

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Frau Dr. Däubler-Gmelin, Frau Fuchs (Köln), Roth, Lutz, Frau Schmidt (Nürnberg), Egert, Frau Steinhauer, Dr. Jens, Bachmaier, Frau Blunck, Catenhusen, Frau Dr. Czempiel, Dr. Diederich (Berlin), Dreßler, Frau Fuchs (Verl), Gilges, Glombig, Frau Dr. Hartenstein, Frau Huber, Immer (Altenkirchen), Jung (Düsseldorf), Frau Luuk, Dr. Kübler, Kuhlwein, Frau Dr. Martiny-Glotz, Frau Matthäus-Maier, Müller (Düsseldorf), Frau Odendahl, Peter (Kassel), Frau Schmedt (Lengerich), Frau Simonis, Frau Dr. Skarpelis-Sperk, Dr. Soell, Dr. Steger, Stiegler, Frau Terborg, Frau Dr. Timm, Frau Traupe, Frau Weyel, Frau Zutt, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

zur Großen Anfrage der Abgeordneten Frau Dr. Däubler-Gmelin, Frau Fuchs (Köln), Roth, Frau Renger, Frau Blunck, Frau Dr. Czempiel, Frau Fuchs (Verl), Frau Dr. Hartenstein, Frau Huber, Frau Luuk, Frau Dr. Martiny-Glotz, Frau Matthäus-Maier, Frau Odendahl, Frau Schmedt (Lengerich), Frau Schmidt (Nürnberg), Frau Simonis, Frau Dr. Skarpelis-Sperk, Frau Steinhauer, Frau Terborg, Frau Dr. Timm, Frau Traupe, Frau Weyel, Frau Zutt, Bachmaier, Catenhusen, Dr. Diederich (Berlin), Dreßler, Egert, Glombig, Ibrügger, Immer (Altenkirchen), Dr. Kübler, Kuhlwein, Lutz, Dr. Mitzscherling, Peter (Kassel), Rohde (Hannover), Dr. Soell, Stiegler, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

— Drucksachen 10/561, 10/871, 10/982 —

Frauenarbeitslosigkeit

Der Bundestag wolle beschließen:

I.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, unverzüglich einen Gesetzentwurf vorzulegen, der Teilzeitarbeit, Job-sharing, Tele-Heimarbeit und andere atypische Beschäftigungsverhältnisse voll in den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz einbezieht und so der bestehenden mißbräuchlichen Ausnutzung der Vertragsfreiheit zu Lasten von Hunderttausenden von Arbeitnehmern – in erster Linie Frauen – einen Riegel vorschiebt.

Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Die bestehende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, darunter besonders vieler Frauen, ist zu unterbinden (insbesondere bei Arbeitsbedingungen, beruflichem Aufstieg

- und betrieblichen Leistungen; volle Einbeziehung in das Lohnfortzahlungsgesetz und in die Leistungen des Arbeitsförderungsgesetzes).
2. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich ohne Untergrenze in die Sozialversicherung einzubeziehen. Durch geeignete Verwaltungs-/Pauschalierungsverfahren ist sicherzustellen, daß bürokratische Erschwernisse vermieden werden. Für Arbeitnehmer mit geringem Verdienst übernimmt der Arbeitgeber die Beitragsanteile des Arbeitnehmers.
 3. Das „Job-sharing“ mit gegenseitiger Vertretungspflicht und partnerbedingter Kündigung ist abzulehnen. Auch Sonderformen der Teilzeitarbeit dürfen den einen Arbeitnehmer nicht mit Verpflichtungen und Risiken aus einem anderen Arbeitsverhältnis belasten.
 4. „Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“ ist abzulehnen. Variable Arbeitszeiten sind nur zulässig, wenn eine feste wöchentliche und monatliche Mindest- und Gesamtstundenzahl unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer schriftlich vereinbart ist. Die Mindeststundenzahl ist in jedem Fall voll zu vergüten. Der wechselnde Arbeitszeitanteil darf ein Viertel der vereinbarten Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten. Die Lage der Arbeitszeit muß mindestens zwei Wochen vorher vereinbart werden. Wenn Rufbereitschaft gesondert vereinbart wird, darf sie die Hälfte der vereinbarten Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten und ist mit mindestens 25 v. H. des vereinbarten Arbeitsentgeltes zu vergüten.
 5. Tele-Heimarbeit und Tele-Fernarbeit ist nur in einem Arbeitsverhältnis zulässig, in dem Geltung und Kontrollierbarkeit der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften einschließlich der Arbeitsschutzbestimmungen sichergestellt sind.
 6. Leiharbeit ist unzulässig. Die Umgehung dieses Verbots, insbesondere durch Werkverträge, ist wirksam auszuschließen.
 7. Die Umwandlung in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis darf ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht erfolgen. Wünscht ein so beschäftigter Arbeitnehmer eine Umsetzung in ein tarifübliches Vollzeitarbeitsverhältnis im Betrieb selbst, so ist dieser Wunsch bevorzugt zu berücksichtigen.
 8. Einführung und Ausgestaltung aller Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, einschließlich der Ausgliederung von Arbeitsplätzen und der Schaffung von Fernarbeitsplätzen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates. Dabei ist gesetzlich sicherzustellen, daß der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb durch Vereinbarungen prozentual begrenzt werden kann.

II.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Verabschiedung einer EG-Richtlinie tatkräftig und nachhaltig zu fördern, in der

mindestens die aufgeführten Forderungen für den gesamten EG-Raum verbindlich festgelegt werden.

Bonn, den 11. April 1984

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

- I. Durch Bundesregierung und Arbeitgeberverbände werden unter dem irreführenden Etikett der „Individualisierung“ und „Flexibilisierung“ immer neue Formen arbeits- und sozialrechtlich ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse propagiert:

Teilzeitarbeit, Job-sharing, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapováz), Tele-Heim- und Tele-Fernarbeit, Leiharbeit und andere Formen von Beschäftigungsverhältnissen werden so angepriesen, als seien sie in der Lage, die vorhandene Massenarbeitslosigkeit, besonders aber die erschreckend hohe Frauenarbeitslosigkeit, abzubauen.

Daß der Abbau von Solidarität zwischen den Arbeitnehmern, daß der Abbau von arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen gegenwärtig die einzig sicheren Folgen sind, mit denen die betroffenen Arbeitnehmer zu rechnen haben, das wird verschwiegen.

Die von den Arbeitgebern favorisierten – und im Rahmen der Vertragsfreiheit von ihnen immer häufiger durchgesetzten – Beschäftigungsformen ohne ausreichenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutz und ohne kollektivvertragliche Absicherung gefährden bewußt die Bemühungen um eine kollektivrechtlich abgesicherte Arbeitszeitverkürzung. Die Belastungen dieser Beschäftigungsformen treffen heute nahezu ausschließlich die Frauen.

1. Teilzeitarbeit löst die gegenwärtige Beschäftigungskrise nicht: So wurden im Februar 1984 den ca. 244 000 Teilzeitarbeitssuchenden nur 6 746 Stellen angeboten. Zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze wurden nicht geschaffen, sondern diese entstanden durch Teilung von Vollzeitarbeitsplätzen. Teilzeitarbeitsplätze selbst sind besonders rationalisierungsanfällig.
2. Teilzeitarbeit wird nahezu ausschließlich Frauen angeboten und von Frauen (mit Familienpflichten) ausgeübt. Von den 20,4 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten derzeit 1,8 Millionen in sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen. 20,6 v. H. aller erwerbstätigen Frauen, aber nur 1,0 v. H. der erwerbstätigen Männer üben eine Teilzeitbeschäftigung aus. Oft sehen Frauen in dieser Arbeitszeitform eine Chance, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auf Frauen beschränkt, verfestigt Teilzeitarbeit jedoch die traditionelle Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern.

3. Die überwiegende Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet auf geringqualifizierten Arbeitsplätzen im Produktions- und Dienstleistungsbereich. Qualifizierte Teilzeitarbeit wird vereinzelt in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes angeboten.
4. Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten oft hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, ihrem beruflichen Aufstieg und betrieblichen Leistungen benachteiligt.
5. Teilzeitarbeit hat wegen der oft fehlenden oder unzureichenden arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung das Entstehen völlig ungeschützter Arbeitsverhältnisse begünstigt. Derzeit sind etwa 1,5 bis 2 Millionen Teilzeitarbeitnehmer, ausschließlich Frauen, in Teilzeitarbeitsverhältnissen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt, d. h. ohne jeden Versicherungsschutz bei Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit.
6. Die Bestimmungen bezüglich der unteren Sozialversicherungsfreigrenze werden vorrangig dazu benutzt, um Beiträge für die Sozialversicherung zu sparen und tarifrechtliche Konsequenzen zu umgehen. Geringfügige Beschäftigungen gewährleisten weder die Sicherung eines eigenständigen Lebensunterhaltes noch die Sicherung einer eigenständigen Altersrente. Gerade diese Teilzeitbeschäftigten sind zunehmend auf die Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen angewiesen.
7. Häufig werden wechselnde Arbeitszeiten mit verkürzter Arbeitszeit kombiniert. Dann kommen neben den mit Teilzeitarbeit allgemein verbundenen weitere Probleme hinzu:
 - der wechselnde Einsatz von Arbeitskräften und die äußerst kurzfristige Bekanntgabe der Lage der Arbeitszeit greifen erheblich in den Privatbereich der Beschäftigten ein,
 - die zu Hause verbrachte Bereitschaftszeit wird nicht vergütet,
 - die Arbeitsintensität wird durch eine „betriebswirtschaftlich optimale“ Personaleinsatzplanung allein im Interesse der Unternehmen vergrößert,
 - typische Unternehmerrisiken werden z. B. durch gegenseitige Vertretungspflicht oder partnerbedingte Kündigung beim sog. „Job-sharing“ auf Arbeitnehmer abgewälzt.
8. Ebenso gefährdet „Tele-Heimarbeit“ den Arbeitnehmerstatus und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Es sind massive Bestrebungen seitens der Arbeitgeber zu befürchten, den Arbeitnehmerstatus durch Werkverträge völlig zu umgehen oder auf den mit vermindertem Schutz verbundenen Heimarbeiterstatus herabzusenken.

Insgesamt bedeuten alle diese von den Arbeitgebern favorisierten atypischen Beschäftigungsverhältnisse eine Gefähr-

derung des Arbeitnehmerstatus, der Arbeitsplätze und der Qualifikation aller Arbeitnehmer.

Diese gegenwärtig feststellbaren Bestrebungen bringen neben der Gefahr einer Entsolidarisierung der Arbeitnehmer und des Abbaus von Arbeitnehmerschutzrechten eine weitere Gefahr mit sich: Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten der Betriebs- bzw. Personalräte laufen ins Leere.

Daher ist es notwendig, daß der Gesetzgeber

- die bestehende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer umfassend unterbindet,
- die existierenden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wirksam arbeits- und sozialrechtlich absichert,
- eine Schaffung von zusätzlichen, insbesondere auch qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen nur dann fördert, wenn diese nicht zur Aufteilung bzw. Vernichtung von Vollzeitarbeitsplätzen führen,
- die Ausdehnung von die Arbeitnehmer besonders belastenden Arbeitszeitformen – wie die sog. kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit – unterbindet,
- der Auslagerung von betrieblichen Arbeitsplätzen und der Schaffung von Fernarbeitsplätzen entgegenwirkt und die bereits existierenden Tele-Heimarbeitsplätze arbeits- und sozialrechtlich absichert,
- sicherstellt, daß bei Einführung und Ausgestaltung aller Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und bei Ausgliederung von Arbeitsplätzen das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz vollständig angewendet werden,
- die Leiharbeit verbietet, da sie die Instabilität des Arbeitsmarktes fördert und Dauerarbeitsplätze vernichtet.

II. Die schlechten Arbeitsbedingungen, die fehlende soziale Absicherung und die Diskriminierung der teilzeitbeschäftigten Frauen sind zu einem Problem in nahezu jedem Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft geworden. Es ist daher notwendig, daß für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft verbindliche Mindeststandards für Teilzeitarbeit festgelegt werden.

Nach Beauftragung durch eine EntschlieÙung des Ministerrats vom 18. Dezember 1979 (ABl. Nr. C 2, 4. Januar 1980) erarbeitete die Kommission einen Richtlinienentwurf zur „Regelung der freiwilligen Teilzeitarbeit“ [Kom. (81), 755 endg.]. In seiner Sitzung vom 16. September 1982 schlug das Plenum des Europäischen Parlaments einen neuen Richtlinienentwurf zur Regelung der freiwilligen Teilzeitarbeit vor (ABl. Nr. C 267/74, 16. September 1982), der den Vorschlag der Kommission in einer Vielzahl von Punkten verbesserte:

1. Der Nichtdiskriminierungsgrundsatz wurde ausdrücklich auf die berufliche Weiterbildung und die Entlohnung ausge-

dehnt (Artikel 2). Ebenfalls wurde klargestellt, daß der Nichtdiskriminierungsgrundsatz für alle Leistungen des Arbeitgebers zu gelten habe (Artikel 4). Der Grundsatz, daß die Teilzeitbeschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherheit aufgenommen werden müssen, wurde positiv formuliert und damit verstärkt.

2. Die Regelung zur schriftlichen Festlegung des Arbeitsvertrages wurde präzisiert und ausgeweitet. Neben der Arbeitszeit müssen auch die Aufteilung und die Bedingungen einer Änderung der vereinbarten Arbeitszeit enthalten sein (Artikel 5).
3. Die Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen für Teilzeitbeschäftigte wurde hervorgehoben. Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften wurde ebenso verankert wie die Informationsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen; sie sollen einmal jährlich eine Information über die Situation der Teilzeitbeschäftigten in ihren Betrieben erhalten (Artikel 8).

Insbesondere hebt das Europäische Parlament hervor, daß „Teilzeitarbeit künftig einen Beitrag zur besseren Teilung der Haushalts- und Familienpflichten für Mann und Frau leisten und gleichzeitig Mann und Frau eine qualifizierte Berufstätigkeit ermöglichen soll...“ und daß „Teilzeitarbeit kein Ersatz für eine generelle Arbeitszeitverkürzung ist“. Ferner stellt das Europäische Parlament fest, „daß die Teilzeitarbeit deshalb keine Lösung des Beschäftigungsproblems ist, weil durch sie das Arbeitszeitvolumen nicht erweitert oder gleichmäßig verteilt wird“ (Nummer 3 und 5 der Entschließung des Europäischen Parlaments zum Vorschlag zur Richtlinie der Regelung der freiwilligen Teilzeitarbeit vom 16. Oktober 1982).

Die Kommission hat auf die Vorstellung des Parlaments mit einem neuen Richtlinienvorschlag geantwortet, der nur unwesentliche Änderungen enthält (ABl. Nr. C 18/5, 5. Januar 1983).

Die Mitgliedstaaten sind nun aufgefordert, die Teilzeit-Richtlinie zügig zu verabschieden.

Die Bundesregierung ist nicht nur aufgefordert, bei der endgültigen Verabschiedung dieser vorgeschlagenen EG-Richtlinie tatkräftig mitzuwirken und ihre eigenen, diesen Forderungen zuwiderlaufenden Vorstellungen aufzugeben. Die Bundesregierung hat darüber hinaus auch dafür einzutreten, daß eine EG-Richtlinie erarbeitet und verabschiedet wird, in der mindestens die übrigen aufgeführten Forderungen für den gesamten EG-Raum verbindlich festgelegt werden.

