

Resolution SGB-Frauenkommission

Wider die Entgrenzung der Erwerbsarbeit: Maximal 35 Stunden Vollzeit statt Teilzeitfalle!

Nach wie vor arbeiten nur 40.8 Prozent der erwerbstätigen Frauen Vollzeit, während es bei den Männern 84.1 Prozent sind. Mehr als ein Viertel der erwerbstätigen Frauen arbeitet in Kleinpensen unter 50 Prozent (SAKE 2014, BfS). Die EinwohnerInnen der Schweiz leben also weiterhin ein traditionelles Modell, in dem die Frauen die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernehmen und die Männer diejenige für das Familieneinkommen.

Diese Aufteilung hat schwerwiegende Folgen für die wirtschaftliche Absicherung der Frauen, insbesondere bei einer Scheidung oder im Rentenalter. Trotzdem hat die Schweiz immer noch politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die (tiefe) Teilzeitpensen der Zweitverdienerinnen (meist Frauen) fördern: Kurzfristig lohnt sich für Frauen eine Pensenaufstockung wegen der Lohnungleichheit, den Krippentarifen und manchmal der Steuerprogression häufig nicht. Auch das traditionelle gesellschaftliche Rollenbild, das Frauen die Hauptverantwortung für die Familie zuschreibt, und die damit einhergehende Doppelbelastung beeinflussen das Erwerbspensum der Frauen.

Um die bezahlte und unbezahlte Arbeit besser auf Frauen und Männer zu verteilen wie auch um die Produktivitätsgewinne der letzten Jahre gerechter zu verteilen, braucht es kürzere statt längere Arbeitszeiten. Auch die Wirtschaft kann von solchen profitieren, denn Projekte in Schweden zeigen, dass Massnahmen wie eine generelle Arbeitszeitverkürzung der Arbeitsleistung zuträglich sind¹. Wir sind überzeugt, dass entsprechende Entwicklungen einer menschenwürdigen Wirtschaft zugunsten kommen.

Zurzeit laufen jedoch gegenteilige Bestrebungen: Überlange, im Vergleich zum Ausland rekordhohe Arbeitszeiten und hoher Arbeitsdruck sind Schweizer Realität, entsprechende Schutzbestimmungen geraten unter Druck. Arbeit auf Abruf sowie unsichere, sich kurzfristig ändernde Arbeitspläne erschweren die Planung der Erwerbsarbeit. Und neue Arbeitsformen wie Tele-Arbeit und Home-Office, sowie die im Parlament geforderte Aufweichung der Arbeitszeitbestimmungen tragen zur Entgrenzung der Erwerbsarbeit und längeren sowie unregelmässigeren Arbeitszeiten bei. All dies ist insbesondere für Frauen ein Problem, die die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit tragen.

Die Gewerkschaftsfrauen fordern deshalb entschieden folgende Massnahmen:

- Die konkrete gewerkschaftsinterne und politische Arbeit hin zu einer Verkürzung der Vollarbeitszeit muss trotz politischer Widrigkeiten weitergehen. Langfristig ist das Ziel die 30-Stundenwoche mit der 35-Stundenwoche als Zwischenschritt. Die Umsetzung muss ohne Leistungsabbau geschehen, insbesondere ohne Lohnkürzungen bei den tieferen Löhnen.
- Kurzfristig liegt der Fokus auf der Bewahrung des Status Quo: Das Arbeitsgesetz darf nicht aufgeweicht und die Arbeitszeiten keinesfalls verlängert werden. Eine 50 Stundenwoche, wie sie Arbeitgeber fordern, ist inakzeptabel und falsch! Im Gegenteil, es braucht mehr Schutzbestimmungen und das geltende Gesetz muss im Minimum ohne Wenn und Aber umgesetzt werden: Bewilligungen für Sonntags- und Nachtarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben und die Arbeitszeiterfassung sowie die Ruhezeitregelungen sind auch im Home-Office einzuhalten. Wir wehren uns deshalb auch gegen eine Deregulierung der Öffnungszeiten in Läden und Dienstleistungsbetrieben.
- Arbeitnehmende haben ein Recht auf einen angemessenen Beschäftigungsgrad, der ihre finanzielle Unabhängigkeit sichert. Wer familienbedingt sein Pensum reduziert, muss dieses anschlies-

¹ <http://www.forschung-und-wissen.de/nachrichten/oekonomie/schwedische-unternehmen-testen-den-6-stunden-arbeitstag-13372234>

send wieder erhöhen können. Die Rahmenbedingungen, insbesondere Angebot und Preis von Betreuungsdienstleistungen, dürfen keine Arbeitspensen unter 60 Prozent begünstigen.

- Die Arbeit im Home-Office muss gesetzlich geregelt werden: Insbesondere muss die Einhaltung der maximalen Arbeitszeit kontrolliert werden und die Arbeitnehmenden müssen ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeiten haben.
- Arbeitszeiten sind planbar und familienfreundlich: Einsatzpläne und Pikettdienst müssen verbindlich geregelt sein. [Arbeit auf Abruf muss verboten werden.](#) Arbeitspläne müssen den Arbeitnehmenden mindestens vier Wochen im Voraus mitgeteilt werden. Die einschlägige Verordnung ist entsprechend zu ändern.