



**Familienorientierte Umgestaltung von Lebensarbeitszeiten**  
**16. September 2005**

**1. Handlungsfelder und Handlungsbedarf**

Sehr oft konzentriert sich die Phase des beruflichen Ein- und Aufstiegs genau auf die Lebensjahre zwischen Mitte 20 und Anfang 40, die zumeist auch die „Familienjahre“ sind. Zeitkonflikte zwischen Familie und Beruf sind damit vorgezeichnet. Während allerdings der Zeitraum, in dem sich Kinderwünsche verwirklichen lassen, biologisch begrenzt ist, ist die zeitliche Verteilung der Erwerbsarbeit über den Lebenslauf der Flexibilisierung zugänglich. Eine familienorientierte Umgestaltung der Lebensarbeitszeit bedeutet deshalb vor allem, Familienzeit und Erwerbsarbeitszeit zu entzerren, um in einem immer längeren Leben wieder mehr Zeit für Kinder zu schaffen.

Neben den langen Ausbildungszeiten, die gemeinsam mit einem erschwerten Berufseinstieg zu einem immer weiteren Verschieben der Familiengründung im Lebenslauf geführt haben, steht dabei vor allem der Umstieg zwischen Phasen der Familienarbeit und Phasen der Erwerbsarbeit im Vordergrund. Der zeitliche Spielraum für Umstiege und Wiedereinstiege wird zur Zeit dadurch drastisch beschnitten, dass sich Eltern einem Arbeitsmarkt gegenüber sehen, der als „beste Zeit“ die Jahre bis 40 zählt und in dem fast die Hälfte der Unternehmen keine Arbeitnehmer über 50 Jahre mehr beschäftigt. Dieses Problem wird bislang fast ausschließlich unter seniorenpolitischen Gesichtspunkten diskutiert, aber es ist in hohem Maße familienpolitisch relevant: Denn diese letztlich künstliche Verknappung des Erwerbsarbeitslebens raubt Eltern die Wahlfreiheit, sich zum Beispiel bei mehreren Kindern angstfrei für eine längere Erziehungsphase zu entscheiden.

Eine familiengerechtere Verteilung von Familienzeit und Erwerbszeit im Leben setzt allerdings einen neuen Arbeitsbegriff voraus. Denn bislang ist vor allem die bezahlte Erwerbsarbeit die Quelle für existenzsicherndes Einkommen, gesellschaftliches Prestige und das Bewusstsein der eigenen Leistungsfähigkeit. Die zweite unbezahlte Hälfte der Arbeit – die Erziehung von Kindern,

die Pflege von Angehörigen, aber auch die ehrenamtliche Arbeit – bleibt ausgeblendet, weil sie außerhalb des Marktes und ohne Preisbildung erbracht wird.

## **2. Maßnahmen und Steuerungsinstrumente**

Betriebliche und tarifvertragliche Initiativen wie Weiterqualifizierungen während der Elternzeit, Wiedereinstiegsprogramme oder über die Dauer der Elternzeit hinaus gehende Wiedereinstellungsgarantien unterstützen eine familienorientierte Umgestaltung von Lebensarbeitszeiten. Entsprechende Angebote finden sich derzeit jedoch eher in Großunternehmen und im öffentlichen Dienst als in Klein- und Mittelunternehmen. Hier ist gezielte Förderung durch Beratungshilfen und Gemeinschaftsinitiativen erforderlich. Auch nicht familienspezifische Modelle wie das Ansparen von Freistellungszeiten in Lebensarbeitszeitkonten oder Sabbaticals können familienpolitische Bedeutung gewinnen – vorausgesetzt, es gelingt, sie so zu gestalten, dass sie beispielsweise jungen Familien, die noch am Anfang des Berufslebens stehen, die Chance für mehr Familienzeit geben.

Die aktive Arbeitsmarktförderung ist gefordert, die Zielgruppe der beruflichen Wiedereinsteiger nach einer Erziehungsphase stärker wahrzunehmen. Neben Fort- und Weiterbildungsangeboten erfordert dies die Qualifizierung und Schulung von Beratern, die durch ein gezieltes Coaching auch die psychologische Motivation von Wiedereinsteigern unterstützen und dabei helfen, die eigenen Stärken – auch die in der Erziehungs- und Familienarbeit erworbenen neuen Stärken – bei einer Bewerbung selbstbewusst darzustellen. Eine darüber hinaus gehende Voraussetzung für den erfolgreichen Wiedereinstieg ist die arbeitsmarktpolitische Bewusstseinsbildung für die Attraktivität von Arbeitnehmern jenseits der 40.

Ein Schlüssel zur Aufwertung von Erziehungsarbeit und eine wesentliche Hilfe beim beruflichen Wiedereinstieg ist die personalpolitische Anerkennung von Familienkompetenzen. Aus Modellprojekten liegen bereits Anhaltspunkte für eine Zertifizierung von Familienqualifikationen und die Erstellung von Qualifikationsprofilen vor, die sich allerdings derzeit noch stark auf haushaltsnahe und sozialpflegerische Berufe beschränken und deren breitenwirksame Umsetzung in die Praxis noch aussteht.

Eine familienorientierte Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit erfordert darüber hinaus eine Familienförderung, die die Entscheidung für eine Phase der Familienarbeit auch finanziell möglich macht. Das viel zu niedrige Erziehungsgeld erfüllt diese Aufgabe nicht, und auch das diskutierte Elterngeld ist in seiner jetzigen Konzeption nicht geeignet, um beispielsweise junge Eltern, die

sich vor Aufnahme einer gut bezahlten Tätigkeit für ein Kind entscheiden, ausreichend zu unterstützen.

Erforderlich sind außerdem flankierende Reformen im Sozialversicherungsrecht. Das gilt insbesondere für die Gesetzliche Rentenversicherung, die die Standardrente nur für den Standardrentner vorsieht, der in der Theorie des SGB VI noch immer 45 Jahre Vollzeit arbeitet – ohne Erziehungsphase und ohne flexibilisierte Lebensarbeitszeit. Damit mehr Familienzeit nicht weniger soziale Sicherheit bedeutet, muss sich die Gleichwertigkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit daher in der sozialversicherungsrechtlichen Gleichstellung von Kindererziehung und Geldbeitragsleistung konkretisieren.

### **3. Eckpunkte und Fragestellungen für das Gutachten**

Aus der Vielzahl von Fragestellungen, die sich aus den hier nur angerissenen Handlungsfeldern und Maßnahmen ergeben, sei mit Blick auf die ausdrücklich erwähnte Ausrichtung des Gutachtens an bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten, Finanzbedarf und Kostenentlastungen folgende Überlegung herausgegriffen:

Kosten und Nutzen von Maßnahmen, die Menschen Zeit für Kinder geben und damit Mut zu Kindern machen, lassen sich nur ermitteln, wenn über die betriebswirtschaftliche Ebene hinaus auch die volkswirtschaftliche und die gesamtgesellschaftliche Ebene in den Blick genommen wird. Auch wenn erwiesenermaßen eine familienorientierte Personalpolitik Motivation und Produktivität der Mitarbeiter steigert, wird sich nicht alles, was familiengerecht ist, im laufenden Rechnungsjahr betriebswirtschaftlich auszahlen. Mittel- und langfristig wird der Verzicht auf familienorientierte Maßnahmen den Unternehmen und der gesamten Volkswirtschaft allerdings wesentlich teurer zu stehen kommen. Denn die sinkenden Geburtenraten, die auch eine Folge der fehlenden Zeit für Kinder sind, werden in den kommenden Jahren nicht nur zu höheren Beitragssätzen in den überlasteten Generationenverträgen der sozialen Sicherung führen. Die Unternehmen werden den demographischen Wandel auch sehr direkt an der sinkenden Zahl von Nachfragern und jungen Fachkräften spüren. Eine ehrliche Kosten-Nutzen-Abwägung der familiengerechten Umgestaltung der Lebensarbeitszeit darf deshalb nicht nur danach fragen, was es kostet, entsprechende Maßnahmen zu finanzieren. Sie muss auch fragen, was es kostet, sie nicht zu finanzieren.

Berlin, 16.09.2005