

AUGE-Steiermark: Gespräche im Wintergarten - 4. März 2015

„Unsinn und Sinn“ einer 30-Stunden-Arbeitswoche

Claudia Sorger (L&R Sozialforschung)

Welche Rolle spielen Gewerkschaften und andere Gruppierungen als AkteurInnen einer neuen, befreienden Arbeitszeitpolitik?

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)

Bestehende Ansätze für Arbeitszeitverkürzung

Österreich:

- Anstieg der Teilzeitbeschäftigung: v.a. Frauen, auf individueller Ebene und ohne Abgeltung des Verdienstentgangs (2013 TZ-Quote der Frauen: 45%; Männer 9%)
- 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 (durchschnittliche VZ-Woche unselbständig Beschäftigte Männer 42,2 / Frauen 40,0 / 2013)
- 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:

- Entwicklung in Frankreich: Einführung der 35-Stunden-Woche 2000, danach Aufweichung der gesetzlichen Regelung durch Flexibilisierungsmöglichkeiten
- 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

AUGE-Steiermark: Gespräche im Wintergarten - 4. März 2015

„Unsinn und Sinn“ einer 30-Stunden-Arbeitswoche

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 wollen wir hin?

- ❑ 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

Zum Weiterlesen:

Sorger, Claudia (2014):

Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik.

Verlag Westfälisches Dampfboot. Münster

Kontakt:

L&R Sozialforschung

Tel: 01/595 40 40

sorger@lrsocialresearch.at / www.lrsocialresearch.at