

## **Arbeitszeitverkürzung aus geschlechterpolitischer Perspektive**

(Vortrag auf der Tagung von Rosa Luxemburg Stiftung/Wolfgang Abendroth Stiftung, Berlin  
20.09.08)

1. Arbeitszeitverkürzung ist aus gleichstellungs- und geschlechterpolitischen Gründen genauso wichtig wie aus beschäftigungspolitischen Gründen (neben anderen guten Gründen wie Entfaltung der Persönlichkeit, Humanisierung der Arbeit und Schaffung der (kulturellen und zeitlichen) Voraussetzungen gelebter Demokratie). Gleichwohl ist der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in den Debatten um Arbeitszeitverkürzung notorisch unterbelichtet. Ausnahmen sind hier die Gewerkschaftsfrauen, die Arbeitszeitverkürzung immer wieder auch als geschlechterpolitische Forderung in die gewerkschaftlichen Gremien und Konferenzen einbringen, die Jusos mit ihrem in den 90er Jahren entwickelten Konzept der „doppelten Umverteilung von Arbeit“ und jüngst die Frauen der Linkspartei, die Arbeitszeitverkürzung in den Leitantrag auf dem Parteitag der Linkspartei eingebracht haben.
2. Das Hauptproblem, für das Arbeitszeitverkürzung unter geschlechterpolitischen Gesichtspunkten die Lösung sein könnte, ist der anhaltende **Ausschluss der Frauen** von den wichtigen und gut bezahlten Jobs. Trotz inzwischen höherem Bildungsniveau der Frauen und trotz aller Frauenförder- und Gender mainstreaming-Rhetorik haben wir in Deutschland nach wie vor eine geschlechterspezifische Lohndifferenz von 24 % und in Führungspositionen, z. B. der Dax-Unternehmen nur 2 % Frauen.
3. Hauptursache dafür ist die in Deutschland(West) europaweit am stärksten ausgeprägte Unvereinbarkeit von Familie und Beruf. Das in Europa einzigartige System der **Halbtagsbetreuung** und Halbtagschule und die traditionell männlich geprägte **Langzeitarbeitskultur** in den Betrieben machen es Menschen mit Kindern oder anderen Sorgeverpflichtungen unmöglich, diese mit einem Arbeitsverhältnis, das in irgendeiner Form Entwicklung und Karriere verspricht, zu vereinbaren. 40 Wochen-Stunden plus bis zu 2 Stunden täglich Wegezeiten als „Normal“-fall, 50 bis 60 oder mehr Wochen-Stunden in Führungspositionen, selbstverständliche Bereitschaft zu Überstunden, wichtige Besprechungen am Nachmittag – all das können und wollen die meisten Frauen nicht, die nach wie vor die Hauptlast an

Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen tragen.

4. Dieses Frauen von den höheren und gutbezahlten Berufspositionen ausschließende Dilemma hat sich in Deutschland in den letzten Jahren noch verschärft: Die tatsächliche Arbeitszeit ist in Deutschland von 2003 bis 2007 von 40 auf 41,1 Wochen-Stunden gestiegen (Workingtime developments 2007 der European Foundation für the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2008). Damit hat Deutschland die **viertlängsten Arbeitszeiten in Europa** (2003 lag es noch genau im europäischen Durchschnitt). Die tatsächliche Arbeitszeit liegt damit 3,3 Stunden über der tarifvertraglich vereinbarten. Dieses enorme Auseinanderklaffen von tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeit ist hauptsächlich verursacht durch einen gigantischen Berg von **drei Milliarden Überstunden** (davon die Hälfte nicht bezahlt), den die Deutschen vor sich herschieben. Rein rechnerisch ergäbe der Abbau dieses Überstundenbergs ca. 1,7 Millionen Arbeitsplätze. Zurecht hat deshalb der DGB-Vorsitzende Michael Sommer eine Umkehr des verhängnisvollen Trends zur Arbeitszeitverlängerung gefordert (Die Welt 14.09.08, Spiegel Online 15.09.08).
  
5. Gleichzeitig gibt es **immer mehr Arbeit zu ungünstigen** (gesundheitlich und sozial) **Zeiten** (Seifert, WSI, boecklerimpuls 12/2008): Wir haben einen rasanten Anstieg von Nach-, Schicht- und Wochenendarbeit zu verzeichnen (Ausdehnung der Betriebszeiten, Maschinenlaufzeiten, Ladenöffnungszeiten, für das Kapital am liebsten 24 Stunden rund um die Uhr), gleichzeitig eine **Flexibilisierung der Arbeitszeiten überwiegend im Unternehmensinteresse** je nach Auftragslage („atmende Fabrik“, Zwangsurlaub bei Auftragsflaute, Arbeit auf Abruf), teilweise geradezu eine Überwucherung der Lebenszeit durch die Arbeitszeit (permanente Abrufbarkeit durch Handy, Arbeit abends und am Wochenende mit nach Hause nehmen, E-Mails zu Hause rund um die Uhr abrufen) mit der Folge zunehmender Zeitnot, Burn outs und Stress.  
  
All diese Arbeitszeitformen sind mit Kindern und anderen sozialen Verpflichtungen kaum vereinbar: Kinder und pflegebedürftige Menschen brauchen vor allem Verlässlichkeit und Anwesenheit zu Tageszeiten, an denen sie wach und aktiv sind.
  
6. Der beschriebene Trend zu Arbeitszeitverlängerung, Flexibilisierung und Arbeit zu ungünstigen Zeiten führt, entgegen aller Gleichberechtigungsrhetorik, zu einer **Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse:**
  - Trotz der kontinuierlich ansteigenden Frauenerwerbsbeteiligung ist in Deutschland das Gesamtarbeitsvolumen der Frauen gesunken. Das Prokopf-Wachstum der Beschäftigung

von Frauen ist **fast ausschließlich** dem **Zuwachs von Teilzeitarbeit und Minijobs** geschuldet, die, v. a. in Ostdeutschland, vielfach unfreiwillig ausgeübt werden (18 % der abhängig Beschäftigten möchten einer Umfrage der Universität Flensburg zufolge ihre Arbeitszeit gerne verlängern, v. a. solche in Teilzeit- oder Minijobs, während 54 % die Arbeitszeit gerne verkürzen würden, Grözinger u. a., WSI-Mitteilungen 2/2008, boecklerimplus 9/2008). Der Großteil der Teilzeitjobs gewährleistet kein existenzsicherndes Einkommen, von den Minijobs gehören 90 % zum Niedriglohnsektor, es gibt kaum Aufstiegschancen und Altersarmut ist vorprogrammiert. Insgesamt gesehen könnte man diese Entwicklung zu Teilzeit- und Minijobs (bei gleichzeitiger Tendenz zur Arbeitszeitverlängerung bei den Vollzeitjobs) als eine **gigantische individualisierte Arbeitszeitverkürzungsmaßnahme ohne Lohnausgleich** betrachten, weshalb Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, v. a. bei Beschäftigten im Niedriglohnbereich, auch zu Recht auf keine große Gegenliebe stoßen.

- Komplementär dazu haben ausgerechnet junge Väter nach der Geburt eines Kindes die längsten Arbeitszeiten aller Beschäftigungsgruppen; dies allerdings aus purer Not, nicht weil sie das so wollen: Eine **wachsende Zahl von Männern**, insbesondere jungen Vätern, würde **gerne Teilzeit** arbeiten (einer Umfrage des BMFSJ zufolge etwa 20 %), scheitert aber vielfach an der Langzeitarbeitskultur im Betrieb, die sie in Gestalt Teilzeitverweigernder bzw. Karrierestopp verheißender Vorgesetzter (insbesondere im mittleren Management), nicht begeisterter KollegInnen (die bei Nichtbesetzung der freiwerdenden Stellenteile die wegfallende Arbeit mitmachen müssen, d. h. Arbeitsintensivierung erfahren) und häufig auch der Schere im eigenen Kopf („ein ganzer Mann arbeitet nicht Teilzeit“) an der Realisierung ihres Teilzeitwunsches hindert. Wie groß der Wunsch junger Väter ist, beim Aufwachsen ihrer Kinder in ganz anderem Maße dabei zu sein als ihre eigenen Väter, zeigt der Umstand, dass der Anteil von Männern in Elternzeit nach der Einführung des neuen Elterngelds (Lohnersatzleistung von 67 % statt 300 € Festbetrag) innerhalb kürzester Zeit von 2 % auf über 10 % gestiegen ist.
- De facto ist, obwohl das kaum noch jemand will, die **traditionelle Alleinernährerfamilie** das zweithäufigste Familienmodell in Deutschland. Das Häufigste ist die sogenannte „modernisierte Ernährerehe“ mit Mann in Vollzeit und Frau in Teilzeit mit der weitgehenden Zuständigkeit der Frau für Haushalt und Familie. Dass Mann und Frau Vollzeit arbeiten, kommt selten (in Ostdeutschland etwas häufiger) und dass beide paritätisch Teilzeit arbeiten (z. B. beide 30 Stunden), so gut wie gar nicht vor.

- **Arbeitszeitverlängerung**, die fast ausschließlich bei den Vollzeitjobs vorkommt<sup>1</sup> und überwiegend Männer betrifft, würde dieses **traditionelle Geschlechterungleichverhältnis in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit** inklusive der damit verbundenen Ungleichverteilung von Geld, Zeit<sup>2</sup>, Macht und Anerkennung wieder und weiter **verfestigen** und die zarten Ansätze eines egalitäreren Geschlechterverhältnisses, die wir in den letzten Jahren zu verzeichnen hatten, wieder zurückdrehen.
  - Diese Entwicklung widerspricht fundamental dem **egalitären Beziehungsmodell**, das inzwischen die meisten jungen Paare in die Familiengründung einbringen: Beide wollen berufstätig sein und beide wollen sich, wenn Kinder kommen, auch die Haus- und Sorgearbeit teilen. Die Wirklichkeit sieht dann aber meistens anders aus (s. o.), es kommt zu heftigen Konflikten um die Verteilung der Haus- und Familienarbeit, ein Scheidungs- bzw. Trennungsgipfel liegt dementsprechend bei ca. 3 Jahren nach der Geburt eines Kindes.
  - Auch die **Berufsrückkehr** nach einer Erziehungspause wird Frauen durch lange Arbeitszeiten erschwert: Viele wollen bzw. müssen (wegen der unzureichenden Kinderbetreuungszeiten) in Teilzeit wieder einsteigen, was viele Arbeitgeber als Vorwand für Kündigung oder die Eingruppierung in wesentlich niedrigere Gehaltsgruppen missbrauchen.
7. Die schlechte Alternative zum Ausschluss von den wichtigen und gut bezahlten Jobs, den immer mehr Frauen wählen, ist **Kinderlosigkeit**. Obwohl 85 % der jungen Frauen Kinder wollen (Shell-Jugendstudie), bleiben 30 % kinderlos, je qualifizierter und daher mit Aussicht auf Karriere, desto mehr: bei Akademikerinnen sind es sogar 40 %. In Deutschland (West v. a.) sind Frauen gezwungen, sich zwischen Kindern und Karriere zu entscheiden (dass das auch anders geht, zeigen Länder wie Frankreich, Dänemark oder Schweden, in denen die Frauenerwerbsquoten erheblich höher, allerdings auch die Arbeitszeiten kürzer sind): Die mit der deutschen Langzeitarbeitskultur verbundenen **langen und unplanbaren Arbeitszeiten** sind **mit Kindern unvereinbar**.

Erschwerend hinzu kommt das in Europa einmalige **Halbtagskinderbetreuungs- und Schul-**

---

<sup>1</sup> Für Teilzeitbeschäftigte bedeutet Arbeitszeitverlängerung praktisch eine Lohnkürzung, da ihr gleich bleibendes Stundenvolumen bei verlängerter Arbeitszeit einen geringeren Anteil der neu vereinbarten Normalarbeitszeit ausmacht und dementsprechend geringer entlohnt wird.

<sup>2</sup> Frauen haben erheblich längere Gesamt-Arbeitszeiten und entsprechend weniger wirklich freie Zeit als Männer, wenn man Erwerbsarbeit, Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit zusammen betrachtet (Statistisches Bundesamt: Wo bleibt die Zeit? 2003)

**system**, in dem ein Rechtsanspruch auf Betreuung nur für 3- bis 6-Jährige für 4 Stunden am Tag existiert, was sich, wenn man Wegezeiten mitrechnet, nicht einmal mit einer Halbtags-tätigkeit vereinbaren lässt. Es fehlen Ganztagsplätze, Plätze für unter 3-Jährige, Hortplätze, und auch der in Angriff genommene Ausbau der Ganztagschulen ist bisher vielfach eine Mogelpackung, weil die Nachmittagsangebote nicht verbindlich und aus Geldmangel qualitativ häufig schlecht sind.

Langzeit arbeitende Eltern müssen also gewärtigen, dass ihre Kinder nachmittags auf der Straße sitzen oder von Fernseher bzw. PC betreut und gebildet werden. In dieser Situation ist ein häufig gezogener verantwortungsvoller Schluss dann, gar keine Kinder in die Welt zu setzen.

Ein weiterer Grund für junge Menschen, trotz Kinderwunsch auf Kinder zu verzichten, ist die mit der hohen Arbeitslosigkeit (die durch Arbeitszeitverlängerung noch angeheizt wird) und prekären Berufsaussichten (Neueinstellungen erfolgen vielfach nur noch befristet oder in Form von Leiharbeit) verbundene Unsicherheit und Unplanbarkeit ihrer Berufs-Biografie. Wenn ich nicht weiß, ob ich in zwei Jahren noch einen Job habe, von dem ich ein Kind ernähren kann, überlege ich mir dreimal, ob ich es verantworten kann, eines in die Welt zu setzen.

So müssten eigentlich gerade konservative FamilienpolitikerInnen, die lautstark mehr Kinder für Deutschland fordern, vehement für kürzere Arbeitszeiten eintreten (das neue Elterngeld, das ja nur einen temporären Anstieg aus der Erwerbsarbeit, auch für Männer, aber keine dauerhafte Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindern ermöglicht, hat gerade mal zu einem Anstieg der Geburtenrate von 1,36 auf 1,4 Kinder pro Frau geführt, womit Deutschland an 3. letzter Stelle in Europa liegt):

- damit Eltern genug Zeit für ihre Kinder haben und nicht Verwahrlosung und Jugendkriminalität riskieren;
- damit die Arbeitslosigkeit abgebaut wird und junge Leute wieder gesicherte Berufsperspektiven entwickeln können, die ihnen den Mut geben, Kinder in die Welt zu setzen;
- damit Paare überhaupt Zeit haben, Kinder zu machen. Kürzere Arbeitszeiten schaffen überhaupt erst den Zeit-Raum für Begegnung und wirken auch dem mit langen Arbeitszeiten verbundenen Stress entgegen, der eine bekanntermaßen Libido abtötende Wirkung hat (wie übrigens auch das mit Arbeitslosigkeit einhergehende Gefühl von Entwertung, unter dem ganz besonders Männer leiden).

8. Welche Handlungsanforderungen für eine Arbeitszeitverkürzung aus Geschlechterperspektive folgen nun aus dem bisher Gesagten?

Kern aller Bemühungen um Arbeitszeitverkürzung aus Geschlechterperspektive muss der **6-Stundentag** bzw. die **30-Stundenwoche** (verbunden mit einem Rechtsanspruch von 6 Stunden Kinderbetreuung täglich für Kinder vom 1. bis zum 14. Lebensjahr) sein, wobei das nicht schematisch zu verstehen ist, sondern als Norm, um die die tatsächliche Arbeitszeit je nach Lebenssituation und Lebensphase oszillieren kann. Diejenigen, denen das utopisch vorkommt, seien daran erinnert, dass etwa der englische Lordkanzler Thomas Morus schon 1518 den 6-Stundentag für seine utopische Gesellschaft vorgesehen hatte und dass Oswald von Nell-Breuning, der Nestor der katholischen Soziallehre, bereits Mitte der 1970er Jahre davon ausging, dass bei Verzicht auf alle Unsinn-, Verschleiß- und Rüstungsproduktion sogar eine 8-Stundenwoche ausreichen würde, um uns auf dem gewohnten Niveau von Lebensstandard zu reproduzieren.

Helmut Spitzley vom Bremer Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) kommt durch die Gegenüberstellung des gesellschaftlichen Arbeitsvolumens bei der derzeitigen Arbeitslosigkeit und bei Vollbeschäftigung zu dem Ergebnis, dass bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von knapp 30 Wochenstunden Vollbeschäftigung wieder herstellbar wäre. Er nennt diese neue Normalarbeitszeit „**kurze Vollzeit**“ und die damit hergestellte Vollbeschäftigung „**Vollbeschäftigung neuen Typs**“ (weil klar ist, dass Vollbeschäftigung unter den alten Bedingungen einer durchschnittlichen 40-Stundenwoche nie wieder herstellbar sein wird). Zum gleichen Schluss kommt Bert Rürup, Mitglied des Sachverständigenrats und Rentenexperte, der aus Gründen der Wiederauffüllung der Rentenkassen durch Nachwuchs für eine „lange Teilzeit“ von 30-Wochenstunden, insbesondere für (potenzielle) Eltern, plädiert. Auch wenn die beiden Vorschläge inhaltlich identisch sind, würde ich mich doch Helmut Spitzleys terminologischem Vorschlag „kurze Vollzeit“ anschließen, den er wegen der diskriminierenden Assoziationen die mit Teilzeit verbunden werden („nicht vollwertig“, „kein ganzer Mann“, „nur halbtags“, „mit Karriere nicht vereinbar“) so gewählt hat.

9. Dass ein Potenzial für Arbeitszeitverkürzung bei den ganz normal arbeitenden Menschen vorhanden ist, zeigen Umfragen zu **Arbeitszeitwünschen**, wie sie z. B. kürzlich von einer Arbeitsgruppe der Universität Flensburg (Grözingen u. a. 2008) durchgeführt wurden, derzufolge 54 % der abhängig Beschäftigten ihre Arbeitszeit gerne verkürzen würden (gegenüber 18 %, die sie verlängern, und 24 %, die sie beibehalten wollen), oder im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen vom Konkret Institut Bremen, derzufolge sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lande Bremen mit einer durchschnittlichen Wunsch-arbeitszeit von 33,9 Wochenstunden eine Arbeitszeitverkürzung von 5 Stunden ihrer tatsächlichen und von 1,4 Stunden ihrer tariflichen Arbeitszeit wünschen (wobei die Männer mit 5,7 Stunden tatsächlicher und 2 Stunden tariflicher noch eine deutlich stärkere Arbeitszeit-

verkürzung wünschen als die Frauen mit 4 und 1 Stunde; Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lande Bremen 2008, Arbeitnehmerkammer Bremen). Das Hauptproblem im Kampf um die Zeit ist, dass dieses Potenzial für Arbeitszeitverkürzung insbesondere von den Gewerkschaften nicht aufgegriffen und mobilisiert wird. Gerade die jungen gut ausgebildeten **Frauen** mit ihrem doppelten Lebensentwurf, die selbstverständlich finanziell unabhängig sein, Kinder haben und Karriere machen wollen, in der Realität aber mit 24 % Lohnabstand zu den Männern, betrieblicher Langzeitarbeitskultur und der Karriere verhindernden gläsernen Decke konfrontiert sind, bilden ein enormes ungenutztes Rekrutierungs- und Mobilisierungspotenzial für die Gewerkschaften, das gerade für Arbeitszeitverkürzung als Weg zur geschlechter- und familiengerechten Neuverteilung von Arbeit eine starke Triebkraft werden könnte.

Aber auch die **jungen Väter** mit ihrer neu definierten Rolle, nicht mehr nur Ernährer, sondern auch Erzieher und Begleiter ihrer Kinder sein zu wollen, mit der sie aber immer noch häufig an der Langzeitarbeitskultur in den Betrieben scheitern, bilden ein solches für Arbeitszeitverkürzung mobilisierbares Potenzial. Aus industriesoziologischen Untersuchungen in der IT-Branche z. B. (Andreas Boes u. a./ISF) wissen wir, dass mit dem Zeitpunkt der Familiengründung selbst hartgesottene Langzeitarbeiter anfangen, ihre Zeitprioritäten neu zu ordnen.

Aber nicht nur Frauen und neue Väter sind ein von den Gewerkschaften für Arbeitszeitverkürzung zu gewinnendes Potenzial. Die Gewerkschaften müssten alle ihre Mitglieder nicht nur in deren Rolle als Arbeitsplatz“besitzerInnen“ mit dem Interesse an Arbeitszeitverkürzung zur Gesunderhaltung, Qualifizierung und Reproduktion ihrer Arbeitskraft ansprechen, sondern auch in deren Rolle als Frau eines arbeitslos gewordenen Mannes, als Mann einer Frau, die vergebens versucht, nach der Kinderpause wieder zurück in den Beruf zu kommen, als Eltern von Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, als Freund eines Arbeitslosen über 40, der kaum Aussichten auf eine neue Stelle hat, d. h. als Menschen, die existenziell am Schicksal anderer Menschen interessiert sind, mehr sind als nur individuelle Arbeitskraft. In der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung wird ein solcher ganzheitlicher Ansatz von Gewerkschaftsarbeit „**politics for working families**“ genannt, und die deutschen Gewerkschaften täten gut daran, auch im ganz eigennützigen Interesse von Mitgliederhalten und Mitgliedergewinnen, sich in eine solche Richtung zu entwickeln. Zusätzlich könnten sie mit einer solchen Politik auch den ihnen anhaftenden schlechten Ruf, nur die Interessen von Arbeitsplatz“besitzerInnen“ zu vertreten, los werden, indem sie als die wichtigsten Sachverwalter gesellschaftlicher Solidarität auftreten. Dazu müssten sie sich **Arbeitszeitverkürzung als großes gesellschaftliches Solidaritätsprojekt** auf die Fahnen schreiben: der Solidarität zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen, zwischen Männern und Frauen, zwischen Jung

und Alt und zwischen gut und weniger gut Verdienenden (wenn Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich für die unteren, Teillohnausgleich für die mittleren und ohne Lohnausgleich für die höheren Einkommensgruppen realisiert wird).

## 10. Was tun?

Ich gehe davon aus, dass die **Gewerkschaften** nach wie vor der wichtigste Akteur für eine Verkürzung der Arbeitszeit sind. Wenn sie z. Z. auch in der Arbeitszeitfrage mit dem Rücken zur Wand stehen und die Arbeitgeber ihnen aufgrund ihrer Schwäche durch den Druck, den die Millionen von Arbeitslosen, die sog. industrielle Reservearmee, auf sie und die noch in Arbeit Befindlichen ausübt, alle möglichen Zugeständnisse in der Arbeitszeitfrage abpressen, haben sie doch gleichzeitig gerade deswegen ein fundamentales Interesse an Arbeitszeitverkürzung als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit: Jede/r Arbeitslose/r weniger, der durch Arbeitszeitverkürzung wieder in Arbeit kommen, erhöht die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Diesen Zusammenhang müssten sie allerdings erst einmal intern, den eigenen Mitgliedern gegenüber verdeutlichen, und mit differenzierten Argumenten und Strategien deren teilweise berechtigte – auf Erfahrung beruhende – Vorbehalte gegen Arbeitszeitverkürzung aufgreifen und entkräften:

- als Allererstes die Angst vor Lohnverlust, den sich die unteren Lohngruppen auf gar keinen Fall leisten können, die mittleren begrenzt, die höheren aber durchaus: deshalb Arbeitszeitverkürzung mit einem nach Einkommenshöhe gestaffelten Lohnausgleich;
- zum Zweiten die begründete Befürchtung, dass es bei Arbeitszeitverkürzung zu Arbeitsverdichtung kommt, wenn für die freiwerdenden Stundenkontingente kein neues Personal eingestellt wird: deshalb Arbeitszeitverkürzung nur mit flankierenden Regelungen zur Leistungs- und Personalbemessung;
- und zum Dritten Deutlichmachen, dass Arbeitszeitverkürzung für Teilzeitbeschäftigte nicht eine weitere Verkürzung ihrer häufig genug nicht existenzsichernden Arbeitszeit bedeutet, sondern bei gleich bleibender Stundenzahl sogar eine Lohnerhöhung, da der Stundenlohn (bei Lohnausgleich für die unteren und mittleren Lohngruppen) steigt.

Die Gewerkschaften müssten also erst einmal bei ihren eigenen Mitgliedern für eine Strategie der Arbeitszeitverkürzung werben und sich dann mit ihren guten Argumenten an die bisher von Unternehmen und deren Verbänden und der diesen zum großen Teil willfährigen Wirtschaftswissenschaft präformierten Öffentlichkeit wenden.

Dass sie vor dieser außerordentlich schwierigen Aufgabe zurückschrecken, ist nur allzu verständlich. Aber auch in den 80er Jahren, beim Kampf um die 35-Stundewoche, war der Widerstand der Arbeitgeber enorm, es gab sogar einen 9-Punkte-Tabukatalog der Metallarbeitgeber („Gegen die 35-Stundenwoche“, hg. v. Gesamtmetall in Zusammenarbeit mit

dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln 1983), dessen mediale Durchbrechung nur durch eine systematische, hartnäckige und unermüdliche Öffentlichkeitsarbeit der beiden Vorreitergewerkschaften im Kampf um die 35-Stundenwoche IG Druck und Papier und IG Metall gelungen ist.

Diese große Aufgabe lässt sich auch nur bewältigen, wenn die Gewerkschaften intelligente Bündnisse mit allen Institutionen und Gruppen eingehen, die aus den verschiedensten Gründen an einer den Menschen zuträglichen Verteilung von Arbeit interessiert sind: den Kirchen wegen der Sonntagsruhe, den Krankenkassen wegen der enormen Kosten von Arbeitslosigkeit und überlanger Arbeit für das Gesundheitssystem, den Wohlfahrtsverbänden wegen der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit als zentralem Armutsrisiko, den Linken in den verschiedenen Parteien aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit, globalisierungs- und wachstumskritischen Organisationen wie attac, BUND und greenpeace, weil Arbeitszeitverkürzung eine verteilungs- und umweltgerechte Alternative zu Wirtschaftswachstum für die Aufrechterhaltung des Lebensstandards darstellt etc.

Nur mit solchen Bündnissen kann ein gesellschaftliches Klima hergestellt werden, das den Gewerkschaften den Rückenwind verschafft, Arbeitszeitverkürzung in Tarifauseinandersetzungen wieder durchzusetzen.

11. Neben der Ebene der Tarifauseinandersetzungen, auf der die Gewerkschaften um Arbeitszeitverkürzung kämpfen, und der Ebene der Öffentlichkeit, des Kampfes um die Köpfe, gibt es auch noch eine gesetzliche Ebene. Hier gibt es bereits eine ganze Reihe Gesetze, die kürzere Arbeitszeiten ermöglichen, die aber alle spezifischen Unzulänglichkeiten haben:

1. Das **Teilzeit- und Befristungsgesetz**:

Es ermöglicht individuelle Arbeitszeitverkürzung, aber a. ohne jeden Lohnausgleich, b. ohne Rückkehranspruch auf Vollzeit und c. ohne Wiederbesetzungsgarantie der freiwerdenden Stellenteile.

2. Die Möglichkeit von **Teilzeit** (bis maximal 30 Wochenstunden) **in der Elternzeit**. Diese teilt mit 1. die Mängel a. und c. und betrifft zudem nur den begrenzten Kreis junger Eltern.

3. Das **Altersteilzeitgesetz**, das die halbe Arbeit bei 70 % - 83 % des Einkommens ermöglicht, allerdings auch mit dem Haken, dass es für die Wiederbesetzung der freiwerdenden halben Stelle nur einen Anreiz (20 % von der Bundesagentur für Arbeit), aber keine Verpflichtung gibt, mit der Folge, dass nur 25 % der Altersteilzeitstellen wiederbesetzt worden sind; die anderen 75 % sind zum Personalabbau und zur Verjüngung der Belegschaften genutzt worden. Zudem ist nur der begrenzte Personenkreis der über 55-Jährigen anspruchsberechtigt.

Ergänzend bzw. erweiternd hierzu wären, insbesondere auch aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit, folgende Gesetzesvorhaben auf den Weg zu bringen:

1. Ein **Erziehungs- und Pflegezeitgesetz**, das analog zum Altersteilgesetz bei Kinderbetreuungs- oder Pflegebedarf halbe Arbeit bei 70 % - 83 % Lohn ermöglicht.
2. Alternativ denkbar wäre ein **Kinder- und Pflege-Bonus-Gesetz**, wo Eltern von Kindern unter 1 Jahr 4 Stunden, bis 3 Jahren 3 Stunden, bis 6 Jahren 2 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich weniger arbeiten müssen und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen je nach Pflegestufe 1, 2 oder 3 analog.
3. Ein Vorschlag in eine ähnliche Richtung ist die sog. **2 x 25 Stundenwoche** der sozialdemokratischen Partei der Schweiz. Hier sollen alle Beschäftigten, die einerseits ihre Erwerbsarbeitszeit auf maximal 30 Wochenstunden verkürzen **und** ein Kind unter 14 Jahren betreuen oder eine pflegende oder ehrenamtliche Tätigkeit im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden ausüben, einen Lohnausgleich von derzeit ca. 800 Schweizer Franken aus der AHV (Alters- und Hinterbliebenenversicherung der Schweiz, zuständig für die Grundrente, in die alle Einkommensarten einzahlen), erhalten.
4. Ein von den Grünen vorgeschlagenes Modell ist das **Bonus-Malus-Modell**, demzufolge alle Arbeitsstunden, die über einer festzulegenden Grenze, z. B. 30-Wochenstunden, gearbeitet werden, höher, und alle, die darunterliegen, geringer besteuert werden, sodass ein steuerlicher Anreiz für kürzere Arbeitszeiten entsteht.
5. Ein Gesetz mit allgemein arbeitsumverteilender Wirkung wäre ein **Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung**. Hier könnten sich mehrere Beschäftigte einer Abteilung/eines Betriebes zusammentun und in Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit verkürzen. Auf die freiwerdenden Stellenteile müssten verpflichtend Arbeitslose bzw. fertiggewordene Auszubildende eingestellt werden und durch die Bundesagentur für Arbeit würde ein nach Einkommenshöhe gestaffelter Lohnausgleich (90 % für untere, 80 % für mittlere, 70 % für hohe Einkommensgruppen) gezahlt.