

B007: Mehr Arbeitszeitsouveränität – Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit garantieren, die ein existenzsicherndes Einkommen sichert

Laufende Nummer: 047

Antragsteller/in:	DGB-Bezirk Sachsen
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B001 und B006
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Mehr Arbeitszeitsouveränität – Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit garantieren, die ein existenzsicherndes Einkommen sichert

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Frauen im DGB machen sich für eine geschlechtergerechte Verteilung der Arbeitszeit und eine
- 2 eigenständige Existenzsicherung von Frauen über alle Lebensphasen hinweg stark.
- 3 Der DGB Bundeskongress fordert den DGB Bundesvorstand auf, weiterhin offensiv für die
- 4 geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einzutreten und ungleicher Verteilung
- 5 von Arbeit für Männer und Frauen aktiv entgegen zu wirken.
- 6 Dazu gehört,
- 7 • ein gesetzlicher Rahmen um Arbeitszeitsouveränität für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 8 zu verwirklichen,
- 9 • ein Teilzeit- und Befristungsgesetz indem das Recht auf Teilzeit auf alle Beschäftigten
- 10 ausgeweitet werden kann unabhängig davon, wie groß der Betrieb ist, indem sie arbeiten,
- 11 • ein gesetzliches Anspruchsrecht, aus der Teilzeit wieder zurück in die Vollzeit zu kehren.
- 12 • Das Rückkehrrecht soll darüber hinaus durch gezielte Maßnahmen reibungsloser gestaltet werden.
- 13 Dazu gehört der Rechtsanspruch:
- 14 • auf Fort-/Weiterbildung während und Qualifizierung/Umschulung nach einer (längeren)
- 15 fürsorgebedingten Unterbrechung,
- 16 • auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz bzw. die Definition von Kriterien für die
- 17 Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit,
- 18 • auf flexible, individuell zugeschnittene Arbeits(zeit)Arrangements, so dass Arbeitnehmer/-
- 19 innen Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitszeit den familiären Verpflichtungen anpassen und
- 20 die Arbeitsleistung ggf. auch von einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz aus
- 21 erbringen können.
- 22
- 23 • ein Recht auf befristete Teilzeit, damit Beschäftigte ihre Arbeitszeit nach Bedarf auch wieder
- 24 aufstocken können und auch Männer sich trauen, in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

- 25 Der DGB-Bundeskongress sieht den DGB-Bundesvorstand und die Bundesregierung in der Pflicht, sich für
26 eine geschlechtergerechte Verteilung der Arbeitszeit und eine eigenständige Existenzsicherung von
27 Frauen über alle Lebensphasen hinweg einzusetzen. Bloße Bekenntnisse zur Vereinbarkeit von Berufs-
28 und Privatleben sowie zur Chancengleichheit aller Beschäftigten reichen nicht aus. Auf Bundesebene
29 müssen solche gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Forderungen nach mehr
30 Arbeitszeitsouveränität weitgehend entsprechen. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein das gesamte
31 Leben betreffendes Thema und ein zentraler Verhandlungsgegenstand von Tarifverträgen,
32 Betriebsvereinbarungen und Arbeitsorganisation.
- 33 Die Bundesregierung wird aufgefordert,
- 34 • ein gesetzlich garantiertes Recht auf Arbeitssouveränität des einzelnen Beschäftigten auch als
35 gesellschaftliches Gestaltungselement für die Bundespolitik zu betrachten und die dafür
36 notwendigen Handlungsoptionen zu ermöglichen,
 - 37 • die Möglichkeit der Pluralität flexibler Arbeitszeitmodelle als Normalität gesetzlich zu
38 verankern,
 - 39 • die Erfassung von Arbeitszeitwünschen in allen Unternehmen, unabhängig ihrer Betriebsgröße,
40 möglich zu machen,
 - 41 • die Selbstbestimmung der Beschäftigten über die eigene Arbeitszeit bei zunehmender
42 Digitalisierung der Arbeitswelt zu achten,
 - 43 • die Vorteile digitaler mobiler Arbeit zu realisieren und die Risiken zu mindern,
44 Rahmenrichtlinien für die Gestaltung von Homeoffice und für mobile Telearbeit festzulegen.
- 45 Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, im Ringen um Arbeitszeitsouveränität einen
46 arbeitszeitpolitischen Neuanfang gegenüber der Bundesregierung und den Arbeitgeberverbänden aktiv zu
47 unterstützen.

Begründung

Fast jede zweite berufstätige Frau arbeitet in Teilzeit, oft ihr gesamtes Erwerbsleben lang. Während Männer überwiegend Vollzeit arbeiten, stieg der Anteil an erwerbstätigen Frauen in Teilzeit in den letzten Jahren kontinuierlich an.

Dazu kommt, dass die Frauen zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Arbeit in den Bereichen Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege leisten. Für viele Frauen sind deshalb nur Teilzeit- oder Minijob möglich. Teilzeit ist jedoch mit erheblichen Nachteilen beim Einkommen, bei der Karriere und der sozialen Sicherung verbunden.

Trenduntersuchungen von Wunscharbeitszeiten zeigen, dass vor allem Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in Teilzeit ihre Arbeitszeit ausweiten und immer mehr Männer ihre Stundenzahl reduzieren möchten. Starre Arbeitszeitregelungen und Präsenzkultur machen es beiden – Frauen und Männern – unmöglich, Erwerbstätigkeit, Hausarbeit und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren. Sie haben keine Chance, über Dauer, Lage und Takt ihrer Arbeitszeiten mitzubestimmen.

Kaum ein Thema wird so rege diskutiert wie die Arbeitszeit und die damit verbundene Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben. Hier verlaufen Kontroversen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, zwischen Beschäftigten innerhalb der Betriebe, in Arbeitsteams sowie in Partnerschaften und Familien. Wenn es um Arbeitszeitsouveränität geht, sind für die Beschäftigten solche Kriterien wie Einkommen, Erholung, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, Verwirklichungschancen und Berufsbiographien, entscheidend.

Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Der Wunsch nach Erhöhung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit ist weit verbreitet.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsicherheit (Arbeitszeitreport 2016) möchten 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit reduzieren und über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) länger arbeiten.

Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um 4 Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um 9 Stunden. Könnten diese Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

Es gibt Bedarf nach einer Teilzeit, die deutlich mehr Stunden umfasst als die bisherigen Teilzeitmodelle und die eindeutig mehr ist, als die klassische „Halbtagsbeschäftigung“.

Deshalb müssen Arbeitszeitmodelle, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen, gefördert werden, bis sie für Männer genauso attraktiv und selbstverständlich sind wie für Frauen.

Befristete Teilzeit ist ein zeitgemäßes gleichstellungs-, familien- und arbeitsmarktpolitisches Instrument und ein wichtiger Anreiz, damit sich Frauen und Männer trauen, ihre Arbeitszeit für die Anforderungen in der Familie zu reduzieren, ohne befürchten zu müssen, in der Teilzeitfalle steckenzubleiben und / oder den Anschluss an die Anforderungen im Arbeitsleben zu verlieren.

Alle, die für Familie oder pflegende Angehörige, für ein Ehrenamt, eine Qualifizierung oder für Freizeit ihre Arbeitszeit flexibel, punktuell oder dauerhaft verändern wollen oder müssen, fallen aus der Norm und haben immer noch mit negativen Auswirkungen zu kämpfen. Insofern sind entsprechende gesetzliche Verankerungen dringend geboten.

Die Sphären Arbeitsmarkt und Haushalt müssen zusammengedacht und bezahlte und unbezahlte Arbeit im Zusammenhang thematisiert werden. Hoher Aufwand für häusliche Arbeit geht Hand in Hand mit reduzierten Arbeitszeiten im Beruf.

Neben der Betreuung von Kindern ist die Pflege von Angehörigen der zweite wichtige Bereich der Fürsorgearbeit. Auch hier engagieren sich Frauen sowohl häufiger als auch intensiver. Sie stellen bundesweit mit 2,35 Millionen Pflegepersonen fast zwei Drittel derjenigen, die unbezahlte Pflegearbeit leisten. Drei Prozent der Frauen, aber nur ein Prozent der Männer bringen täglich mindestens zwei Stunden für die Pflege von Angehörigen auf.

Die Politik kann nicht in die individuellen Entscheidungsprozesse der Frauen und Männer eingreifen. Aber sie hat dennoch zahlreiche Handlungsoptionen. Sie kann erstens Paare, die die häusliche und die berufliche Arbeit stärker egalitär aufteilen wollen, aktiv unterstützen und

bestehende Barrieren (z. B. für die Nutzung längerer Elternzeit oder reduzierter Arbeitszeit durch Väter) abbauen helfen.

Sie kann zweitens das Ungleichgewicht thematisieren und für eine Umverteilung der unbezahlten Arbeit werben, sie kann Beratung anbieten und den Erwerb von Fürsorgekompetenzen (auch) durch männliche Jugendliche fördern. Frauen könnten ermutigt werden, von den Männern mehr Beteiligung an der häuslichen Arbeit einzufordern. Um Veränderungen zu erreichen, müssen Frauen bereit sein, Männern Verantwortung im häuslichen Bereich einzuräumen und Einfluss in ihrer traditionellen Domäne abzugeben.

Weiterhin sind Geschlechterstereotype zu hinterfragen und die enge Bindung der lebensnotwendigen Fürsorge für andere Menschen an Weiblichkeit aufzulösen.

Letztlich geht es aber nicht nur um eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit, sondern um ein neues Modell von Erwerbs- und Sorgearbeit, das es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglicht, in beiden Bereichen gleichermaßen Verantwortung zu übernehmen.