

*Warum nicht gleich?*  
**Die 30-Stunden-Woche und ihr Beitrag  
zur Geschlechtergerechtigkeit**

Claudia Sorger

*Arbeitszeitverkürzung – ein Modell für die Zukunft?*

*Parlament, 18.5. 2015*



## Arbeitszeitverteilung zwischen Frauen und Männern

- Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit

## Arbeitszeitpolitik in Österreich

- Arbeitszeitpolitische Meilensteine
- Welche Ansätze für Arbeitszeitverkürzung gab / gibt es?

## Ausblick

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

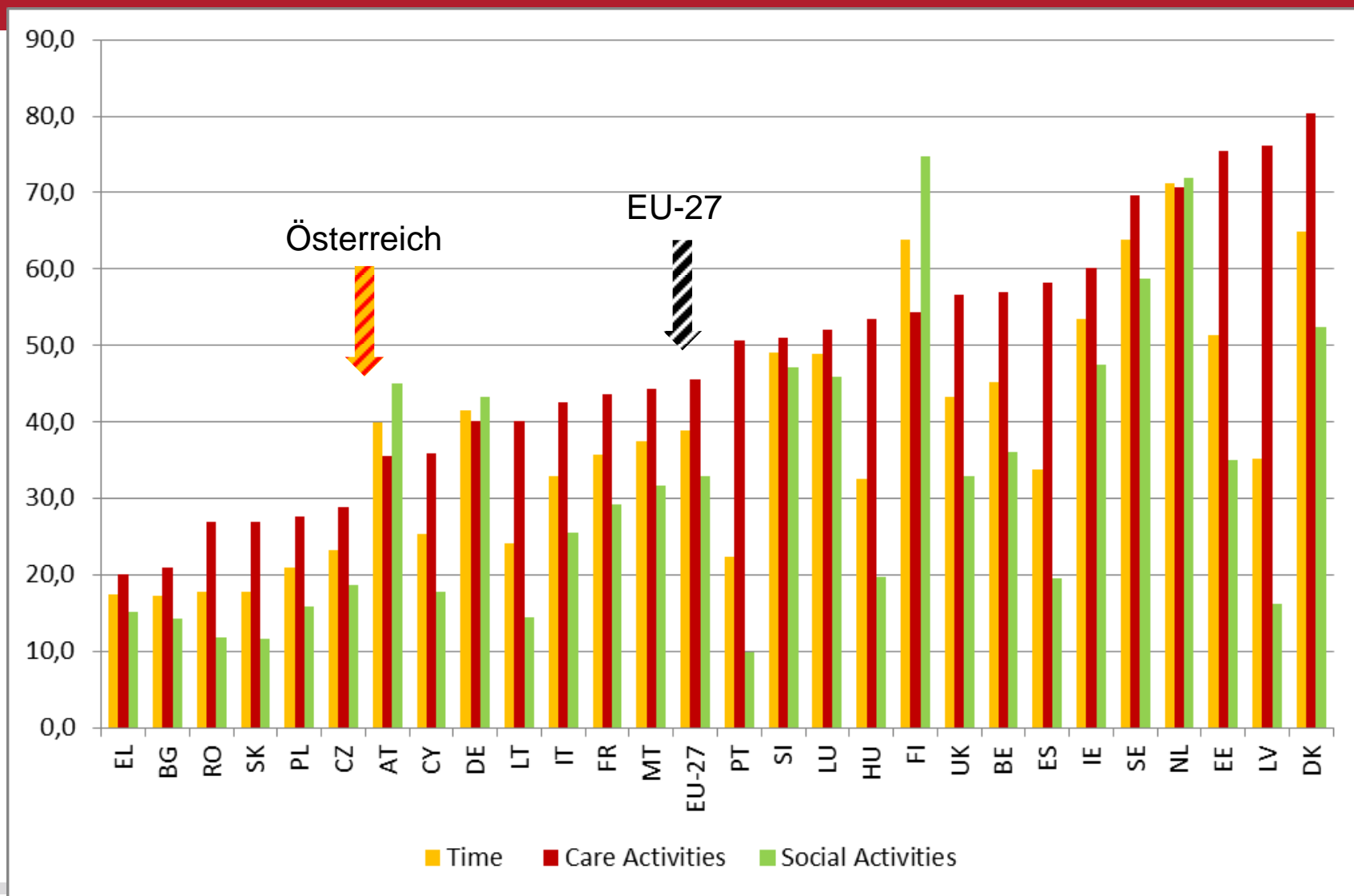
→ Neues Verständnis von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Lebensqualität

# Gleichstellungsindikatoren im Vergleich

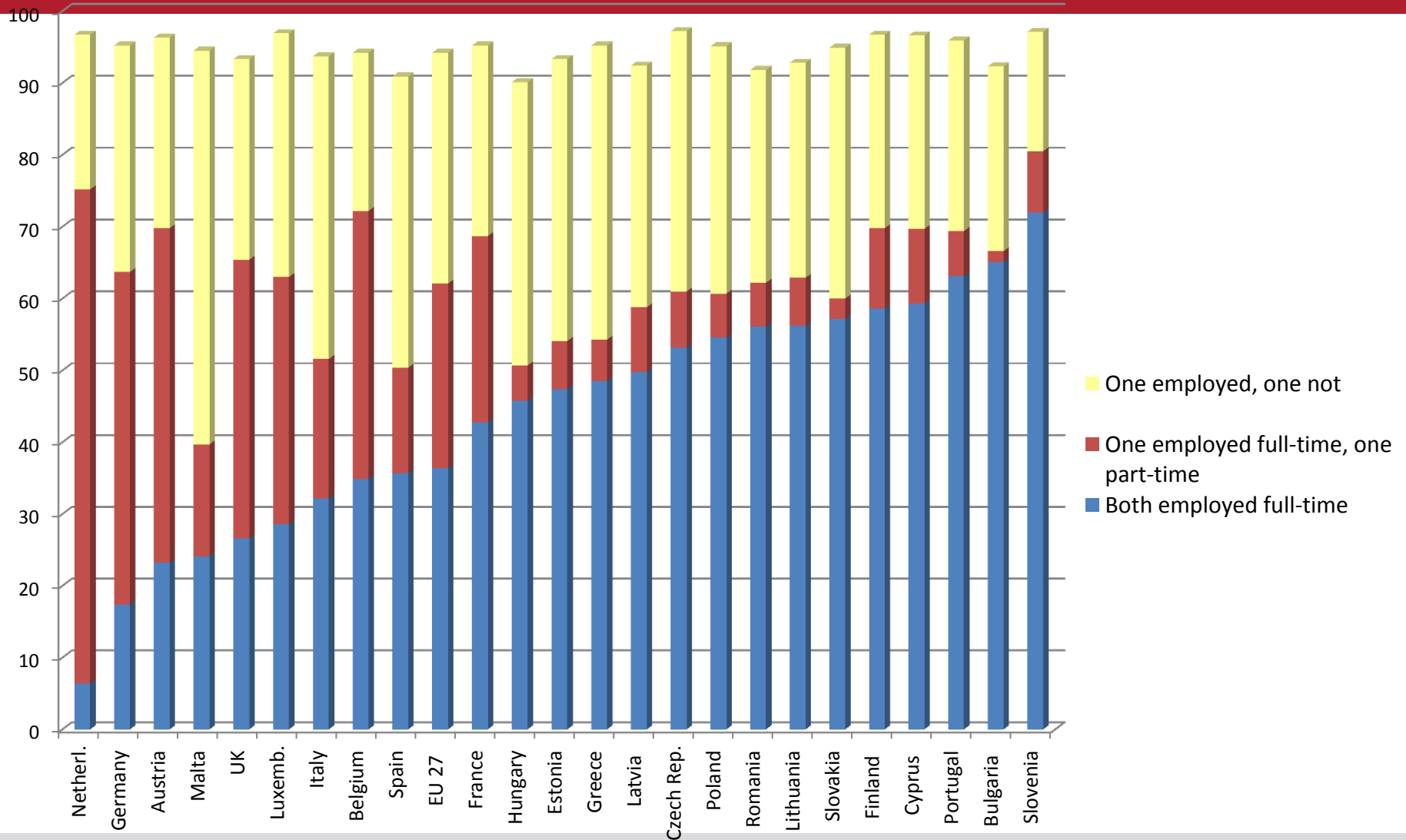
	Austria	EU-27
<b>Power</b>	<b>24.3</b>	<b>38.0</b>
Political	63.1	49.9
Economic	9.3	29.0
<b>Time</b>	<b>40.0</b>	<b>38.8</b>
Care	35.6	45.5
Social	45.0	33.0
<b>Knowledge</b>	<b>44.6</b>	<b>48.9</b>
Attainment and segregation	39.5	57.2
Lifelong learning	50.2	41.8
<b>Work</b>	<b>73.9</b>	<b>69.0</b>
Participation	79.0	76.6
Segregation and quality of work	69.1	62.2
<b>Money</b>	<b>77.9</b>	<b>68.9</b>
Financial resources	65.9	59.5
Economic situation	92.1	79.6
<b>Health</b>	<b>91.6</b>	<b>90.1</b>
Status	86.4	86.6
Access	97.2	93.7

Quelle: European Institute for Gender Equality

# Gleichstellungsindex „Zeit“

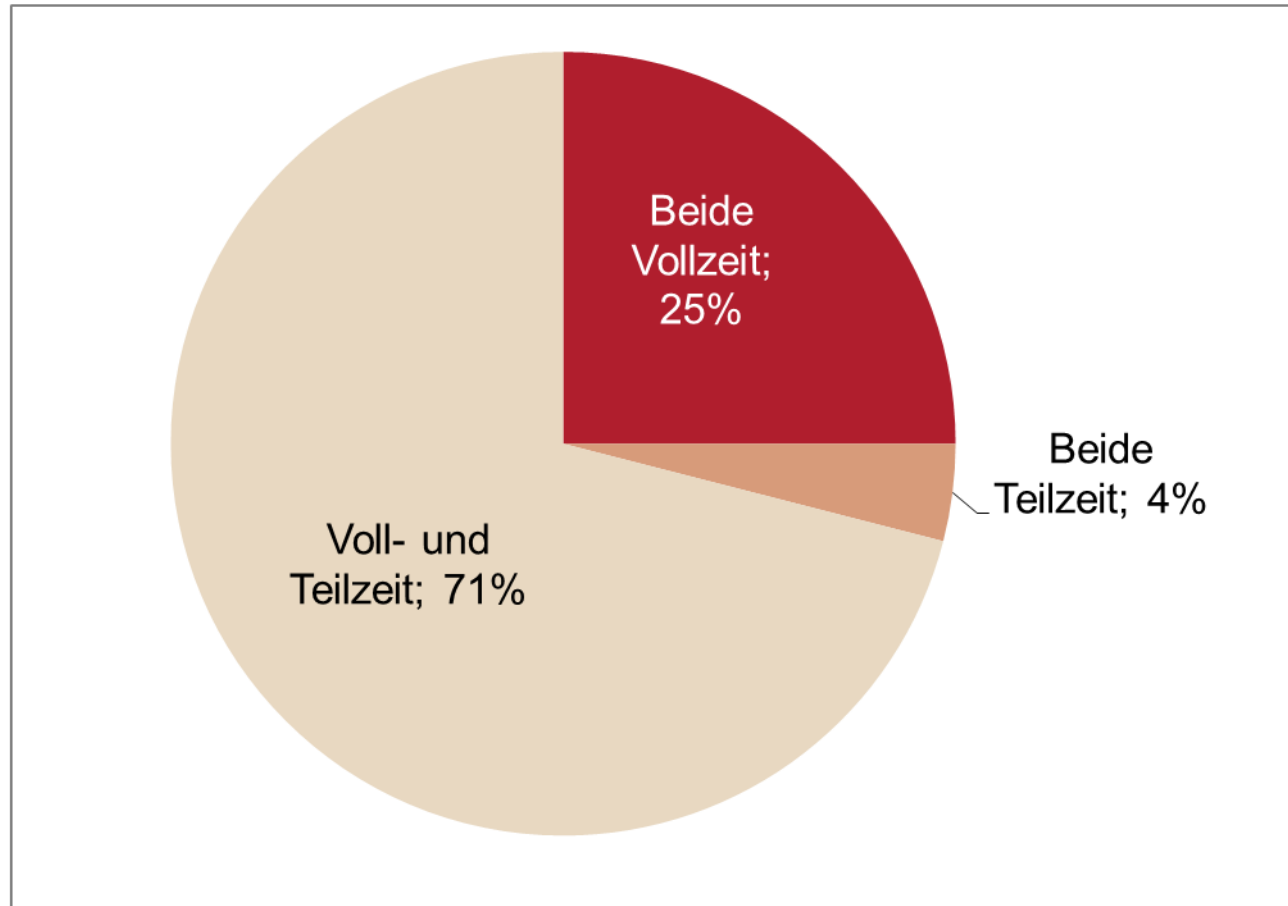


# Erwerbstatus von Personen in Paarhaushalten mit Kindern, 2010



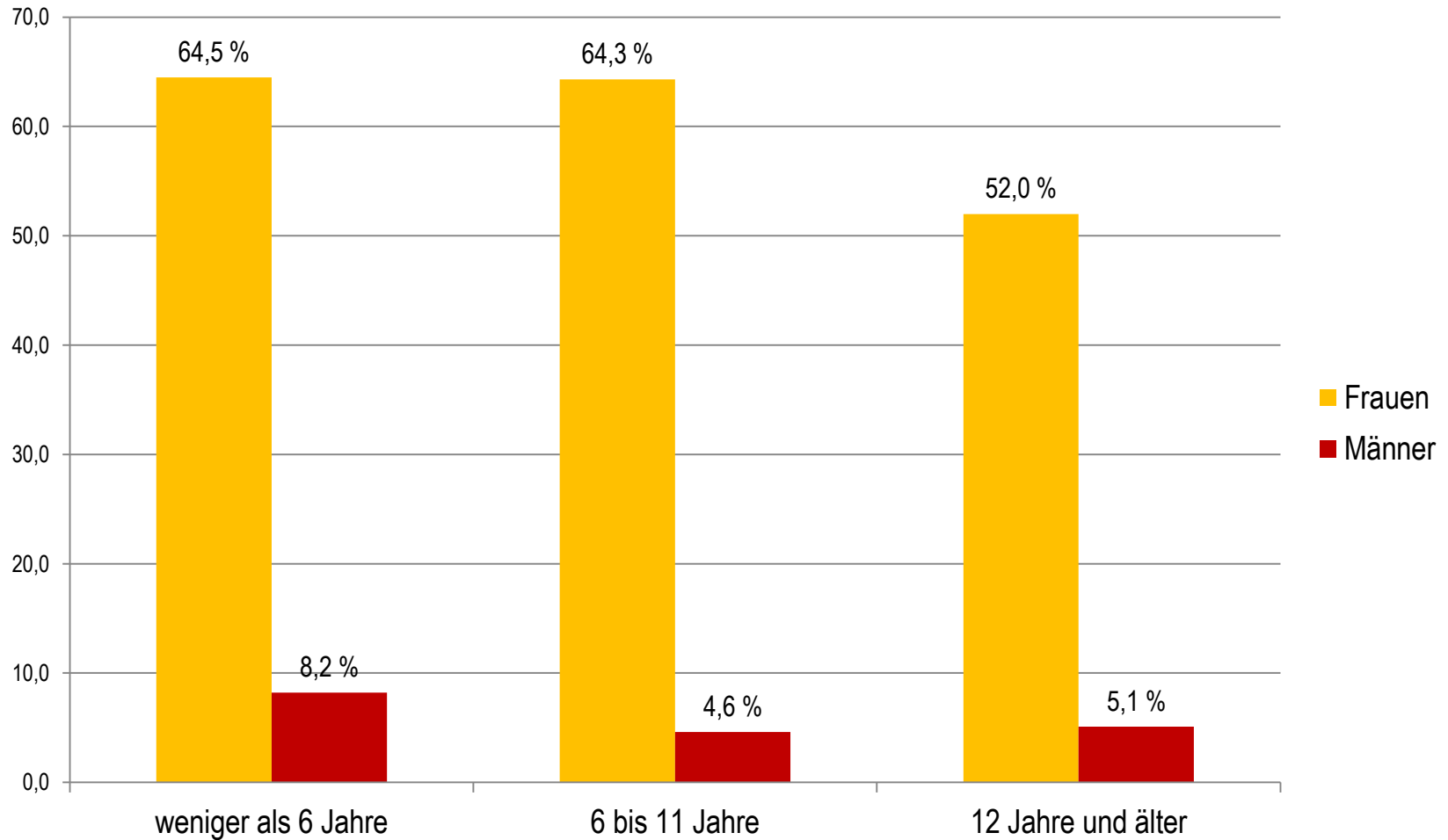
# Dominanz der 1½-VerdienerInnen-Haushalte bei Paaren mit Kindern

Zwei Erwerbseinkommen (unselbständig): Arbeitszeitausmaße



Quelle: Bergmann et al. 2014;  
im Rahmen dieser Studie  
wurden unselbstständige  
Erwerbstätige befragt, die mit  
Kindern im Alter von 0–12  
Jahren in einem Haushalt leben

# Prozent der Teilzeitbeschäftigten nach Alter des jüngsten Kindes, Österreich (2013)

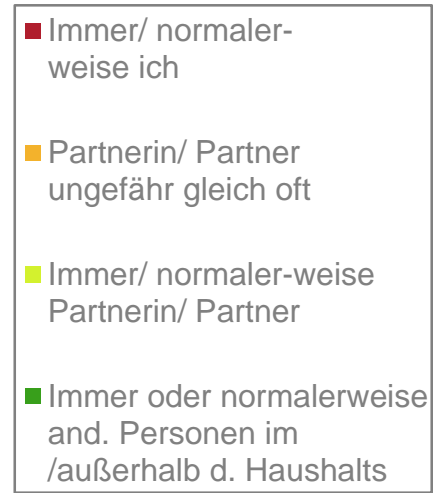
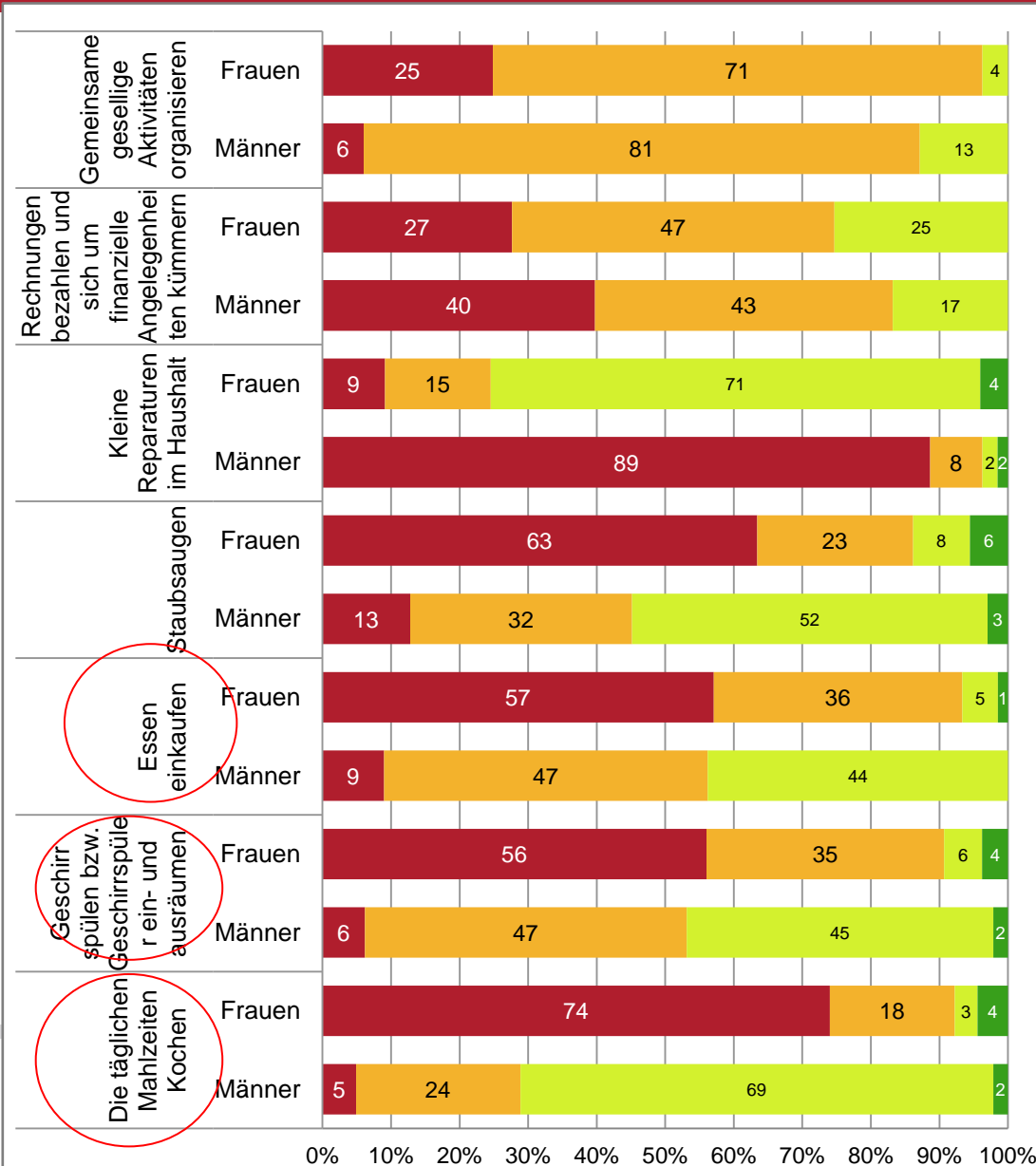


# Teilzeitarbeit versus Vollzeitarbeit

- Vollzeit als vorherrschende Norm für Männer, v.a. in Industrie und Produktion kaum Abweichungen
- zahlreiche Hürden für Männer, die Elternkarenz oder 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

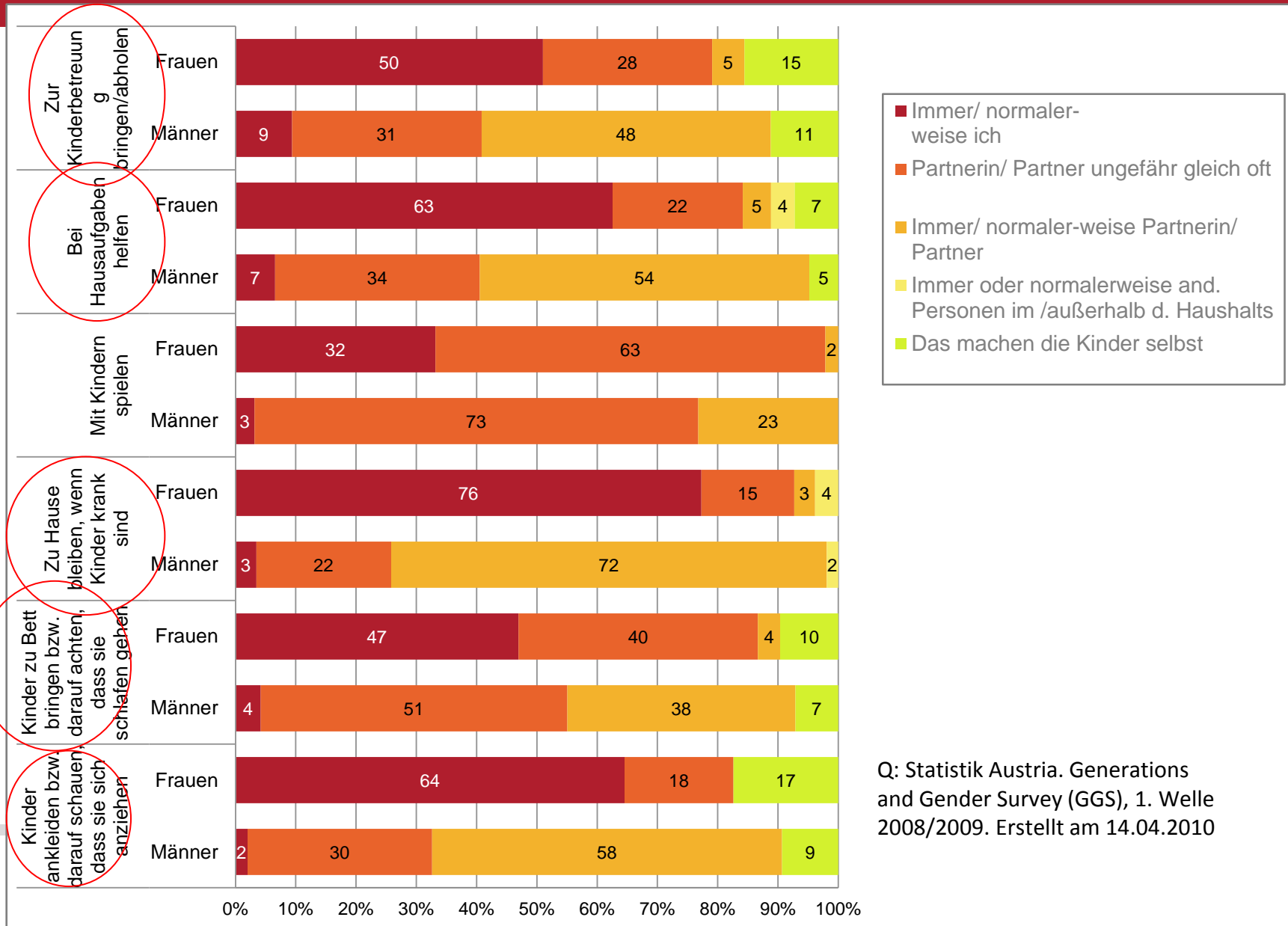


# Erledigung der Aufgaben im Haushalt (in %)



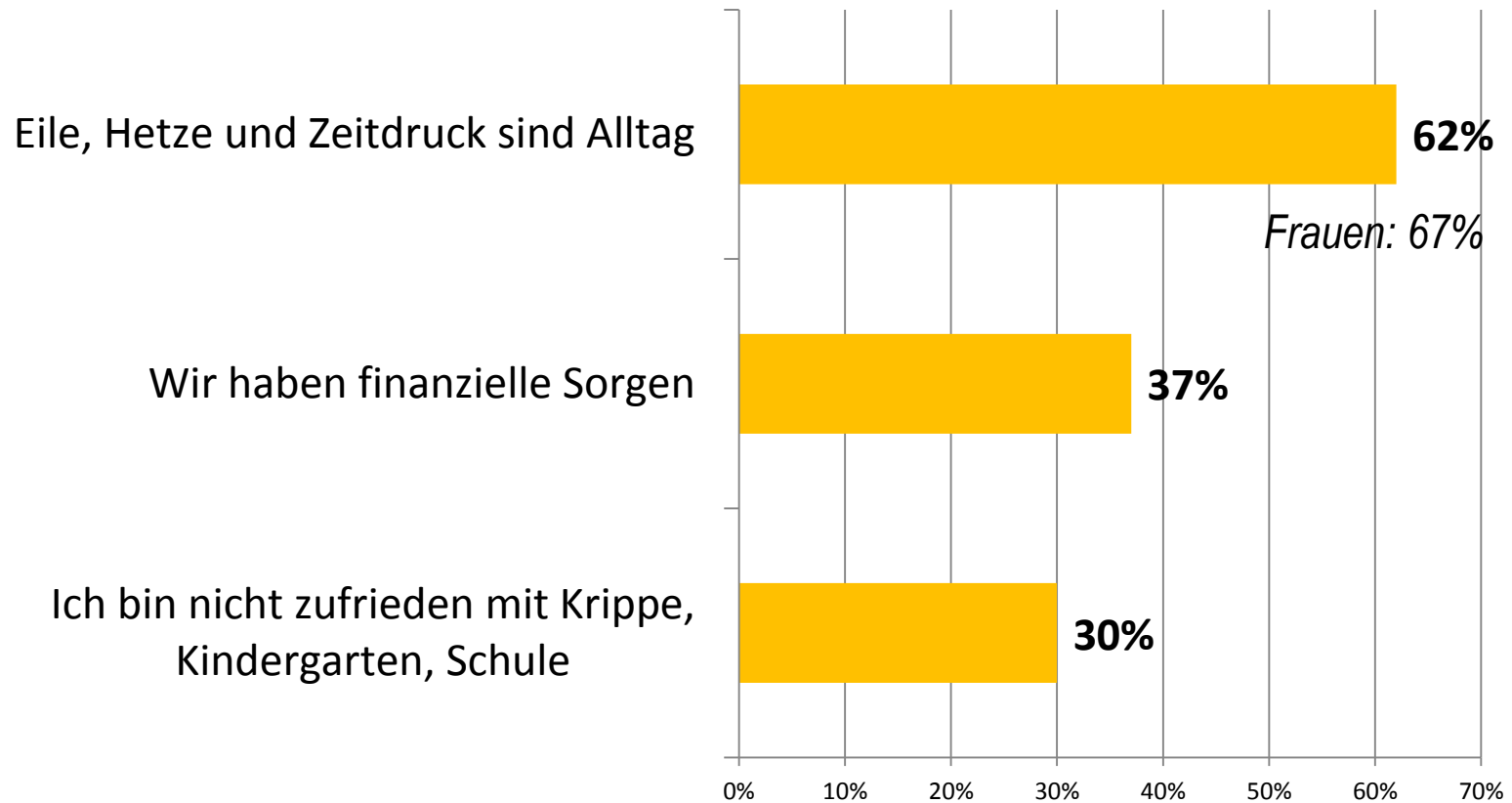
Q: Statistik Austria. Generations and Gender Survey (GGS), 1. Welle 2008/2009. Erstellt am 14.04.2010

# Erledigung der Aufgaben der Kinderbetreuung (in %)



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

# Zeitstress von Personen mit Kinderbetreuungspflichten

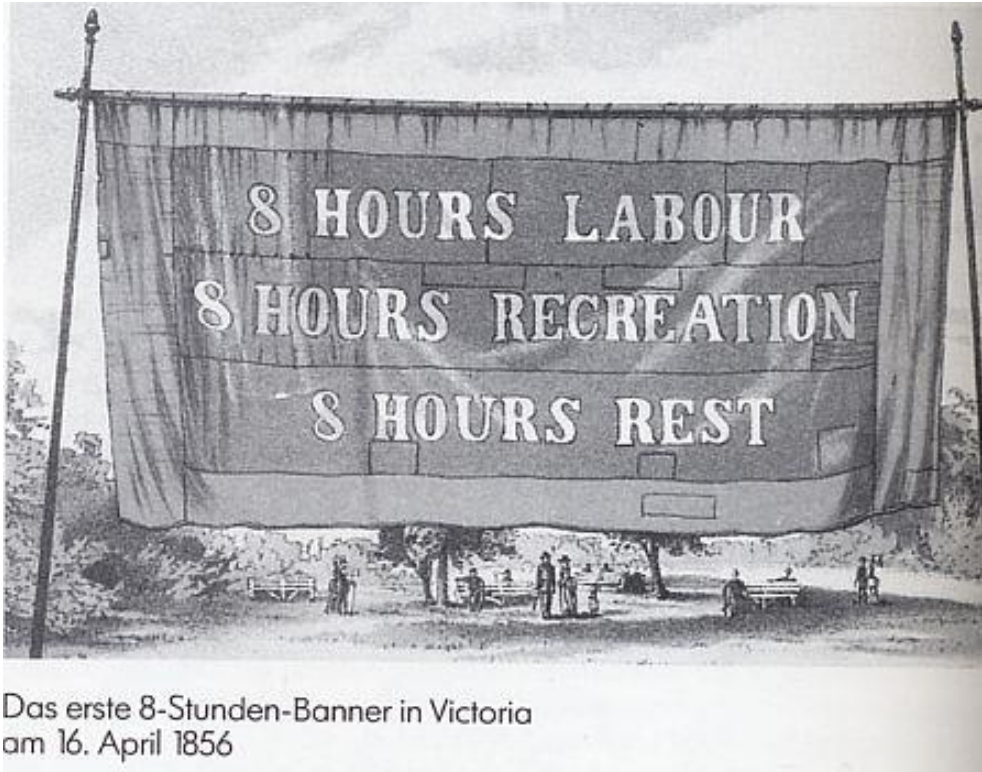


Quelle: forsa-Studie im Auftrag von ELTERN; 1006 Mütter und Väter von Kindern bis 12 Jahre;  
Anteil der Antworten: „Trifft voll und ganz zu/etwas zu“

# 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/>

# Warum Geschlechtergerechtigkeit ?

- Zielsetzung einer geschlechtergerechten Gesellschaft: Anerkennung vs. Umverteilung
  - In der Frage der Zielsetzung kommen die divergierenden Auffassungen von Geschlechtsdifferenzen zum Ausdruck, die sich im Spannungsfeld zwischen Anerkennung und Umverteilung bewegen. Im Wesentlichen geht es darum, ob die von der Mehrheit der Frauen gelebte Lebensrealität eine Aufwertung erfahren oder ob die Unterschiede zwischen Frauen und Männer abgebaut und es damit zu einer stärkeren Angleichung der Lebensverläufe kommen soll. In diesem Rahmen bewegt sich eine Vielzahl von Ansätzen, die sich mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit auseinandersetzen.
- Geschlechtergerechtigkeit: Einbeziehung beider Geschlechter
- Geschlechtergerechte Verteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit zwischen Frauen und Männern: „Modell der universellen Betreuungsarbeit“ als möglicher Ansatzpunkt zur Erreichung der geschlechtergerechten Aufteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit → „Männer dazu zu bringen, in einem stärkeren Maße so zu werden, wie die Frauen heute sind, nämlich Menschen, die elementare Betreuungsarbeit leisten.“ (N. Fraser 1997)
- Transformation der Geschlechterrollen: Überwindung des Umverteilungs-/Anerkennungsdilemmas

# 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 (→ Regierungsprogramm)

# Ansätze für Arbeitszeitverkürzung in 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: z.B. voestalpine, MAN, Triumph
- 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



# Ansätze für Arbeitszeitverkürzung in anderen Ländern

- Schweden: Pilotprojekt 6-Stunden-Arbeitstag in der kommunalen Verwaltung Göteborg (davor in Uppsala und Kiruna)
- Entwicklung in Frankreich: Einführung der 35-Stunden-Woche 2000, danach Aufweichung der gesetzlichen Regelung durch Flexibilisierungsmöglichkeiten
- Niederlande: sehr hohe Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitquote Frauen: 77%, Männer 26%)
- 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

# Warum nicht gleich? 30-Stunden-Woche

- Neues Verständnis von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik, 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
- Verkürzte Normalarbeitszeit von 30 Stunden (mit Lohnausgleich!) als Grundlage für eine geschlechtergerechte Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit
  - Anpassung auch an Arbeitsbedingungen und Lebensphasen

# 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](mailto:sorger@lrsocialresearch.at)

[www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at)

