

B006: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Laufende Nummer: 008

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

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

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

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

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

In Deutschland sind Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft so organisiert, dass die eigenständige Existenzsicherung auf einem Vollzeiterwerbsverhältnis beruht. Die gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen verhindern, dass Männer und Frauen gleichermaßen in die Lage versetzt werden, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Diese Arbeitszeitunterschiede tragen zum andauernden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei. Um mithin eine humane und geschlechtergerechte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit zu erreichen, ist die Diskussion über die Einführung einer kurzen Vollzeit für alle mit Lohn- und Personalausgleich unverzichtbar.

Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit – der Gender Care Gap

Als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung geben die meisten Frauen familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Für die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer ist eine parallel laufende Ausbildung oder eine berufliche Fortbildung Hauptgrund, die Arbeitszeit zu reduzieren. Erwachsene Frauen verrichten im Durchschnitt

täglich 87 Minuten mehr Haus- und Sorgearbeit als Männer – und wenden damit mehr als anderthalbmal so viel Zeit dafür auf wie Männer. Das entspricht einem Gender Care Gap von rund 53 Prozent.

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

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

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

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

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

Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit

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

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

Das Geschlecht als Kategorie ungleicher Verwirklichungschancen

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

Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass

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

Wir bekräftigen unsere Forderung an den Bundesgesetzgeber,

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

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

- einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes, sofern keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen;
- Verpflichtung der Betriebe und Dienststellen, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen sowie der tarifvertraglichen Regelungen unter mitbestimmter Beteiligung der Interessenvertretungen betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln; dafür sind in Abhängigkeit von Betriebsgröße, tariflicher Bindung und bestehenden Mitbestimmungsstrukturen differenzierte Verfahren anzuwenden, die den Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (u. a. Personen in Elternzeit, in Teilzeit, in Altersteilzeit) gewährleisten;
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte, damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte beteiligt sind.

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

DGB und Gewerkschaften müssen auch künftig allen Versuchen, die Rahmenregelungen des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, entschieden entgegenzutreten. Vielmehr müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf ohne Nachteile anzupassen.

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

- die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten konsequent um die Geschlechterperspektive zu ergänzen;
- eine gemeinsame Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung zu starten, in deren Rahmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Ebene auch für einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit, auf Erleichterung der Durchsetzung der Aufstockung der Arbeitszeit und auf befristete Teilzeit geworben und der Druck auf die politischen Entscheidungsträger/innen erhöht wird;

- Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, mit denen auch auf betrieblicher Ebene für den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit geworben werden kann;
- der gewerkschaftlichen Debatte über Arbeitszeiten einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff zugrunde zu legen, der neben der Erwerbsarbeit auch die gesellschaftlich notwendige Haus- und Sorgearbeit berücksichtigt;
- ihre arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene auszubauen und ihre Rolle als Wegweiser für die arbeitszeitrechtliche Rahmengesetzgebung zu stärken;
- Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema „kürzere Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen sowie lebensverlaufsorientierte Personalpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und zu unterstützen;
- sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen sowie für Arbeits(zeit)arrangements, die strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben (einschließlich der Pflege von Angehörigen) nicht verstärken, sondern verhindern. Dazu zählen Arbeitsarrangements, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung im Sinne gemeinsamer partnerschaftlicher Verantwortungsübernahme für das Familieneinkommen und die familialen Aufgaben erleichtern sowie Job-Sharing-Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen;
- bei der tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten die unterschiedlichen Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen (z. B. zu Arbeits- und Ruhezeiten, Pausenzeiten und Urlaubsdauer, Eltern-/Pflegezeiten, Sabbaticals, Rückkehransprüchen) zu beachten und das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie den Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen.