

# Bericht

---

## ZeitWeise

### **Eine Arbeitszeitinitiative des DGB und der Gewerkschaften**

„Eine wirksame und daher überzeugungskräftige Politik der Arbeitsumverteilung hat weit reichende gesellschaftliche Auswirkungen, etwa für die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, für das Verhältnis zwischen betrieblicher Arbeitszeit und autonomer privater Zeit, für die öffentliche Infrastruktur und für gesellschaftliche Zeitrhythmen. Wenn reduzierte Arbeitszeit somit Element eines neu zu definierenden Wohlstands werden soll, setzt dies eine breite gesellschaftliche Debatte und Verständigung voraus. Der DGB ruft politische Parteien, Kirchen und andere gesellschaftliche Gruppen und Einrichtungen auf, sich daran zu beteiligen.“

So steht es im beschlossenen Antrag 58 des 16. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses. Der Stellenwert von Kongressbeschlüssen soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Es steht außer Zweifel, dass der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften nicht nur eine Verlautbarungskompetenz haben, sondern auch eine Handlungskompetenz. Und in der Arbeitszeitpolitik besteht aus unterschiedlichen Gründen Handlungsbedarf.

Für die Frauen im DGB und in den Gewerkschaften ist die Arbeitszeitgestaltung seit langem ein zentrales Thema: Arbeitszeitgestaltung ist ein unverzichtbares Instrument zur Herstellung der Chancengleichheit und für die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Somit kam für den DGB-Bundesfrauenausschuss der zitierte Kongressbeschluss gerade zu rechten Zeit, hatte doch zuvor die DGB-Bundesfrauenkonferenz eine breit angelegte Kampagne angeregt. Für die DGB-Frauen war die Zeit reif, die Sache in die Hand zu nehmen und ein Konzept für eine Initiative zu entwickeln.

### **Das Leitbild dieser Initiative**

1. Die langanhaltende Massenarbeitslosigkeit ist eine Herausforderung für alle politisch Verantwortlichen und zwingt zu einer aktiven Beschäftigungspolitik unter Wahrung sozialer Mindeststandards.

Ein breites Bündnis, in dem internationale Erfahrungen berücksichtigt sind, und in das Frauen und Männer gleichermaßen einbezogen sind, ist unerlässlich.

Der Strukturwandel in einer globalisierten Wirtschaft orientiert sich nicht an nationalen Grenzen. Deshalb ist auch die Massenarbeitslosigkeit nicht mehr allein mit einzelstaatlichen Maßnahmen zu bewältigen.

Eine europäisch abgestimmte Beschäftigungspolitik mit qualitativen und quantitativen Ziel- und Zeitvorgaben muss entwickelt und konsequent in nationale Politik umgesetzt werden. Ein umfassendes Strategiebündel von beschäftigungsfördernden Maßnahmen - abgestimmt mit verschiedenen Fachpolitiken - ist dazu erforderlich.

Ein Element dieser Maßnahmen muss die Umverteilung von Arbeit zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen sein.

Arbeitszeitverkürzung in den vielfältigen Formen ist nicht das einzige erfolgversprechende, aber ein wesentliches Instrument dafür. Arbeitszeitverkürzung muss wieder stärker in den Mittelpunkt der Politik, insbesondere der Tarifvertragsparteien gerückt werden. Gewerkschaften sind gefordert, die Initiative für eine Arbeitszeitverkürzung zu ergreifen.

2. Nach wie vor gibt es eine ungleiche Verteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Männern und Frauen. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ist ein Strukturmerkmal des Arbeitsmarktes mit vielen negativen Folgen für Frauen. Es sind z. B. überwiegend Frauen, die auf Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse verwiesen werden. Die gesellschaftlich notwendige unbezahlte Arbeit wird überwiegend von Frauen erledigt. Während von Männern erwartet wird, dass sie nahezu uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und damit (müssen sie ?!) auf wesentliche Erfahrungen des „ganzen“ Lebens verzichten.

Eine überholte Definition des Normalarbeitsverhältnisses (8 Stunden an 5 Tagen in der Woche) dominiert nach wie vor das Denken.

Eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist notwendiger denn je. Arbeitszeitverkürzung in den vielfältigen Formen ist hierfür ein zentraler Ansatzpunkt.

Deregulierung und verlängerte Arbeitszeiten wirken den genannten Zielen entgegen.

Zahlreiche Modelle mit unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung haben für die Beschäftigten Zeitwohlstand erfahrbar gemacht. Diese Erfahrungen zeigen, dass die beschäftigten Männer und Frauen solidarischen Arbeitszeitregelungen nicht mehr nur skeptisch, sondern auch positiv gegenüberstehen.

3. Für viele Beschäftigte kann die Arbeitszeitfrage nicht losgelöst von der Einkommensfrage betrachtet werden, wobei wir nicht nur dem alten Slogan „Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich“ das Wort reden wollen.

Allerdings muss eine existenzsichernde Arbeit als unverzichtbarer Bestandteil auch von Arbeitszeitdebatten und bei der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitverkürzung von Gewerkschaften, Betriebs- und Tarifvertragsparteien gesehen werden.

4. Der Aspekt des Gesundheitsschutzes ist in diesem Zusammenhang ebenfalls hervorzuheben. Arbeitsverdichtung innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit, verlängerte Arbeitszeiten und freiwillige und/oder angeordnete Überstunden führen dazu, dass immer mehr Menschen ausgepowert sind. In den so genannten neuen Berufen und neuen Arbeitsformen wird häufig argumentiert, dass Projektarbeit eine hohe zeitliche Investition erfordere. Arbeitsverdichtung und längere Arbeitszeiten gefährden nicht nur die Gesundheit, sondern machen Partizipation in den Betrieben und im gesellschaftlichen Leben nur schwer möglich. Arbeitszeitflexibilität und berufliche Mobilität erfordern im Verlauf eines Erwerbslebens auch eine neue Kompetenz, nämlich mit den Kräften zu haushalten und somit die Gesundheit zu schützen.

5. Das Modell der Zukunft ist eine Arbeitszeitgestaltung, die es Männern und Frauen erlaubt, in einer Partnerschaft mit und ohne Kinder(n) zu leben, erwerbstätig zu sein, sich in Freizeit, Politik und Gewerkschaft zu engagieren, sich weiterzubilden und noch ein erforderliches Maß an Eigenzeit zu haben.

Deswegen müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine andere Verteilung von Arbeit begünstigen. Hierfür müssen alle Formen der Arbeitszeitverkürzung genutzt werden.

Wenn Arbeitszeitverkürzung langfristig tragfähig sein soll, braucht sie eine positive Einstellung der Beschäftigten und aller gesellschaftlichen Gruppen.

Arbeitszeitverkürzung muss deshalb wieder zu einem gesellschaftlichen Thema werden. Die Menschen müssen ihre Ideen und Arbeitszeitinteressen einbringen und verwirklichen können.

6. Wir wollen mit der gewerkschaftlichen Initiative „ZeitWeise“ diese Diskussion in Gang setzen, für eine positive Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung werben und unter Beteiligung der Beschäftigten weitere zahlreiche Arbeitszeitverkürzungsmodelle initiieren.

Das Projekt der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) „Arbeit: Leben: Zeit: - Forum von Kirche und Gewerkschaften“ bietet für die Initiative eine gute Grundlage und wirkt mobilisierend. Dieses Projekt kann/wird neue Anstöße geben und in viele gesellschaftliche Gruppen hinein wirken. Es kann aber aktives Handeln von vielen gewerkschaftlich Interessierten/Organsierten - kann gewerkschaftliche Politik nicht ersetzen. Das muss die Organisation schon selbst bewerkstelligen.

Bei der Initiative „ZeitWeise“ sollen „möglichst viele“ mitwirken. Die Initiative ist prozesshaft und gestaltungsoffen angelegt, d. h. sie sieht nicht ein Ziel vor, z. B. Werbung für ein Arbeitszeitmodell mit einer Unterschriftenliste oder ähnlichen Aktionsformen.

Vielmehr will die Initiative einen gesellschaftlichen Diskurs über alle Formen der Arbeitszeitverkürzung erreichen. Wir wollen beteiligen, informieren, diskutieren und einbeziehen und gehen davon aus, dass eine so angelegte Arbeitszeitinitiative auch ein wirksames Element zur Mobilisierung sein wird. Eine so angelegte Initiative ist auch bestens geeignet, neue Gewerkschaftsmitglieder zu werben und zu aktivieren.

Das Konzept mit allen einzelnen Elementen kann und soll erst dann veröffentlicht werden, wenn die Gesamtorganisation das Angebot der Frauen annimmt. Eine so angelegte Arbeitszeitinitiative kann nämlich nicht alleinige Sache von Frauen sein. Außerdem ist Arbeitszeit ein aktuelles Thema – nicht nur bei den Frauen – in den Gewerkschaften. Es gibt zahlreiche Initiativen und Diskussionen, die in der Summe fast alle Aspekte der vom Bundesfrauenausschuss formulierten Leibbilder berühren. Somit steht es eigentlich auf der Tagesordnung, diese Initiativen in einer gemeinsamen zu bündeln.

Wie geht es nun weiter?

Geplant ist, dass eine Arbeitsgruppe das Konzept weiterentwickelt, Umsetzungsschritte erarbeitet, Kooperationsbeziehungen mit anderen Arbeitszeitinitiativen herstellt und die Kosten ermittelt. In der Arbeitsgruppe sollen alle erforderlichen Kompetenzen (z.B. Betriebs-, Tarif-, Arbeitsmarkt- und Organisationspolitik, Öffentlichkeitsarbeit und die verschiedenen Ebenen) einbezogen werden.

Wir Frauen sind sicher, dass mit vereinten Kräften, mit der Vielfalt an Ideen und Kompetenzen, die der DGB und die Gewerkschaften zu bieten haben, eine breite gesellschaftliche Debatte und eine Verständigung zu erzielen ist.

Maria Kathmann,  
DGB - Bundesvorstand,  
Abt. Frauenpolitik,  
Berlin