



Arbeit familienfreundlich gestalten - Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter lebbar machen

Rede von Jörn Wunderlich, 24. Januar 2008

Die Entscheidung für ein Kind ist oft eine Entscheidung über die Erwerbstätigkeit der Frau. Es ist daher dringend geboten, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass beide Elternteile erwerbstätig sein und auch ihren Beruf mit der Familie vereinbaren können. Mit dem Antrag (Drs. 16/ 7482) wollen wir die Grenzen beseitigen, an die Eltern in dem Bemühen, Kindererziehung und Beruf zu vereinbaren, all zu oft stoßen. Dazu gehört auch ein besonderer Kündigungsschutz für berufstätige Eltern.

Sehr geehrter Herr Präsident! Liebe Kollegin-nen und Kollegen! Familienfreundliche Arbeits-welt - das klingt toll. Darüber wird in letzter Zeit viel gesprochen. Die Arbeitswelt tatsächlich fami-lienfreundlich umzugestalten, ist eine der we-sentlichen Zukunftsaufgaben im Rahmen der Familienpolitik. Der Wandel der Familienformen, der Wandel der gesellschaftlichen Rolle von Frauen und Männern und der Wandel der Arbeit selbst machen ein Umdenken

nötig. Das darf nicht vom Entgegenkommen einzelner Betriebe abhängig gemacht werden.

(Ina Lenke [FDP]: Wir haben doch Schutzgesetze!)

- Hören Sie mir doch einmal zu, Frau Lenke!

(Ina Lenke [FDP]: Ich kenne doch Ihren Antrag!)

Es gibt Betriebe, die familienfreundlich sind. Das muss man unumwunden anerkennen. In meinem Nachbarort befindet sich auch einer. Das ist ganz toll. Aber nur 78 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Betriebsrat, und nur 8 Prozent dieser Betriebe verfügen über eine Vereinbarung, die Familie und Beruf betrifft. Diese Zahlen stehen in einer Informationsschrift des Bundesministeriums.

In unserem Antrag sind drei wesentliche Forderungen enthalten: Kündigungsschutz für Eltern ausweiten, Berufsrückkehr fördern und Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen.

(Beifall bei der LINKEN)

Zum ersten Punkt. Es ist völlig klar, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur möglich ist, wenn eine qualitativ hochwertige und eine für Eltern möglichst beitragsfreie Ganztagsbetreuung zur Verfügung steht. Die Initiativen hinsichtlich des Krippenausbaus sind zu begrüßen. Aber sie gehen nicht weit genug. Zum Krippenausbau muss auch das Elterngeld hinzukommen. Aber auch das reicht noch nicht. Es ist nur konsequent, wenn wir den Kündigungsschutz und gemäß unserem Antrag auch die Elternzeit ausweiten, die man zumindest bis zur Einschulung gesplittet nehmen können sollte. Dann ist es natürlich nur logisch, einen entsprechenden Kündigungsschutz einzufordern, wie es ihn bei der

gegenwärtigen Elternzeitregelung gibt.

Für Gewerkschaften und Betriebsräte liegt in dem Thema auch die Chance, eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte zu erreichen; denn wir brauchen eine Stärkung tariflicher, sozialer und arbeitsrechtlicher Standards.

(Beifall bei Abgeordneten der LINKEN)

Es ist auch Aufgabe des Gesetzgebers, diese Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern und kollektive Lösungen zu stärken. Allein ein Appell reicht da nicht aus.

(Ina Lenke [FDP]: Es geht auch so! Sie diskriminieren den Mittelstand!)

Mein Gott, was haben wir schon alles für Appelle gehabt. Dann heißt es immer: Toll, die Appelle waren erfolgreich. - Es funktioniert aber nicht. Es geht nämlich nicht überall so. Das Betriebsverfassungsgesetz ruft Betriebsräte ausdrücklich dazu auf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, doch nur circa ein Drittel der Betriebsräte befasst sich mit familienfreundlichen Maßnahmen. Das ist das Ergebnis der Appelle.

Zweiter Punkt: Berufsrückkehr fördern. Für Familien mit Kindern und vor allem für Alleinerziehende ist der Alltag ein schwieriger Balanceakt. Viele kapitulieren dann vor der letztlich doch noch vorherrschenden Familienunfreundlichkeit in der Arbeitswelt und verlieren dann auch manchmal ihren Arbeitsplatz. Vor allen Dingen junge Mütter müssen mit dem Risiko leben, dass ihnen nach der Elternzeit der Wiedereinstieg in den Beruf entweder erschwert oder verwehrt wird und dass sie mit angeblich familienfreundlichen Minijobs - das ist ein beliebtes

Spiel - abgespeist werden. Deswegen fordern wir eine Arbeitsplatzgarantie, die eine Rückkehr auf den gleichen oder zumindest einen vergleichbaren Arbeitsplatz ermöglicht,

(Beifall bei der LINKEN)

und während der Elternzeit eine weitere Teilhabe am betrieblichen Geschehen durch betriebliche Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen oder möglicherweise sogar durch die Übernahme kurzer Vertretungen im Betrieb.

(Kerstin Griese [SPD]: Das ist doch schon alles möglich! Diese Gesetze haben wir schon längst gemacht!)

- Die CDU hat bei ihrer Wiesbadener Erklärung ja bei uns abgeschrieben. Warum sie das macht, wenn es das alles schon gibt, Frau Griese, verstehe ich nicht.

(Beifall bei der LINKEN)

Dritter Punkt: Gestaltung von Arbeitszeit ermöglichen. Kinder brauchen Zeit. Zeit spielt in Familien mit Kindern eine ganz wichtige Rolle. Erwerbstätige Eltern und Pflegende benötigen mehr Zeitautonomie. Das ist in der zurückliegenden Familienpolitik kaum beachtet worden. Dieser Fakt ist vielmehr sträflich vernachlässigt worden. Der Siebte Familienbericht stellt dazu fest, dass viele Eltern die Balance zwischen Familie und Erwerbsarbeit als unbefriedigend empfinden. 78 Prozent der Beschäftigten, die in Elternzeit sind, wünschen sich Teilzeitangebote, zeitlich begrenzt. Vorschläge erhalten nur 29 Prozent.

Wie es vor Ort aussieht, will ich Ihnen einmal schildern. Ich habe vor ein paar Tagen einen Brief

einer jungen, alleinerziehenden Mutter aus Schleswig-Holstein bekommen. Sie hat einen dreijährigen Sohn und arbeitet in einem großen Baumarkt, dessen Namen ich an dieser Stelle nicht nennen will. Nach Ende der Elternzeit wollte sie mit einer 30-Stunden-Woche wieder anfangen, täglich in der Zeit zwischen 8.30 Uhr und 14.30 Uhr und an maximal zwei Samstagen monatlich. Das war mit dem Betrieb nicht hinzukriegen. Seit über einem Jahr klagt sie sich jetzt wegen dieser Arbeitszeitregelung durch die Instanzen. Mal bekam sie recht, dann wurde das erstinstanzliche Urteil vom Landesarbeitsgericht aufgehoben, dann bekam sie wieder recht. Inzwischen ist das in der Revision beim Bundesarbeitsgericht. Im Dezember, sagte der Betrieb - das ist der letzte Sachstand, den sie mir mitgeteilt hat -, brauche sie eine Woche nicht zu arbeiten. Man stellte sie wegen einer einstweiligen Untersagung nicht ein. Aber für diese Zeit bekam sie auch kein Geld. Jetzt muss sie wahrscheinlich auch noch den Lohn einklagen. Das ist die Kehrseite von familienfreundlichen Betrieben.

(Ina Lenke [FDP]: Aber nicht der Alltag!)

- Das ist der Alltag. - Und vom Betriebsrat hat sie auch keine Unterstützung bekommen.

Die Gestaltung der Arbeitszeit muss eben stärker den Interessen der Beschäftigten gerecht werden. Die Arbeitszeit muss verkürzt und auf Männer und Frauen gleichmäßiger verteilt werden.

(Beifall bei der LINKEN)

Teilzeitarbeit darf nur noch aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden.

Der CDU kann ich nur sagen: Unterstützen Sie

unseren Antrag! Er deckt sich ja weitestgehend mit Ihrer Wiesbadener Erklärung. Insbesondere Punkt 7 der Wiesbadener Erklärung ist ja im Grunde bei uns abgeschrieben, Herr Singham-mer. Deswegen können Sie unseren Antrag völlig ideologiefrei unterstützen.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der LINKEN)