

**Grußwort von Anne Jenter zur Veranstaltung von DGB, ver.di und dem Netzwerk Frauenzeiten zum Thema „Arbeitszeit / Lebenszeit – vom geschlechter- und familienpolitischen Unsinn der Arbeitszeitverlängerung“, am 25. 2. 2005**

im Paul-Löbe-Haus, Berlin

In Vertretung von Klaus Beck darf ich Sie/euch als Abteilungsleiterin für Gleichstellungs- und Frauenpolitik beim DGB-Bundesvorstand im Namen des DGB bei der heutigen Tagung zum Thema „Arbeitszeit / Lebenszeit“ sehr herzlich begrüßen.

Ich bin sehr froh, dass Sie/ihr heute zu dieser Tagung gekommen sind/seid, damit wir gemeinsam gegen längere Arbeitszeiten in die Offensive gehen können.

In der Debatte über Arbeitszeitverlängerung werden die sozialen Konsequenzen einer Arbeitszeitverlängerung nämlich ausgeblendet.

Frauen, aber auch Männer, wollen heute partnerschaftliche egalitäre Beziehungen und ihren Kinderwunsch realisieren.

Doch genau diese Wünsche werden durch die vielfältigen Formen der Arbeitszeitverlängerung konterkariert.

Die Gewerkschaften machten bis jetzt das Thema „Zeit zum Leben“ oder „Zeitwohlstand“ noch nicht zu einem zentralen gewerkschaftlichen Projekt.

Allerdings gibt es durchaus verschiedene Silberstreifen am gewerkschaftlichen Horizont: Die Veranstaltung heute, beim DGB das Projekt lokale Bündnisse für Familie. Hier möchte ich Sie/euch auf die Einladung zur Auftaktveranstaltung hinweisen „Vorfahrt für Familien! Arbeitswelt familienfreundlich gestalten“, auch beim DGB unterstützen wir betriebliche Projekte mit Geldern aus der Hesselbach-Stiftung, die familienfreundliche Maßnahmen gestalten.

In der Gesellschaft wird Arbeitszeitverlängerung als Standortvorteil in einer globalisierten Welt diskutiert.

Arbeitszeitverlängerung wird im öffentlichen Bewusstsein von Gewerkschaftsmitgliedern, wie auch quasi als humanste Form der Lohnsenkung hingenommen. Das wollen wir ändern. Der Trend zur Arbeitszeitverlängerung und außerdem auch noch die Arbeitsverdichtung derjenigen, die Arbeit haben, hat bereits jetzt verheerende Auswirkungen auf das soziale Ganze in unserer Gesellschaft.

Zum Beispiel wissen wir aus Untersuchungen, Frauen finden heute nicht mehr den richtigen Partner zur Familiengründung, auch deshalb ist die Geburtenrate so niedrig in Deutschland. Hier wirkt sich nicht nur die schlechte Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten für die Jüngsten aus, sondern auch die überlangen und nur im Interesse des Betriebes flexiblen Arbeitszeiten.

Arbeitszeitverlängerung ist ein subtil wirkender Killer von partnerschaftlichen Beziehungen, insbesondere wenn Kinder da sind.

Es überrascht Sie/euch sicher nicht, dass eine repräsentative Befragung der HBS von 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder regelmäßigen Pflegeaufgaben ergab, dass sie den größten Handlungsbedarf bei familienfreundlichen Arbeitszeiten sahen. Nur rund ein Fünftel der Befragten ist mit der realen Arbeitszeitdauer zufrieden.

Die überwiegende Mehrheit würde lieber weniger arbeiten.

Etwas überraschend ist, dass eine kürzere tatsächliche Arbeitszeit sich drei Viertel der befragten Männer wünschen, jedoch nur etwas mehr als die Hälfte der Frauen.

Dies hängt ganz einfach damit zusammen, dass rund ein Viertel der Frauen, die nur eine Teilzeittätigkeit haben, sich eine längere Arbeitszeit wünscht.

Wir können an diesem Schlaglicht deutlich sehen, dass Männer auch ein Vereinbarkeitsproblem haben bzw. auch sie ein Gefühl dafür haben, dass die Balance zwischen Arbeitszeiten und Lebenszeiten nicht stimmt.

Gelöst wird dieses Problem aber immer noch nicht in einer gewerkschaftlichen oder gar gesellschaftspolitischen Strategie.

Die doch so notwendigen Care-Aufgaben für das gesellschaftliche und individuelle Miteinander werden immer noch zu Lasten der Frauen organisiert.

Was wir dringend brauchen, sind vielfältige Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Flexible Arbeitszeit darf nicht nur betrieblichen Interessen folgen, sondern muss geeignet sein, familiär bedingte Flexibilität zu ermöglichen.

Doch wie sieht's aus in den Betrieben.

In der bereits angesprochenen repräsentativen Befragung zum Thema „Was erwarten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem familienfreundlichen Betrieb“ kannte nur eine Minderheit von 41 % der Befragten Gleitzeit.

Freizeitausgleich für Mehrarbeit war immerhin bei 60 % bekannt, aber Arbeitszeitfestlegung im Team fand nur für ein Drittel der Befragten statt.

Wofür nutzten nun diese Befragten die flexiblen Arbeitszeiten, soweit sie bei ihnen vorhanden waren?

Über 90 % der Befragten mit Gleitzeit nutzen diese für die Anpassung der Arbeitszeit an die Familie.

Knapp 90 % setzen Überstundenkonten im Bedarfsfall für familiäre Zwecke ein und über 80 % der Befragten, deren Arbeitszeiten im Team festgelegt werden, reagieren damit flexibel auf familiäre Anforderungen.

Flexible Arbeitszeiten im Interesse der Beschäftigten sehe ich als wichtiges Handlungsfeld für die Tarifpolitik an und als eine Gestaltungsaufgabe für Betriebs- und Personalräte.

Damit eine Balance zwischen Familie und Beruf erreicht wird, brauchen Männer und Frauen verlässliche und gleichzeitig flexible Arbeitszeiten.

Auf gar keinen Fall brauchen sie längere Arbeitszeiten.

Arbeitszeitverlängerung ist auch kein Mittel zur Lösung unserer Probleme auf dem Arbeitsmarkt und der wirtschaftlichen Krise.

Dass in Deutschland zu wenig gearbeitet wird, ist nämlich schlichtweg falsch.

Mit der tariflich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit liegen wir im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Und die tatsächliche Arbeitszeit, also inklusive der Überstunden, liegt derzeit bei knapp 40 Wochenstunden.

Für mehr Lebensqualität, für eine bessere Bindungswirkung der Gesellschaft, für den Abbau der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und nicht zuletzt für die Beförderung des demokratischen Lebens in Deutschland brauchen wir eine veränderte Lebensarbeitszeit in der Erwerbsarbeit.

Für diese Diskussion sollten wir uns auch die Arbeitszeitoptionen in der Lebenslaufperspektive ansehen.

In dieser Debatte müssen meines Erachtens folgende Komponenten eine Rolle spielen:

- betriebliche Zeitlösungen für eine moderne Balance von Familie und Beruf,
- Teilzeit für verschiedene Lebensphasen und Zwecke mit einer garantierten Optionalität der Arbeitszeit,
- abgesicherte Erwerbsausstiege, wie Elternzeit, Zeit für Pflege, für Notfälle des Lebens, für Sabbaticals und nicht zuletzt für Lernzeiten für Life-Long-Learning.
- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, z.B. mit einem flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Wir alle wissen, dass bisher typische Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zu großen Einkommensverlusten von Frauen im Lebensverlauf führen.

Frauen in Westdeutschland erhalten im Durchschnitt nicht einmal die Hälfte der Männereinkommen bezogen aufs gesamte Leben.

Deshalb sollte neu definiert werden, unter welchen Umständen und für welche Lebensphasen von den Menschen nicht erwartet wird, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen.

Hier ist das von Bundesministerin Renate Schmidt angekündigte Elterngeld ein guter Beitrag. Wir brauchen jedoch ein breiter angelegtes akzeptiertes „Adult-Worker-Model“, das Variationen und Schwankungen der Arbeitszeit bis eben hin zur Freistellung in verschiedenen Lebensabschnitten ermöglicht.

Ich hoffe und wünsche mir sehr, dass die Gewerkschaften zu pragmatischen und innovativen Maßnahmen zur Vereinbarung von Firmeninteressen und Beschäftigteninteressen bei der Arbeitszeit beitragen.

Ich hoffe und wünsche mir ebenso sehr, dass von der heutigen Tagung Impulse in diesem Sinne ausgehen und der geschlechter- und familienpolitische Unsinn längerer Arbeitszeiten noch besser und von mehr Menschen erkannt und gestoppt wird.