

Margareta Steinrücke

**Arbeitszeitverkürzung
- ein Weg zu mehr
Geschlechter-
gerechtigkeit?**

Vortrag vom 26. April 2013

Linkswärts
Mainzer Hefte für eine linke Politik
Heft 15

Margareta Steinrücke

**Arbeitszeitverkürzung –
ein Weg zu mehr
Geschlechtergerechtigkeit?**

Vortrag vom 26. April 2013

Herausgeber: Linkswärts e.V.

Impressum

Herausgeber: Linkswärts e.V.
Redaktion: Heshmat Tavakoli
Gestaltung: Heshmat Tavakoli

Mainz, im Mai 2013

Umschlagbild, hinten:
Plakat zur Veranstaltung

Vorwort der Herausgeber

Die Referentin für Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik in der Arbeitnehmerkammer Bremen, Margareta Steinrücke, war am Freitag, den 26. April 2013 zu Gast bei Linkswärts e. V., attac Mainz und der Rosa-Luxemburg-Stiftung Rheinland-Pfalz im Mainzer DGB-Haus.

Astrid Clauss, Geschäftsführerin des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Rheinessen-Nahe und Gastgeberin, begrüßte die Anwesenden und führte in das aktuelle Thema Arbeitszeitverkürzung ein, das Margareta Steinrücke weiter ausdifferenzierte, indem sie zur Frage "Arbeitszeitverkürzung – Ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?" referierte.

Zum Auftakt berichtete Margareta Steinrücke vom Erfolg der bundesweiten attac AG "ArbeitFAIRteilen", die Position "30-Stunden-Woche für Europa - Mit Arbeitszeitverkürzung aus der Krise von Arbeitslosigkeit und Wachstumszwang!" beim attac Frühjahrsratschlag Mitte April in Leipzig rechtzeitig zu den Blockupy-Aktionstagen Ende Mai/Anfang Juni in Frankfurt/Main und zum UmFAIRteilen-Kongress "Umverteilen. Macht. Gerechtigkeit" Ende Mai in Berlin als Konsens-Position in attac Deutschland zu verankern. Margareta Steinrücke räumte nachhaltig mit dem verbreiteten Missverständnis von der Verkürzung der Vollzeitstellen-Arbeitszeitverkürzung als nur Arbeitszeitverkürzung auf: Eine allgemeine europaweite Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte auf 30 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich zumindest für untere und mittlere Einkommensgruppen beinhaltet zuvorderst die Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung für - mehrheitlich weibliche - Personen mit Minijobs, unfreiwilliger Teilzeit und sonstigen Formen der Unterbeschäftigung, vor allem in der extremsten Form der Unterbeschäftigung, der Erwerbslosigkeit. EU-weit sind über 25 Millionen Menschen arbeitslos, die Jugendarbeitslosigkeit liegt in Spanien und Griechenland bei über 50 Prozent. Ziel muss aber sein, dass jede/r, die/der Arbeit sucht, einen menschenwürdigen Arbeitsplatz finden kann.

Mit einem kurzen historischen Abriss der Arbeitszeitverkürzung, und dem Verweis auf Arbeitszeitutopien etwa in Gestalt der bemerkenswerten 5-Stunden-Woche von Darwin Dante, konnte Margareta Steinrücke einen Ausblick auf aktuelle Vorstellungen der Arbeitszeitverkürzung gewähren, wie etwa die Forderung nach kurzer Vollzeit zwischen 30 und 35 Stunden im aktuellen Gleichstellungsbericht der Bundesregierung oder die Vier-in-einem-Perspektive von Frigga Haug, welche die Wachzeit in Erwerbsarbeit, Haus- und Sorgearbeit, politische, gewerkschaftliche und ehrenamtliche Aktivitäten sowie die Arbeit am Selbst bzw. Muße für sich selbst unterteilt und in allen Bereichen eine egalitäre Verteilung zwischen den Geschlechtern anstrebt. Die ver.di Jugend hat sehr konkrete Vorstellungen einer 30-Stunden-Woche entwickelt, mit der sie ihrer Forderung nach einer Übernahmegarantie nach Abschluss der Ausbildung eine materielle Grundlage schafft. Margareta Steinrücke betonte, dass Voraussetzung für eine beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung allerdings die Regelung des Personalausgleichs bzw. von Personalbemessung allgemein in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen sei. Auch die Stärkung der Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte, in Verbindung mit den betroffenen Beschäftigtengruppen, gehöre dazu. Erste Ansätze dazu gebe es bereits im novellierten Betriebsverfassungsgesetz in Form der Unterstützung der Betriebsratsarbeit durch Arbeitsgruppen aus der Belegschaft. Zunehmende Massenentlassungen und steigende Arbeitslosigkeit auch in Deutschland werden den Druck erhöhen, sich auf den verschiedenen Ebenen - betrieblich, tarifvertraglich, gesetzlich - Gedanken über eine faire Umverteilung von Arbeit zu machen.

"Weniger ist mehr!" meint ganz richtig eine Broschüre der Arbeitnehmerkammer Bremen, einer Institution, die Margareta Steinrücke nach dem Vorbild Österreichs bundesweit für sinnvoll hielt. Die anschließende Diskussion erweiterte das Problemfeld noch um Bereiche wie AlterNsgerechte Arbeitsplätze und Vertrauensarbeitszeit.

Margareta Steinrücke

Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Geschlechtergerechtigkeit ist in der Regel nicht das Erste, woran wir denken, wenn jemand von Arbeitszeitverkürzung spricht. Geschlechtergerechtigkeit ist in den Debatten um Arbeitszeitverkürzung ein eher unterbelichteter Aspekt: an erster Stelle stehen meist beschäftigungspolitische Gesichtspunkte wie der Abbau von Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, oder auch humanisierungs- bzw. gesundheitspolitische Gesichtspunkte wie der Abbau von krankmachenden Belastungen, in jüngster Zeit ganz besonders Burnout und psychische Erkrankungen, durch zu lange Arbeitszeiten.

So unbestreitbar wichtig diese Gründe für Arbeitszeitverkürzung sind, so entscheidend ist aber ein Zusammenhang, der nur bei der geschlechterpolitischen Betrachtung von Arbeitszeitverkürzung in den Blick gerät: der Zusammenhang und die zeitlichen Maßverhältnisse von **bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Sorgearbeit**, bei nicht wenigen Menschen auch noch teils bezahlter, teils mit minimalen Aufwandsentschädigungen entgoltenen ehrenamtlicher Arbeit (sei es in sozialen Zusammenhängen, Sport, Gewerkschaft oder Politik). Wird zum Abbau von Arbeitslosigkeit oder krankmachender Arbeitsbelastungen nur über die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nachgedacht, kommen wir zur Herstellung einer gerechten Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht umhin, uns über die Verteilung mindestens der Haus- und Sorgearbeit (Be-

treuen, Pflegen, Erziehen) genauso Gedanken zu machen wie über die der Erwerbsarbeit.

Beide Arten von Arbeit sind in Deutschland zwischen Männern und Frauen immer noch höchst ungleich verteilt: Frauen leisten immer noch den weit überwiegenden Teil der Haus- und Sorgearbeit, zwischen zwei Dritteln und drei Vierteln, auch wenn die Frau selbst erwerbstätig ist. Und bei der Erwerbstätigkeit führt die Tatsache, dass Männer in der Regel in langer Vollzeit arbeiten (die durchschnittliche tatsächliche Vollzeitarbeitszeit betrug in Deutschland 2012 41,2 Wochenstunden) und die Frauen in der Regel in relativ kurzer Teilzeit (85% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, und mit 18 Wochenstunden haben wir die kürzesten Teilzeitarbeitszeiten Europas), dazu, dass wir in Deutschland mit 9,4 Stunden mit den größten **Gender Time Gap** in Europa haben: der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten der Männer und der Frauen. Dies korrespondiert übrigens mit dem Gender Pay Gap: mit 22% haben wir in Deutschland auch den drittgrößten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Europa. Einschränkend muss allerdings gesagt werden, dass sowohl der Gender Time Gap, als auch der Gender Pay Gap in Ostdeutschland erheblich geringer ausfallen. Dort wirkt die Selbstverständlichkeit von Vollzeitarbeit für Frauen und der Ausübung angeblicher Männerberufe durch Frauen in der früheren DDR (in Verbindung mit einer wirklich bedarfsgerechten Kinderbetreuung) bis heute nach, auch wenn die Wünsche der Frauen nach Vollzeitarbeit durch die hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland häufig nicht realisiert werden können.

Aber auch in Westdeutschland entspricht die Teilzeitarbeit vielfach nicht mehr den Wünschen der Frauen (der Männer sowieso nicht: 75% der teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten unfreiwillig in Teilzeit). Über 50% der **teilzeitbeschäftigten Frauen würden gerne mehr arbeiten**: die sozialversichert teilzeitbeschäftigten im Schnitt 3 Stunden mehr pro Woche, die geringfügig beschäftigten Minijobberinnen sogar 9 Stunden mehr pro Woche. Diese Wünsche sind

auch ausgesprochen rational: die bei uns üblichen kurzen Teilzeit-Arbeitszeiten lassen Arbeitsmarktexpert_innen bereits von der „**Teilzeitfalle**“ sprechen. Teilzeitbeschäftigte erwirtschaften kein existenzsicherndes Einkommen. Sie werden im Schnitt schlechter bezahlt (ca. 20% geringerer Stundenlohn bei identischer Tätigkeit), sind von Karriere meistens ausgeschlossen und haben so gut wie eine Garantie auf Altersarmut. Der Gender Pension Gap, d.h. der Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen, ist mit 45% mehr als doppelt so hoch wie der Gender Pay Gap. Der „freiwilligen“ Teilzeitarbeit von Frauen liegt i.d.R. ein partnerschaftliches Arrangement mit einem besser verdienenden Mann zugrunde, mit der entsprechenden Abhängigkeit vom Mann und entsprechend katastrophalen Folgen im Falle von Trennung bzw. Scheidung. Bei teilzeitbeschäftigten Alleinerziehenden wird die Abhängigkeit vom Mann oft nur durch die vom Staat ersetzt. Den größten Anteil an sog. Aufstocker_innen stellen alleinstehende teilzeit- oder geringfügig beschäftigte Frauen.

Ganz wesentliche Ursache für all diese Zusammenhänge ist die besondere Hartnäckigkeit einer **traditionellen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Deutschland** (-West, in Ostdeutschland sah und sieht das sehr anders aus). Mit der Ausbreitung der bürgerlichen Ehe und Kleinfamilie als vorbildlichem Familienmodell auch in der Arbeiterklasse wurde das Alleinernährermodell zur Norm: der Mann ist erwerbstätig und verdient das Geld, um die Familie zu ernähren, während die Frau zu Hause bleibt und sich ausschließlich um Haushalt und Kinder kümmert. Inzwischen ist dieses Modell von der sogenannten „modernisierten Versorgungerehe“ abgelöst worden, in der der Mann nach wie vor Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau in Teilzeit, in der Regel halbtags, aber weiterhin für (fast die ganze) Haus- und Sorgearbeit zuständig.

Auch wenn junge Väter sich heute, anders als ihre Väter, an der Erziehung und der Sorge für ihre Kinder beteiligen wollen, ist ihr Drang zur Beteiligung an der Hausarbeit nach wie vor sehr gering. Ein egalitäres Familienmodell, wo beide

gleichlang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Kinder kümmern, kommt in Deutschland immer noch kaum vor. Und auch die Umkehrung des traditionellen Ernährermodells, d.h. die Frau als Alleinernährerin, was aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit der Männer insbesondere in Ostdeutschland immer häufiger vorkommt (25% aller Paarhaushalte), beruht meist nicht auf Freiwilligkeit und wird von den beteiligten Männern wie Frauen als normwidrig empfunden.

Die Hartnäckigkeit dieser traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung wird gestützt und perpetuiert durch Ideologien einerseits und Institutionen andererseits. Zum einem wirkt die schon von Luther **begründete deutsche Ideologie der Frau als Hausfrau und Mutter fort** (sehr schön beschrieben von Barbara Vincken in ihrem Buch „Die deutsche Mutter“, München, 2001), derzufolge eine Frau nur zu Hause ihrer eigentlichen Bestimmung folgt und Kinder nur in der Obhut der Mutter gedeihen, wenigstens bis zum 3. Lebensjahr, und derzufolge Kindererziehung Privatsache ist und dementsprechend „Fremdbetreuung“ schädlich. Dass dies eine spezifisch deutsche Ideologie ist, lässt sich daran ablesen, dass es Begriffe wie „Rabenmutter“ oder „Fremdbetreuung“ in keiner anderen Sprache außer im Deutschen gibt.

Diese Ideologie wird aber auch ganz materiell durch eine Reihe von **Institutionen** abgesichert, die es so nur in Deutschland (-West) gibt: das sogenannte **Ehegattensplitting**, das steuerlich begünstigt, wenn ein/e Ehepartner_in möglichst viel und der/die andere möglichst wenig erwerbsarbeitet. Das System von **Halbtagskinderbetreuung und Halbtagschule**, das trotz Ausbauanstrengungen von Ganztagsbetreuung und Ganztagschule immer noch die Regel ist (der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung beläuft sich nur auf 4 Stunden täglich) und das selbst Halbtagsarbeit schwer möglich macht; und die **Langzeitarbeitskultur** in deutschen Betrieben, derzufolge Karriere machen nur kann, wer bereit ist zu Überstunden, Meetings in den Spätnachmittagsstunden, nützlicher Beziehungspflege am Abend und neuerdings noch permanenter Erreich-

barkeit, auch am Wochenende und im Urlaub, via Handy und E-Mail, d.h. wer für den Betrieb allzeit verfügbar ist.

Diese sehr deutsche Langzeitarbeitskultur (in Skandinavien ist es z.B. ganz selbstverständlich, dass auch männliche Führungskräfte um 16:00 Uhr Schluss machen, um ihr Kind vom Kindergarten abzuholen) lässt sich mit familiären Sorgepflichten, sei es Kinderbetreuung, sei es Pflege von Angehörigen, nicht vereinbaren. Da die Sorgearbeit in Deutschland aber nach wie vor zum weit überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen wird, funktioniert diese Langzeitarbeitskultur wie ein ganz harter, gleichzeitig aber nicht als solcher deklarerter, Ausschlussmechanismus für Frauen von den gut dotierten und karriereträchtigen Posten. Solche Jobs mit langen und häufig nicht planbaren Arbeitszeiten können Menschen mit Sorgeverpflichtungen sich nicht leisten. Und viele, überwiegend Frauen, zunehmend aber auch Männer, insbesondere junge Väter, wollen sie sich auch nicht leisten. Dabei ist die Freiwilligkeit des Karriereverzichts aber eher eine erzwungene. Immer noch sind Teilzeitjobs für Männer und Führungskräfte eine Seltenheit. Dass sie möglich sind, zeigt eine Sammlung mit Porträts von Männern in Teilzeit, die unter dem Titel: „Teilzeitarbeit – Vollzeitmann“ 2009 von der Arbeitnehmerkammer Bremen zusammen mit INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) herausgegeben worden ist.

Eine wirkliche Hilfe wären dagegen Arbeitszeiten um die 30 Wochenstunden, wie sie als „**lange Teilzeit**“ zum Beispiel vom Rentenexperten Bernd Rürup vorgeschlagen worden ist. Helmut Spitzley, verstorbener Professor für Arbeitswissenschaften der Universität Bremen, hat dafür stattdessen den Begriff „**Kurze Vollzeit**“ vorgeschlagen, um die mit dem Begriff „Teilzeit“ nach wie vor einhergehende stigmatisierende Assoziation „Halbtagsarbeit“, „nicht vollwertig“, „nicht für Männer“ zu vermeiden.

Interessanterweise entsprechen 30 Wochenstunden ziemlich genau den Arbeitszeitwünschen berufstätiger Eltern. Auch der 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 schlägt eine kurze Vollzeit mit Arbeitszeiten

zwischen 30 und 35 Wochenstunden vor und selbst die konservative Bundesfamilienministerin Kristina Schröder spricht sich für eine 30-Stunden-Woche für berufstätige Eltern aus. Die von ihr zusammen mit DIHT, DHWK, DGB und BDA ins Leben gerufene „Allianz für familienfreundliche Arbeitszeiten“ hat in ihrer Charta die kurze Vollzeit als einen von 10 Punkten aufgeführt.

Das ist nur folgerichtig, denn die größten Arbeitszeitprobleme stellen sich in Deutschland Männern wie Frauen in der sog. **rush hour des Lebens**, wenn in der Altersgruppe zwischen 25 und 39 Karriere und Familiengründung gleichzeitig auf der Tagesordnung stehen. Wer in Deutschland Karriere machen will, muss sich i.d.R. auf die deutsche Langzeitarbeitskultur mit ihrer Allzeitverfügbarkeit einlassen. Gleichzeitig brauchen Partner_in und Kinder Zeit – Zeit für Beziehung und Betreuung, für Erziehung und Gemeinsamkeit, aber auch für Hausarbeit, und zwar verlässlich, zu planbaren Zeiten. Nicht zufälligerweise sind nach Umfragen inzwischen für 93 % dieser Altersgruppe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mindestens genauso wichtig wie die Höhe des Gehalts.

Eine ganz besonders zeitlich belastete Gruppe gibt es zunehmend unter den um die 40-Jährigen, die noch kleine Kinder und schon pflegebedürftige Eltern haben und sich in der sog. **Sandwich-Position** mit dreifachen Zeitforderungen von betreuungsbedürftigen Kindern, pflegebedürftigen Eltern und Erwerbsarbeit befinden. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird für Frauen sowieso, zunehmend aber auch für Männer, ein immer drängenderes Zeitproblem.

Bei den Familien mit kleinen Kindern haben wir das Paradox, dass junge Väter in großem Umfang an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligt sein möchten (der rasante Anstieg des Anteils der Männer in Elternzeit von 3% auf 25% ist Indiz dafür), gleichzeitig aber Väter mit kleinen Kindern die längsten Erwerbsarbeitszeiten aller Beschäftigengruppen überhaupt haben (wie auch von der Elternzeit von den meisten Vätern nur die zwei sog. Papamonate genutzt werden).

Permanenter Zeitdruck ist das Hauptproblem dieser Altersgruppe, wie es jüngst wieder der Bericht des DGB-Index „Gute Arbeit“ über Arbeitshetze belegt hat, genauso wie der jüngst veröffentlichte Familienmonitor (Allensbach/BMF), der 1. Gleichstellungs- und der 8. Familienbericht der Bundesregierung, die Befragung des Müttergenesungswerks über die Ursachen für die Inanspruchnahme von Mutter-Kind-Kuren oder die Alarmrufe sämtlicher Krankenkassen über die dramatische Zunahme von Burn out und psychischer Erkrankungen. Das permanente Gefühl des Ungenügens aufgrund von zu wenig Zeit – für die Familie genauso wie für den Beruf (für sich selbst sowieso) – brennt die Menschen aus. Was dieser Altersgruppe wirklich helfen würde, wäre eine Normalarbeitszeit von 6 Stunden pro Tag, am besten kombiniert mit einem Rechtsanspruch auf 6 Stunden Kinderbetreuung für Kinder von 8 Wochen bis 14 Jahre.

Den gleichen Bedarf haben im Prinzip **ältere Beschäftigte** ab 55: eine **altersgerechte** Arbeitszeit müsste auch eher 6 als 8 Stunden am Tag betragen. Nicht einmal 50% aller Beschäftigten schaffen es, mit dem derzeit vorgesehenen Alter von 65 in Rente zu gehen, an 67 gar nicht zu denken. Was wir deshalb eigentlich brauchen, ist eine **altersgerechte** Arbeitszeit, die so bemessen ist, dass Menschen von Beginn des Erwerbslebens an Arbeitszeiten haben, die sie ein ganzes Erwerbsleben von ca. 40 Jahren bei guter Gesundheit überstehen lassen.

Letztlich verweisen die Arbeitszeitbedarfe aller Altersgruppen darauf, dass wir ein neues Normalarbeitsverhältnis mit einer **Normalarbeitszeit** von etwa 6 Stunden pro Tag / 30 Stunden pro Woche brauchen: eben das, was Helmut Spitzley „**Kurze Vollzeit**“ genannt hat. Nach volkswirtschaftlichen Berechnungen am Bremer Institut Arbeit und Wirtschaft unter der Ägide von Prof. Spitzley wäre mit einer 30-Stunden-Woche Vollbeschäftigung wieder herstellbar (s. Holtrup/Spitzley, in Zimpelmann/Endl (Hg.): Zeit ist Geld, 2008). Und 30 Stunden war genau die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2009, als wir mit Kurzarbeit, Ab-

schmelzen von Arbeitszeitkonten und beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzung so gut durch die Krise gekommen sind, dass in Europa vom „Deutschen Beschäftigungswunder“ gesprochen wird (im Übrigen ist diese Arbeitszeitverkürzung und nicht die Hartz-Reformen der Grund dafür, dass wir die Krise 2008 – 2010 besser als andere Länder überstanden haben).

Eine solche kurze Vollzeit als neue Normalarbeitszeit wäre also einerseits die Bedingung für die Wiederherstellung von Vollbeschäftigung und andererseits die Bedingung dafür, dass Frauen im gewünschten Maße existenzsichernd und mit Karrierechancen erwerbstätig werden können und Männer in relevantem Umfang Zeit für Haus- und Sorgearbeit bekommen, d. h. Bedingung für eine geschlechtergerechte Verteilung aller Arbeit. Unter dem Stichwort **„doppelte Umverteilung von Arbeit“** haben die Jusos eine solche Strategie der Umverteilung von Erwerbs- und Haus- und Sorgearbeit zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen einerseits und Männern und Frauen andererseits bereits in den 1990er Jahren propagiert.

In dieser Forderung nach einer doppelten Umverteilung von Arbeit mithilfe einer neuen Normalarbeitszeit von um die 30 Stunden treffen sich die Interessen an Geschlechtergerechtigkeit mit denen an einer gerechten Verteilung von Beschäftigungschancen und damit Chancen auf Existenzsicherung. Das eine ist nicht ohne das andere zu haben.

Was Beschäftigung angeht, steht Deutschland z. Z. noch sehr gut da, jedenfalls im Vergleich zu seinen europäischen Nachbarn. Liegt die Arbeitslosigkeit in Deutschland bei etwa 7%, so EU-weit bei um die 12%, in Spanien sogar bei 27%. Noch katastrophaler ist die Jugendarbeitslosigkeit, die sich in Südeuropa zwischen 40% (Italien), 50% (Spanien) und 60% (Griechenland) bewegt. Hier wird einer ganzen Generation, die zum großen Teil exzellent ausgebildet ist, jede Zukunft geraubt.

Aber Deutschland bleibt von Krise und Massenarbeitslosigkeit im Rest Europas auf die Dauer nicht unberührt. Schon jetzt haben wir eine starke Zuwanderung, vielfach junger und qualifizierter, Arbeitskräfte aus Süd- und Osteuropa auf den deutschen Arbeitsmarkt zu verzeichnen. Und es ist absehbar, wann die **Krise** in den anderen EU-Ländern **auf Deutschland zurückschlägt**, weil diese Länder die Exporte, auf denen die deutsche Wirtschaft zum großen Teil basiert, nicht mehr abnehmen können. Die Konjunkturprognosen werden immer schlechter, die deutsche Automobilindustrie hat bereits schwere Nachfrageeinbrüche zu verzeichnen. Die geplante Schließung des Opelwerkes in Bochum ist nur ein Indiz dafür. Über kurz oder lang wird die Arbeitslosigkeit auch in Deutschland wieder steigen.

Unabhängig davon haben wir es bereits jetzt mit einer viel **höheren Arbeitslosigkeit** zu tun als die offiziellen Zahlen von knapp 3 Millionen es anzeigen. Durch die Veränderung der Arbeitslosenstatistik, in der alle Arbeitslosen nicht mehr mitgezählt werden, die sich in Weiterbildung oder einem 1-Euro-Job befinden, die krank sind oder älter als 58 und länger als ein Jahr arbeitslos, liegt die reale Arbeitslosenzahl eher bei vier als bei drei Millionen. Zählt man die stille Reserve derer, die sich gar nicht (mehr) arbeitslos melden, aber gerne arbeiten würden, und all die unfreiwillig in Teilzeit oder geringfügig Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden, hinzu, kommen wir schnell auf eine **Arbeitsplatzlücke** von **5 – 6 Millionen** Arbeitsplätze (in Vollzeit-äquivalenten von 37,7 Wochenstunden, der durchschnittlichen tarifvertraglichen Vollzeitwochenarbeitszeit in Deutschland). Und schon jetzt stellt sich für unsere Jugendlichen das Problem der Arbeitszeit häufig als eines von zu wenig Arbeit: 30% der Ausgebildeten werden nach der Ausbildung nicht übernommen. 50% erhalten nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Und eine wachsende Zahl, gerade auch der akademisch qualifizierten und in lebenswichtigen Bereichen wie Kinderbetreuung Beschäftigten müssen sich unfreiwillig mit nicht-existenzsichernden Teilzeitstellen abfinden.

Nun stellt sich die Frage „**Was tun?**“.

Zunächst einmal ist überdeutlich, dass die Forderung nach einer geschlechter- und beschäftigungsgerechten Verteilung von Arbeit nicht in Deutschland isoliert erhoben und umgesetzt werden kann. Diese ist angesichts der Massenarbeitslosigkeit in Europa eine Antwort auf ein europäisches Problem und hat aufgrund der ökonomischen Verflechtungen und Standortkonkurrenzen der europäischen Länder untereinander in the long run auch nur als eine europäische Forderung realistische Chancen auf Umsetzung. Deswegen hat attac auf seinem Ratschlag im April 2013 in Leipzig auf Initiative der attac-AG ArbeitFairTeilen die Forderung nach der „**30-Stunden-Woche für Europa** mit vollem Lohn- und Personalausgleich“ in seinen Forderungskatalog aufgenommen. Auf dem „Alter Summit“ im Juni 2013 in Athen müsste diese Forderung zum Bestandteil der dort zu entwickelnden Vorschläge für ein alternatives Europa gemacht werden.

Dass das nicht unrealistisch ist, zeigt ein Blick zurück in die **Geschichte**: die Durchsetzung des 8-Stunden-Tags im Jahre 1919, der von der Arbeiterbewegung seit vielen Jahren erhobenen Forderung, war neben den Kämpfen der Arbeiter- und Soldatenräte in der Revolution 1918/19 auch dem Umstand geschuldet, dass Massen von aus dem Krieg heimkehrender Arbeitsloser wieder in den Betrieb integriert werden mussten, was angesichts der Zerstörung mit den längeren Arbeitszeiten der Vorkriegszeit unmöglich gewesen wäre.

Ebenso ist in den USA im Rahmen des New Deal versucht worden, die Massenarbeitslosigkeit nach der Weltwirtschaftskrise von 1929 durch radikale Arbeitszeitverkürzung aufzufangen, und hat die Internationale Arbeitsorganisation ILO 1935 eine Konvention zur Einführung der 40-Stundenwoche zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit verabschiedet.

Wenn heute der EU-Kommissar für Soziales, Laszlo Andor, eine Ausbildungs- und Arbeitsplatzgarantie für jede/n Ju-

gendliche/n in Europa propagiert, so hat diese nur durch die Umverteilung der vorhandenen Arbeit eine Chance auf Realisierung, d. h. wenn die in Vollzeit Beschäftigten durch Arbeitszeitverkürzung einen Teil der vorhandenen Arbeitsplätze für die Jugendlichen freimachen. Nicht zufällig hat sich z. B. in der Gewerkschaft ver.di gerade die **Gewerkschaftsjugend** die Forderung nach **Arbeitszeitverkürzung** als Voraussetzung für die **Übernahme** nach der Ausbildung auf die Fahnen geschrieben.

Wir müssen aber durchaus nicht abwarten, bis sich irgendwann auf europäischer Ebene etwas in Richtung 30-Stunden-Woche tut. Schon heute gibt es eine Vielzahl von **guten Beispielen**, wo **in Betrieben** aus verschiedensten Gründen und auf der Basis unterschiedlichster Regelungen Arbeitszeitverkürzungen realisiert werden. Die Beispiele reichen von 1,4 Wochenstunden weniger zur Sicherung von 200 Arbeitsplätzen auf Basis eines Beschäftigungssicherungstarifvertrags bei den Bremer Stahlwerken über die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Arbeitszeitverkürzung mit nach Einkommenshöhe gestaffeltem Lohnausgleich durch einen Beschäftigungsförderungstarifvertrag in der niedersächsischen Metallindustrie bis hin zur Etablierung kurzer Vollzeit um die 30 Wochenstunden für alle in einer Personalmarketingagentur mit sechs Beschäftigten.

Eine interessante Erfahrung mit der Arbeitszeitverkürzung bei den Stahlwerken war, dass trotz teilweiser Proteste bei Einführung (wegen der damit verbundenen Lohneinbußen) nach Beendigung der Arbeitszeitverkürzung ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten ihre verkürzte Arbeitszeit beibehalten wollten. Sie hatten im Laufe der Arbeitszeitverkürzung die Erfahrung gemacht, dass **Zeitwohlstand** manchmal auch wichtiger sein kann als finanzieller Wohlstand.

Beim Beschäftigungsförderungstarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie war ein sehr positiver Effekt, dass aufgrund des sehr **weitgehenden Lohnausgleichs von**

90% für die unteren Lohngruppen besonders viele geringer bezahlte Beschäftigte, darunter viele Frauen, die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch genommen haben und dadurch **Arbeitsplätze besonders im geringer qualifizierten Bereich geschaffen** wurden. Auch der Klebeeffekt, d. h. die Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse nach Beendigung der Arbeitszeitverkürzung von etwa einem Drittel der befristet Eingestellten ist nicht unerheblich.

Bei der kleinen Personalmarketingagentur haben vor allem die Bedürfnisse aller Beschäftigten, einschließlich des Geschäftsführers, an der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** dazu geführt, dass **alle** in einer mit Familienpflichten gut kompatiblen **kurzen Vollzeit** um die 30 Stunden arbeiten. Zusätzlich spielten auch gesundheitliche Gründe eine Rolle. Funktionieren tut dieses Arbeitszeitmodell allerdings nur auf der Basis einer sehr entwickelten Kultur des Austausches und der Kommunikation untereinander. Jede/r muss im Prinzip für den/die andere einspringen können, wenn ein Kunde sich gerade in der Nicht-Arbeitszeit einer/s Beschäftigten meldet.

All diese und weitere gute Beispiele können in der von der Arbeitnehmerkammer Bremen herausgegebenen Broschüre „Weniger ist mehr – aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung“, Bremen 2012, nachgelesen werden und sollen zur Nachahmung anregen.

Eine weitere Ebene, auf der wir im Hier und Jetzt anfangen können, etwas für Arbeitszeitverkürzung mit dem Effekt einer geschlechter- und beschäftigungsgerechteren Umverteilung von Arbeit zu tun, ist die **gesetzliche**. Es gibt Bestrebungen, u.a. von IG Metall und anderen Gewerkschaften, für ein Nachfolgegesetz für die 2009 ausgelaufene geförderte Altersteilzeit, um älteren Beschäftigten altersgerechte Arbeitszeiten und ein bezahlbares früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben als erst mit 67 (wieder) zu ermöglichen. Frauenorganisationen, ver.di und das Bundesfrauenministe-

rium denken über die Einführung des Rückkehrrechts auf Vollzeit in das bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz nach, um die „Teilzeitfalle“ für Frauen wenigstens an einer Stelle abzumildern. Mit Unterstützung von ver.di, IG Metall, NGG, Arbeitnehmerkammer und Forum für Arbeit Bremen wurde der Entwurf für ein **„Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung“** (BFAU) ausgearbeitet. In diesem Entwurf wird versucht, die Mängel der bisherigen arbeitszeitverkürzenden Gesetze (kein oder zu geringer Lohnausgleich, minimale Wiederbesetzung, Beschränkung auf bestimmte Gruppen, Aussortieren Älterer, faktische Ausgrenzung gering Verdienender, Teilzeitfalle) zu vermeiden, indem 1. ein individuelles Recht auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht vorgesehen wird, 2. ein nach Einkommenshöhe gestaffelter Lohnausgleich (70% für höhere, 80% für mittlere, 90% für untere Lohngruppen) aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, 3. eine verpflichtende Wiederbesetzung der frei werdenden Stellenanteile durch Arbeitslose, fertig gewordene Auszubildende oder aufstockungswillige Teilzeitbeschäftigte.

Aus den Erfahrungen mit dem Beschäftigungsförderungstarifvertrag der Metallindustrie Niedersachsens, dem der Gesetzentwurf in seinen Konstruktionsprinzipien weitgehend nachempfunden ist, wissen wir, dass insbesondere Beschäftigte aus unteren Lohngruppen eine solche Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen würden (die sich das mit den bisherigen Gesetzen nicht oder nur um den Preis der Abhängigkeit von Mann oder Staat leisten konnten), mit dem Effekt, dass Stellen mit geringer qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden könnten, die derzeit etwa zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen ausmachen. Gleichzeitig würden die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen von einem erheblichen Teil der Kosten der Arbeitslosigkeit (ALG 1, ALG 2, Miet- und Heizkosten, Beiträge zur Sozialversicherung) entlastet, die sich z. Z. auf die gigantische Summe von ca. 58 Milliarden Euro pro Jahr beläuft.

Wichtigste Akteure im Kampf um Arbeitszeitverkürzung sind aber nach wie vor die **Gewerkschaften**. Arbeitszeitverkürzung war immer, neben höheren Löhnen, der wich-

tigste Gegenstand gewerkschaftlicher Kämpfe. Mit der Forderung nach dem 8-Studentag wurde der 1. Mai als Kampftag der Arbeiterklasse überhaupt erst begründet. Nach der erfolgreichen Erkämpfung der 35-Stundenwoche in Metall- und Druckindustrie durch IG Metall und IG Druck & Papier in den 1980er Jahren stagnierte in Deutschland der Kampf um Arbeitszeitverkürzung. Das hat mehrere Gründe. Der vielleicht wichtigste ist, dass in der Metallindustrie keine flankierende Regulierung von Personalstärken und Leistungsbemessung vereinbart worden ist, sondern Möglichkeiten einer weitgehenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten (Perspektive „atmende Fabrik“). Effekt war, dass nur etwa die Hälfte der rein rechnerisch entstandenen Stellen wiederbesetzt worden ist (immerhin nicht wenig), die andere Hälfte dagegen durch Intensivierung der Arbeit und Ausweitung von Überstunden, d. h. auf dem Rücken der beschäftigten Kolleg_innen aufgefangen worden ist.

So ist die **unmittelbare Erfahrung mit Arbeitszeitverkürzung** für viele Beschäftigte eine **zwiespaltene**: dem Zugewinn an Zeitwohlstand stehen häufig intensivere und dadurch erschöpfendere Arbeit, nicht selten gleichbleibende oder z. T. noch längere tatsächliche Arbeitszeiten als vorher und wenig sichtbare Schaffung von Arbeitsplätzen, ursprünglich ja Hauptziel von Arbeitszeitverkürzung, gegenüber. Verschärft wurde die Tendenz zur immer intensiveren Auspressung der Arbeitskraft und die Tendenz, durch Arbeitszeitverkürzung frei werdende Stellen bzw. Stellenteile nicht wieder zu besetzen, durch überzogenen Renditeerwartungen in der Privatwirtschaft einerseits, die sukzessive Ausblutung der für die Finanzierung von sozialen und Gesundheitsdienstleistungen zuständigen öffentlichen Haushalte andererseits im Zuge der Durchsetzung eines neoliberalen Politikmodells. Sie führten in so gut wie allen Produktions- und Dienstleistungsbereichen zu einer immer weiteren **Ausdünnung des Personalbestands**, mit der Folge weiterer Intensivierung der Arbeit und weiterer Ausdehnung der tatsächlichen Arbeitszeiten bei den immer weniger verbliebenen Beschäftigten. Die hohe Arbeitslosigkeit der 90er Jahre wurde so perpetuiert, auch wenn sie inzwischen durch statistische Tricks in der Arbeitslosenstatistik um ei-

nige Millionen heruntergerechnet wird. Aber das Gefühl der Bedrohtheit des eigenen Arbeitsplatzes und die Bereitschaft sehr viel an schlechten Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, sind geblieben und schwächen die **Kampfkraft der Gewerkschaften** seit nunmehr vielen Jahren und damit auch die Bereitschaft, diesen Kampf im schwierigen Feld der Arbeitszeitverkürzung wieder aufzunehmen. Obwohl gerade der durch Arbeitszeitverkürzung (mit flankierenden Regelungen zum Personalausgleich) mögliche Abbau der Arbeitslosigkeit eine, wenn nicht die, zentrale Bedingung für die Wiederherstellung der Kampfkraft der Gewerkschaften wäre.

Den letzten Dämpfer hat der Kampfeslust der Gewerkschaften für Arbeitszeitverkürzung dann der verlorene Kampf um die Einführung der 35-Stundenwoche in der ostdeutschen Metallindustrie gegeben. Obwohl die Gründe dafür weniger in der Ablehnung der 35-Stundenwoche durch die Beschäftigten der ostdeutschen Metallindustrie lagen, als vielmehr in einem technokratischen Arbeitskampfkonzzept, in dem westdeutsche Funktionäre meinten, in traditioneller Manier, ohne langfristige Vorbereitung und viel Beziehungsarbeit vor Ort, quasi auf Knopfdruck die ostdeutschen Belegschaften in einen Arbeitskampf bewegen zu können; was die dann so nicht mitgemacht haben. Seiher aber geht unter Gewerkschaftsfunktionären die (für sie bequeme) Mär um, „die Basis“ in den Betrieben sei nicht für Arbeitszeitverkürzung. Richtig ist allerdings, dass Beschäftigte in den Betrieben nur unter der Bedingung für Arbeitszeitverkürzung zu mobilisieren sind, dass ihnen glaubhaft gemacht werden kann, dass sie davon auch etwas haben, nämlich mehr freie Zeit, nicht weniger Geld und tatsächlich neu eingestellte KollegInnen statt eine Verdichtung ihrer Arbeit.

Das erfordert die Entwicklung klarer und praktikabler **Konzepte des Lohn- und Personalausgleichs**.

Mindestens für die unteren Lohngruppen ist ein voller Lohnausgleich unverzichtbar. Im Gefolge der Hartzreformen und der mit diesen intendierten Ausdehnung des Niedriglohnssektors in Deutschland (prozentual inzwischen der größte

Europas, mit 22% aller Beschäftigten fast so groß wie der der USA) können viele Beschäftigte schon heute von ihrem Lohn kaum mehr leben. Die Zahl der sog. „Aufstocker“ mit einem Vollzeitjob, d. h. von Menschen die in Vollzeit so wenig verdienen, dass der Hartz IV-Satz noch darüber liegt, hat in den letzten Jahren dramatisch zugenommen. Diese Menschen können auf keinen Cent verzichten und brauchen den vollen Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung ohne Abstriche.

Aber auch in den mittleren Einkommensgruppen wird ein Lohnausgleich benötigt. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der dadurch eingeschränkten Kampfkraft der Gewerkschaften, teils auch aufgrund der von einigen unter ihnen vertretenen Standortpolitik mit „moderaten“ Lohnabschlüssen, ist das Lohnniveau in Deutschland von 2000 bis 2010 als einzigem Land Europas real gesunken.

Ganz unabhängig von der „Bedürftigkeit“ verschiedener Beschäftigtengruppen wäre ein **voller Lohnausgleich für alle** Beschäftigten durchaus bezahlbar. Die Gewinne sind in Deutschland in den letzten 10 bis 15 Jahren so enorm gestiegen – der Anteil der Gewinne am Volkseinkommen ist von 25% auf 36% gestiegen, während der Anteil der Löhne von 75% auf 64% gesunken ist –, dass ein voller Lohnausgleich selbst bei der Einführung einer 30-Stunden-Woche nur die alte Relation von Löhnen und Gewinnen von 75% zu 25% wiederherstellen würde. Abgesehen von der Machbarkeit wäre dies auch volkswirtschaftlich wünschenswert. Ein wesentlicher Grund für den Ausbruch der Finanzmarktkrise war der Umstand, dass Unternehmen und Investoren nicht wussten, wohin mit ihren ganzen Gewinnen und sie statt in die Realwirtschaft, z. B. in anständige Löhne, in spekulative Finanzprodukte investiert haben. Diese Möglichkeit auszutrocknen wäre ein sehr wünschenswerter Nebeneffekt eines vollen Lohnausgleichs.

Mindestens ebenso wichtig wie der Lohnausgleich sind Regelungen zum **Personalausgleich**. Während in Produktionsbereichen mit definierten Maschinenbesetzungstärken, Akkordsätzen und Schichtbetrieb die Wiederbesetzung von

durch Arbeitszeitverkürzung frei werdenden Stellenteilen relativ klar geregelt ist, brauchen wir für die vielen Bereiche im Zeitlohn und der Dienstleistungsarbeit aller Art die Entwicklung von definierten Leistungs- und Personalbemessungsinstrumenten, die Grundlage einer Regulierung des Personalausgleichs sein können. Hier sind besonders unsere Tarifkommissionsmitglieder gefordert, gemeinsam mit den Vertrauensleuten und Betriebs- und Personalräten vor Ort ganz konkrete und wirklich greifende Regelungen zum Personalausgleich zu entwickeln, so dass Arbeitszeitverkürzung tatsächlich zu mehr Beschäftigung statt zur Arbeitsverdichtung führt.

Wichtig wäre aber auch die Verankerung eines Personalausgleichs in den abzuschließenden Tarifverträgen zur Arbeitszeit und die Erweiterung der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in allen Fragen der Personalbemessung eines Betriebs. Das notwendige know how der Expert_innen vor Ort, d. h. der Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Abteilungen, die den wirklichen Personalbedarf am besten abschätzen können, könnte ansatzweise bereits jetzt durch die im novellierten Betriebsverfassungsgesetz eingeführte Möglichkeit der Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Unterstützung des Betriebsrats genutzt werden.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage gibt es in den Gewerkschaften in der letzten Zeit wieder Ansätze, sich mit der Frage der Arbeitszeitverkürzung zu befassen. Insbesondere **ver.di** hat auf ihrem Gewerkschaftstag im Herbst 2011 eine ganze Reihe sehr weitgehender Beschlüsse zur Arbeitszeitverkürzung gefasst, denen zufolge zunächst innerhalb von ver.di eine Kampagne zu Diskussion und Durchsetzungsmöglichkeiten von Arbeitszeitverkürzung entwickelt werden soll. Die ver.di-Jugend hat sich die 30-Stunden-Woche als Voraussetzung für die Übernahme nach der Ausbildung auf die Fahnen geschrieben, viele ver.di-Frauenorganisationen setzen sich mit der Forderung einer geschlechtergerechten Umverteilung von Arbeit, Erwerbs- und Haus- und Sorgearbeit, auseinander. In vielen ver.di-

Seminaren ist Arbeitszeitverkürzung Thema. Aber auch in der **IG Metall** wird am Thema Arbeitszeitverkürzung gearbeitet. Neben Forderungen auf dem IG Metallgewerkschaftstag im Herbst 2011 in diese Richtung arbeitet die Abteilung Tarifpolitik zusammen mit der Abteilung Leistungspolitik beim Hauptvorstand der IG Metall schon seit einiger Zeit an der Entwicklung von realistischen Konzepten der Arbeitszeitverkürzung, nachzulesen in Schwitzer, Helga u.a.: Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, 2010, in IG Metall, FB Tarifpolitik: Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, 2011, und in Wagner, Hilde: Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: „Zeit, dass wir was drehen!“, Sozialismus Heft 5, 2013, Hamburg, S. 37 – 43.

Aber auch die **Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik** beim **DGB-Bundesvorstand** macht sich für eine Wiederaufnahme der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung in den deutschen Gewerkschaften stark. Sie organisierte im September 2012 zum Auftakt einer Tagung für Gewerkschaftsfunktionär_innen unter dem Titel „Arbeitszeit aus gleichstellungspolitischer Sicht“ und gab ebenfalls im September 2012 den gleichlautenden Infobrief 3/2012 für alle DGB-Frauen mit Informationen zu verschiedensten Aspekten von Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung heraus.

Zur Auseinandersetzung mit den verschiedenen Argumenten Pro und Kontra Arbeitszeitverkürzung im Betrieb hat die Bremer Arbeitszeitinitiative (aus DGB, Einzelgewerkschaften, Arbeitnehmerkammer, KDA, KAB und attac) ein **ABC der Arbeitszeitverkürzung** herausgegeben, wo im Postkartenformat zu jedem Buchstaben ein Stichwort argumentativ entfaltet wird (auch nachlesbar unter www.bremer-arbeitszeitinitiative.de).

Klar ist aber, dass die Gewerkschaften, obwohl sie nach wie vor die wichtigsten Akteure für Arbeitszeitverkürzung sind, diese nicht allein werden durchsetzen können. Menschwür-

dige, auskömmliche und sozial- und gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten sind auch Gegenstand von Tarifverhandlungen, aber sie sind darüber hinaus ein Anliegen, das letztlich jeden Menschen in dieser Gesellschaft betrifft. Deswegen sollten sich die Gewerkschaften mit allen erdenklichen **Bündnispartner_innen** in dieser Frage zusammenschließen, die aus den verschiedensten Gründen ein Interesse an Arbeitszeitverkürzung haben: die Erwerbsloseninitiativen zum Abbau der Arbeitslosigkeit; die Wohlfahrtsverbände zur Bekämpfung der Armut (Arbeitslosigkeit ist nach wie vor Armutsursache Nr. 1); Frauenorganisationen zur Herstellung einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- **und** Haus- und Sorgearbeit; für Familien tätige Einrichtungen, v. a. Kitas und Schulen, zur Schaffung von Arbeitszeiten, die Berufstätigen genug Zeit lassen, sich um Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu kümmern; Umweltverbände zum Klimaschutz durch weniger umweltverschmutzende Industriearbeit; Krankenkassen und Ärzteorganisationen zur Vermeidung von insbesondere psychischen Erkrankungen durch zu lange und intensive Arbeitszeiten; Arbeitsverwaltungen zur Herstellung realistischer Vermittlungschancen für Arbeitslose durch Umverteilung von Arbeit; Jugendorganisationen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit für eine ganze Generation; ihre Schwestergewerkschaften in anderen Ländern Europas, den EGB, die ILO zur Entwicklung einer gemeinsamen Strategie der Arbeitszeitverkürzung gegen die explodierende Arbeitslosigkeit in Europa; soziale Bewegungen und linke Parteien, die kürzere Arbeitszeiten als Voraussetzung für politische Beteiligung und die Erkämpfung eines anderen Lebens brauchen.

Einen aktuellen Versuch, solche verschiedenen Bündnispartner_innen zusammenzubringen, stellt der von ver.di, attac, Wohlfahrtsverbänden und vielen anderen organisierte Kongress „Umverteilen. Macht. Gerechtigkeit“ vom 24. – 26.05.2013 in Berlin dar, auf dem neben den vielen Fragen der Umverteilung von Einkommen und Vermögen auch die Frage der Umverteilung von Arbeit und damit Arbeitszeitverkürzung Thema sein wird.

Bereits seit zwei Jahren hat sich die **Initiative „Arbeitszeitverkürzung jetzt!“**, gegründet von Mitgliedern der attac-AG ArbeitFairTeilen und der Alternativen Memorandumsgruppe, zur Aufgabe gemacht, alle an einer gerechten Umverteilung von Arbeit mit dem Ziel einer kurzen Vollzeit für alle Interessierten zusammenzubringen, gute Argumente für den Kampf um solche guten Arbeitszeiten zu liefern und damit einen Beitrag zum Zustandekommen einer breiten gesellschaftlichen Diskussion um einen neuen Anlauf zur Arbeitszeitverkürzung zu leisten. Alle, die sich hierfür engagieren wollen, sind herzlich willkommen: bitte unter www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de melden; dort ist auch unser Aufruf „ArbeitFairTeilen jetzt! Schluss mit prekärer Arbeit, kürzer arbeiten – besser leben“ zu finden.

Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen: Weniger ist mehr – Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung, erweiterte Neuauflage Bremen 2012
- Holst, Elke/Seifer, Hartmut: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in WSI-Mitteilungen 2/2012
- Holtrup, André/Spitzley, Helmut: Kürzer arbeiten – besser für alle. „Kurze Vollzeit“ und „Vollbeschäftigung neuen Typs“, in Zimpelmann/Endl (Hg.), 2008, S. 111 – 139
- IG Metall, FB Tarifpolitik: Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, Frankfurt/M. 2011
- Krull, Stephan/Massarrat, Mohssen/Steinrücke, Margareta: Schritte aus der Krise. Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen. Hamburg 2009, VSA
- Schwitzer, Helga u.a.: Zeit, dass wir was drehen. Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungs politik, Hamburg 2010, VSA
- Vincken, Barbara: Die deutsche Mutter. München 2001
- Wagner, Hilde: Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: „Zeit, dass wir was drehen!“, Sozialismus 5/2013, Hamburg
- Zimpelmann, Beate/Endl, Hans L. (Hg): Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg 2008, VSA

Biographische Notiz

Margareta Steinrücke hat Soziologie, Psychologie, Pädagogik und Philosophie studiert. Ihr Fachgebiet ist die Arbeitszeitforschung. Sie arbeitet als Referentin für Arbeitszeit-, Frauen- und Geschlechterpolitik an der Arbeitnehmerkammer Bremen (in Altersteilzeit).

Als aktives Mitglied der attac-AG „ArbeitFairTeilen“ (<http://www.attac-netzwerk.de/ag-arbeitfairteilen/>) und als Koordinatorin der Initiative „Arbeitszeitverkürzung jetzt“ (<http://www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de>) setzt sie sich für eine gerechtere Arbeitszeitverteilung ein.

Publikationen der Referentin zum Thema:

- Frauenarbeit, Rationalisierung und Interessenvertretung. Ergebnisse eines Workshops. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen Hrsg. von Petra Frerichs, Martina Morschhäuser und Margarete Steinrücke. Unter Mitarbeit von Renate Schneider. Düsseldorf 1985.
- Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Hrsg. von Petra Frerichs und Margareta Steinrücke. Opladen 1993.
- Schritte aus der Krise: Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: Drei Projekte, die zusammengehören. Reader der Attac AG ArbeitFairTeilen. Hrsg. von Stephan Krull, Mohssen Massarat und Margareta Steinrücke. Hamburg 2009.

In der Reihe "Linkswärts. Mainzer Hefte für ein linke Politik" sind bisher erschienen:

Heft 1:

Friedrich Voßkühler, Neoliberalistische Globalisierung. Mai 2006

Heft 2:

Peter Scherer, Wie viele Menschen braucht das Kapital. Juli 2006

Heft 3:

Peter Scherer, Wem gehört der 9. November? Januar 2007, 2. Auflage: November 2007

Heft 4:

Friedrich Voßkühler und Karl Voßkühler, Die politische Position der Linken: Ein radikaler Reformismus. Juni 2007

Heft 5:

Peter Grottian, Chancen einer neuen Dynamik von linken sozialen Bewegungen und Gewerkschaften. Januar 2008

Heft 6:

Christine Morgenstern, Was ist Rassismus – wem nutzt er? April 2008

Heft 7:

Dirk Erb, Zerschlagung der Gewerkschaften am 2. Mai 1933. Vortrag zum 75. Jahrestag der Gleichschaltungsaktion gegen die Freien Gewerkschaften. August 2008

Heft 8:

Mohssen Massarrat, Klimaschutz braucht eine neue Philosophie. August 2008

Heft 9:

Torsten Bultmann, Widersprüche des Bologna-Prozesses. Februar 2009

Heft 10:

Horst Stowasser, Diagnose: Kapitalismus. Therapie: Anarchie?. Januar 2010

Heft 11:

Stephan Krull / Jürgen Dehnert, Wohlstandsvermehrung durch Arbeitszeitverkürzung. April 2010

Heft 12:

Carsten Jakobi, Kapitalismus und Hochschulreform. Oder: Warum die Universität früher nicht besser war als heute, aber trotzdem heute schlechter wird als früher. September 2010

Heft 13:

Marianne Gronemeyer, Verkaufte Käufer. Man kauft, was man nicht braucht, von Geld, das man nicht hat, um dem zu imponieren, den man nicht mag. Februar 2011

Heft 14:

Hans-Peter Waldrich, Demokratische Erziehung – demokratische Schule. Wagnisse in der Postdemokratie. August 2011.

Heft 15:

Margareta Steinrücke, Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit? Mai 2013

Die Hefte können bestellt werden bei:

Linkswärts e.V.

info@linkswaerts.de

Kontakt

Linkswärts e.V.

c/o Heshmat Tavakoli

Postfach 3952

55029 Mainz

E-Mail: heshmat@gmx.de

Webseite: www.linkswärts.de

(oder <http://www.xn--linkswrts-02a.de/>

für Nutzer des IE6-Browsers)

Linkswärts



Der Verein **Linkswärts** lädt gemeinsam mit attac Mainz ,DGB Rheinhausen-Nahe und der Rosa Luxemburg Stiftung Rheinland-Pfalz ein zur Diskussion

Arbeitszeitverkürzung – Ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Referentin:

Margareta Steinrücke

Referentin für Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik
in der Arbeitnehmerkammer Bremen

Freitag, 26. April 2013, 18 Uhr

DGB-Haus
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz

Diese Veranstaltung wird außerdem unterstützt von
attac campus Mainz.