

Diskussionspapier der AGF:

Für gute und auskömmliche Beschäftigung!

Die aus prekären Beschäftigungsverhältnissen resultierende Unsicherheit ist für Familien besonders nachteilig. Gerade in der Lebensverlaufperspektive können diese Beschäftigungsformen eine problematische Einkommens- und Lebenssituation sowie eine unzureichende soziale Absicherung zur Folge haben. Prekäre Beschäftigung ist daher häufig ein Armutsrisiko und das trifft Familien besonders: es sind überwiegend Mütter und junge Erwachsene in der Familiengründungsphase, die in unsicheren und gering entlohten Arbeitsverhältnissen stehen. Die Risiken, die aus solchen Beschäftigungsverhältnissen resultieren, müssen daher begrenzt werden. Denn Familien brauchen gute und auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse!

Begriffliche Abgrenzungen – wann sind Arbeitsverhältnisse prekär?

Bei prekären Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um ungewisse, lang- und/oder kurzfristig ökonomisch risikoreiche und in dieser Form von den Beschäftigten / Familien häufig ungewünschte Beschäftigungsverhältnisse mit geringen Aussichten auf eine existenzsichernde Beschäftigung. Dazu zählen insbesondere Minijobs, befristete Beschäftigungen, kleine und unfreiwillige Teilzeitarbeit sowie Leiharbeit. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch von „atypischer“ Beschäftigung gesprochen. Hier werden freiberufliche und selbstständige Beschäftigungen mit einbezogen, sodass dieser Begriff vor allem eine Abgrenzung zu sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ist. Denn letztere sind unter anderem gekennzeichnet durch eine Tätigkeit in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit mit entsprechendem Einkommen, inklusive der Integration in die sozialen Sicherungssysteme und einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Zwar wird bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen oft ein größeres Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten vermutet, jedoch muss für sich genommen eine atypische Beschäftigung nicht automatisch prekär und unsicher sein. Die synonyme Verwendung von prekärer und atypischer Beschäftigung greift aus Sicht der AGF daher zu kurz, sodass im Folgenden auf Beschäftigungen mit Prekaritätsrisiko Bezug genommen wird. Diese Beschäftigungsverhältnisse haben gemeinsam, Risiken zu beinhalten, die lang- und/oder kurzfristig prekäre Einkommens- und Lebenssituation sowie eine unzureichende soziale Absicherung zur Folge zu haben, mit der Gefahr der dauerhaften Verfestigung. Wie stark die Risiken zum Tragen kommen, hängt dabei eng von der jeweiligen Lebensphase bzw. der Lebenssituation von Familien ab. Allerdings kann auch ein „Normalarbeitsverhältnis“ prekär sein. Dies gilt vor allem dann, wenn die Entlohnung zu gering für eine dauerhafte Existenzsicherung ist und keine langfristige Absicherung ermöglicht.

Das Problem zunehmender prekärer Arbeitsverhältnisse

Die AGF beobachtet mit Besorgnis, dass die Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsformen mit Prekaritätsrisiko – abgesehen von den konkreten kurz- und langfristigen Nachteilen für die Familien – eine schleichende allgemeine Absenkung der Standards auf dem Arbeitsmarkt zur Folge haben und das Verhältnis Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen verändern. Hinsichtlich dessen besteht die Gefahr einer Erosion der Werte und Normen, sodass sich grundsätzlich die Frage nach dem Verhältnis Arbeitgeber – Beschäftigte stellt. Dabei fokussiert die AGF darauf, dass nicht die Familien „arbeitgebertauglich“ gemacht werden müssen, sondern sich umgekehrt die Arbeitswelt auf die Bedürfnisse der Familien einstellen muss. Es besteht Anlass zur Sorge, dass die verschiedenen Beschäftigungsarten und damit die unterschiedlichen Beschäftigten gegeneinander ausgespielt

werden. So weisen etwa Arbeitsmarkt-Studien darauf hin, dass die Zunahme an Minijobs seit den Reformen 2003 mit einer Abnahme von voll-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einherging.¹

Derzeit nutzen viele Familien, insbesondere Mütter oder Frauen mit zu pflegenden Angehörigen, Beschäftigungsformen, die sich potentiell langfristig nachteilig auswirken können. Auch Teilzeitarbeit, zum Teil in sehr geringem Umfang, wird überwiegend von Frauen und Müttern ausgeübt, häufig ohne Aufstockungsmöglichkeiten. Sie sind daher besonders von der Prekarisierung bedroht bzw. erleben sie bereits durch geringes Einkommen, finanzielle Abhängigkeit, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und unzureichende soziale Sicherung. Einerseits ist dies oftmals im vorherrschenden Arbeitsangebot auf dem Arbeitsmarkt begründet. Andererseits liegt der Grund häufig auch darin, dass es ihrer derzeitigen Lebenssituation am besten entspricht: Z.B. um genügend Zeit für Sorgeverantwortung in der Familie zu haben oder als Zusatzverdienstmöglichkeit, wenn der Partner (in seltenen Fällen auch die Partnerin) in Vollzeit arbeitet. Familiensituationen unterliegen allerdings stetem Wandel: Ist eine Beschäftigungsform finanziell und zeitlich bei Familien mit einem Kind auskömmlich, kann sich die Situation ändern, wenn weitere Kinder geboren werden. Auch kann es Änderungen in der Partnerschaft oder zu Trennungen kommen, so dass aus einem vorher auskömmlichen „Zuverdienst“ ein nicht existenzsicherndes Einkommen wird. Die tatsächlichen Prekaritätsrisiken von Beschäftigungsformen variieren daher zwischen den Familientypen sowie in den unterschiedlichen Familienphasen.

Erforderliche Korrekturen durch Politik und Unternehmen

Aus Sicht der AGF muss ein Arbeitsverhältnis eine dauerhafte und sichere Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen, auch in langfristiger Lebensverlaufsperspektive. Familien müssen in ihren jeweiligen Lebenssituationen unterstützt werden. Die AGF verurteilt daher nicht per se alle Formen atypischer Beschäftigung.² Sie betont jedoch, dass sie häufig ungewollte Risiken und negative Begleiteffekte und damit Prekaritätsrisiken beinhalten. So lassen sich Veränderungen in der Lebenssituation von Familien– z.B. durch Pflegebedürftigkeit, Trennung, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit des/der vollbeschäftigten Partner/in zumeist nicht durch atypische Beschäftigungsformen abfangen. Gerade vor diesem Hintergrund müssen Familien jederzeit, kurz- und langfristig, ökonomisch und sozial abgesichert sein. Hierfür braucht es in verschiedenen Beschäftigungsformen Veränderungen und insgesamt Maßnahmen zur langfristigen finanziellen Stabilität für Familien.

Die Risiken für Familien können abgemildert werden, wenn insgesamt Übergänge in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse erleichtert, die wirtschaftliche Stabilität von Familien abgesichert und die nach wie vor erheblichen Unterschiede bei Einkommen und Erwerbsbiografie zwischen Frauen und Männern überwunden werden.

Aus Sicht der AGF-Familienverbände müssen familiengerechte Beschäftigungsverhältnisse daher generell:

- für die Familie und ihre Mitglieder kurz- und langfristig existenzsichernd sein
- den Bedarfen und Bedürfnissen der Familien entsprechen
- den Veränderungen der jeweiligen Lebensphase der Familien anpassbar sein – z.B. Aufstockungsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit und Minijobs sowie leichter Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht)
- eine ausreichende soziale Absicherung gewährleisten
- die gleiche Wertschätzung aller Beschäftigten unabhängig ihrer Beschäftigungsform beinhalten

¹ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) benennt eine Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vor allem in kleinen Betrieben, vgl. Christian Hohendanner/Jens Stegmaier (2012): Umstrittene Minijobs – Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, IAB-Kurzbericht, Nr. 24/2012.

² So sind Befristungen beispielsweise nötig, um Elternzeitvertretungen zu ermöglichen. Auch nutzen viele Familien Teilzeitmodelle, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Zudem können geringfügig Beschäftigte oder Arbeitskräfte mit „kleiner“ Teilzeit eingesetzt werden, um problematische Arbeitszeiten, etwa am Abend oder in den frühen Morgenstunden aufzufangen, was ebenfalls Familien entlasten kann.

- das gleichberechtigte Anrecht auf Arbeitnehmer/innenrechte für alle Beschäftigten erfüllen
- die gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen umsetzen.

Die Sicherstellung dieser Anforderungen kann vor allem durch Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. durch die Einführung eines Entgeltgleichheitsgesetzes, und verbesserte Kontrollinstanzen gewährleistet werden. Zusätzlich sind betriebliche und tarifliche Regelungen notwendig. Letztere allein sind jedoch – das zeigt die Erfahrung – kein Garant für die Reduzierung prekärer Beschäftigung. Grundsätzlich muss die zunehmende Spaltung am Arbeitsmarkt reduziert werden, indem die potentiell negativen Auswirkungen einiger Beschäftigungsformen bekämpft und die Lage der dort Beschäftigten verbessert wird.

Einzelne Beschäftigungsformen im Detail

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse können in unterschiedlichen Formen vorliegen. Gegebenenfalls treffen auch mehrere Merkmale auf eine Beschäftigung zu bzw. beinhalten Grauzonen in der Abgrenzung. Im Weiteren geht die AGF auf folgende Formen ein: sozialversicherungspflichtige Teilzeit, Leiharbeit, Mini-Jobs sowie befristete Beschäftigung.

Teilzeitarbeit

Die Arbeitszeit ist einer der wesentlichen Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die flexiblen Möglichkeiten, die sich durch Umfang und Lage der Arbeitszeit ergeben können, sollten genutzt und die Nachteile, die sich durch Teilzeitbeschäftigungen ergeben, behoben werden. Vordringlich sind dabei für die AGF folgende Punkte:

- Teilzeitarbeit muss freiwillig erfolgen. Häufig wird nur unfreiwillig in Teilzeit gearbeitet, z.B. weil für die Person keine Vollzeittätigkeit verfügbar ist oder es an Kinderbetreuungseinrichtungen oder Pflegeservice mangelt. Zudem erweist sich der Weg von Vollzeit in Teilzeit (der z.B. für mehr Familienzeit häufig und gern gegangen wird) oft als Einbahnstraße, so dass aus einer freiwilligen Teilzeit auf Dauer eine unfreiwillige wird.
- Der Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit muss erleichtert werden. Die AGF setzt sich in einem Positionspapier mit diesem Aspekt gesondert auseinander. [[Positionspapier „Rückkehrrecht“](#)] und fordert als eine Maßnahme, den Weg von Voll- in Teilzeit auf Wunsch befristet zu gehen. Darüber hinaus stellt die AGF darin grundsätzlichen Handlungsbedarf beim Teilzeit- und Befristungsgesetz hinsichtlich der Ablehnungsgründe von Teilzeitwünschen sowie bei den Aufstockungsmöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten fest.
- Teilzeitbeschäftigte müssen den gleichen Zugang zu Weiterbildungsangeboten erhalten wie Vollzeitbeschäftigte und bei Beurteilungen sowie Beförderungen entsprechend ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung berücksichtigt werden. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen angemessen geahndet werden. Zu oft ist der berufliche Aufstieg immer noch an eine möglichst lange tägliche Anwesenheit im Unternehmen gekoppelt. Entsprechende Korrekturen bei der Anerkennung von Teilzeit-Arbeit hält die AGF nicht zuletzt für notwendig, um zunehmend auch Männer und Väter zu motivieren, sich für Teilzeitarbeit zu entscheiden und damit eine partnerschaftliche Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen.
- Die Anzahl an „vollzeitnahen“ Stellen (30 bis 35 Stunden / Woche) muss erhöht werden. Dies würde den Wünschen der Familien entsprechen und gleichzeitig für Männer und Väter attraktiv sein. Zudem ist zu erwarten, dass damit erleichterte Übergänge von Voll- in Teilzeit und umgekehrt möglich sein werden.
- Die bisherige Anwesenheitskultur darf nicht mithilfe der modernen Kommunikationsmöglichkeiten durch eine entgrenzte Verfügbarkeitskultur ersetzt werden.



Leiharbeit

Bei Leiharbeit sind die Beschäftigten bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt, üben die tatsächliche Arbeit jedoch in einem anderen Unternehmen aus. Leiharbeit ist in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen und erfolgt in der Regel in Vollzeit. Die wesentlichen Nachteile sind die häufig geringen Löhne (vor allem im Vergleich zu den im Entleihunternehmen festangestellten Kolleg/innen) sowie ein unsicheres Arbeitsverhältnis. Zudem gibt es Risiken hinsichtlich der mittel- und langfristigen Absicherung, denn Phasen der Arbeitslosigkeit verringern den Rentenanspruch und kurze Arbeitsphasen verringern den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

- Mitarbeiter/innen eines Unternehmens, die sich lediglich darin unterscheiden, dass die einen direkt angestellt sind und die anderen über ein Zeitarbeitsunternehmen entliehen worden sind, sollten im Unternehmen gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Entlohnung erhalten. Die AGF fordert, dass bei der Leiharbeit das Prinzip der Gleichbehandlung und gleichen Entlohnung von gleicher Arbeit (Equal Pay- und Equal Treatment-Prinzip) konsequent durchgesetzt wird.
- Der 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn weist in die richtige Richtung, um Niedriglöhne zu verhindern. Eine Gleichstellung der Löhne ist damit jedoch noch nicht gewährleistet.

Minijobs

Von besonderer Problematik sind die Minijobs. Diese werden überwiegend von verheirateten Frauen und Müttern ausgeübt, häufig ohne Aufstiegsperspektive. Minijobs erfüllen nicht die Hoffnung, eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu bilden, im Gegenteil haben sie einen Klebeeffekt und können zur Sackgasse werden. Die Ausübung eines Minijobs reicht bei derzeit 450 Euro zudem nicht zur eigenen Existenzsicherung und kann für ein auskömmliches Familieneinkommen immer nur ein Zusatzeinkommen sein. Minijobber/innen sind nicht in das soziale Sicherungssystem eingebunden, sie verfügen über keine ausreichende soziale Absicherung, haben keine Ansprüche auf Leistungen aus der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung und sie erwerben häufig nur äußerst geringe Anwartschaften in der Rentenversicherung.³ Die Stundenlöhne für die Beschäftigten sind oftmals deutlich niedriger als von anderen Arbeitnehmer/innen. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass für die Beschäftigten häufig keine Steuern und Abgaben fällig werden und dieser – eigentlich als Entlastung für die Beschäftigten gedachte Effekt – ausgenutzt wird, um das Arbeitsvolumen zu erhöhen und damit den tatsächlichen Stundenlohn zu senken. An dieser Stelle setzt der neu beschlossene Mindestlohn - und die damit verbundene Dokumentationspflicht der Arbeitszeit an - der von der AGF sehr unterstützt wird.

Die AGF erkennt an, dass es Lebenssituationen gibt, in denen es für Beschäftigte subjektiv sinnvoll erscheint, in einem Minijob zu arbeiten. Das gilt vor allem für jene, die diese Beschäftigung als kurzfristigen Hinzuverdienst sehen, wie etwa Student/innen und Rentner/innen. Beide Gruppen sind aufgrund bestehender Sonderregeln von den Risiken der Minijobs kaum betroffen.

Jenseits dieser Ausnahmen beinhalten Minijobs jedoch ihrer Struktur nach ein hohes Prekaritätsrisiko. Dies wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass die in Minijobs Beschäftigten oft erhebliche Benachteiligungen erleben, die über die in der Struktur verankerten Nachteile hinausgehen: viele Minijobber/innen sind nicht ausreichend über ihre Rechte als Arbeitnehmer/innen informiert oder sie erachten ihre Stellung im Unternehmen als zu gering, um ihre Rechte offensiv einzufordern. So werden ihnen häufig zahlreiche Rechte, wie Lohnfortzahlung bei Krankheit und bezahlter Urlaub vorenthalten. Dies entspricht auch ihrem häufig vorherrschenden Image als „Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse“, das unabhängig ihrer tatsächlichen Qualifikation und Arbeitsleistung oft von Kolleg/innen und Arbeitgeber/innen geteilt wird. So sind auch ihre Chancen auf Beförderung und Weiterbildung deutlich geringer als

³ Bei dem aktuellen opt-out Modell besteht die Möglichkeit, dass sich Minijobber/innen von der anteiligen Beitragszahlung zur Rentenversicherung befreien lassen. Sie erhöhen damit faktisch ihr Einkommen, erwerben aber nur ein Drittel der rentenrechtlich wirksamen Anrechnungszeiten.

bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

- Geringfügig Beschäftigte müssen konsequenter als bisher über ihre Rechte und Unternehmen über ihre Pflichten informiert werden. Damit könnte sich auch der Zugang von geringfügig Beschäftigten zu Weiterbildungsmöglichkeiten verbessern und ihre Aufstiegsmöglichkeiten steigern. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssen stärker kontrolliert und angemessen geahndet werden. Bezahlter Urlaub sowie Lohnfortzahlungsansprüche im Krankheitsfall sind zu gewährleisten.
- Die AGF betrachtet das Konstrukt der Minijobs insgesamt als problematisch. Selbst unter der Annahme, dass eine volle Gleichstellung hinsichtlich der Anerkennung der Arbeitsleistung, der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung, der verbrieften Arbeitsrechte sowie der sozialen Absicherung erreicht werden könnte, bleibt ein wesentliches Problem bestehen: mit dieser Form der Beschäftigung kann keine individuelle Existenzsicherung erfolgen, die soziale Absicherung bliebe aufgrund des geringen Einkommens nur marginal.
- Denkbar wäre eine gesetzliche Regelung, die geringfügig Beschäftigten bei gleicher Eignung einen Vorrang bei der Besetzung von regulären sozialversicherungspflichtigen Stellen gewährt.
- Der begrenzte Vorteil eines Verdienstes brutto wie netto wird bei den meisten Beschäftigten durch die erheblichen Nachteile der Minijobs mehr als aufgewogen: unzureichende wirtschaftliche Stabilität, geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, mangelhafte bis fehlende soziale Absicherung. Die AGF weist daher darauf hin, dass Minijobs als dauerhafte Einkommensquelle für Familien nicht geeignet sind.

Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung geht für die Betroffenen oftmals mit einer großen Planungsunsicherheit einher. Gerade in der Entscheidungsphase für Kinder und in der frühen Familienphase spielt die Befristung von Arbeitsverhältnissen eine große Rolle. In den zurückliegenden 20 Jahren hat sich die Zahl der Befristungen fast verdoppelt. 2,7 Millionen Arbeitnehmer/innen (ca. 9 Prozent) ab 25 Jahre hatten 2011 einen befristeten Arbeitsvertrag. Frauen und Männer sind nahezu gleich von Befristungen betroffen (9,4 Prozent zu 8,6 Prozent), besonders häufig handelt es sich dabei um Ausländer/innen und junge Beschäftigte. Die Mehrheit (60 Prozent) der befristet Beschäftigten besitzt einen Arbeitsvertrag von weniger als einem Jahr (alle Angaben bis dahin: Statistisches Bundesamt). Befristet Beschäftigte haben ein geringeres Gehalt, ihr Stundenlohn ist niedriger als bei unbefristet Beschäftigten. Bei Männern ist diese Lohndifferenz deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen (WSI Hans-Böckler-Stiftung). Mittlerweile erfolgt fast jede zweite Neueinstellung befristet. Jede zweite Befristung wird in eine unbefristete Beschäftigung umgewandelt (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg IAB). Befristungen entsprechen in der Regel nicht den Wünschen der Beschäftigten: Jede/r Fünfte empfindet die Befristung als verlängerte Probezeit; nur knapp drei Prozent befürworten die Befristung ihrer Stelle.

Derzeit haben Arbeitgeber/innen bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen einen großen Entscheidungsspielraum. Eine Befristung ist auch ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahre zulässig; innerhalb dieses Zeitraums ist eine dreimalige Verlängerung möglich. Jedoch bieten Tarifverträge dafür weitere Gestaltungsspielräume, die hiervon abweichen. Ohnehin uneingeschränkt möglich sind befristete Verträge mit einem sachlichen Grund, hierzu zählt auch „vorübergehender betrieblicher Bedarf“.

- Die AGF fordert, Maßnahmen zu ergreifen, die befristet Beschäftigten eine erhöhte Sicherheit im Lebensverlauf ermöglichen und Nachteile gegenüber unbefristeten Mitarbeiter/innen abbauen. Diese betreffen u.a. folgende Faktoren: oftmals höherer Leistungsdruck, geringere Entlohnung, schlechtere Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgeber/in, schlechterer Zugang zu Weiterbildung und weiteren Unternehmensangeboten.



- Die AGF fordert die Abschaffung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen. Befristungen sind dann nur noch mit gültigem Sachgrund zulässig. Dadurch ergibt sich für die Beschäftigten insgesamt mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit.
- Zu verhindern ist der Missbrauch von Befristungen mit Sachgrund in Richtung sogenannter „Kettenbefristungen“, der gerade auch bei öffentlichen Einrichtungen häufig vorkommt. So sind etwa in einigen Bundesländern Lehrer/innen regelmäßig jeweils bis zum Beginn der Sommerferien befristet beschäftigt, über den Sommer müssen sie sich arbeitslos melden. Nach den Ferien erhalten sie dann erneut einen befristeten Anschlussvertrag. Der öffentliche Dienst sollte hier seine Vorbildfunktion wahrnehmen und mit gutem Beispiel voran gehen.
- Der Grundsatz der Gleichbehandlung mit unbefristet Beschäftigten muss wirksam durchgesetzt werden.

Ergänzende Maßnahmen

Die AGF fordert darüber hinaus begleitende Maßnahmen, die ebenfalls helfen können, eine Prekarisierung von Familien zu verhindern und stattdessen auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen. Dazu gehören in erster Linie die weitere Einführung und Intensivierung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit. Hierzu zählen neben dem immer noch notwendigen quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung auch die Berücksichtigung der Qualität der Betreuungsangebote sowie deren Ausrichtung auf die zeitlichen und pädagogischen Bedürfnisse von Eltern und Kindern. Zudem plädiert die AGF für Maßnahmen, die eine partnerschaftliche Einbeziehung von Männern in die Familienarbeit unterstützen.

Wichtig für gute und auskömmliche Beschäftigungen für Familien ist zudem, bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen auch non-formale Qualifikationen stärker zu berücksichtigen und anzuerkennen sowie Maßnahmen zur Nachqualifizierung auszubauen und zu fördern. Somit können auch Erwerbstätige mit Migrationshintergrund eher ihren erlernten Berufen nachgehen und müssen nicht Tätigkeiten ausüben, die erstens nicht ihren Qualifikationen entsprechen und zweitens erhöhte Prekaritätsrisiken beinhalten.

Erste notwendige Schritte aus Sicht der AGF:

Teilzeitarbeit

- Um den Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu erleichtern, muss die Reduzierung auf Teilzeit auf Wunsch befristet werden können. Die AGF hat dazu ein gesondertes Positionspapier zum „Rückkehrrecht“ verfasst.
- Beschäftigte in Teilzeitarbeit müssen anhand ihrer Leistung und nicht anhand ihrer Anwesenheitsdauer im Unternehmen beurteilt werden.
- Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetz sind zu ahnden.
- Teilzeitarbeit muss mehr als bisher auch im vollzeitnahen Bereich (30-35h/Woche) angeboten werden.

Leiharbeit

- Das Prinzip der Gleichbehandlung und der gleichen Entlohnung von gleicher Arbeit (Equal Pay- und Equal Treatment-Prinzip) muss konsequent durchgesetzt werden.
- Der Mindestlohn ist ein erster Schritt hin zu einer besseren Entlohnung. Es muss jedoch eine echte Gleichstellung der Löhne erreicht werden.

Minijobs

- Das Konstrukt der Minijobs ist insgesamt problematisch. In Minijobs kann keine individuelle Existenzsicherung erfolgen, die soziale Absicherung bleibt marginal.
- Mindestens müssen geringfügig Beschäftigte konsequenter als bisher über ihre Rechte und Unternehmen über ihre Pflichten informiert werden. Bezahlter Urlaub sowie Lohnfortzahlungsansprüche im Krankheitsfall sind zu gewährleisten. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssen stärker kontrolliert und angemessen geahndet werden.
- Denkbar wäre eine gesetzliche Regelung, die geringfügig Beschäftigten bei gleicher Eignung einen Vorrang bei der Besetzung von regulären sozialversicherungspflichtigen Stellen gewährt.
- Als dauerhafte Einkommensquelle sind Minijobs für Familien nicht geeignet.

Befristete Beschäftigung

- Befristet Beschäftigte müssen grundsätzlich eine erhöhte Sicherheit im Lebensverlauf erhalten. Nachteile gegenüber unbefristeten Mitarbeiter/innen sind abzubauen.
- Der Missbrauch von Befristungen mit Sachgrund in Form sogenannter „Kettenbefristungen“ muss dringend verhindert werden. In der Pflicht sind hier vor allem gerade auch öffentliche Einrichtungen.
- Die sachgrundlose Befristung ist abzuschaffen.