

ARBEITSZEIT – LEITANTRAG

INHALT

Präambel	1
Arbeiten bis zum Umfallen – oder arbeitslos?	1
Die DGB-Bezirksfrauenkonferenz fordert	2
Es wird Zeit,	2
Arbeit fair teilen	2
Gleitende Übergänge	2
Arbeit fair zahlen	2
Geschlechtergerechtigkeit erzielen	3
Flexibilisierung, aber nicht um jeden Preis	3
Ausgleich von Arbeit und Leben	4

PRÄAMBEL

ARBEITEN BIS ZUM UMFALLEN – ODER ARBEITSLOS?

Fragt man in Deutschland Beschäftigte dann wünscht sich die Mehrheit eine Veränderung ihrer derzeitigen Arbeitszeiten. Es ist auch deutlich erkennbar, dass die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der Wunscharbeitszeiten sich negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirkt.¹

Wo sich in den letzten Jahren die Arbeitgeber unflexibel gezeigt haben, zwingen sie nun die Zeichen der Zeit zum Umdenken. Als Gesellschaft steuern wir in das Zeitalter des Wissens. Es wird prognostiziert, dass der Faktor Wissen die klassischen Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital verdrängen wird.² Somit wird sich der Druck auf dem Arbeitsmarkt durch sinkende Nachfrage (vor allem nach geringqualifizierten Arbeitskräften), einer Neuorganisation der Arbeit und der Forderung nach ständiger Weiterbildung der Beschäftigten ergeben.

Ein Hauptanliegen hierbei muss die Chancengleichheit von Frauen und Männern sein.³ Historische Rollenbilder lösen sich auf. Unsere gemeinsame Zukunft möchten wir lebenswert gestalten und daher allen eine sichere Existenz in unserer Gesellschaft ermöglichen.

¹ Hans-Böckler-Stiftung. Unerwünschte Arbeitszeiten. http://www.boeckler.de/67713_67723.htm

² GEMEINSCHAFTEN, K. D. E. I.: Memorandum über lebenslanges Lernen. 2000.
[https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memode.pdf](https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memmode.pdf)

³ Bundeszentrale für politische Bildung. Geschlechter-Gerechtigkeit. <http://www.bpb.de/apuz/26759/geschlechter-gerechtigkeit-gender>

DIE DGB-BEZIRKSFRAUENKONFERENZ FORDERT

1. Die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung der Arbeitszeit vorne an zu stellen und auf die politische Agenda zu setzen.
2. Ziel ist die Einführung einer kurzen Vollarbeitszeit für alle, bei vollem Lohn- und Personalausgleich.
3. Keine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes.
4. Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase und ohne negative Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung jährlich anpassen können.
5. Die Arbeitgeber*in muss zur Verwirklichung der work-life-balance der Beschäftigten aktiv beitragen.

ES WIRD ZEIT,

ARBEIT FAIR TEILEN

Offiziell sind derzeit 6,3 % - ca. 2,8 Mio. Menschen von Arbeitslosigkeit - betroffen (01/2017⁴). Rechnet man die Ein-Euro-Jober*innen, Langzeitarbeitslose, Arbeitslose in Weiterbildung, kranke Arbeitslose und die „stille Reserve“ der nicht arbeitslos gemeldeten Erwerbsfähigen dazu, muss man mindestens 5 Mio. Menschen berücksichtigen. Dazu kommt nun der drohende Arbeitsplatzverlust durch die Digitalisierung. Wie viele Arbeitsplätze damit abgebaut werden ist unklar, düstere Prognosen sprechen teilweise von bis zu 40 % Bei aktuell 32 Mio. Beschäftigten, wären dies 12,8 Mio Menschen. Somit wäre danach nur noch Arbeit für ca. 20 Mio. Menschen nach heutigen Maßstäben = 1400 h/a vorhanden (Durchschnittswert über alle Beschäftigte, entspricht ca. 36 h/Woche). Ein Effekt in dieser Höhe ist durch den demografischen Wandel nicht zu kompensieren.

Teilt man nun das Volumen der verbleibenden Arbeit (ca. 20 Mio. Beschäftigte * 1400 h/a) auf alle Erwerbsfähige fair auf, müssten wir von einer ca. 20 h/Woche ausgehen (20. Mio * 1400 / (32 Mio. + 5 Mio.)). Dieser Veränderungen sollte man/frau sich schrittweise annähern.

Daher müssen wir jetzt die Arbeitszeitverkürzung auf 30 h/Woche stärker einfordern, was im ersten Schritt auf eine Vollbeschäftigung der 37 Mio. Erwerbstätigen zielt.

Mit 30 h/Woche Vollarbeitszeit für Frauen und Männer, ist eine Teilhabe am sozialen Leben besser erreichbar und eine gendergerechte Verteilung der Care-Arbeit besser möglich.

GLEITENDE ÜBERGÄNGE

Zur Erreichung dieses Zieles könnten Tarifverträge die z.B. jährliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 2 h vereinbaren.

Denkbar ist aber auch auf dem Weg zur kurzen Vollzeit egal ob 30h/ oder gar 20h/Woche, fließende Übergänge durch bezahlte Freistellung der Beschäftigten für Fort- und Weiterbildung zu gestalten.

Ein Beispiel: Für meine Weiterbildung bekomme ich mein Gehalt für die 38h/Woche weiterbezahlt, arbeite aber nur 30h in der Woche. Somit ist ein Tag in der Woche für meine Qualifizierung frei. Nach Abschluss meiner Weiterbildung bleibe ich bei der 30h/Woche und meinem bisherigen Gehalt. Darüber hinaus sind natürlich auch andere Varianten möglich.

ARBEIT FAIR ZAHLEN

⁴ Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>

All unser gesellschaftliches Wirken zielt darauf ab unser Leben lebenswerter zu gestalten. Als Gesellschaft muss es unser Ziel sein, dass jedes Mitglied eine gesicherte Existenz hat und die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht ist. Der gesellschaftliche Umbruch ist zu vollziehen und mit der Arbeitszeitverkürzung ist auch der volle Lohnausgleich sicherzustellen. Die Finanzierung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dazu sind u.a. die Unternehmensgewinne aus Produktivitätssteigerungen (z.B. durch die Digitalisierung) verstärkt auf alle Beschäftigten umzuverteilen. Staat und Wirtschaft sind hier in der Verantwortung.

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT ERZIELEN

Historische Rollenbilder lösen sich langsam auf. Jedoch würde es noch schneller gehen, wenn Frauen wie Männer – abhängig von ihren Lebensphasen – flexibler ihre Arbeitszeiten anpassen könnten. Unterschiedliche Untersuchungen zeigen die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der Wunscharbeitszeiten bei beiden Geschlechtern. Die Arbeitszeitwünsche von abhängig beschäftigten Frauen und Männern stehen in einem starken Zusammenhang mit ihrem Erwerbsumfang, d.h. mit den vereinbarten und den tatsächlichen Arbeitszeiten. Im Durchschnitt gilt für Frauen wie Männer: Vollzeitbeschäftigte präferieren eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, während sich Teilzeitbeschäftigte und insbesondere geringfügig Beschäftigte deutlich längere Arbeitszeiten wünschen.⁵

Aufgrund starrer Personalpolitik der Arbeitgeber*innen verhaften jedoch mehr Frauen als Männer ungewollt in Teilzeit. Frauen müssen wegen Familienzeiten noch immer mit einer Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung rechnen und somit auch mit weniger Geld nach Hause gehen.

Geschlechtergerechtigkeit heißt auch: die Teilzeitfalle muss weg – das gender-pay-gap muss weg – ein Karriereknick aufgrund von Familienzeit muss auch weg.

FLEXIBILISIERUNG, ABER NICHT UM JEDEN PREIS

Unter dem Argument „Digitalisierung fordert und fördert Flexibilität“⁶ **erwarten Arbeitgeber*innen** die Auflösung von derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen wie z.B.

- 🗨️ Ruhezeiten von 11 Stunden abschaffen.
- 🗨️ Anpassung der Tageshöchst- in eine Wochenhöchst- arbeitszeit.
- 🗨️ Im Bereich der Kundenbetreuung eine Verlagerung der Arbeitsschwerpunkte auf das Wochenende („Kunden kaufen im Internet nach Ladenschluss oder am Wochenende ein“).
- 🗨️ Ausbau der unternehmerischen Freiheit in Bezug auf Inanspruchnahme von Werks- /Dienstverträgen.
- 🗨️ Anpassung der Mitbestimmungsrechte.
- 🗨️ ...

Die Liste ist lang und brutal. Die Gefahr einen Angriff auf erkämpfte Arbeitsschutzregelungen oder Mitbestimmungsrechte, während der Transformation in eine Wissensgesellschaft ausgesetzt zu werden ist gegeben. Hier müssen wir wachsam und wehrhaft sein.

- Ruhezeiten und Tageshöchst- arbeitszeit:
die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen deutet auf den Bedarf längerer Ruhezeiten als derzeit gefordert sind hin.
Daher sind 6 Stunden Arbeit am Tag genug!

⁵ Hans-Böckler-Stiftung. Gewünschte Wochenarbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2012 <https://www.boeckler.de/53808.htm>

⁶ BDA – Die Arbeitgeber: 18.5.2015; „Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern. Positionen der BDA zum Grünbuch Arbeiten 4.0“

- Ein soziales Leben ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Dieses kann nur stattfinden, wenn Zeiträume dies auch ermöglichen.
Daher halten wir am Sonntag als Ruhetag fest!
- Mit Werks-/Dienstverträge versuchen Arbeitgeber*innen ihrer sozialen Verantwortung zu entgehen. Diese Raubtiermentalität separiert die starken von den schwachen Arbeitnehmer*innen und reißt die Gesellschaft noch weiter auseinander als sie derzeit schon ist.
Daher fordern wir die Reduzierung von Leiharbeit, Werks-/Dienstverträgen auf ein Minimum.
- Das Modell soziale Marktwirtschaft ist trotz Mitbestimmung zu einem Erfolg geworden, oder wovon wir zutiefst überzeugt sind – das Modell soziale Marktwirtschaft ist WEGEN der Mitbestimmung ein Erfolg geworden.
Arbeit und Kapital – ein Interessensgegensatz, der nur mit starken Rechten in Balance gehalten werden kann und sozialen Frieden sichert.
Daher brauchen wir ein starkes Mitbestimmungsrecht.

AUSGLEICH VON ARBEIT UND LEBEN

„In der einen Hälfte des Lebens opfern wir die Gesundheit, um Geld zu erwerben, in der andren opfern wir Geld, um die Gesundheit wieder zu erlangen. Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.“
(Voltaire 1694-1778).

Ein Zitat das in 300 Jahren an Bedeutung nicht verloren hat. Aktuelle Statistiken zeigen auf, dass die physischen Gesundheitsgefährdungen tendenziell abnehmen, dafür aber die psychischen Gefährdungen kontinuierlich steigen. Nach Umfragen bei Beschäftigten gilt Zeitdruck, Arbeitsplatzunsicherheit und negatives Führungsverhalten als Hauptursachen für psychische Belastungen im Arbeitsalltag. An diesem Punkt hat der Arbeitgeber die Verantwortung zu übernehmen, dass Verhältnisse am Arbeitsplatz die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährden. Neben Führungsverhalten und Prozessabläufe, hat der Arbeitgeber eine aktive Unterstützung der Beschäftigten zum Ausgleich der work-life-balance zu geben. Hierbei ist die Verkürzung der Arbeitszeit ein probates Mittel.

Wer weniger arbeitet, lebt gesünder. Das hat eine Studie von Inés Berniell vom Europäischen Hochschulinstitut und Jan Bietenbeck von der Universität Lund gezeigt. Die Wissenschaftler haben analysiert, wie sich die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Frankreich von 39 auf 35 Stunden bei gleicher Bezahlung auf die Gesundheit der Beschäftigten ausgewirkt hat. Sie vermuten, dass sich die Menschen in ihrer Freizeit eher Aktivitäten widmen, die der Gesundheit förderlich sind. Gleichzeitig verringert sich die Belastung, die das Arbeitsleben mit sich bringt. ⁷

„ES WIRD ZEIT – ARBEITSZEITVERKÜRZUNG JETZT!“

⁷ Hans –Böckler-Stiftung. Arbeitszeit: Kürzer ist gesünder bit.do/impuls0675