

B006: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Laufende Nummer: 008

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 77: Ergänzung Zeile 78: Streichung Zeile 96: Ersetzung Zeile 110 - 111: Streichung Zeile 117 - 120: Ersetzung Zeile 121 - 122: Ergänzung

Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke – der Gender Time Gap

2 Obwohl immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig sind, besteht zwischen dem
 3 Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen nach wie vor eine erhebliche Lücke, denn fast jede
 4 zweite Frau arbeitet in Teilzeit oder in geringfügigen und geringfügig entlohnenden
 5 Beschäftigungsverhältnissen. Männer arbeiten dagegen mehrheitlich Vollzeit plus Überstunden. Unter
 6 Müttern beträgt die Teilzeitquote 70 Prozent. Väter sind dagegen nur zu sechs Prozent in Teilzeit
 7 beschäftigt. Der Gender Time Gap beträgt durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche.

8 Erwerbsarbeitszeiten beeinflussen die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung – 9 der Gender Pay Gap

10 Erwerbsarbeitszeiten und das damit erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten der
 11 eigenständigen Existenzsicherung. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Frauen erreichen
 12 sie häufig nicht. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes keinen Weg zurück in eine
 13 gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben. Für die meisten von ihnen sind Trennungen, Scheidungen,
 14 Arbeitsplatzverlust, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Partners mit hohen wirtschaftlichen und
 15 sozialen Risiken behaftet.

16 Umgekehrt beeinflussen Erwerbsarbeitszeiten die Möglichkeiten, Beruf, Familie und alle anderen
 17 Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Im Unterschied zur finanziellen Verantwortungsübernahme für
 18 sich und andere durch bezahlte Erwerbsarbeit ist die soziale Verantwortungsübernahme in Form von
 19 Sorge- und Hausarbeit unbezahlt. Gleichwohl ist sie die Voraussetzung für Erwerbsarbeit, für die
 20 Reproduktion der Arbeitskraft und die Erwirtschaftung von Gewinnen. Sie ist gesellschaftlich
 21 notwendige Arbeit.

22 In Deutschland sind Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft so organisiert, dass die eigenständige
 23 Existenzsicherung auf einem Vollzeiterwerbsverhältnis beruht. Die gegebenen strukturellen
 24 Rahmenbedingungen verhindern, dass Männer und Frauen gleichermaßen in die Lage versetzt werden,

- 25 Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Diese
26 Arbeitszeitunterschiede tragen zum andauernden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei. Um
27 mithin eine humane und geschlechtergerechte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit zu
28 erreichen, ist die Diskussion über die Einführung einer kurzen Vollzeit für alle mit Lohn- und
29 Personalausgleich unverzichtbar.

30 **Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit – der Gender Care Gap**

- 31 Als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung geben die meisten Frauen familiäre Verpflichtungen wie die
32 Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Für die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer ist
33 eine parallel laufende Ausbildung oder eine berufliche Fortbildung Hauptgrund, die Arbeitszeit zu
34 reduzieren. Erwachsene Frauen verrichten im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Haus- und
35 Sorgearbeit als Männer – und wenden damit mehr als anderthalbmal so viel Zeit dafür auf wie Männer.
36 Das entspricht einem Gender Care Gap von rund 53 Prozent.

- 37 Für einen Mann, der in Vollzeit erwerbstätig ist, besteht mit 73 Prozent der größte Teil seiner
38 Gesamtarbeitszeit aus bezahlter Arbeit. Eine teilzeitbeschäftigte Frau wird hingegen nur für 43
39 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit entlohnt und leistet den größeren Teil ihrer Arbeit unbezahlt.

- 40 Von den Auswirkungen zunehmender Flexibilisierung, Entgrenzung und Arbeitsverdichtung fühlen sich
41 Frauen und Männer unterschiedlich stark betroffen. Physische und psychische Belastungen durch
42 Arbeitsdruck, Stress und Hetze werden für viele Frauen durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse und
43 die Doppel- und Dreifachbelastung durch Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zusätzlich verstärkt. Die –
44 zu Recht – für alle Beschäftigten gleichermaßen geforderte Zeit für Weiterbildung und Ehrenamt, für
45 Privatleben und eigene Interessen wird für viele Frauen durch das hohe Maß an Haus- und Sorgearbeit
46 erheblich eingeschränkt. Zeit zur aktiven Erholung oder zur freien Selbstentfaltung passt häufig
47 nicht mehr in den 24-Stunden-Tag.

48 **Konsequenzen struktureller Benachteiligungen und der ungleichen Verteilung von bezahlter**
49 **und unbezahlter Arbeit – der Gender Pension Gap**

- 50 Für Frauen sind die ökonomischen und sozialen Folgen der geschlechtlichen Arbeitszeitverteilung –
51 Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven, unzureichende soziale Absicherung von
52 Lebensrisiken und im Alter – schwerwiegend: Sie verhindern deren selbstbestimmte Erwerbs- und
53 Lebensgestaltung. Frauen haben einen um 53 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.

- 54 Gesellschaftspolitisch manifestieren sich die Konsequenzen der Verteilung bezahlter und unbezahlter
55 Arbeit zwischen den Geschlechtern in der ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen,
56 beruflicher Positionen sowie politischer und ökonomischer Macht.

57 **Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

- 58 Bei der Erwerbsarbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander. Die Hälfte der
59 Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit nicht zufrieden. Vollzeitbeschäftigte Männer
60 und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Dabei
61 handelt es sich nicht um ein Randphänomen: 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würden ihre
62 Arbeitszeit gerne reduzieren und über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne
63 länger arbeiten.

- 64 Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um

65 vier Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um neun Stunden. Könnten diese
66 Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär
67 teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Bisherige Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden
68 im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

69 **Das Geschlecht als Kategorie ungleicher Verwirklichungschancen**

70 Ursachen und Gründe ungleicher Verwirklichungschancen für Männer und Frauen in Deutschland sind
71 neben tradierten Rollenbildern und Rollenstereotypen vor allem institutionelle, rechtliche,
72 gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen, die in bestimmten Lebenssituationen zu
73 Sollbruchstellen im Lebensverlauf vieler Frauen beitragen. Vorstellungen über vermeintlich typische
74 Eigenschaften und Aufgaben von Frauen lassen sich nur auflösen, wenn auch entsprechende
75 Vorstellungen über Männer aufgegeben werden. Geschlechterstereotypen hindern auch Männer daran, ihr
76 Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten.

77 **Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass**

- 78 • ~~dass~~-bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern
79 verteilt wird,
- 80 • die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen der
81 Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen,
82 gestärkt wird und
- 83 • Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne durch technischen Fortschritt in Form
84 kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergegeben werden.

85 **Wir bekräftigen unsere Forderung an den Bundesgesetzgeber,**

86 den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am
87 Erwerbsleben gewährleistet ist und die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit auch im
88 männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.

89 **Wir fordern,** Betriebe und Dienststellen zur systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema zu
90 verpflichten, u. a. durch

- 91 • einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer und
92 Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes, sofern keine
93 dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen;
- 94 • Verpflichtung der Betriebe und Dienststellen, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer
95 Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen sowie der
96 tarifvertraglichen Regelungen ~~gemeinsam mit den~~ unter mitbestimmter Beteiligung der
Interessenvertretungen betriebliche
- 97 Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln; dafür sind in Abhängigkeit von Betriebsgröße, tariflicher
98 Bindung und bestehenden Mitbestimmungsstrukturen differenzierte Verfahren anzuwenden, die den
99 Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (u. a. Personen in
100 Elternzeit, in Teilzeit, in Altersteilzeit) gewährleisten;

- 101 • Ausbau der Mitbestimmungsrechte, damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung
102 von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte
103 beteiligt sind.

104 Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßen, dass DGB und Gewerkschaften die Debatte über
105 Arbeitszeiten und die Arbeitszeitgestaltung führen und das Thema auf die gewerkschaftspolitische
106 Agenda gesetzt haben. Damit bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihren
107 Gestaltungsanspruch in einem gewerkschaftlichen Kernthema.

108 DGB und Gewerkschaften müssen auch künftig allen Versuchen, die Rahmenregelungen des
109 Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, entschieden entgegenzutreten. Vielmehr müssen Arbeitnehmerinnen und
110 Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf ohne Nachteile ~~für die-~~
111 ~~berufliche Entwicklung~~ anzupassen.

112 **Angesichts dieser Debatte und der Angriffe der Arbeitgeber auf die gesetzlichen**
113 **Rahmenbedingungen sind der DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften insbesondere**
114 **aufgefordert,**

- 115 • die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten konsequent
116 um die Geschlechterperspektive zu ergänzen;

117 • ~~in einer breit angelegten Kampagne~~ eine gemeinsame Offensive zu Arbeitszeit und
Arbeitsverdichtung zu
118 starten, in deren Rahmen ~~insbesondere~~ unter Berücksichtigung der betrieblichen Ebene auch für
einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit
119 in Vollzeit, auf Erleichterung der Durchsetzung der Aufstockung der Arbeitszeit und auf
befristete Teilzeit geworben und der Druck
120 auf die politischen Entscheidungsträger/innen erhöht wird;

121 • Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, mit ~~den~~ denen auch auf betrieblicher Ebene für
den
122 Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit geworben werden kann;

123 • der gewerkschaftlichen Debatte über Arbeitszeiten einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff zugrunde
124 zu legen, der neben der Erwerbsarbeit auch die gesellschaftlich notwendige Haus- und
125 Sorgearbeit berücksichtigt;

126 • ihre arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene
127 auszubauen und ihre Rolle als Wegweiser für die arbeitszeitrechtliche Rahmengesetzgebung zu
128 stärken;

129 • Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema „kürzere
130 Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen sowie lebensverlaufsorientierte
131 Personalpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und zu unterstützen;

132 • sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im Rahmen
133 vollzeitnaher Teilzeit bewegen sowie für Arbeits(zeit)arrangements, die strukturelle
134 Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben (einschließlich der Pflege von
135 Angehörigen) nicht verstärken, sondern verhindern. Dazu zählen Arbeitsarrangements, die den
136 beruflichen Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung im Sinne gemeinsamer

- 137 partnerschaftlicher Verantwortungsübernahme für das Familieneinkommen und die familialen
138 Aufgaben erleichtern sowie Job-Sharing-Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen;
- 139 • bei der tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten die
140 unterschiedlichen Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen (z. B. zu Arbeits-
141 und Ruhezeiten, Pausenzeiten und Urlaubsdauer, Eltern-/Pflegezeiten, Sabbaticals,
142 Rückkehransprüchen) zu beachten und das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie
143 den Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen.