



LG/2855/42/97

München, den 20.03.97

Stellungnahme des Bayerischen Landesfrauenausschusses zum Thema:

**Flexible Arbeitszeitmodelle -**  
eine Chance für die gerechtere Verteilung von Arbeit,  
die Humanisierung der Arbeitswelt und für die Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf

## 1. Präambel

Weltweite Umbrüche im gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Bereich werden weitere massive Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich bringen.

Im wirtschaftlichen Wettbewerb, der inzwischen nicht nur national sondern auch global und in allen wirtschaftlichen Sektoren ausgetragen wird, bleiben Humanität, Sozialstaatlichkeit, Gesundheit u.a.m. zunehmend auf der Strecke.

Angesichts der Arbeitslosenzahlen, der Struktur der Arbeitslosigkeit und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist es notwendig, daß Arbeit insgesamt anders und gerechter in unserer Gesellschaft verteilt wird. Dabei muß dem gestiegenen Leistungsdruck in der Arbeitswelt und der Mehrfachbelastung von Frauen durch Familie, Beruf und häufig noch durch gesellschaftliches Engagement Rechnung getragen werden.

Der Bayerische Landesfrauenausschuß weist deshalb auf die grundlegende und vielfältige Bedeutung gerade auch der Erwerbsarbeit für Frauen hin und ist der Auffassung, daß

- der Mensch in der Erwerbsarbeit Vorrang vor wirtschaftlichen Faktoren haben muß;
- Arbeit dem Menschen Existenzsicherung, gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung im Arbeitsprozeß ermöglichen muß;
- Arbeitslosigkeit den Menschen ausgrenzen und eine Selbstverwirklichung über Arbeit verhindern kann;

## 2. Zur aktuellen Situation: - eine Bestandsaufnahme

In Bayern sind von rund 5,7 Mio. *Erwerbstätigen* im Dezember 1996 ca. 4,14 Mio. Menschen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt; davon sind 2,3 Mio. Männer und 1,8 Mio. Frauen. (Presseinformation Nr. 1 des LAA Nordbayern und des LAA Südbayern vom 09.01.1997)

Die überwiegende Mehrheit der Männer arbeitet im sekundären Sektor, d.h. im produzierenden Gewerbe/Industrie (1,3 Mio. Männer, 0,5 Mio. Frauen), während im tertiären Sektor, den privaten und öffentlichen Dienstleistungen knapp doppelt so viele Frauen wie Männer arbeiten. (0,6 Mio. Frauen und 0,3 Mio. Männer - in: Politik für Frauen, Fortschreibung 1994, Hrsg.: Bayer. StMAS, 1995, S. 100.f.)

Die insgesamt 3,7 Mio. *Vollzeitarbeitsplätze* sind zu zwei Dritteln von Männern und zu einem Drittel von Frauen besetzt (2,3 Mio. Männer und 1,3 Mio. Frauen). Bei den *Teilzeitarbeitsplätzen* ist es genau umgekehrt: nur rund 49.000 Männer sind teilzeitbeschäftigt, jedoch 499.159 Frauen!

Auch bei den *geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen*, für die mit Sicherheit zu niedrige Schätzungen vorliegen (ca. 500.000 in Bayern), ist das Verhältnis zwei Drittel Frauen zu einem Drittel Männer. (Politik für Frauen in Bayern - Fortschreibung 1994, Hrsg. Bayer. StMAS, 1995, S. 99)

Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt bei 8,5 %, die der Männer bei 8,7 %. (Presseinformation der LAA Süd- und Nordbayern Nr. 1 vom 09.01.1997)

Ein wichtiges Instrument, Arbeitslosigkeit zu senken und Arbeit anders zu verteilen, sieht der Bayerische Landesfrauenausschuß in der vermehrten Nutzung und Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Es gibt heute schon eine Vielfalt an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, die auf der Ebene von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geschaffen, jedoch noch viel zu wenig genutzt werden.

Zur Zeit sind bei uns u.a. folgende **Arbeitszeitmodelle** vorhanden:

- Voll- und Normalzeit,
- (*flexible*) Teilzeit,
- Vorruhestand bzw. *Altersteilzeit*
- verschiedene Schichtsysteme,
- Gleitzeiten (mit Zeitkonten)
- blockweise Arbeitszeiten,
- job-sharing (Teilung des Arbeitsplatzes),
- verkürzte Arbeitszeiten mit weniger Lohn (z.B. 4-Tage-Woche wie bei VW),
- Kapovaz (= kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeit - Arbeit auf Abruf),
- Jahresarbeitszeit, "Sabbatical", *Arbeitszeitkonten*.

Von diesen Arbeitszeitmodellen werden einige exemplarisch im Anhang kurz dargestellt.

### 3. Der Bayerische Landesfrauenausschuß fordert:

Die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung darf nicht einseitig zu Lasten der Frauen und ihrer Familien gehen, eine einseitige Orientierung an den betrieblichen und unternehmerischen Interessen mißachtet die Bedürfnisse von Familien. Flexible Arbeitszeiten müssen vielmehr so gestaltet sein, daß Männer und Frauen gleichermaßen ihre Existenz über Erwerbsarbeit sichern, Familienarbeit gemeinsam bewältigen und sich außerdem gesellschaftlich, sozial und in anderen Bereichen engagieren können.

Kriterien für flexible Arbeitszeitmodelle, die speziell für Frauen günstig sind:

Die bestehenden Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten können von Frauen nur dann akzeptiert werden, wenn

- 1) es sich um *existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze* handelt, die auch Weiterbildungsmöglichkeiten und betriebliche Aufstiegschancen beinhalten;
- 2) sie gesetzlichen und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen entsprechen; insbesondere dem Gleichbehandlungsangebot muß dabei Rechnung getragen werden;
- 3) die *Arbeitszeiten für Frauen und Männer gleichermaßen* gelten und zur Abschaffung bestehender Arbeitsteilungen zwischen Männern und Frauen beitragen;
- 4) es sich um *humane Arbeitsplätze* handelt, die auch die Bestimmungen der EU-Richtlinie zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erfüllen;
- 5) die Arbeitszeiten *umweltverträglich* sind, indem sie durch unterschiedliche Anfangszeiten zur Entlastung des Verkehrs beisteuern.

Flankierende Maßnahmen

Ohne den Ausbau flankierender Maßnahmen im Bereich der Sozialpolitik wird die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit für Frauen nach wie vor nur mit erheblichen Problemen möglich sein.

Vordringlich müssen folgende Bestimmungen geändert werden:

- der *Erziehungsurlaub* muß durch die Einrichtung von Erziehungszeitkonten so verändert werden, daß beide Elternteile ihn gleichzeitig in Anspruch nehmen können, wobei Alleinerziehenden ein höheres Erziehungszeitkonto einzuräumen ist, *Erziehungsurlaub* flexibel gestaltet werden und eine Inanspruchnahme auch über das 3. Lebensjahr des Kindes hinaus möglich sein muß (z.B. Einschulung);
- das *Erziehungsgeld* und die Einkommensgrenzen müssen erhöht werden;

- die *Erziehungszeiten* in der Rentenversicherung müssen höher bewertet werden;
- die *Kinderbetreuung* muß nicht nur im Kindergarten, sondern auch im Kleinkind- und Schulkindalter gewährleistet sein;
- der *Familienleistungsausgleich*, z.B. Kindergeld, Kinderfreibeträge, muß rasch ausgebaut werden (vgl. Forderungen des Bundesverfassungsgerichtes).

#### 4. Einbeziehung des Bayerischen Beschäftigungspaktes

Am 11. Juni 1996 kam ein "Beschäftigungspakt Bayern" zustande, der von der Bayerischen Staatsregierung, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern unterzeichnet wurde. In diesem Beschäftigungspakt verpflichten sich die Vertragspartner durch verschiedene Maßnahmen, Arbeitsplätze nicht nur zu sichern, sondern auch auszubauen.

Der besonderen Situation von erwerbstätigen Frauen wird jedoch darin kaum Rechnung getragen.

Bei der jetzt anstehenden Umsetzung des Beschäftigungspaktes müssen Frauen aktiv einbezogen werden:

- die gerechtere Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern und die Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die sich besonders für Frauen eignen, kann nur dann besser und schneller gelingen, wenn vorbildliche Modelle initiiert und aus öffentlichen Mitteln (EU, Bund, Land, Kommune) gefördert werden;
- der *Öffentliche Dienst* wird aufgefordert, flexible Arbeitszeitmodelle verstärkt und unter besonderer Beachtung des Zieles, die Geschlechter gleichzustellen, einzurichten und somit eine Vorbildfunktion auch für die private Wirtschaft wahrzunehmen;
- Unternehmen, Behörden, Verwaltungen, Kirchen, (Wohlfahrts-)Verbände, Gewerkschaften, usw. sollen über ihre Erfahrungen mit flexibler Arbeitszeit regelmäßig und strukturiert berichten; diese Berichte müssen von der Gleichstellungstelle beim StMAS

gesammelt, zusammengefaßt, über ein Netzwerk allen Interessierten zugänglich gemacht und durch (wissenschaftliche) Diskussionen kritisch und produktiv ausgewertet werden.

Der Bayerischen Landesfrauenausschuß ist der Auffassung, daß auch im Bayerischen Beschäftigungspakt flexible Arbeitszeiten eine Chance für die gerechtere Verteilung von Arbeit, die Humanisierung der Arbeitswelt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind.

## ANHANG

### Beispiele für verschiedene Arbeitszeitmodelle

*Flexible Teilzeit, z. B. Kaufhaus Beck:* Die Beschäftigten des Kaufhauses können selbst bestimmen, wie lange sie arbeiten möchten: von 60 bis 160 Stunden im Monat; darüber werden individuelle Verträge abgeschlossen. Die Beschäftigten können Minus- oder Plusstunden auf Zeitkonten ansammeln. Die Gehaltszahlung bleibt entsprechend des vereinbarten Monatspensums konstant. Übers Jahr gesehen muß aber das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Diese Möglichkeit der flexiblen Teilzeitarbeit wird inzwischen auf allen Hierarchieebenen des Unternehmens wahrgenommen. Auf der mittleren Führungsebene arbeiten heute fast so viele Beschäftigte in Teilzeit wie auf der Ebene der Verkaufskräfte.

*Altersteilzeit:* Seit 01. August 1996 ist das neue Altersteilzeitgesetz in Kraft, das die alte Vorruhestandsregelung ablöst. Wer das 55. Lebensjahr vollendet hat und in den Ruhestand "gleiten" will, kann nun seine Arbeitszeit halbieren. Von dem Unternehmen erhält er/sie mindestens 70 % des letzten Nettoentgelts. Rentenbeiträge werden auf mindestens 90 % des vollen Entgelts aufgestockt. Diese Zusatzkosten des Arbeitgebers übernimmt die Bundesanstalt für Arbeit für max. 5 Jahre. Voraussetzung: Der Arbeitnehmer schafft als "Altersgleiter" mindestens 18 Stunden pro Woche und die halbe Stelle wird mindestens drei Jahre lang mit einem vorher arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer besetzt oder ein Lehrling wird nach der Ausbildung übernommen. Nach ersten Umfragen, wird dieses Modell bisher fast nicht in Anspruch genommen.

*4-Tage-Woche (Modell: VW):* Ende 1993 wurde bei VW via Haustarifvertrag vereinbart, die Arbeitszeit um 20 % von 36 auf 28,8 Stunden pro Woche zu verkürzen, verbunden mit einer Absenkung der Einkommen um ca. 12 %. Für diese "Vier-Tage-Woche" wurden verschiedene Umsetzungsmodelle entwickelt. Hauptziel der Vereinbar-

ung war die Verhinderung drohender Massenentlassungen bei VW. Dieses Modell führte zu weiteren ähnlichen Vereinbarungen und hat die Debatte um flexiblere Arbeitszeiten positiv beeinflusst.

*Arbeitszeitkonten:* Seit etwa 1995 wird die Einführung und tarifvertragliche Absicherung von sog. Arbeitszeitkonten insbesondere in der Metallindustrie diskutiert. Dabei ist an eine Art innerbetriebliche "Sparkasse" gedacht, bei der sich die Beschäftigten bpsw. Überstunden oder Resturlaub nicht mehr in Geld ausbezahlen lassen, sondern diese als Zeitguthaben ansparen. Dieses Guthaben kann dann später auch an einem Stück als Urlaub genommen werden. Denkbar sind dabei "Kurzzeitkonten" mit Ausgleichsmöglichkeiten von einigen Monaten und "Langzeitkonten" bis hin zu mehrjährigen Arbeitszeitkonten (darunter auch Sabbaticals \*) = längerer Ausstieg aus dem Berufsleben ohne Auflösung des Arbeitsvertrages).

Noch offene Fragen: Obergrenzen bei Zeitkonten, "Verzinsung" von Zeitguthaben, wann und wer gewährt die Inanspruchnahme der Zeitguthaben, was ist im Falle eines Konkurses?

\*) "Sabbaticals = Langzeiturlaub: über längere Perioden angesammelter (bezahlter oder unbezahlter) Sonderurlaub (Sabbatical)...Das Arbeitsverhältnis bleibt während dieser Zeit bestehen (Arbeitsplatzgarantie)...Zu beachten sind die sozialversicherungsrechtlichen Folgen."

aus: Vahlens großes Wirtschaftslexikon, Band 3, Hrsg.: Prof. Dr. E. Dichtl und Prof. Dr. O. Issing, Beck Verlag, München