

1990: dib Resolution

„Menschengerechte Arbeitszeit“

Forderungen des deutschen ingenieurinnenbundes e.V. (dib) (November 1998)

1. Grundsätzliches

Es kann bei einer Neugestaltung des Arbeitszeitsystems niemals um eine "frauenfreundliche" Arbeitszeitgestaltung gehen. Denn mit diesem Ausdruck wird vermittelt, allein die Frau habe die Verantwortung für die Familien- und Hausarbeit, und damit bestehe auch nur für sie das Problem der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dies ist jedoch nur deshalb der Fall, weil die Männer sich weigern, ihren Teil der Hausarbeit zu übernehmen. Es besteht aber u.a. ein gesellschaftliches Interesse an Kindern, und sowohl Frauen als auch Männer sind in der Pflicht und in der Lage, Verantwortung und Arbeit für die Familie zu übernehmen. Die Arbeitszeiten müssen derart umgestaltet werden, dass dies auch für beide möglich ist!

Darüber hinaus sollte die Verwirklichung individueller Interessen, wie z.B. politisches Engagement, durch eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung erleichtert werden.

2. Flexibilisierte betriebliche Arbeitszeit

- **Gleitzeit:** Die Arbeitszeit sollte innerhalb eines festgesteckten Rahmens (z.B. 6 Stunden pro Tag zwischen 7.00 und 19.00 Uhr) individuell flexibel gestaltet werden können. Die Gleitzeit darf nicht auf das Wochenende ausgedehnt werden.
- **Wochenendarbeit:** Die Wochenendarbeit wird prinzipiell abgelehnt, da sie soziale Bindungen erschwert oder zerstört. Das Wochenende sollte der Entspannung und Erholung von der Arbeit und damit auch der Regenerierung der Arbeitskraft dienen.

Schichtarbeit, Nachtarbeit: Schicht- und Nachtarbeit sind gesundheitsschädlich und erschweren wie Wochenendarbeit soziale Bindungen. Insbesondere können wirtschaftliche Gründe, wie z.B. die (unter ökonomischen Gesichtspunkten) optimale Maschinenauslastung, keine Rechtfertigung für den Menschen schädigende Arbeitsbedingungen sein. Der Mensch muss grundsätzlich im Mittelpunkt stehen. Daraus folgt, daß Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit auf unbedingt notwendige gesellschaftliche Arbeit beschränkt werden muss (z.B. öffentlicher Verkehr, Energieversorgung, soziale und Pflegeberufe, Feuerwehr).

- **Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit – Kapovaz:** Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit tritt fast ausschließlich bei Teilzeitarbeit auf, hat aber zusätzliche Vorteile für die UnternehmerInnen und zusätzliche Nachteile für die ArbeitnehmerInnen. Wenn Kapovaz-ArbeitnehmerInnen flexibel zur Arbeit bestellt werden, ist ihre Freizeit als Warte- und Abrufzeit nicht mehr frei und langfristig planbar (= keine Zeitsouveränität). Sie verliert an Wert. Demgegenüber sparen die UnternehmerInnen Kosten. Arbeitsverhältnisse auf Abruf sind zu untersagen.

3. Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit in der derzeitigen Form ist abzulehnen, da es sich in der Regel um niedrig qualifizierte, nicht tariflich abgesicherte und schlecht bezahlte Arbeit handelt. In Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten überwiegend Frauen, was durch die herrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung begründet ist. Zu diesen miserablen Bedingungen kommt noch hinzu, dass die Frauen mit dem Argument, sie würden mit ihrem Einkommen keine Familie ernähren, in Krisenzeiten zuerst entlassen werden. Bei einer Arbeitszeitregelung (= Arbeitszeitverkürzung), die genug Zeit für die Realisierung einer veränderten Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann ließe, ginge die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen um einiges zurück.

Job-Sharing ist eine spezielle Variante der Teilzeitarbeit, bei der die ArbeitnehmerInnen verpflichtet sind, bei Nichtanwesenheit der Kollegin diese zu vertreten (z.B. Urlaub, Krankheit). Es handelt sich also nicht um zwei unabhängige Halbtagsarbeitsplätze, da das Vertretungsrisiko auf die zwei Job-TeilerInnen übergegangen ist die UnternehmerInnen haben nichts mehr damit zu tun.

Es ist daher einer generellen Arbeitszeitverkürzung für alle der Vorrang vor Teilzeitarbeit zu geben.

Zur Zeit ist Teilzeitarbeit leider unumgänglich, da sie für viele Frauen die einzig mögliche Form der Erwerbstätigkeit darstellt, insbesondere nach jahrelanger Berufsunterbrechung. Sie muss aber tariflich und sozial abgesichert und besser bezahlt werden. Um individuellen Lebenssituationen (z.B. Kinder, Pflege) gerecht zu werden, kann es im Rahmen einer für alle verkürzten wöchentlichen Arbeitszeit auch später noch bestimmte Formen abgesicherter Teilzeitarbeit für Männer und Frauen geben (siehe "Geschützte Teilzeitarbeit").

Teilzeitarbeit unterhalb der Sozialversicherungsfreigrenze und unter 20-stündiger Wochenarbeitszeit darf es nicht geben. Diese Forderung ist u.a. auch gegen die Altersarmut von Frauen gerichtet.

4. Arbeitszeitverkürzung

- **Tages- und Wochenarbeitszeitverkürzung:** Eine Tagesarbeitszeitverkürzung im Rahmen einer Wochenarbeitszeitverkürzung ist unbedingt notwendig, da nur auf diese Weise eine Änderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung möglich ist. Frauen wünschen sich zur Zeit hauptsächlich deswegen eine Arbeitszeitverkürzung, um "etwas mehr Luft" für die Reproduktionsarbeit zu haben.

Männer hingegen nehmen sich meist ihre Zeit für Sport, Stammtisch etc.. Es liegt an den Frauen selbst, verstärkt ihre Freizeitinteressen durchzusetzen, und an den Männern, die Hälfte der Hausarbeit und ggf. der Kindererziehung zu übernehmen. Gegen selbstbestimmte Freizeit ist nichts einzuwenden, jedoch dürfen diese Freizeitinteressen nicht auf dem Rücken der Frauen ausgetragen werden. Die Arbeitszeitverkürzung soll nicht bei 35 Wochenstunden aufhören. Regelmäßige Überstunden sind nicht zulässig, insbesondere nicht als Ausgleich zur Arbeitszeitverkürzung.

- **Jahresarbeitszeitverkürzung:** Die Tages- und Wochenarbeitszeitverkürzung soll Priorität besitzen. Zusätzlich wird eine Jahresarbeitszeitverkürzung (mehr Urlaub) angestrebt.
- **Lebensarbeitszeitverkürzung:** Es wird meist als "Normalarbeitsverhältnis" das Arbeitsverhältnis mit dem "gesunden, starken, nicht alternden Mann mit versorgender Ehefrau" zugrunde gelegt. Das Verständnis eines "Normalarbeitsverhältnisses" muss sich ändern, es muss zumindest der Realität angepasst werden. Frauen und Männer sollen sich selbst versorgen, Kinder versorgen und erziehen, Alte und Kranke pflegen, und sich selbst weiterbilden können etc.

Es muss deshalb normal sein, im Arbeitsleben Pausen einzulegen.

Modell: Es wird von einem festgelegten Kontingent an Lebensarbeitszeit ausgegangen; Pausen können eingelegt werden entweder für gesellschaftlich notwendige Arbeiten wie z.B. Kindererziehung, Pflege, Bildung und werden deshalb materiell unterstützt, oder für individuell notwendige Arbeiten; ein gleichartiger und gleichwertiger Arbeitsplatz wird garantiert.

Die in den Thesen enthaltenen grundsätzlichen Bestimmungen sollen ins Arbeitsrecht übernommen und in den Tarifverträgen näher ausgeführt werden.

Geschützte Teilzeitarbeit

Nach wie vor ist es für berufstätige Frauen nur sehr schwer möglich, nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder weiterhin am Erwerbsleben teilzunehmen. Sie haben häufig nur die Möglichkeit, entweder eine Teilzeitarbeit mit den dazugehörigen Nachteilen wie geringeres Einkommen, schlechte soziale Sicherung und schlechte Berufschancen zu beginnen, oder die Berufstätigkeit für längere Zeit oder dauerhaft zu unterbrechen.

Ursachen sind neben fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der sehr geringen Bereitschaft der Männer, ihrerseits die Erwerbstätigkeit zurückzustellen oder teilweise darauf zu verzichten, fehlende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, die für beide Elternteile die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. So wird die traditionelle Rollenverteilung - Frau an Heim und Herd, Mann im Erwerbsleben - Familien mit kleinen Kindern regelrecht aufgezwungen, da diese auf das in der Regel immer noch höhere Gehalt des Mannes nicht verzichten können. Die Frauen geraten damit in die wirtschaftliche Abhängigkeit vom (Ehe)Mann.

Es ist deshalb notwendig, arbeits- und sozialpolitische Bedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dabei ist davon auszugehen, dass die Betreuung von Kindern nicht nebenher geschehen kann - es muss den Eltern also ausreichend Zeit zur Verfügung stehen, um sich der Familie widmen zu können. Der dib setzt sich daher für die Einführung eines Modells der "geschützten Teilzeitarbeit (TZA)" ein. Dieses Modell soll Frauen und Männern gleichermaßen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, ohne dass ein Elternteil soziale Nachteile oder wirtschaftliche Abhängigkeit in Kauf nehmen muß. Das Modell enthält folgende Eckpunkte:

1. Acht Wochen bezahlter Geburtsurlaub für Mütter und Väter gleichzeitig.
2. Anschließend kann ein bis zu 12 Monate dauernder Elternurlaub in Anspruch genommen werden. Der Elternurlaub wird Mutter und Vater zu gleichen Teilen gewährt (jeweils 6 Monate). Während dieser Zeit wird ein Elterngeld in Höhe von ca. 90 % des jeweiligen Bruttoeinkommens bezahlt. Nicht in Anspruch genommener Elternurlaub verfällt.

3. Alternativ bzw. parallel zum Elternurlaub sowie im Anschluss daran besteht die Möglichkeit der geschützten Teilzeitarbeit:
 - Kernstück des Modells ist das Recht auf TZA, d.h. auf eine regelmäßige Erwerbsarbeit, die auf bis zu 50 % der tariflichen Regelarbeitszeit verkürzt sein darf, bis zum 8. Lebensjahr des Kindes für Mütter und Väter gleichzeitig.
 - Während dieser Zeit wird eine Ersatzzahlung zum Einkommen bis zu 50 % gezahlt, so dass das Erwerbseinkommen sich aus dem Arbeitsentgelt für die verkürzte Erwerbstätigkeit sowie aus der Ersatzzahlung zusammensetzt. Es entsteht also kein Einkommensverlust.
 - Während der Zeit der TZA und des Elternurlaubs werden die vollen Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung bezahlt, wobei von dem Erwerbseinkommen ausgegangen wird.
 - Während der TZA besteht Kündigungsschutz.
 - Es besteht Anspruch auf eine gleichartige und gleichwertige Arbeitsstelle.

Für Alleinerziehende und Erwerbslose müssen noch ergänzende Regelungen getroffen werden. Es dürfen ihnen keine Nachteile entstehen.

Finanzierungsmodus

Die geschützte Teilzeitarbeit wird über eine Elternversicherung finanziert, in die alle ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen einzahlen und die bei einem schon bestehenden Träger, z.B. der Arbeitslosenversicherung, angeschlossen werden kann. Die Versicherung zahlt das Elterngeld sowie die Ersatzzahlungen zum Arbeitsentgelt. Analog zu den Sozialversicherungen besteht eine Zwangsmitgliedschaft aller Beschäftigten, da von einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern ausgegangen wird. Wie in der Sozialversicherung sollen die Beiträge in die Elternversicherung proportional zum Verdienst gestaffelt sein. Das für die Betreuungsarbeit gezahlte Ersatzeinkommen bleibt grundsätzlich im Verfügungsrecht derjenigen Person, von deren Erwerbseinkommen es abgeleitet ist. Es handelt sich also nicht um eine Familienunterstützung.

Geburtsurlaub, Elterngeld und Ersatzzahlungen können sowohl von Verheirateten wie auch von unverheirateten Paaren sowie von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Anspruch genommen werden. Von Bedeutung ist, dass durch dieses Modell die Wahlmöglichkeiten für Frauen und Männer erhöht werden. Kein Elternteil muss soziale Nachteile oder Einkommenseinbußen während der Betreuungszeit und im Rentenalter in Kauf nehmen, sondern die volle wirtschaftliche und persönliche Selbständigkeit bleibt bewahrt.

Durch dieses Modell soll die TZA nicht nur in rechtlicher und sozialpolitischer Hinsicht angeglichen werden, sondern generell soll die "subventionierte und sozialpolitisch geschützte Teilzeitarbeit" eine legitime und "normale" Form der Erwerbsarbeit werden.

Im Rahmen des Modells der geschützten TZA bleibt natürlich die Forderung nach einem ausreichenden öffentlichen und/oder privaten Betreuungssystem für Kinder (Kindergärten, Kinderkrippen, Selbsthilfegruppen etc.) bestehen. Das Ehegattensplitting sollte künftig zugunsten einer sozial gerechten Individualbesteuerung abgeschafft werden.

Literatur

*Teichert, V.: Geburtsurlaub für Väter, Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern
Frankfurter Rundschau vom 31.7.1989*

*Geissler, B.: Zwischen Kind und Karriere - Das Modell der "geschützten Teilzeitarbeit"
Frankfurter Rundschau vom 16.06.1990*