

Statement

Elke Hannack

Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Online-Veranstaltung, am 23. Juni 2021

„Wann kommt die geschlechtergerechte Marktwirtschaft“

Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e. V.

Fragen an die Vertreterinnen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeber/innen:

Was sind für Sie die zwei wichtigsten Ziele zur Durchsetzung geschlechtergerechter Arbeitszeit?

Wenn die Frage darauf zielt, welche **Ziele** mit der Durchsetzung geschlechtergerechter Arbeitszeit für uns verbunden sind, dann sind die zwei wichtigsten für uns

1. dass Frauen ebenso wie Männer die gleichen Chancen haben müssen, ihren Lebensunterhalt und gegebenenfalls den ihrer Kinder aus eigener Kraft erwirtschaften zu können: also wirtschaftlich unabhängig zu sein, sowohl von einem (Ehe)partner, der als Familienernährer allein oder überwiegend für die Erwirtschaftung des Familieneinkommens zuständig ist, als auch im Bedarfsfall unabhängig von Sozialleistungen des Staates.

→ die **eigenständige Existenzsicherung** von Frauen (und ihrem Kind/ihren Kindern) über den Lebensverlauf hinweg

Die eigenständige Existenzsicherung der Frauen ist auch eine maßgebliche Voraussetzung dafür, dass Kinder in wirtschaftlich stabilen Verhältnissen aufwachsen können – und zwar unabhängig von der Familienkonstellation.

2. dass Sorge- und Hausarbeit fair/partnerschaftlich zwischen Frauen und Männern geteilt wird, damit die wichtigste Voraussetzung für eine existenzsichernde Erwerbsarbeit von Frauen – größere Spielräume der Zeitverwendung – Frauen die Möglichkeit eröffnet, ihre Erwerbsarbeitszeiten zu erhöhen und für Männer die Zeiträume erweitert, in denen sie mehr Zeit für die Aufgaben in der Familie aufwenden können (und sollten), ohne die einen noch die anderen zu überfordern

→ **Erwerbsarbeit einerseits und Sorge- und Hausarbeit andererseits zwischen Männern und Frauen umverteilen**

Die Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern

- schafft gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer in unserer Gesellschaft
- ist wesentliche Voraussetzung dafür, die gegebenen **strukturellen Nachteile für Frauen** (sie manifestieren sich im gender pay gap, gender time, gap, gender care gap, gender pension gap, gender lifetime earnings gap) **aus dem Weg zu räumen**,
- reduziert den durch überkommene Rollenbilder aufgebauten Druck auf Männer als alleiniger Familienernährer, ermöglicht eine engere Vater-Kind-Bindung und bessere Möglichkeiten der Teilhabe an Aufgaben in der Familie, zu denen neben der Kinderziehung auch Unterstützung, Hilfe und ggfs. Pflege naher Angehöriger (Stichwort: familiäre Bindung!) gehören mögen.

Zu diesem Zweck und mit dieser Zielsetzung auch: Gründung des → **zivilgesellschaftlichen Bündnisses „Sorgearbeit fair teilen“** im Sommer 2020 unter maßgeblicher Beteiligung des DGB mit derzeit 13 Mitgliedsverbänden, offen für alle inländischen Organisationen, die diese Ziele teilen.

DGB-Bundesvorstand Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

www.dgb.de Tel.: +49 30/24060-211 Fax: +49 30/24060-324

Das heißt: **In der Zielsetzung besteht Einigkeit** zwischen den verschiedenen Modellen und Ansätzen bzw. Politikzielen.

Wenn die Frage darauf zielt, welche **Instrumente/Maßnahmen** mit der Durchsetzung geschlechtergerechter Arbeitszeiten für uns verbunden sind, dann sind die zwei wichtigsten für uns

1. Tarifpolitik

Tarifverträge regeln deutlich mehr als Lohn und Gehalt: Sie bieten den Beschäftigten etwa bei Urlaub und **Arbeitszeit** deutlich bessere als die gesetzlichen Regelungen und können auch bei Altersversorgung, Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei den Details zur Einführung von Kurzarbeit wichtige Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen. In der Corona-Krise wurde laut HBS bei Beschäftigten mit Tarifvertrag das Kurzarbeitsgeld mehr als doppelt so häufig aufgestockt wie bei Beschäftigten, für die kein Tarifvertrag gilt. **Tarifverträge sorgen also für gute Arbeitsbedingungen und Sicherheit.**

Aber: Die **Tarifbindung**, also der Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen eines Tarifvertrags gelten, geht zurück. Ein wesentlicher Grund: Viele Arbeitgeber/innen kommen ihrer Verantwortung nicht mehr nach, mit den Gewerkschaften ordentliche Tarifverträge auszuhandeln.

2. Betriebliche Aushandlungsprozesse/Mitbestimmung in den Betrieben

(Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung) (§ 87 BetrVG – Mitbestimmungsrechte)

Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Arbeitswelt zu verwirklichen sowie Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können, sind gesellschaftlich relevante Themen, die alle angehen: Auch Unternehmen stehen in der Pflicht.

Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind gute Mittel, um entsprechende Inhalte und Grundsätze im Betriebsablauf stärker zu verankern. Vereinbarungen schaffen den notwendigen verbindlichen Handlungsrahmen. Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind eng verbunden mit Fragen zur Chancengleichheit. Zugleich sind Familienfragen nicht nur Frauensache, sondern auch für Väter von zunehmendem Interesse. Insofern tragen betriebliche Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit auch erheblich zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter bei. Und: auch Menschen ohne Kinder haben Vereinbarkeitsprobleme, wenn sie sich z. B. ehrenamtlich engagieren, wenn Pflegeverpflichtungen für Angehörige entstehen oder weil private Interessen nicht immer den beruflichen Belangen untergeordnet werden können und sollen.

Außerdem streiten wir dafür, die Mitbestimmungsrechte auszubauen, damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte beteiligt sind.

Welche Vorschläge gibt es in Ihrer Organisation zur Ausgestaltung von geschlechtergerechter Arbeitszeit?

Der gesetzliche Rahmen:

das Arbeitszeitgesetz

Rechtsanspruch auf Teilzeit und Brückenteilzeit

Arbeitsschutzgesetze

Forderungen des DGB:

- gesetzliche Mindeststandards für Gute Arbeit schaffen, unabhängig von der Betriebsgröße (!) und auf Schwellenwerte verzichten
- Beschäftigte brauchen einen Rechtsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer, Lage und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes (sofern keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen) → Rechtsanspruch auf Mitsprache für flexible, familienorientierte Arbeitsarrangements,
- Betriebe und Dienststellen müssen verpflichtet werden, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und im Rahmen der geltenden gesetzlichen sowie der tarifvertraglichen Regelungen, unter Beteiligung der Interessenvertretungen, betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln. In Abhängigkeit von Betriebsgröße, tariflicher Bindung und bestehenden Mitbestimmungsstrukturen müssen differenzierte Verfahren angewendet werden, die den Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (u. a. Personen in Elternzeit, in Teilzeit, in Altersteilzeit) gewährleisten,
- EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umsetzen, und insbesondere die **Vaterschaftsfreistellung** (die auch für Co-Mütter gelten muss) von zehn Tagen rund um die Geburt eines Kindes einführen bei voller Entgeltersatzleistung,
- Anreize setzen für Ausweitung der nicht übertragbaren Elterngeldmonate im BEEG (s. Vorschlag der Sachverständigenkommission zum 9. Familienbericht)
- zielgenaue Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen einführen,
- Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung unterstützen und Anreize für eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme von Pflegezeiten schaffen,

- Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz aufeinander abstimmen und in einem umfassenden Gesetz zusammenführen,
- Entgeltersatzleistung einführen, für die im Pflegezeitgesetz (bisher unbezahlt) vorgesehene Auszeit von maximal sechs Monaten sowie finanzielle Unterstützung für pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit,
- Rechtsanspruch schaffen für pflegende Beschäftigte auf flexible Arbeitszeitarrangements und Arbeitsorte für den Zeitraum der Pfl egetätigkeit,
- Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten einführen, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen auszugestalten ist, gesetzliche Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten berücksichtigt und die Erfassung, Dokumentation und Vergütung geleisteter Arbeitszeit sicherstellt.