

Arbeitszeitverkürzung und Wunsch nach Zeitreichtum

Notwendige Veränderungen in der Arbeitszeitpolitik für Frauen und Männer

Claudia Sorger

FRAUEN-VOR!-KONFERENZ der Armutskonferenz 27.- 28. November 2014

Was wurde aus der Arbeitszeitverkürzung und was wurde aus dem Wunsch nach Zeitreichtum?



L&R Sozialforschung

Überblick

Arbeitszeitverteilung zwischen Frauen und Männern

- Überblick über bezahlte und unbezahlte Arbeitszeitverteilung

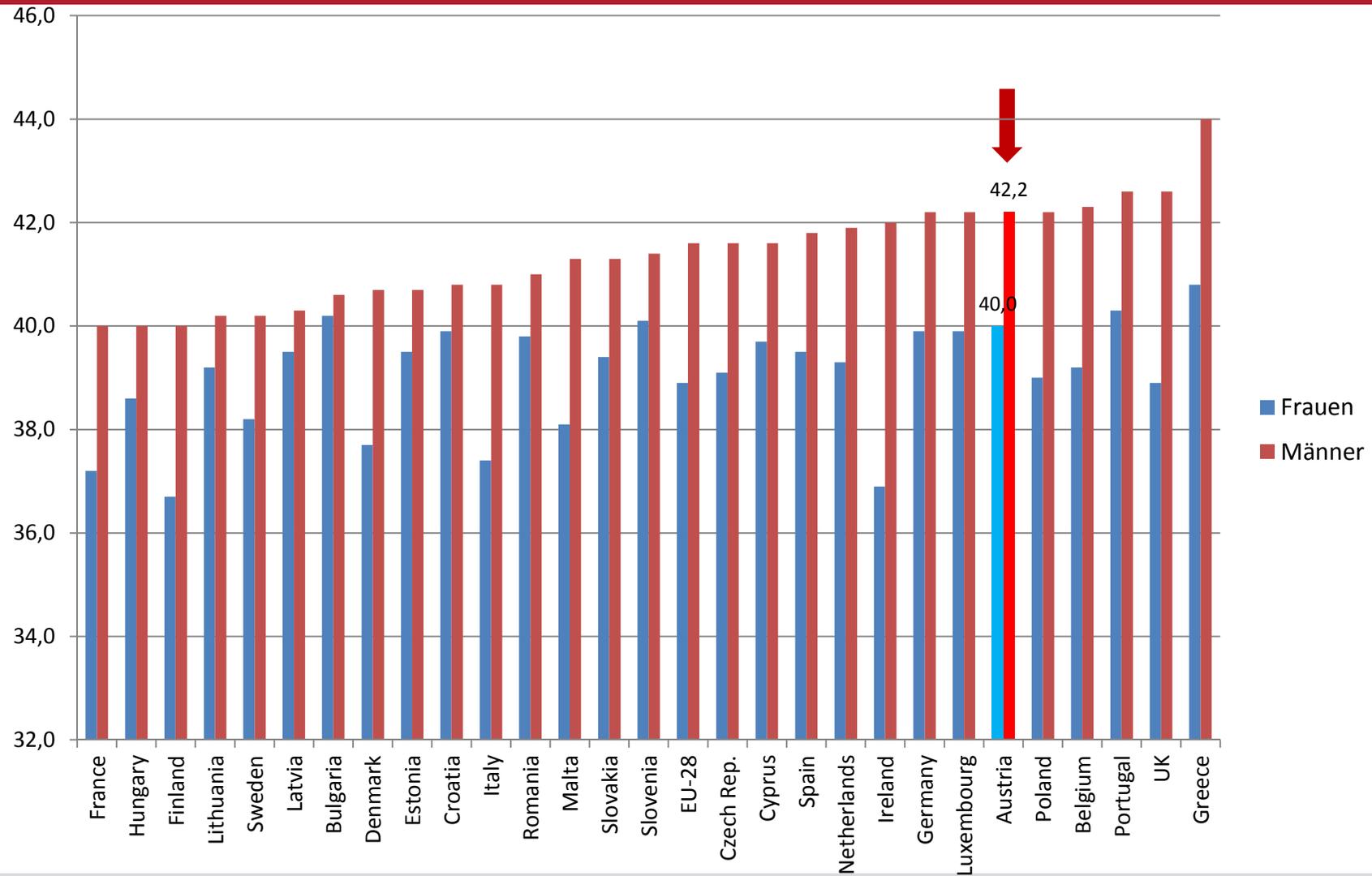
Arbeitszeitpolitik in Österreich

- Arbeitszeitpolitische Meilensteine
- Welche Ansätze für Arbeitszeitverkürzung gibt es?

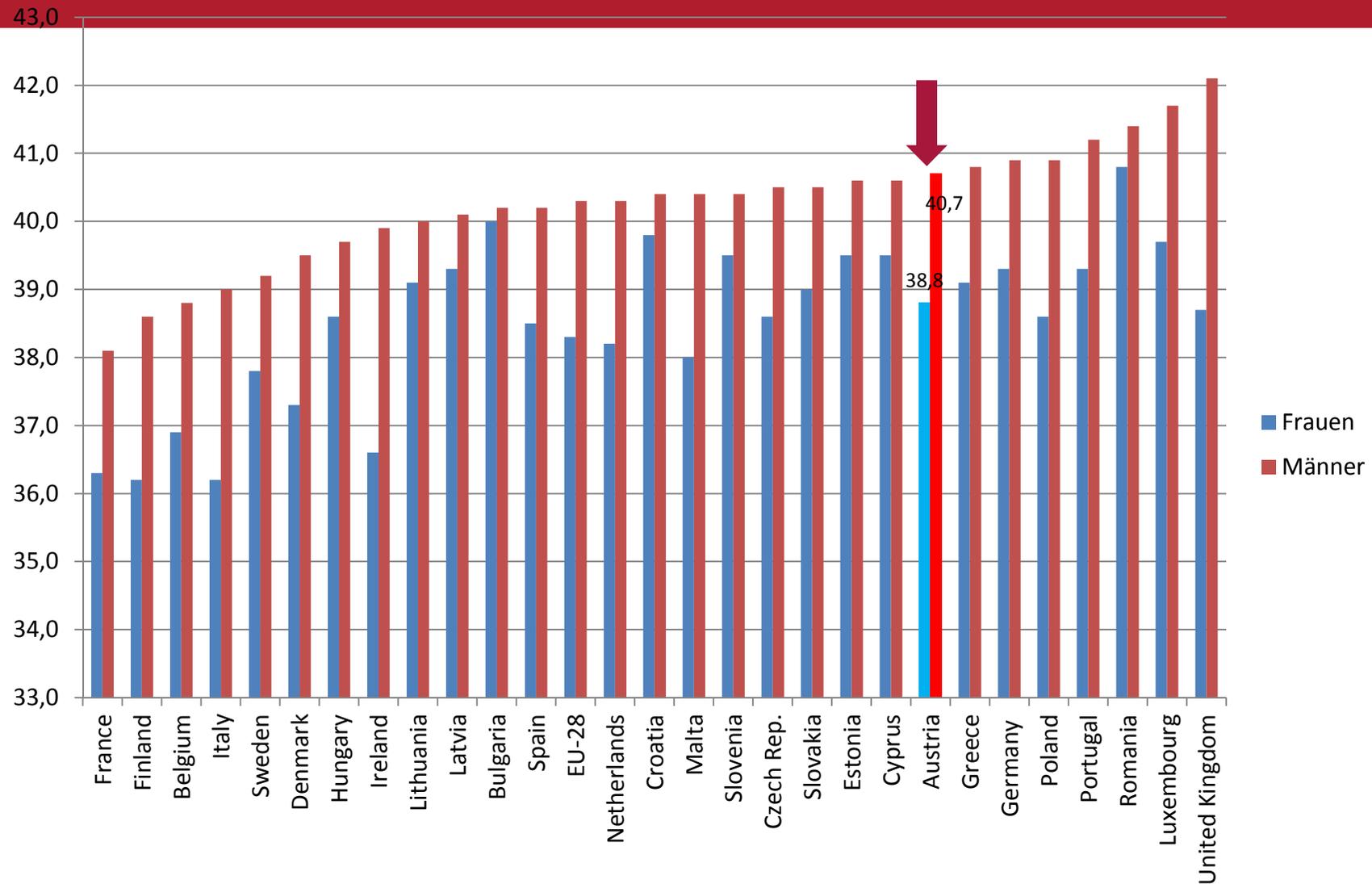
Ausblick

- Was heißt Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf Arbeitszeit?
- In welcher Art und Weise kann Arbeitszeitpolitik einen Beitrag zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit leisten?
- Neues Verständnis von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Lebensqualität

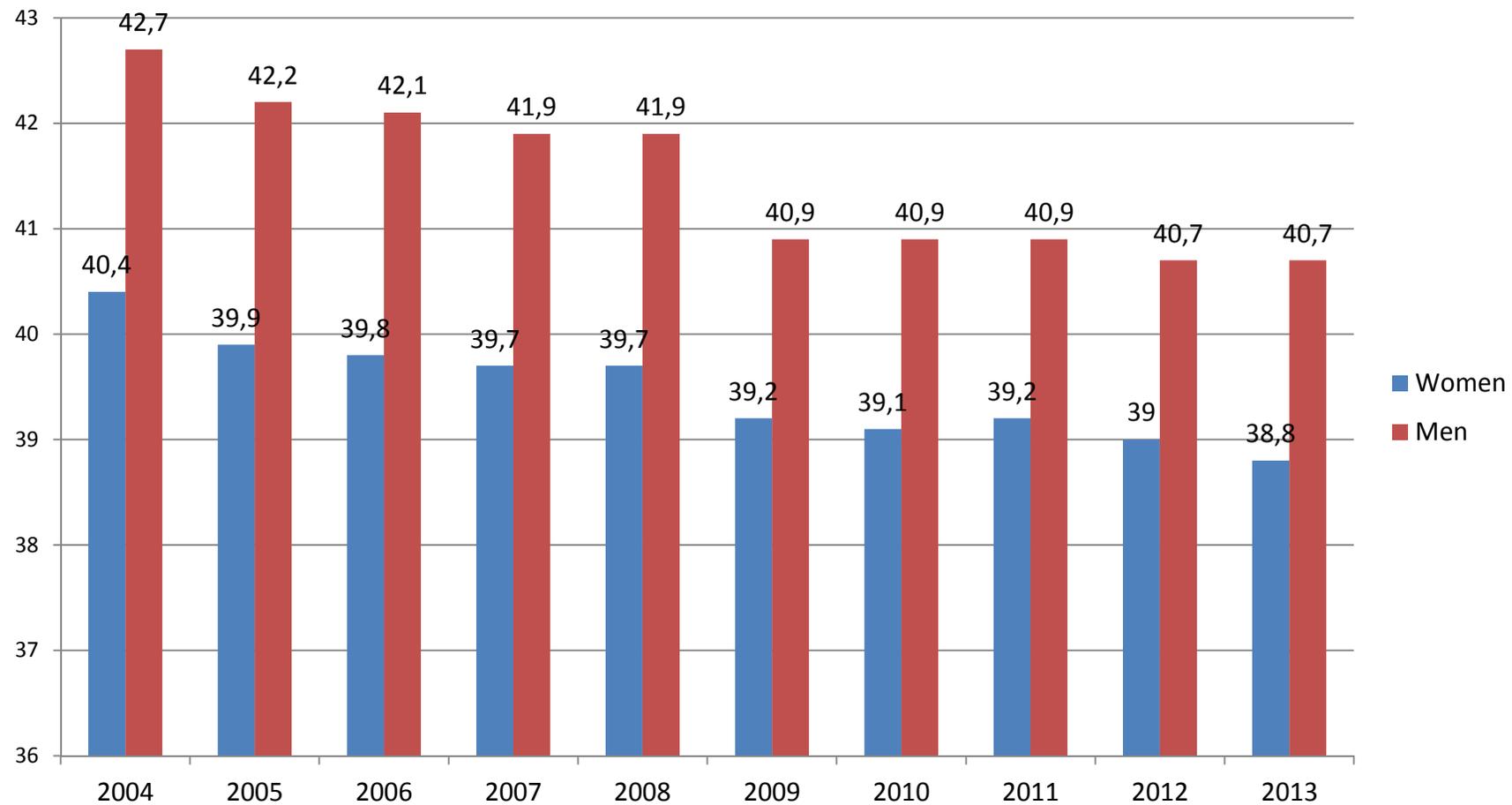
Wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, EU-28 (2013)



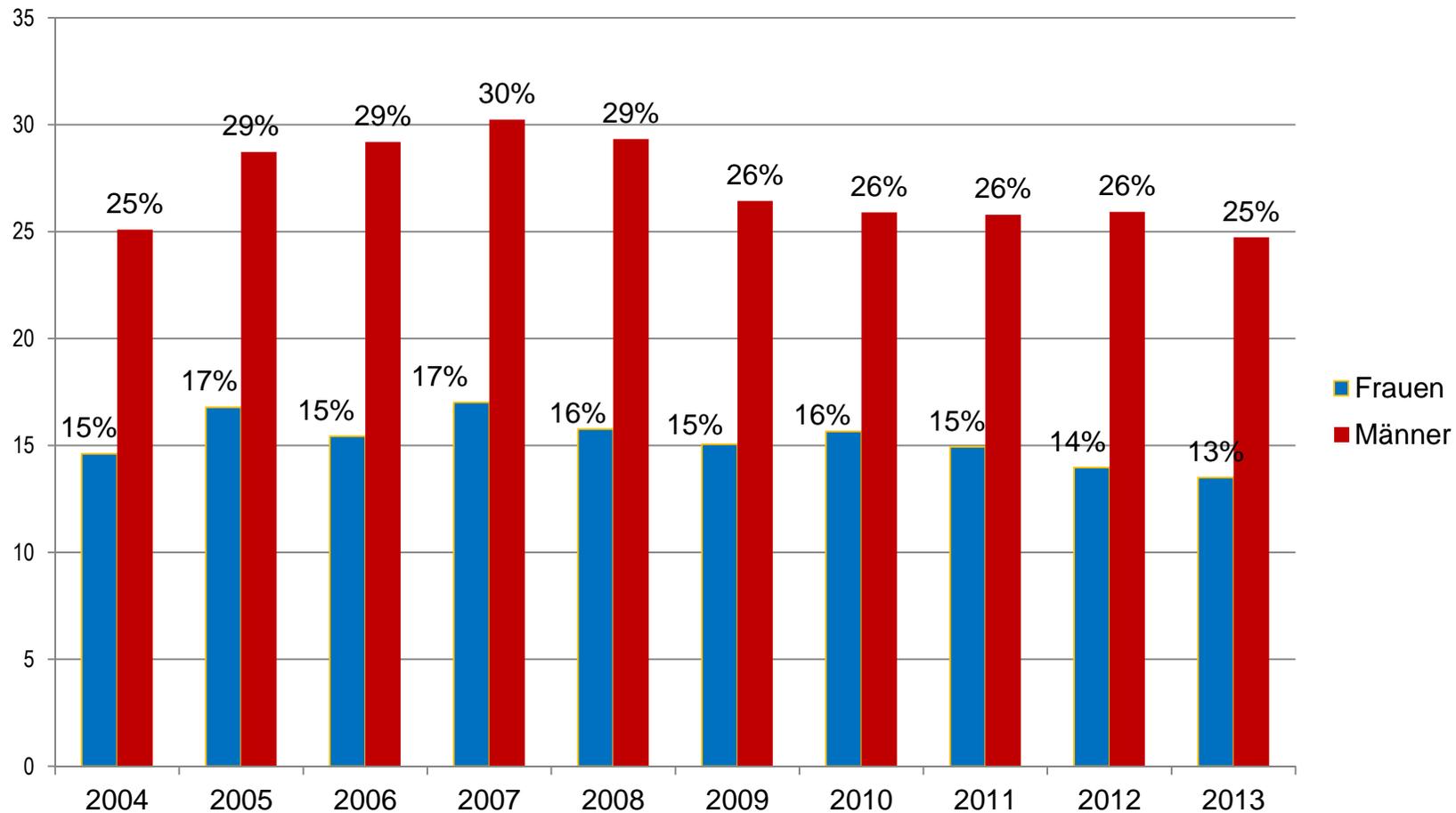
Wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, EU-28 (2013)



Wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, Österreich (2004-2013)

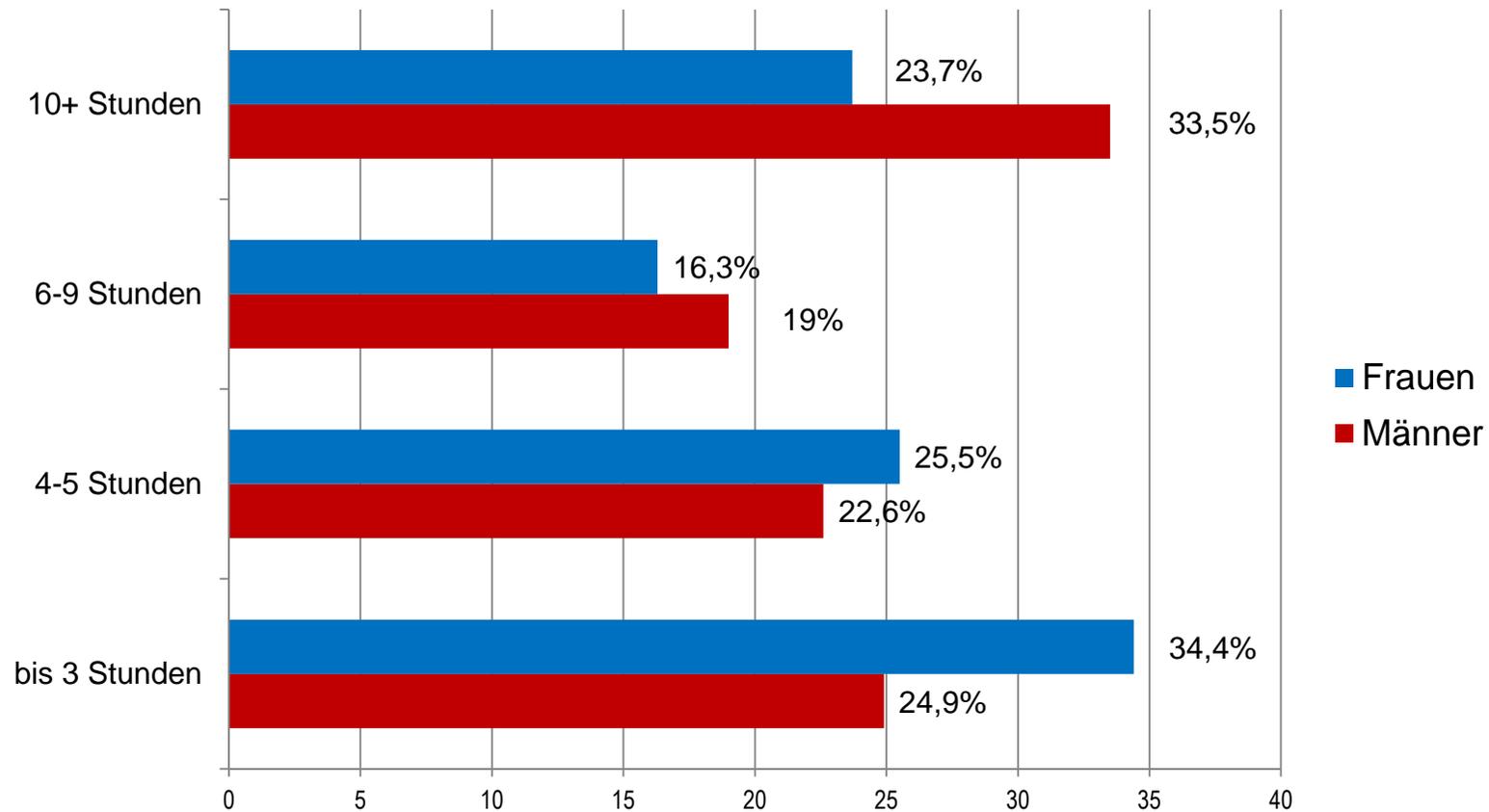


Unselbständig Erwerbstätige nach wöchentlichen Über- / Mehrstunden in Prozent



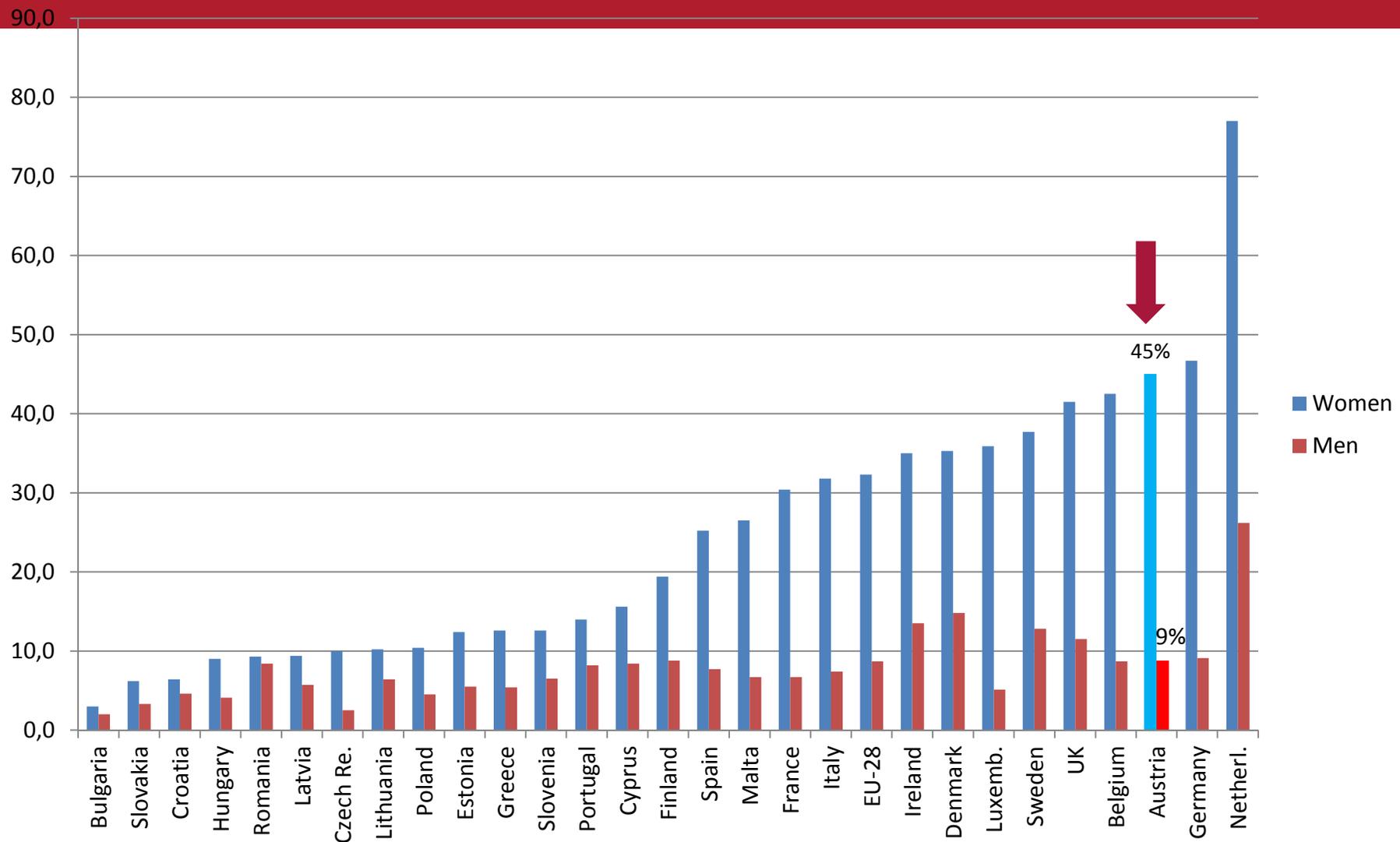
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, erstellt am 19.3.2014

Überstundeleistende nach Anzahl der Über- / Mehrstunden, 2013

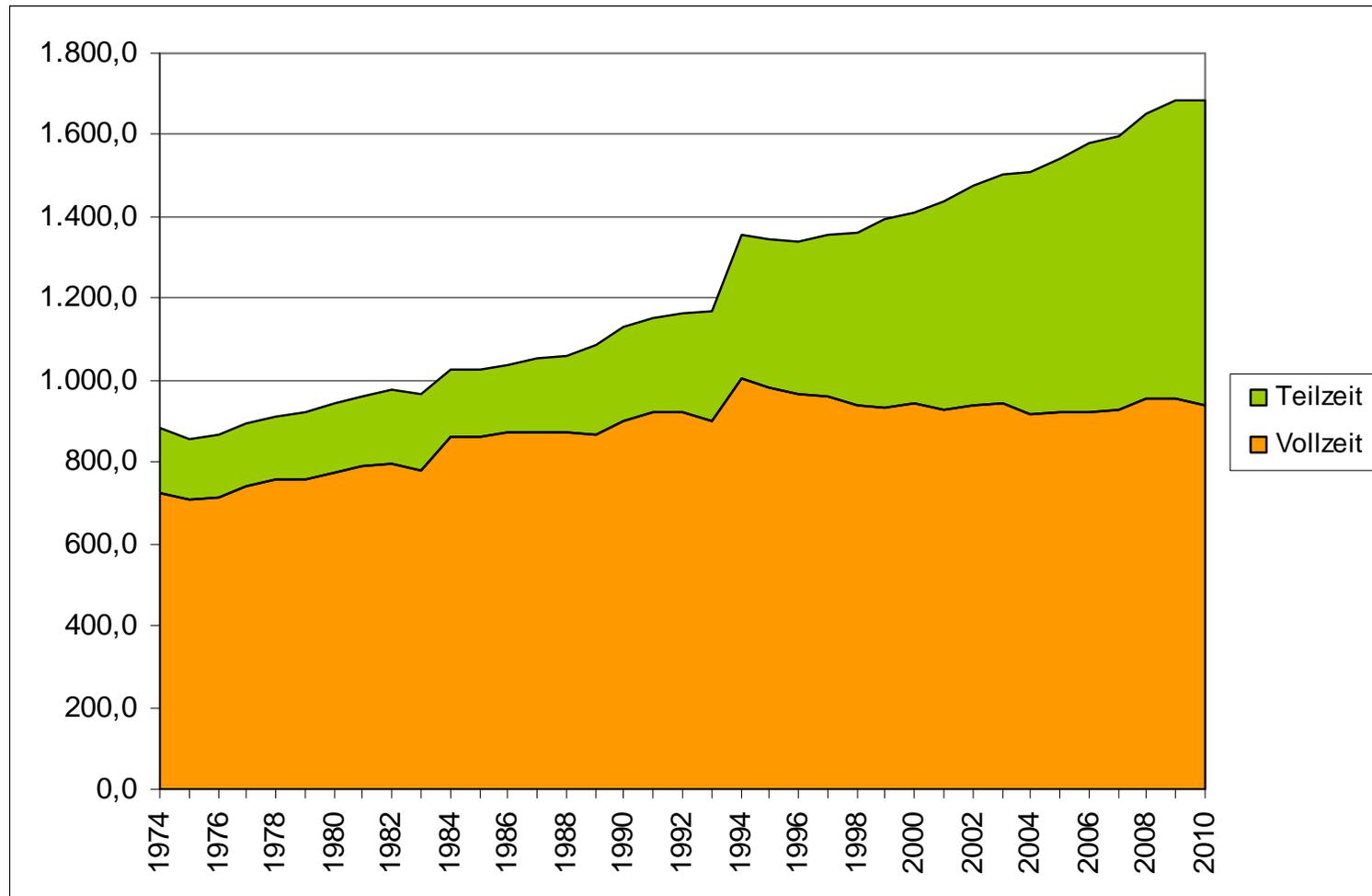


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, erstellt am 19.3.2014

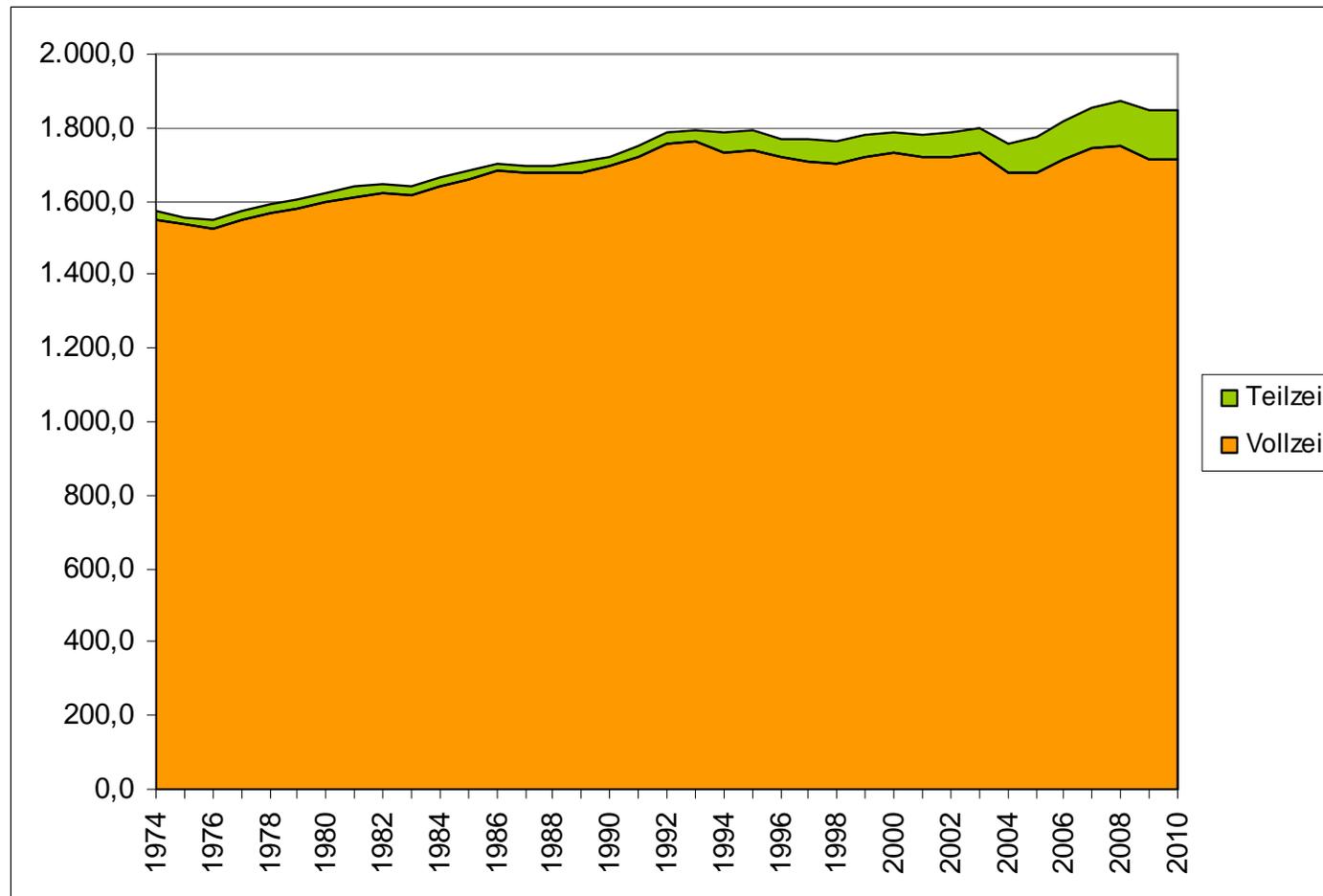
Teilzeitquoten von Frauen und Männern, EU-28 (2013)



Anzahl der von Frauen besetzten Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen, 1974 bis 2010



Anzahl der von Männern besetzten Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen, 1974 bis 2010



Teilzeitarbeit versus Vollzeitarbeit

- Vollzeit als vorherrschende Norm für Männer
- zahlreiche Hürden für Männer, die Elternkarenz oder Teilzeit/Elternteilzeit in Anspruch nehmen möchten → Festhalten an traditionellen Arbeitszeitmustern, die mit traditionellem Bild von Männlichkeit korrelieren
- Teilzeit als vorrangige Vereinbarkeitsstrategie von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten
- Verbesserung der Bedingungen der Teilzeitbeschäftigten:
 - Erfolg: Zuschlag für Mehrarbeit seit 2008 → Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung
 - Umsetzung des Mehrarbeitszuschlags: aufgrund der Komplexität der Regelung wird relativ bescheidener Erfolg attestiert
- Unterschiedliche Argumente zur TZB: frauenpolitische Debatte zwischen Aufwertung der Teilzeitarbeit, genereller Arbeitszeitverkürzung und verstärkter Inanspruchnahme von Vollzeitbeschäftigung durch Frauen
- Aus gleichstellungspolitischer Sicht stellt die Trennung in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte ein Hindernis für kollektive Interessenvertretung dar → Handlungsbedarf

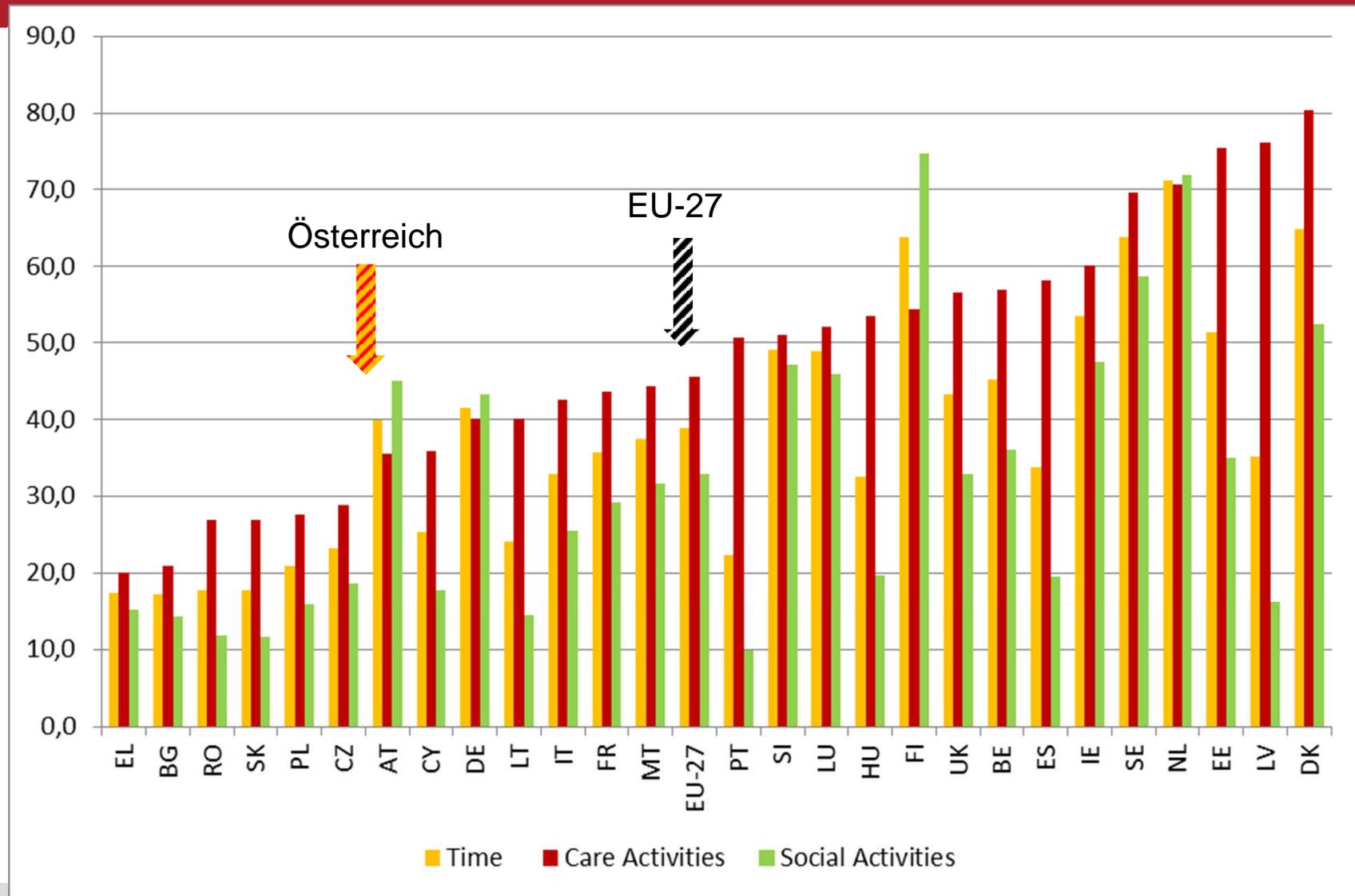
Gleichstellungsindikatoren im Vergleich

	Austria	Germany	EU-27
Power	24.3	28.0	38.0
Political	63.1	59.4	49.9
Economic	9.3	13.2	29.0
Time	40.0	41.6	38.8
Care	35.6	40.1	45.5
Social	45.0	43.3	33.0
Knowledge	44.6	44.1	48.9
Attainment and segregation	39.5	49.7	57.2
Lifelong learning	50.2	39.0	41.8
Work	73.9	72.5	69.0
Participation	79.0	76.7	76.6
Segregation and quality of work	69.1	68.6	62.2
Money	77.9	76.3	68.9
Financial resources	65.9	70.6	59.5
Economic situation	92.1	82.6	79.6
Health	91.6	89.5	90.1
Status	86.4	84.5	86.6
Access	97.2	94.7	93.7

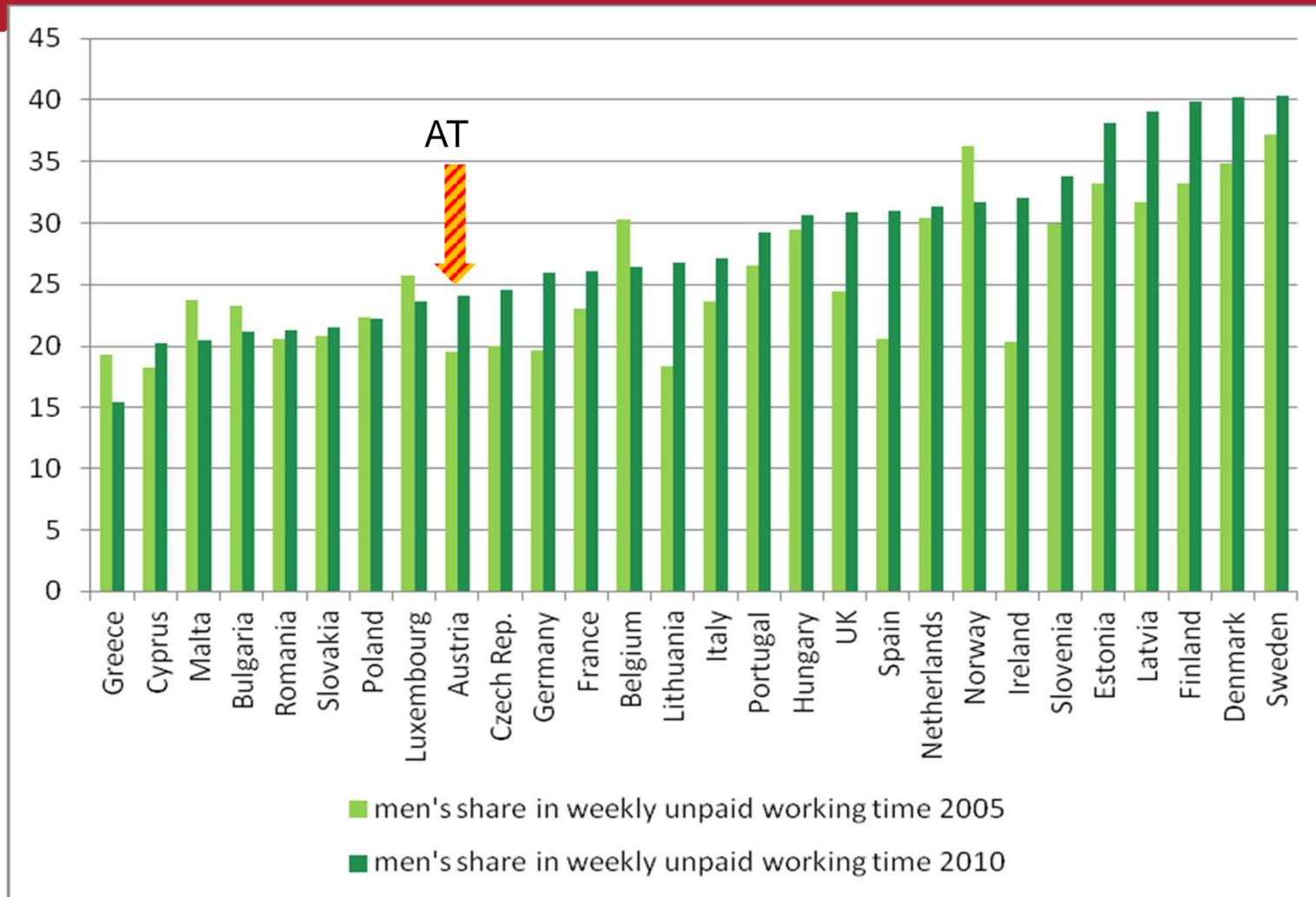
100%=volle
Gleichstellung

Quelle: European
Institute for Gender
Equality

Gleichstellungsindex „Zeit“



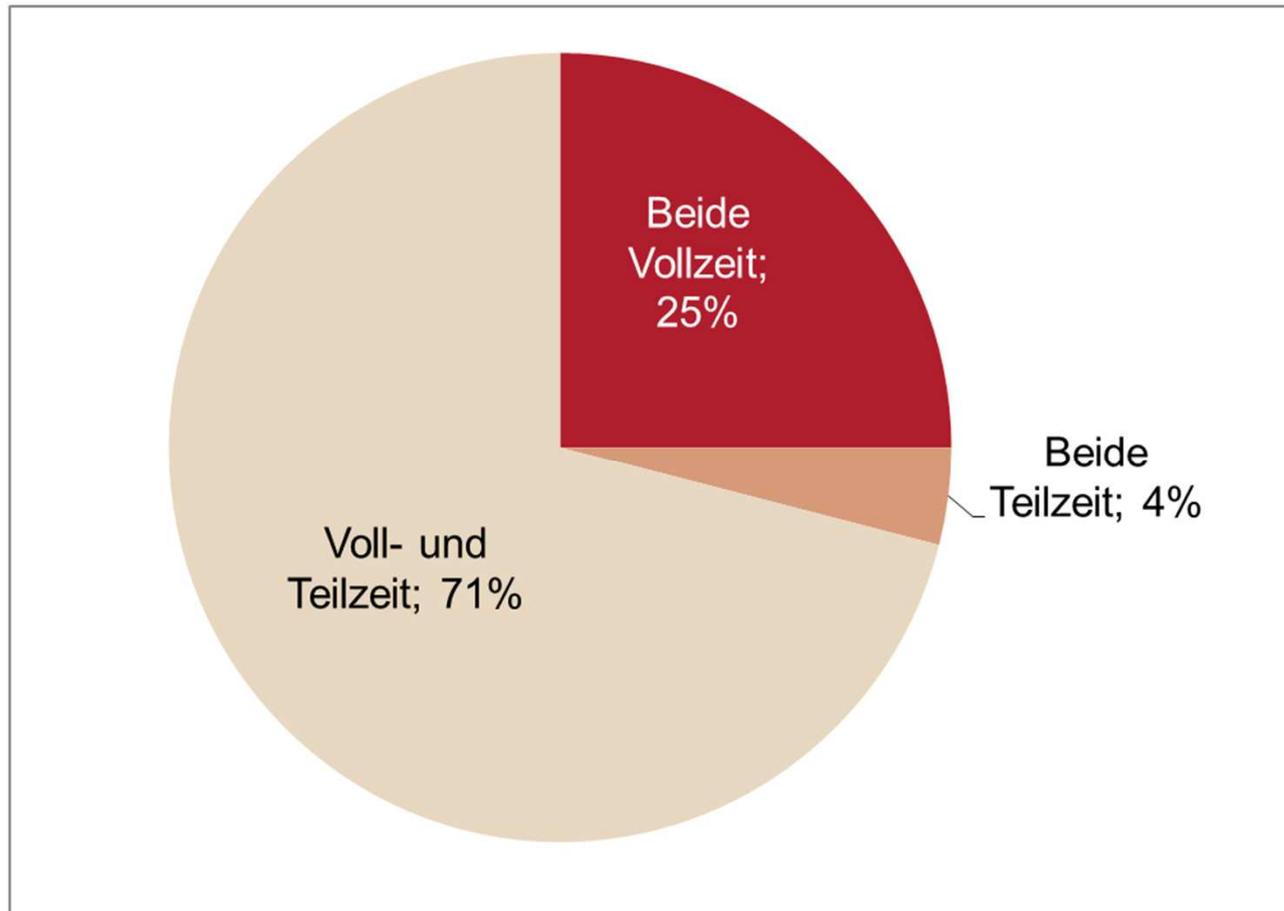
Männeranteil an unbezahlter Arbeit in Europa



Quelle: Scambor et al. 2012 (EWCS 2005 und EWCS 2010)

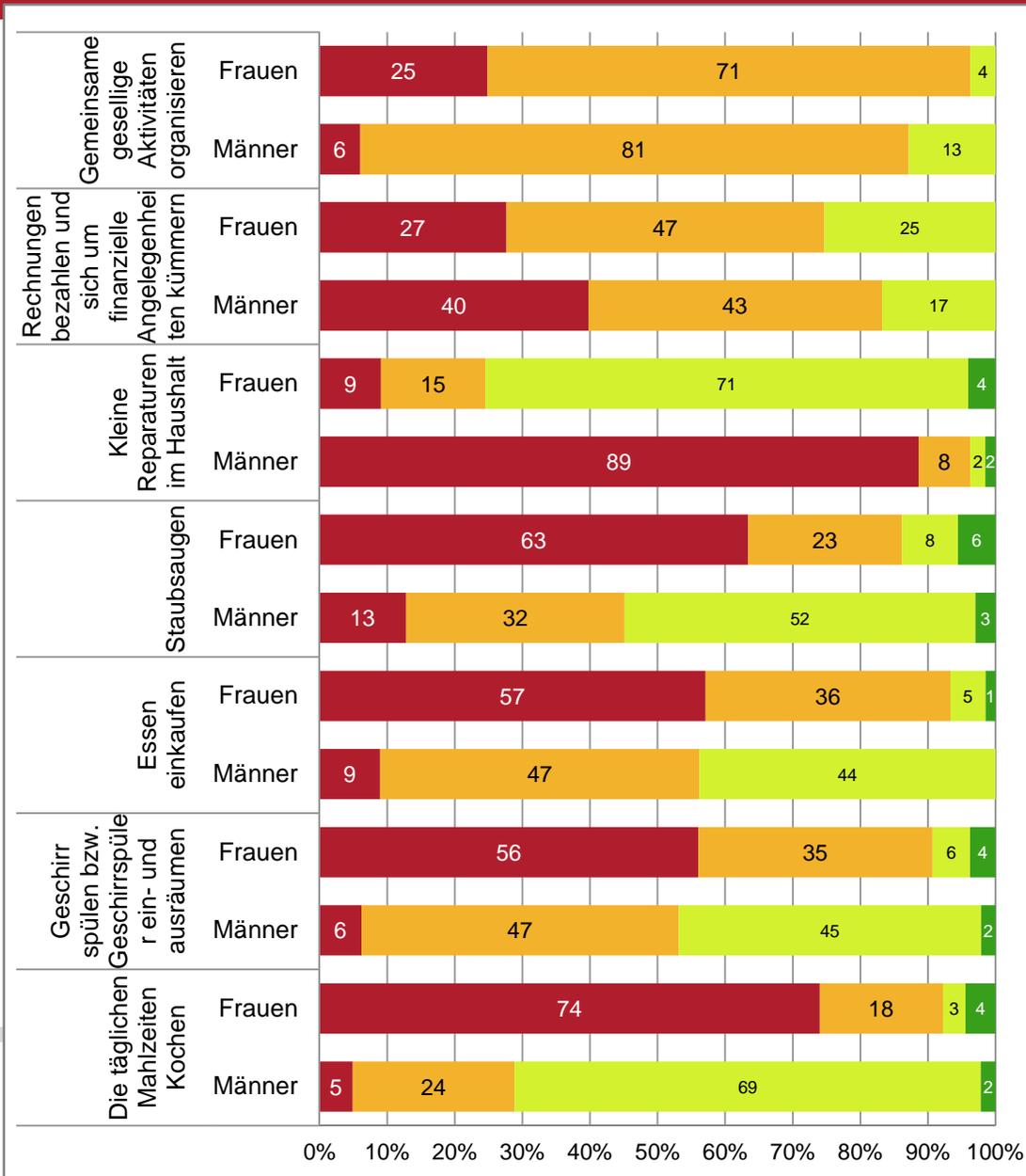
Dominanz der 1½-VerdienerInnen-Haushalte bei Paaren mit Kindern

Zwei Erwerbseinkommen (unselbständig): Arbeitszeitausmaße



Quelle: Bergmann et al. 2014

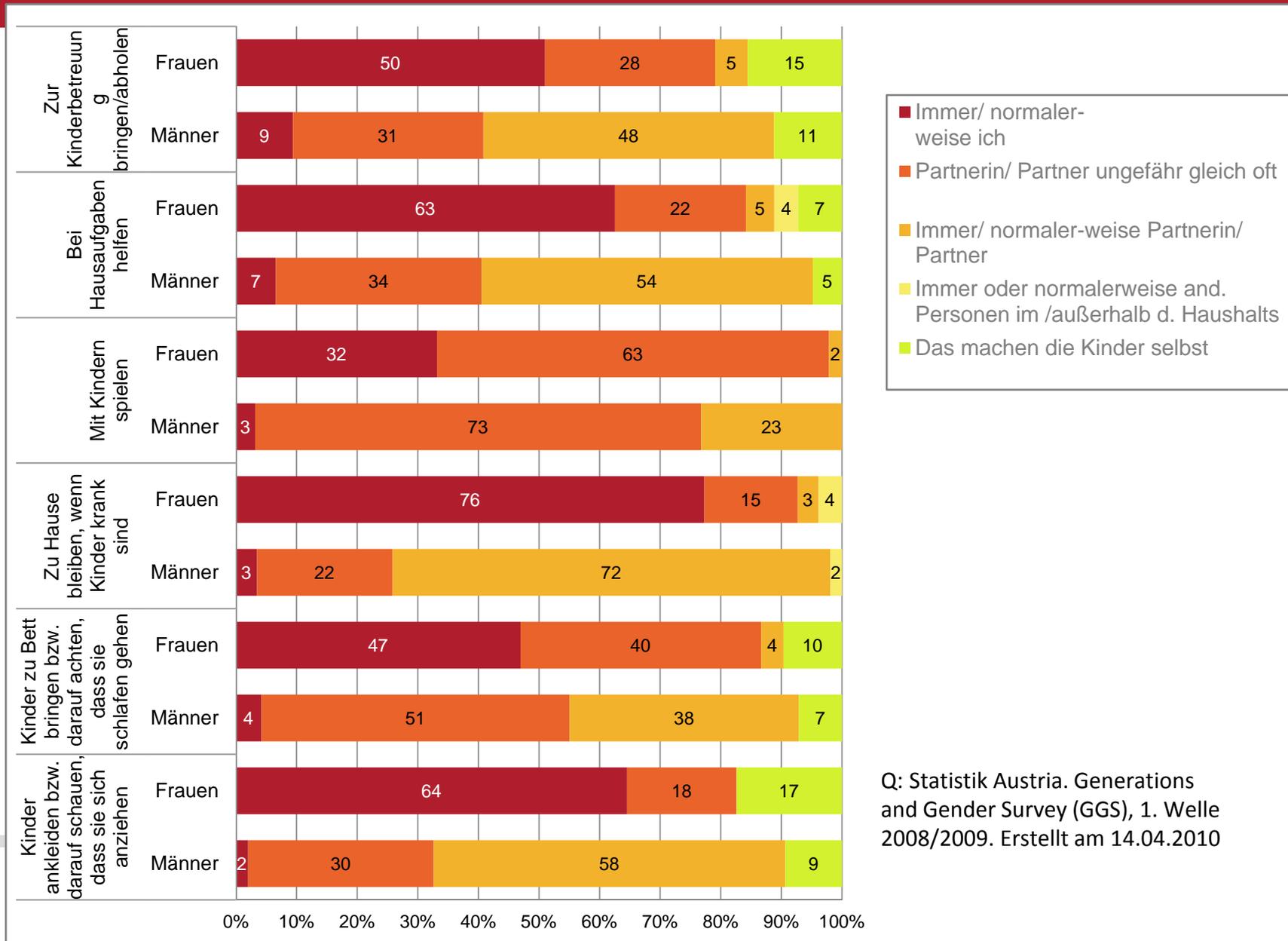
Erledigung der Aufgaben im Haushalt (in %)



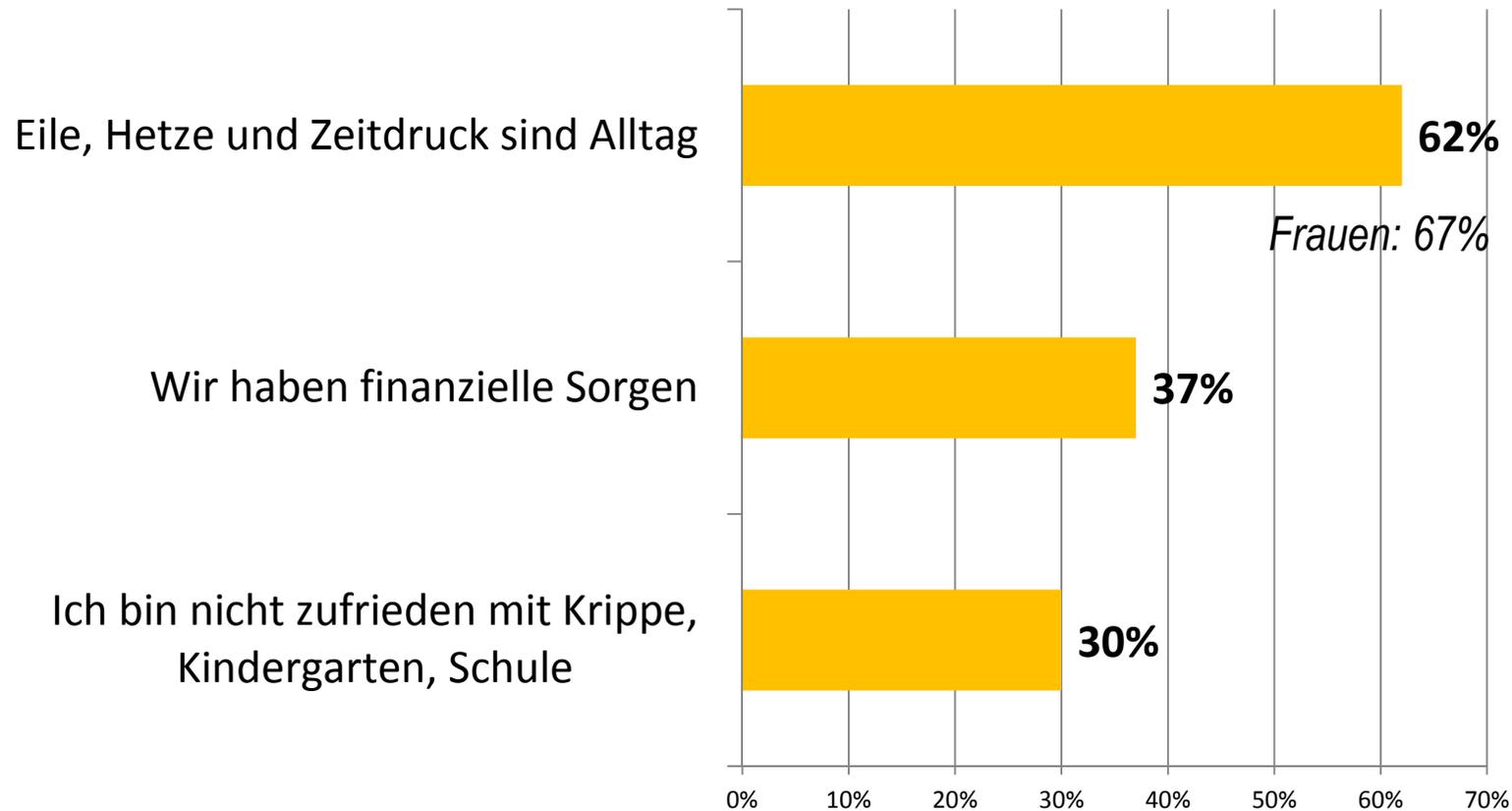
- Immer/ normalerweise ich
- Partnerin/ Partner ungefähr gleich oft
- Immer/ normalerweise Partnerin/ Partner
- Immer oder normalerweise and. Personen im /außerhalb d. Haushalts

Q: Statistik Austria. Generations and Gender Survey (GGS), 1. Welle 2008/2009. Erstellt am 14.04.2010

Erledigung der Aufgaben der Kinderbetreuung (in %)



Zeitstress von Personen mit Kinderbetreuungspflichten

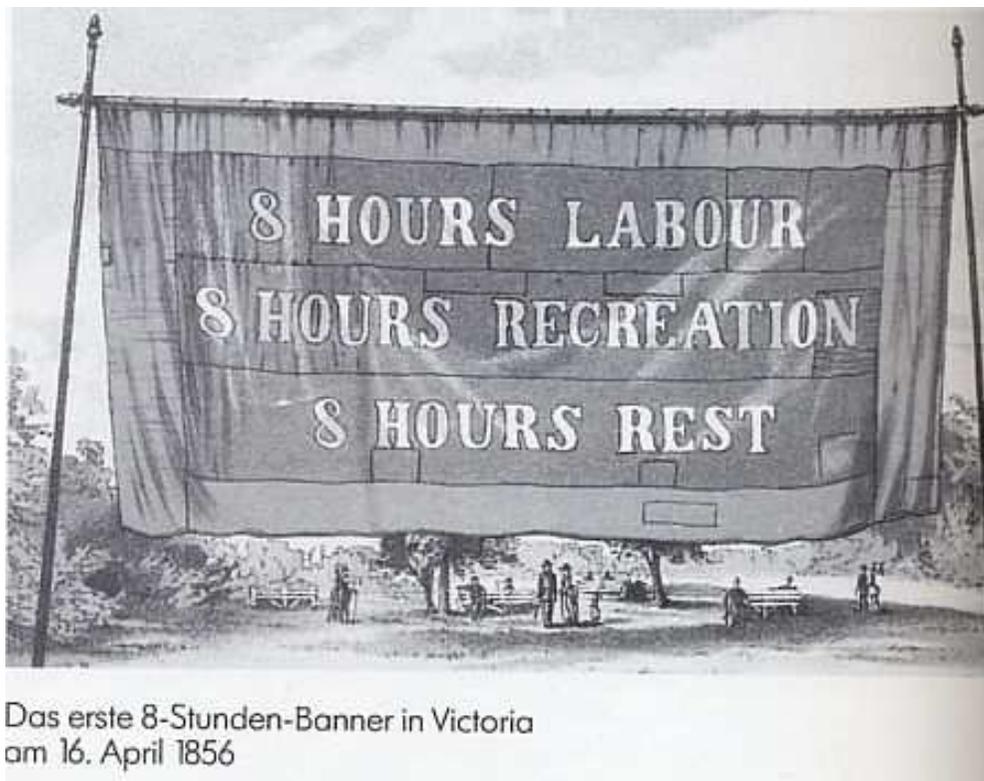


Quelle: forsa-Studie im Auftrag von ELTERN; 1006 Mütter und Väter von Kindern bis 12 Jahre;
Anteil der Antworten: „Trifft voll und ganz zu/etwas zu“

Arbeitszeit als gleichstellungspolitisches Thema?

- Frage der ungleichen Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern nach wie vor in Arbeitszeitpolitik keine entscheidende Bedeutung
- Vollzeitverhältnis als Standard und Orientierungspunkt steht immer noch im Zentrum der gewerkschaftlichen Verteilungspolitik
- Sozialpartnerschaft: männlich dominiert; inhaltliche Ausrichtung zur Wahrung eines Wirtschaftssystems, das auf der mehrheitlich durch Frauen geleisteten unbezahlten Reproduktionsarbeit aufbaut.
- Bislang keine breiteren Initiativen, um Männer in ihrer Rolle und Verantwortung als Väter stärker in die Versorgungsarbeit einzubinden.
- V.a. in männerdominierten Branchen zahlreiche Hürden für Männer, Rechtsanspruch auf Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen. → BetriebsrätInnen als Zielgruppe für Sensibilisierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene
- Arbeitszeitstandards, die auf dem männlichen Familienernährermodell aufbauen: gesellschaftlicher und wirtschaftspolitischer Wandel (Anstieg der Frauenerwerbsquote und Wandel im Rollenverständnis von Frauen und Männern) wird ignoriert

Wo ist die unbezahlte Versorgungsarbeit?



Quelle: Wikipedia

PRO-GE Kampagne „Arbeitszeiten und Gesundheit“ (2008):

„Für den Durchschnitt der ArbeitnehmerInnen gilt immer noch die alte ‚Weisheit‘, den Tag zu dritteln: acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit, acht Stunden Schlaf. Die Folgen langer und unregelmäßiger Arbeitszeiten haben meist langfristige Auswirkungen.“

Quelle: <http://www.proge.at/>

Arbeitszeitpolitische Meilensteine in Österreich

- 1885: 11-Stunden-Tag in Fabriken
- 1919: 8-Stunden-Tag und 48-Stunden-Woche
- 1959: 45-Stunden-Woche
- 1975: 40-Stunden-Woche
- 1985: Teilweise 38,5-Stunden-Woche per KV
- 2007: Novelle AZG – weitgehende Flexibilisierung – 10-Stunden-Tag per KV und Betriebsvereinbarung möglich / Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte
- 2009: Programmatische Änderung des ÖGB von 35-Stunden-Woche zu allgemeiner Formulierung
- Ab 2010: Wiederaufleben der Diskussion um generelle Arbeitszeitverkürzung (Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE)
- 2014: Diskussion zur Einführung 12-Stunden-Tag für Gleitzeitbeschäftigte (siehe Regierungsprogramm)

Ansätze für Arbeitszeitverkürzung

Österreich:

- Anstieg der Teilzeitbeschäftigung: auf individueller Ebene und ohne Abgeltung des Verdienstentgangs
- Abbau von Überstunden: in den letzten Jahren verstärkt gewerkschaftspolitisches Handlungsfeld
→ Frage des Abbaus der Überstunden heikles Feld, da Überstunden für viele Beschäftigte wesentlichen Lohnbestandteil darstellen
- Kurzarbeit im Zuge der Wirtschaftskrise
- Arbeitszeitverkürzung über Kollektivvertrag: ÖBB AZ-KV 2013: von 40h/W → 38,5h/W
- Freizeitoption in Kollektivverträgen: Elektro- und Elektronikindustrie 2013
- Diskussion um Kinderbetreuungsgeld-Konto: finanzieller Bonus bei partnerschaftlicher Aufteilung der Erziehungsarbeit: z.B. Aufteilung der Kindererziehung von 40/60 oder 50/50

Andere Länder:

- Beispiel Schweden: Arbeitszeitreduktion beider Elternteile zur gerechteren Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten wird in Form eines Steuerbonus finanziell unterstützt
- Diskussion in D: 32-Stunden-Woche für Eltern
- Pilotprojekt 6-Stunden-Arbeitstag in der kommunalen Verwaltung Göteborg

Ausblick

- Neues Verständnis von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik wäre nötig, das auf einem umfassenderen Begriff von Arbeit aufbaut, in dem die bedeutende Rolle der unbezahlten Versorgungsarbeit berücksichtigt wird
 - Geschlechtergerechtigkeit: Einbeziehung beider Geschlechter
- Geschlechtergerechte Verteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit zwischen Frauen und Männern: „Modell der universellen Betreuungsarbeit“ (Fraser 1997) als möglicher Ansatzpunkt zur Erreichung der geschlechtergerechten Aufteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit
- Transformation der Geschlechterrollen: Überwindung des Umverteilungs-/Anerkennungsdilemmas
- Verkürzte Normalarbeitszeit (mit Lohnausgleich!) als Grundlage für eine geschlechtergerechte Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit
 - Anpassung auch an Arbeitsbedingungen und Lebensphasen: in unterschiedlichen Berufsgruppen in verschiedenen Branchen voneinander abweichenden Bedürfnisse der Beschäftigten

Quelle und Kontakt

Sorger, Claudia (2014):
Wer dreht an der Uhr?
Geschlechtergerechtigkeit und
gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik.
Verlag Westfälisches Dampfboot. Münster

L&R Sozialforschung
Tel: 01/595 40 40
sorger@lrsocialresearch.at
www.lrsocialresearch.at

