniger Arbeitszeit erfordern, mehr oder weniger Spielraum für Qualifizierungen bieten, läßt sich zwar nur beschränkt vorhersehen. Ehe es allerdings „akut“ wird, sollten die Rahmenbedingungen geklärt sein. Betriebs- und Personalräten kommt hierbei eine wichtige Aufgabe zu.

Wer die Bedingungen für Familien verbessern will, kann an der Aufgabe nicht vorbei, Chancengleichheit für die Frauen herzustellen. Das Zweite Gleichberechtigungsgesetz hat die Probleme nicht gelöst. Es gilt nicht für die Beschäftigten in der freien Wirtschaft. Und auch für die Bundesverwaltung sind die Ansätze viel zu zögerlich. Dennoch zeigt es auf, wohin die Richtung gehen muß. Frauenförderpläne und Frauenbeauftragte sind die Stichpunkte. Bedrückend sind vor allem die nach wie vor schlechten Zugangschancen von Frauen und Mädchen zu Ausbildung und Beruf. Angesichts der eklatanten Benachteiligung von Mädchen auf dem Ausbildungssektor - trotz guter Schulnoten - muß die Frage gestellt werden, ob Ausbildungsstellen oder Arbeitsplätze nicht über kurz oder lang quotiert werden müssen. Wer dies nicht will, muß heute Frauen und Mädchen ausreichend beruflich fördern,

sonst wird auch in der Wirtschaft der Ruf nach Quoten so laut werden wie in der Politik.

#### Nachholbedarf bei Tagesbetreuungseinrichtungen für Kinder

Für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt ist die Sicherstellung der Tagesbetreuung für die Kinder ein entscheidender Faktor. Es fehlen derzeit rund 600.000 Kindergartenplätze. Das bedeutet gleichzeitig, daß ca. 36.000 Erzieherinnen und 10.000 Kindergärten fehlen. Die Politik ist aufgefordert, den Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für alle Kinder ab dem dritten Lebensjahr 1996 endlich zu verwirklichen. Aber auch die Wirtschaft bleibt aufgerufen, verstärkt betriebliche Initiativen zur Kinderbetreuung anzubieten.

Ein stärkeres Engagement der Unternehmen in diesem Bereich eröffnet auch die Chance, qualifiziertes Personal an sich zu binden. In der Theorie haben die Unternehmensleitungen dies auch eingesehen, z. B. bezeichnete das hochangesehene „Harvard-Manager“-Magazin die betriebliche Kinderbetreuung sogar als „die Sozialleistung der neunziger Jahre“. Faktisch geht der Trend aber in die umgekehrte Richtung: Viele Unternehmen betreiben den Abbau der betrieblichen Sozialleistungen unter dem Stichwort „Outsourcing“.

Das Spektrum möglicher Lösungen für Kinderbetreuungsangebote ist breit: Eine Hilfe wäre oft auch schon die Reservierung von Plätzen in außerbetrieblichen Kindergärten oder -horten, die Betriebsangehörige nutzen können. Die betriebliche Kinderbetreuung darf allerdings nicht nur auf Kinder im Kindergartenalter beschränkt bleiben. Auch Schulpflichtige brauchen Betreuung, zumal Schulbeginn und -ende noch unregelmäßiger sind als die Kindergartenzeiten. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit würde im übrigen wesentlich durch die flächendeckende Einführung eines Ganztagschulsystems ermöglicht.

Die Friktionen, die zwischen Familie und Erwerbsarbeit bestehen, sind manchmal schon mit einfachen Lösungen zu entschärfen. In einigen Tarifbezirken der Metallindustrie z. B. erhalten Eltern kleiner Kinder, die in Kindertagesstätten oder bei Tagesnüttern untergebracht sind, Gleitzeitmöglichkeiten. Entsprechende Regelungen wurden in der Eisen- und Stahlindustrie und zuletzt auch in der Papierindustrie übernommen.

Inzwischen gibt es neue gewerkschaftliche Ansätze zur Unterstützung betrieblicher Lösungen für Kinderbetreuung durch die Tarifpolitik. Die Organisationsform selbst ist dabei nachrangig, obwohl Fondslösungen präferiert werden. Wie eine solche Tarifforderung aussehen kann, hat die Gewerkschaft HBV in Hamburg gezeigt, allerdings bislang ohne Verhandlungserfolg. Die Unternehmer des Hamburger Einzelhandels wurden aufgefordert, tausend Kindertagesstättenplätze für ihre Beschäftigten einzurichten. Dafür sollen 1 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme eines Jahres als Anschub und 0,35 Prozent jährlich zur laufenden Finanzierung aufgewendet werden.

### Fehlende Anerkennung der Reproduktionsarbeit durch die Gewerkschaften

An phantasievollen Lösungsmöglichkeiten, die Friktionen zwischen Familien und Erwerbsarbeit aufzuheben, mangelt es nicht. Aber alle Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sind nur soviel wert, wie sie in der Praxis umgesetzt werden. Viele machbare Lösungen scheitern an der Grundeinstellung der Führungskräfte auf den mittleren Ebenen. Abteilungsleiter und Meister haben Angst vor größeren Organisationsaufgaben und glauben, sich differenzierte und modifizierte Arbeitszeiten nicht leisten zu können. Deshalb muß das Thema „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ Betriebswirten und Führungskräften in Industrie, Handwerk und Handel, aber auch in der öffentlichen Verwaltung, bei der Ausbildung an Universitäten, Fachschulen und Kammern vermittelt werden. Auch in der Qualifizierung von Betriebs- und Personalräten könnte diesbezüglich einiges verbessert werden.

Die demographischen Verschiebungen und die Veränderung der Lebensweise bringen es mit sich, daß immer mehr Menschen ohne Familienunterstützung leben müssen. Sie sind darauf angewiesen, bestimmte Dienstleistungen von professionellen Kräften zu erhalten. Wenn wir wollen, daß solche professionellen Leistungen in ausreichendem Maße und ausreichender Qualität angeboten werden, z. B. im Pflegebereich, müssen diese Tätigkeiten endlich aufgewertet werden.

Alle Tätigkeiten, die im weitesten Sinne Tätigkeiten von Müttern sind - Pflegen, Erziehen, Reinigen, Kochen - werden bei uns durchweg schlechter bezahlt als der Umgang mit Technik. Auch darin spiegelt sich die traditionelle Arbeitsteilung, die davon ausgeht, daß die Reproduktionstätigkeiten nichts kosten dürfen. In der Familie werden sie ja auch kostenlos erledigt. Hier ist Umdenken erforderlich, bei beiden Tarifparteien.

Wir stehen am Ende des 20. Jahrhunderts am Übergang vom Industriezeitalter zur postindustriellen Gesellschaft. Dazu gehört, daß die Menschen nicht länger bereit sind, sich selbst und ihre Familien dem Primat von Wirtschaft und Arbeitswelt widerspruchslos unterzuordnen. Sie erwarten, daß ihre familiären Belange, ihre privaten Lebensplanungen in modernen, leistungsfähigen Wirtschaftsbetrieben ernst genommen und berücksichtigt werden. Sie wollen keine Einheitslösungen, sondern möglichst viel Optionen für ihre jeweilige Lebenssituation. Es ist Aufgabe der Politik, aber auch der Sozialpartner, ihnen solche Gestaltungsspielräume zu erschließen und die erforderlichen Rahmenbedingungen bereitzustellen. Auch für Gewerkschaften bleibt hier noch genug zu tun.