

An die
Vorsitzende des Sozialausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtags

Frau Katja Rathje-Hoffmann, MdL

per Mail an: sozialausschuss@landtag.ltsh.de



Auguste-Viktoria-Straße 16
24103 Kiel

Tel.: 0431 / 55 20 65
Fax: 0431 / 5 17 84

info@landesfrauenrat-s-h.de
www.landesfrauenrat-s-h.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1769

Kiel, den 7. Juli 2023

Stellungnahme des LandesFrauenRates Schleswig-Holstein zu den Anträgen

Arbeitszeitgesetz zeitgemäß weiterentwickeln – Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Rahmen von Tarifverträgen gerecht werden

Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 20/707

und

Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten

Alternativantrag der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 20/749

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr und bringen uns in die Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ein. Dabei konzentrieren wir uns als LandesFrauenRat Schleswig-Holstein auf die gleichstellungspolitische Dimension.

Wir begrüßen den Ansatz der regierungstragenden Fraktionen (DS 20/749), im Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden flexiblere Arbeitszeitmodelle zu entwickeln. Somit werden Möglichkeiten geschaffen, auf Bedarfe und Wünsche von Mitarbeiter:innen und ihren Familien zu reagieren und die Interessen der Arbeitgeber:innen zu berücksichtigen.

Interessant wäre es, in diesem Dialog auch über andere Modelle, wie z.B. kurze Vollzeit, Vier-Tage-Woche oder Lebensarbeitszeitkonten zu diskutieren.

Wir geben zu bedenken, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Branchen mit einem hohen Frauenanteil oft nicht sehr hoch ist und damit die Bedürfnisse der weiblichen Erwerbstätigen in einem Dialogprozess zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innenverbänden schlechter vertreten werden. Dies betrifft z.B. den Bereich der professionellen Sorgearbeit, also Alten- und Krankenpflege sowie Kinderbetreuung

Der Frauenanteil an allen DGB-Mitgliedern lag 2021 bei 34,1%¹ obwohl ihr Anteil 2022 an den Erwerbstätigen insgesamt bei 47% lag. Daher fordern wir, in den Dialogprozess nicht nur Gewerkschaften und Arbeitgeber:innen-Verbände einzubeziehen, sondern ebenso die Frauenverbände.

Grundsätzlich ist eine Arbeitszeitflexibilisierung zur begrüßen, wenn das Ziel ist, die Work-Life-Balance bzw. die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und zivilgesellschaftlichen Engagement für Arbeitnehmer:innen zu verbessern.

Die Flexibilisierung darf jedoch nicht zur Folge haben, dass die Arbeitsbelastungen steigen, z.B. weil die Arbeit über ein gesundes Maß hinaus verdichtet oder verlängert wird. Ein 13-Stunden Erwerbsarbeitstag wird nur für sehr wenige Personen zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen. Frauen leisten im Durchschnitt 4:13h/ Tag unbezahlte Sorgearbeit, Männer 2:46h.² Daher kommt ein 13 Stunden-Erwerbsarbeitstag im Wesentlichen nur für Personen ohne Sorgeverpflichtung in Frage, also für alleinstehende Personen oder in einer Partnerschaft mit einer tradierten Aufteilung (Alleinverdiener:innen-Modell). Für Alleinerziehende sind diese Modelle aktuell kaum vorstellbar. Für einige Familien wäre es denkbar, dass beide Elternteile ihre tägliche Erwerbsarbeitszeit an wechselnden Wochentagen ausdehnen, um z.B. ganze Wochentage mit ihren Kindern zu verbringen. Viele frauendominierte Arbeitsbereiche, z.B. in Gesundheits- oder Dienstleistungsberufen sind von Schichtarbeit geprägt und lassen sich möglicherweise aus organisatorischen Gründen nicht ausdehnen.

Kinder formulieren ihre Wünsche an die Arbeitszeiten der Eltern z.T. sehr konkret, z.B. in Bezug darauf pünktlich abgeholt zu werden und ausreichend gemeinsame Zeit nach Feierabend zu erleben.³ Also sollten bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen auch Interessen von Kindern und anderen Familienmitgliedern gehört werden und eine wichtige Rolle spielen. Häufig sind es monetäre Gründe, die Entscheidungen von Familien über den Erwerbsumfang der Eltern und der Hauptverantwortung für die Sorgearbeit bestimmen.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit auf eigenen Wunsch oder unter Bedingungen der Betriebe darf nicht dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen anderer Berufsgruppen dadurch verschlechtert werden – z.B. durch den Druck, Kinderbetreuungszeiten zu flexibilisieren, die Öffnungszeiten von Kitas zu verlängern und weitere Pflegeplätze in verschiedenen Formen zu schaffen. Da Frauen in diesen Bereichen überproportional beschäftigt sind, wären besonders sie betroffen.

Eine Veränderung der Arbeitswelt und Arbeitszeiten muss unbedingt einhergehen mit dem Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche, damit sind nicht nur KiTa und schulische Angebot gemeint, sondern insbesondere auch die außerschulischen Angebote. In den Lockdowns in der Corona-Pandemie wurde sehr deutlich, dass der Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen in direkter Abhängigkeit zur Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsangeboten steht.

¹ <https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620-frauenanteil-in-den-dgb-gewerkschaften-14770.htm>, letzter Zugriff am 28.Juni 2023

² Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2019

³ Monitor Familienforschung des BMFSFJ „Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht“, Ausgabe 37 Stellungnahme „Arbeitszeitgesetz“

Schriftliche Anhörung im Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags

Auf jeden Fall sollte die Maßnahme auch auf das gesamtgesellschaftliche Ziel der Gleichstellung der Geschlechter einzahlen und nicht zu einem Rollback beitragen. Die Frauenerwerbstätigenquote, die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben und die gerechte Verteilung der Sorgearbeit sind wichtige Faktoren, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Eine Überprüfung der Wirkung im Sinne des Gender Mainstreamings ist also unbedingt erforderlich.

Gerne beteiligen wir uns an den weiteren Dialogen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Monika Neht
Stellvertretende Vorsitzende

gez.
Alexandra Ehlers
Geschäftsführerin