TEIL IV

2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

Daniel Bernmar (Left Party; Counsellor and member of the executive city committee in Gothenburg)

6-HOUR WORKDAY: A TRIAL IN GOTHENBURG

Gothenburg City Council initiated a 6-hour workday trial in 2014. The aim of the trial is to find out how a 6-hour workday impacts the health and life quality of assistant nurses, as well as to study socioeconomic factor benefits and the impact on job creation. The trial included interactive research in order to analyze its effects.

The trial is conducted at “Svartedalen” elderly care centre with approximately 80 assistant nurses. The first report “6 months with 6 hours” indicates a drop in sick leaves, improved continuity and less stressed employees. Even the elderly residents feel they receive better care and get more time with the employees.

1 BACKGROUND

Gothenburg City Council decided in 2014 to launch a 6-hour workday trial including interactive research. The trial was planned for one year, from 2 February 2015 until 31 January 2016. In June 2015 Gothenburg City Council decided to extend the trial over the whole of 2016.

The idea came from the Left Party who has been supporting shorter working hours for a long time. They argue that a 6-hour workday, while maintaining the same wage, is a strategic reform to reduce unemployment and to achieve a more equal distribution between work and capital. It is also a feminist reform; shorter working hours free time for all working people, which creates the conditions for a more equal distribution of paid and unpaid work. A shorter workday also means that part-time jobs will be translated into full-time jobs.

Together with the Social Democrats and the Green Party, it was decided to run a trial to show that it is possible to reduce working hours with good results and to share best practices.

2 THE TRIAL DESIGN

The 6-hour workday trial is conducted by the City District Council “Västra Hisingen”. The trial is organized by a management group, a project group (of managers, administrators/experts and union leaders) and a group of assistant nurses to ensure they have a voice in the trial. A team of administrators/experts collaborates with representatives of the authorities for the Swedish Insurance Agency, the Unemployment Insurance Found, the Swedish Employment Agency and the National Board of Health and Welfare.

The trail is conducted at “Svartedalen” elderly care centre. “Solängen” elderly care centre is the reference. Both centres have apartments with approximately 70 residents each. The inter-

active research also compares HR results with corresponding data for all of Gothenburg. This places the trial in a wider context.

The aim of the trial is to find out how a 6-hour workday impacts the health and life quality of assistant nurses. The trial also demonstrates the potential for job opportunities and the economic effect on other authorities. Another aim is to examine how the reduced working day impacts the quality of daily care for the residents. The interactive research evaluates the trial, including the resulting change in working conditions of assistant nurses.

In the trial, the assistant nurses who worked full-time before had their workday reduced to 6 hours with full pay. Within the trial, assistant nurses with part-time contracts were given the choice to work a 6-hour workday with a full salary, in order to realise a new general 6-hour schedule. To compensate for the loss of working hours, 14 assistant nurses were recruited. A collective agreement was signed between the City of Gothenburg and the "Kommunal" Union.

Most employees are female assistant nurses. Assistant nurses are the largest professional group in Sweden. Therefore, this trail is particularly significant.

The setup of the interactive research, theory and methods is comprehensive. The interactive research uses the Best Practice theory and method. The focus of the trial is the employees who previously worked full-time, whose contracts were reduced to a 6-hour workday during the trial. All studies are divided into three age groups.

3 PRELIMINARY RESULTS

The first report, "6 months with 6 hours", was presented by researcher Bengt Lorentzon. It describes the aims and highlights the first and preliminary indications. Due to the early stage in the trial, there is not yet enough evidence to draw conclusions about final trial results. The trial and study will be conducted over two years, which is necessary to ensure a high quality of results.

The study aims to answer two key questions. Firstly, how and whether a shorter workday impacts activities at the elderly care home, and how a reduction of working hours improves the employees' leisure time and life in general; however, our main focus here is to ascertain how it affects work-related issues. The second question is about the shorter workday's impact on productivity. Productivity is usually a way of describing how many units of a product can be produced with a certain time and cost input. In this case, with elderly care not being a product, productivity is a measurement based on how well care meets the goals that have been established by national laws and locally decided regulations. Their main concerns are the elderly's rights of integrity, quality of life and safe and high-quality care.

The study includes interviews with the residents. There are few studies that measure productivity in the eyes of the residents; in general, only the employees' work and experience are measured. For example the elderly answer questions about how pleased they are with the employees' work and what activities they have been doing. The employees' experiences are measured in a survey conducted before, during, and after the trial. After six weeks with a six-hour workday, the employees answered questions about how they experienced the shorter

workday. In comparison with the initial survey, before the six-hour workday was introduced, the employees state that they are happier, have more energy and are more active. The results also indicate a drop in sick leaves, improved continuity and less stressed employees. Over the same period of time, the average sick leave in the city of Gothenburg increased. The elderly feel they receive better care and get more time with the employees. It is surprising to see such positive results after such a short period of time. When the trial will be completed at the end of 2016, we are looking forward to a more substantial report and analysis of the effects of the six-hour workday on the employees, the elderly, and the care they receive.

4 SIMILAR TRIALS IN SWEDEN

Gothenburg's 6-hour workday trial is the first in a decade conducted in Sweden. In total, there have been 12 attempts. Previous attempts mostly focused on health issues. This trial also focuses on quality issues. Another difference is that we now have access to better information systems for HR and finance.

The first reform was launched in Kiruna in 1989 and lasted for 16 years. It was a permanent reform for the employees of geriatric home care, but it ended due to a change in the local government. Since a majority of employees in Kiruna worked part-time in 1989, the difference resulted in a significant pay rise. The Kiruna reform was not designed as a study and it is therefore hard to evaluate.

The most famous private sector example in Sweden is Toyota, which implemented a 6-hour workday in 2002. A two-shift workday was introduced, from 6 to 12 am and from 12 to 6 pm. The main goal was to increase opening hours and thus productivity. Other positive outcomes were an improvement of the status of mechanic work as well as making it easier to recruit labour.

Another private sector example is the company Brath, which introduced a 6-hour workday three years ago to attract better staff and to reduce fluctuation. Its management believes that sustained productivity and creativity is impossible over eight hours, and that six hours is more reasonable. The company has 20 employees and a healthy profit and growth, close to doubling its revenue each year. Brath is amongst the fastest-growing SEO companies in Sweden.

Since 2014, employees at the app-developing company Filimundus only work six hours a day. The CEO, who initiated the reform, believes it is a strong motivational factor to be able to go home two hours earlier. The company also reduced the number of meetings and employees are encouraged not to use social media. Filimundus experiences increased efficiency as well as happier employees. The CEO also considers the trademark to be boosted thanks to the shift in working hours.

In 2015, public health care in the region of Västra Götaland decided to switch to a 32-hour working week in the orthopaedic unit of the Sahlgrenska hospital in Mölndal. The project will run for two years, its main goal is to increase the number of surgeries conducted. So far, the surgery queue has decreased dramatically, as 90 additional surgeries are performed each month. Contrary to the 6-hour workday trial at Svartedalen, which was politically initiated, this project was initiated by the management following up on a proposal from the nurses.

5 INTERNATIONAL INTEREST

The trial saw a major breakthrough in international media. What started as a small trial became an international opinion-maker. The interest started when the The Local published an article about Gothenburg's initiative to start a trial with reduced working hours, quickly followed by media from all over the world quoting the article; and the news started to spread. Now the trial is famous in many countries and media reports about it continue.

A number of important TV channels and newspapers have visited Gothenburg and spread the word about the 6-hour workday trial, including the New York Times, BBC, CNN, Al Jazeera, Le Monde, Libération, Süddeutsche Zeitung, Der Spiegel, The Guardian, The Local, RAI, ITV, Independent, The Telegraph, Forbes, The Journal and hundreds more.

This international interest shows that after 40 years with 40 hours, people are willing to discuss new solutions for the labour market.

6 NEXT STEP

But for six hours to become the working norm, a decision on the national level is required. The trial is run mainly to show that it is possible to reduce working hours with good results. It will be used as an opinion-maker to create a debate about a healthier work-life balance.

Hopefully, after 12 attempts, a majority in Sweden is ready to change the working norm.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

Svenja Pfahl (SowiTra-Institut Berlin)

FAMILIENARBEITSZEIT MIT 32 WOCHENSTUNDEN: MÜTTER UND VÄTER IN DEUTSCHLAND AUF DEM WEG ZU PARTNERSCHAFTLICHEN ARBEITSZEITEN?

1 ARBEITSZEITEN UND FAMILIENZEITEN SIND HÖCHST UNGLEICH VERTEILT

Die dominante Familienkonstellation in Deutschland – ein männlicher Haupternährer in Vollzeit und eine weibliche Mitverdienerin in Teilzeit – entspricht heute nicht mehr den Bedürfnissen vieler Paare und verursacht massive Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsprobleme bei Müttern wie bei Vätern. Aus Genderperspektive besorgniserregend ist in Deutschland v. a. der im europäischen Vergleich besonders ausgeprägte Gender-Time-Gap, d. h. der Abstand zwischen Frauen und Männern bei der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit (ausgewiesen in Stunden oder Prozent). Die Arbeitszeiten der Geschlechter haben sich in Deutschland in den letzten Jahren immer weiter auseinanderentwickelt – mit negativen Folgen für die eigenständige soziale Absicherung von Frauen bei Arbeitslosigkeit, Langzeiterkrankung, Berufsunfähigkeit, im Alter oder nach einer Trennung.

Die Ursachen für den zwischen 1991 und 2013 von 16,5 % auf 23,5 % angewachsenen Gender-Time-Gap[20] liegen einerseits in der zunehmenden Verbreitung von Teilzeitarbeit und Minijobs bei Frauen, insbesondere bei Müttern, und andererseits im Anwachsen von besonders langen Wochenarbeitszeiten bei Männern (vgl. WSI GenderDatenPortal 2015,[21] Abschnitt „Arbeitszeitdauer“). Mit Teilzeitarbeit und Minijobs gehen niedrige Erwerbseinkommen, aber auch eine schlechtere Stundenentlohnung einher, genauso wie ungünstigere Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, und steigende Wochenarbeitszeiten bei den Männern führen zu Belastungszuwachs und Vereinbarkeitsproblemen (vgl. Klenner 2015). Damit steht ein wachsender Gender-Time-Gap einer egalitären Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den Partnern entgegen. Er erschwert eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und verunmöglicht eine Gleichstellung der Geschlechter.

In der längerfristigen Betrachtung lässt sich seit 1991 ein starkes Anwachsen des Anteils von Frauen mit kurzen Erwerbsarbeitszeiten beobachten. Im Jahr 2013 arbeitete schließlich annähernd die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland weniger als 32

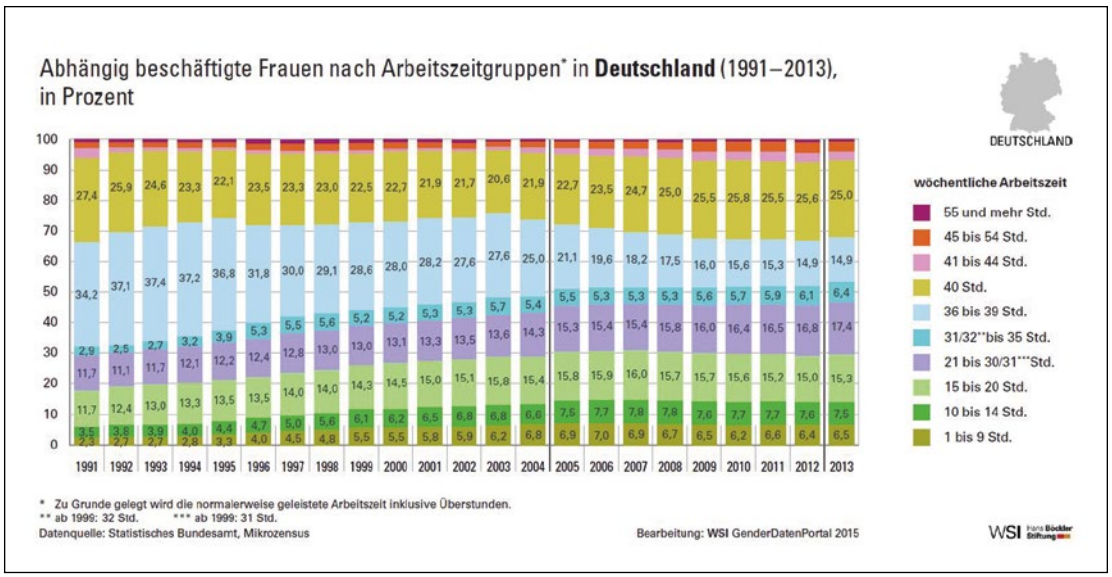
20 Während Männer im Jahr 2013 im Durchschnitt 39,6 Stunden pro Woche arbeiteten (= 100 %), arbeiteten Frauen nur 30,3 Stunden (= 76,5 %). Der Abstand der normalerweise von Frauen geleisteten Wochenarbeitszeit zu jener der Männer betrug somit 23,5 Prozentpunkte.

21 Das WSI GenderDatenPortal ist ein Informations- und Datenportal, das einen – regelmäßig aktualisierten – Überblick über die (Un-)Gleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt bzw. im System der sozialen Sicherung in Deutschland gibt. Es wird von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben, die wissenschaftlichen Inhalte werden von SowiTra (Berlin) und FIA (Berlin) erstellt. Die zunächst allein für Deutschland erstellten Themenbereiche werden nach und nach um europäische Vergleiche ergänzt (URL: www.wsi.de/genderdatenportal).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

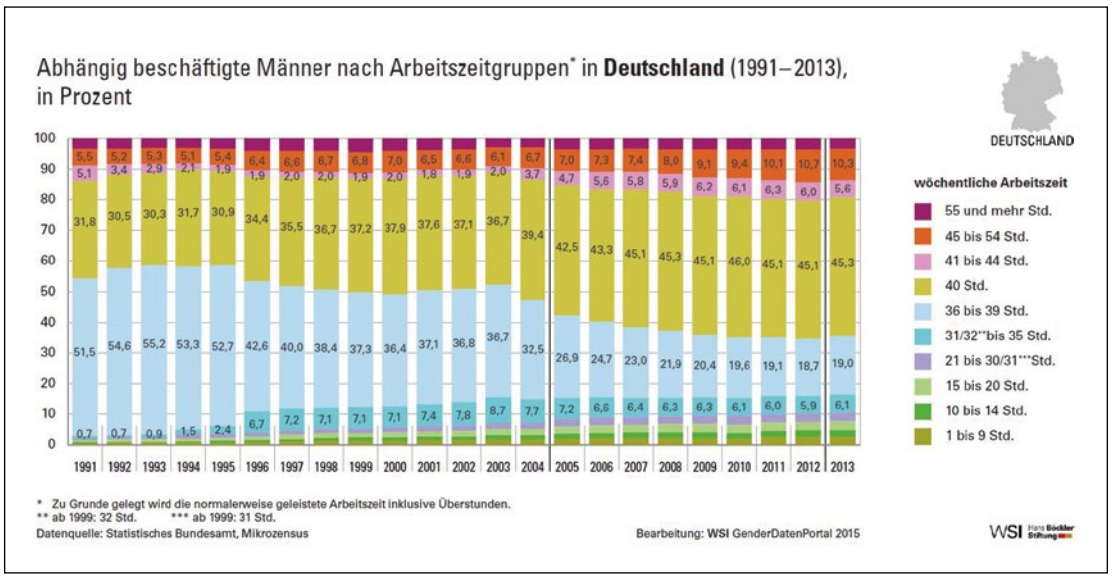
Stunden pro Woche (vgl. Abb. 1). Besonders stark hat dabei für Frauen die Beschäftigung bis maximal 20 Wochenstunden zugenommen, inzwischen fallen fast 30 % aller abhängig beschäftigten Frauen in diese Arbeitszeitgruppe. Demgegenüber arbeiten immer weniger Frauen in normaler Vollzeit mit 36–39 Wochenstunden bzw. in einer 40-Stunden-Woche. 2013 traf dies nur noch auf rund 40 % der abhängig beschäftigten Frauen zu. Demgegenüber leisten inzwischen zwei Drittel der abhängig beschäftigten Männer in Deutschland eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden oder mehr. Dieser Anstieg von längerer Vollzeit vollzog sich in den letzten 20 Jahren auf Kosten eines massiven Rückgangs von kürzerer Vollzeit (36 bis 39 Wochenstunden) bei Männern. Waren 1991 noch mehr als die Hälfte der Männer in einer Vollzeitbeschäftigung mit 36–39 Wochenstunden tätig, so traf dies im Jahr 2013 nur noch auf knapp ein Fünftel aller abhängig beschäftigten Männer zu (vgl. Abb. 2).

Abbildung 1



Quelle: WSI GenderDatenPortal 2015

Abbildung 2

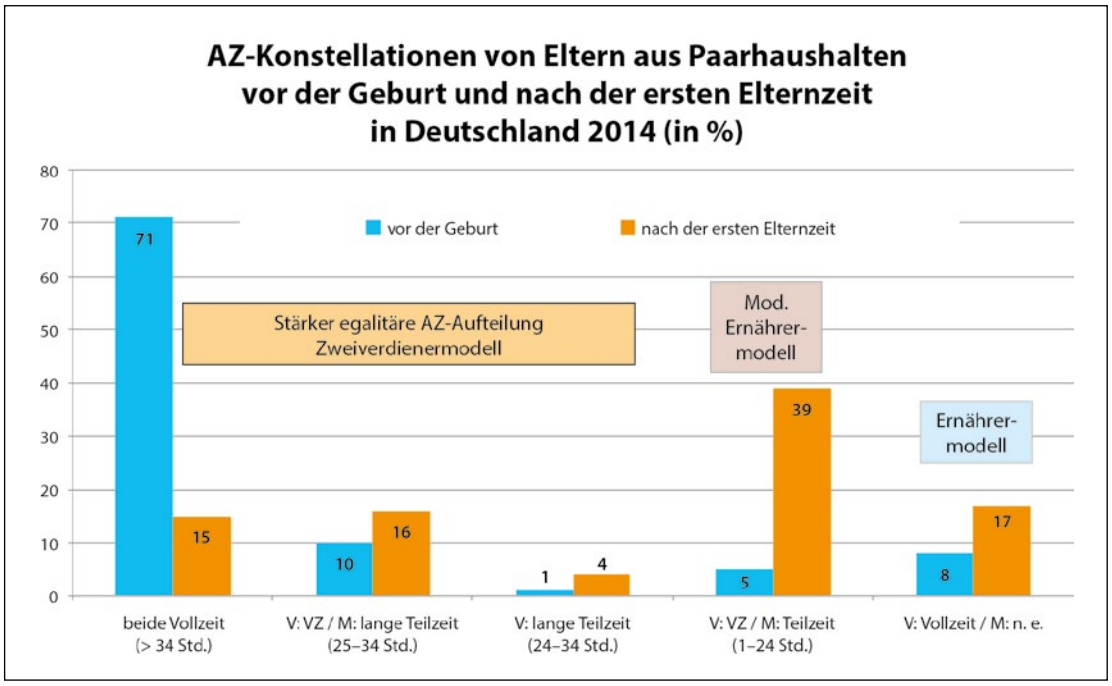


Quelle: WSI GenderDatenPortal 2015

Die Arbeitszeitdauer von Frauen und Männern wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Neben Alter, beruflicher Stellung und Branche wirkt sich insbesondere das Merkmal „Elternschaft“ auf die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeiten aus. Dominieren bei Paaren vor der Geburt des ersten Kindes noch mehrheitlich Vollzeit-Vollzeit-Erwerbskonstellationen (in 71 % aller befragten Paarhaushalte), so werden die Arbeitszeiten der Paare mit der Geburt des Kindes deutlich ungleicher (vgl. Abb. 3):

- Nach der Elternzeit (in Österreich: Karenz; Anm.) für das erste Kind praktiziert die Mehrheit der Paare ein traditionelles oder teilmodernisiertes Ernährermodell, in welchem nur der Vater des Kindes weiterhin Vollzeit arbeitet, während die Mutter des Kindes nicht mehr erwerbstätig ist (17 % der Paare) bzw. nur noch in kürzerer Teilzeit mit maximal 24 Wochenstunden arbeitet (39 % der Paare).
- Nur eine Minderheit der Paare befindet sich nach der ersten Elternzeit (weiterhin) in einem stärker egalitär ausgerichteten Zweiverdienermodell, in welchem beide Partner Vollzeit arbeiten (15 %) bzw. ein/e Partner/in in Vollzeit tätig ist und der/die andere zumindest in langer Teilzeit (20 %).

Abbildung 3

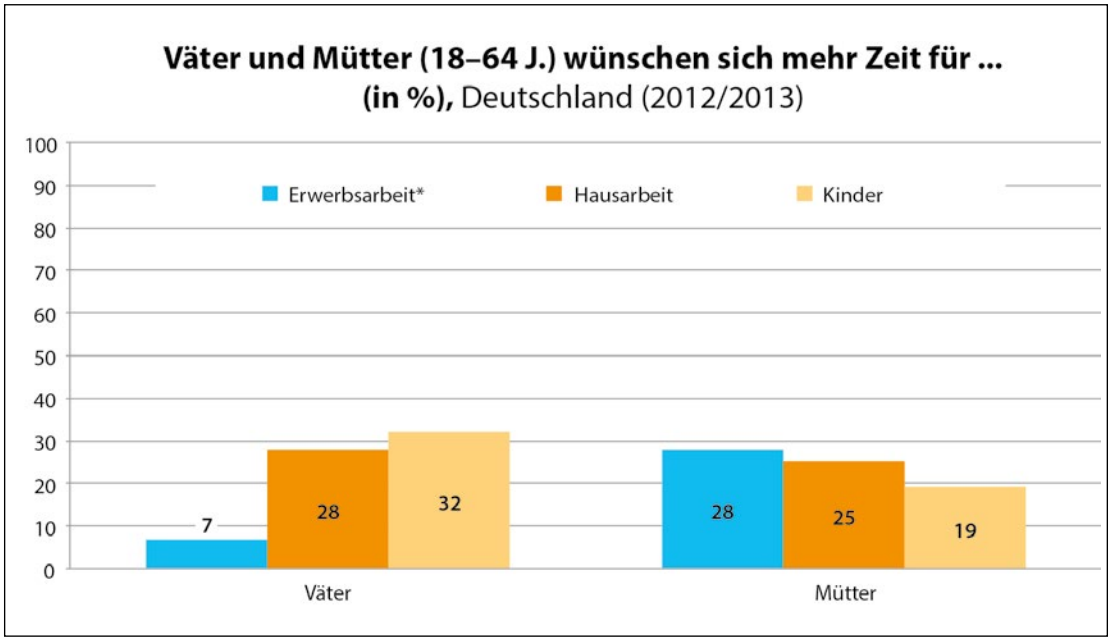


V = Vater; M = Mutter; VZ = Vollzeit; n. e. = nicht erwerbstätig

Quelle: IfD Allensbach 2015b, Folie Nr. 10, eigene Darstellung (Ursprungsgruppen z. T. zusammengelegt)

Väter arbeiten in Deutschland selten in Teilzeit (6 %), und sie tun dies noch deutlich seltener als Männer ohne Kinder. Im Durchschnitt arbeiten abhängig beschäftigte Väter etwas mehr als 40 Stunden pro Woche und damit meist länger als Männer ohne Kinder. Umgekehrt bei den Frauen: Mütter arbeiten fast doppelt so häufig in Teilzeit wie Frauen ohne Kinder und sind im Durchschnitt um fünf bis elf Stunden pro Woche kürzer erwerbstätig als abhängig beschäftigte Frauen ohne Kinder (vgl. WSI GenderDatenPortal 2015, Bereich „Arbeitszeit und Elternschaft“). Es überrascht daher nicht, dass sich auch die Zeitwünsche von Müttern und Vätern diametral unterscheiden. Nach jüngsten Ergebnissen der deutschen Zeitbudgeterhebung 2012/2013 (Destatis 2015b) wünschen sich erwerbstätige Väter vor allem mehr Zeit für ihre Kinder, während erwerbstätige Mütter am ehesten mehr Zeit für die Erwerbstätigkeit benötigen (siehe Abb. 4).

Abbildung 4



* Berücksichtigt wurden ausschließlich erwerbstätige Eltern; Mutterschaft/Vaterschaft ist gleichbedeutend mit Vorhandensein mindestens eines Kindes bis 18 Jahre im Haushalt

Quelle: Destatis 2015b, 10–11, eigene Darstellung

Auch wenn Mütter, die in geringfügiger Beschäftigung oder kleiner Teilzeit beschäftigt sind, einen deutlichen Wunsch nach Verlängerung ihrer Wochenarbeitszeiten formulieren (vgl. Prognos AG 2014, 225), so kann es nicht Ziel sein, eine Verlängerung der Arbeitszeiten von Müttern auf das aktuelle Arbeitszeitniveau von Vätern anzustreben. Eine doppelte 40-Stunden-Woche für Eltern mit Kindern würde den Zeitbedarf für familiäre Fürsorgearbeit ausblenden und zu höheren Arbeitsbelastungen beider Partner führen und damit auch zu weniger Lebensqualität und mehr Vereinbarkeitsproblemen in Familien. Ein weitaus sinnvolleres Leitbild für eine egalitärere Gestaltung von Arbeits- und Familienzeiten ist daher das „Earner and Carer"-Modell (Auth/Klenner/Leitner 2015), das auf der Annahme basiert, dass alle Menschen erwerbstätig sein sollen und daneben im Lebensverlauf aber auch immer wieder Fürsorgeverpflichtungen haben und Sorgearbeit übernehmen wollen/sollen. Dies beinhaltet zweierlei: eine egalitäre Verteilung von Arbeits- und Fürsorgezeiten auf beide Geschlechter bei eher kürzerer Wochenarbeitszeit, als es der traditionellen Vollzeitnorm der 40-Stunden-Woche entspricht.

Solche Überlegungen liegen sowohl der seit 2007 umgesetzten Elterngeldregelung in Deutschland zugrunde als auch den aktuellen Überlegungen bezüglich einer partnerschaftlich gestalteten zukünftigen „Familienarbeitszeit" (dazu in den folgenden Abschnitten mehr).

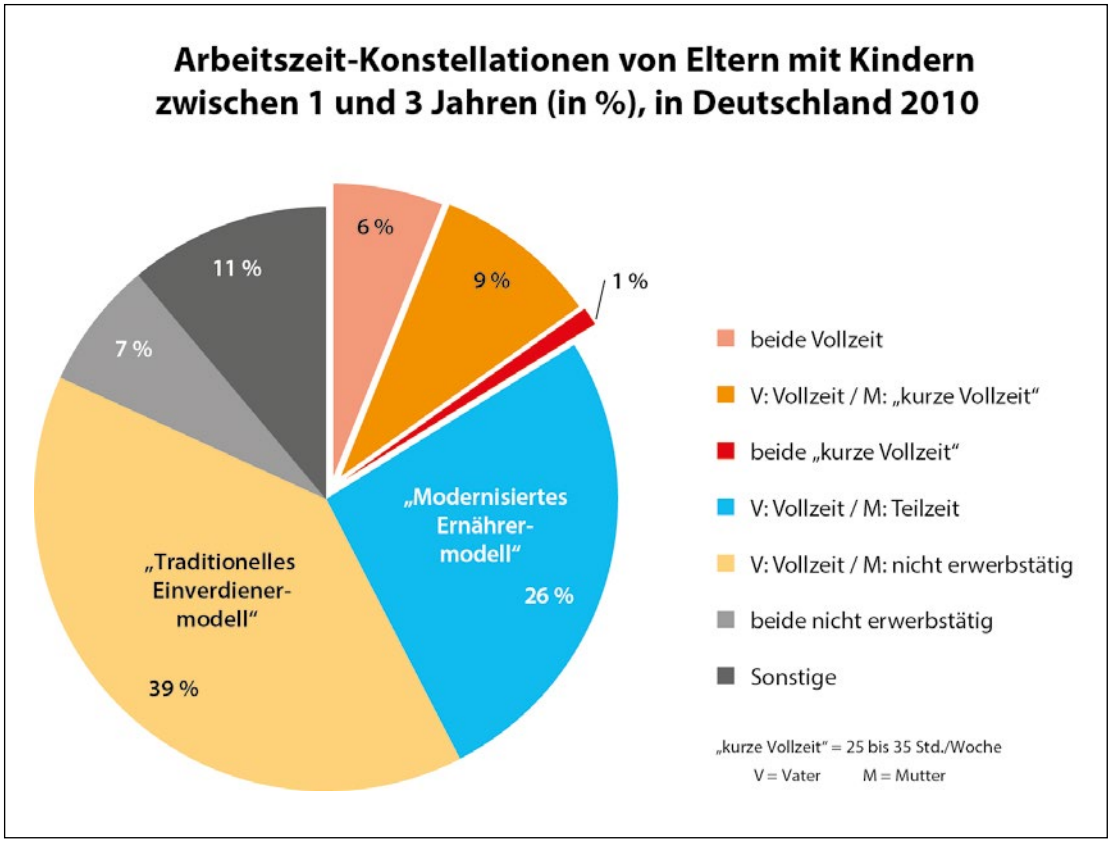
2 „FAMILIENARBEITSZEIT" – DIE AKTUELLEN KONZEPTE IN DEUTSCHLAND

Das von der Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) diskutierte Modell einer staatlich geförderten Familienarbeitszeit zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern zu verbessern und gleichzeitig eine partnerschaftliche Aufteilung der Famili-

enarbeit zu befördern. Das ursprüngliche Modell sieht vor, dass Eltern, die sich im Anschluss an die 14 Monate Elterngeld dafür entscheiden, beide gleichzeitig in hoher Teilzeit mit ca. 32 Wochenstunden zu arbeiten (oder nach einer neueren Überlegung: innerhalb eines Korridors von 25 bis 32 Wochenstunden), bis zum dritten vollendeten Lebensjahr des Kindes eine teilweise Lohnersatzleistung beziehen können. Diese Lohnersatzleistung gleicht einen Teil des Einkommensverlustes im Vergleich zu einer Vollzeiterwerbstätigkeit aus. Damit soll ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, sich als Paar für ein „Zweimal-0,8-Verdiener-Modell“ zu entscheiden, anstelle eines klassischen „Einverdienermodells“ oder eines „teilmodernisierten Ernährermodells“.

Für wen käme eine solche Familienarbeitszeitregelung überhaupt in Betracht? Nach Ergebnissen des DIW (Müller/Neumann/Wrohlich 2013) arbeitet derzeit in Deutschland nur 1 % aller Paare mit kleinen Kindern in einer Konstellation, in der beide Elternteile eine Wochenarbeitszeit von 25 bis 32 Stunden aufweisen (vgl. Abb. 5, dort „kurze Vollzeit“ genannt) – also eine bislang sehr kleine Gruppe von Paaren, die sofort von einer Familienarbeitszeitregelung profitieren würde. Allerdings arbeiten weitere 15 % aller Paare mit kleinen Kindern in einem mehr oder weniger egalitären Zweiverdienermodell mit Vollzeit-Vollzeit-Konstellation (6 %) bzw. einer Kombination aus Vollzeit (Vater) und sogenannter „kurzer Vollzeit“ (Mutter) (9 %). Wenn in diesen Paaren der Vater bzw. beide Elternteile den Stundenumfang ihrer bisherigen Vollzeit auf „kurze Vollzeit“ mit 25 bis 32 Stunden reduzieren würden, könnten diese Paare ebenfalls von einer zukünftigen Familienarbeitszeitregelung Gebrauch machen. Sie alle stellen potenzielle NutzerInnen einer Familienarbeitszeit dar.

Abbildung 5



Daten: SOEP 2010; FiD 2010; Berechnungen des DIW Berlin.

Quelle: Müller/Neumann/Wrohlich 2013, 9; eigene Darstellung (Ursprungsgruppen z. T. zusammengelegt)

Weiteres Potenzial zur Nutzung der Familienarbeitszeit verbirgt sich darüber hinaus bei jenen Eltern, die im „modernisierten Ernährermodell“ leben. Diese Gruppe umfasst 26 % aller Paare mit kleinen Kindern, nämlich all diejenigen, bei denen der Vater vollzeitbeschäftigt und die Mutter in Teilzeit tätig ist. Sofern es sich dabei – zumindest zu einem kleineren Teil – auch um Mütter mit mindestens 25 Wochenstunden handelt, müssten hier nur die Väter ihre Arbeitszeit vorübergehend auf maximal 32 Wochenstunden reduzieren bzw. die Mütter ihre Arbeitszeit gegebenenfalls geringfügig auf mindestens 25 Wochenstunden erhöhen, und das Paar käme ebenfalls für eine Inanspruchnahme einer Familienarbeitszeitregelung in Betracht.

Unterschiedliche Befragungen in Deutschland lassen es durchaus realistisch erscheinen, dass ein relevanter Kreis von Eltern mit kleinen Kindern die Einführung einer Familienarbeitszeitregelung nicht nur begrüßen, sondern sie auch aktiv nutzen würde:

- Nach aktuellen Umfragen wünschen sich 47 % aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren in Deutschland eine egalitäre Erwerbskonstellation, in der beide PartnerInnen (annähernd) gleich lang arbeiten (vgl. IfD Allensbach 2015a, 50).[22]
- Ebenso wünscht ein relevanter Anteil dieser Eltern eine aktive staatliche Förderung von egalitären Paar-Erwerbskonstellationen. Die Hälfte aller Eltern befürwortet einen Politikansatz, der jene Eltern finanziell unterstützt, die beide gleich viel arbeiten und sich gemeinsam um die Kinderbetreuung kümmern (50 % Zustimmung). Besonders ausgeprägt ist diese Zustimmung unter denjenigen Eltern, die ein solches egalitäres Erwerbsmodell befürworten, es bisher aber selbst noch nicht praktiziert haben (81 % Zustimmung) (vgl. IfD Allensbach 2015a, 61).
- Grundlage für das Interesse von Eltern an egalitären Erwerbskonstellationen sind u. a. gewandelte Leitbilder von „guter“ Mutter- bzw. Vaterschaft. Für die Mehrheit der Frauen und Männer in Deutschland steht eine eigene Erwerbstätigkeit der Mutter nicht im Widerspruch zu einer sogenannten „guten Mutterschaft“ (84 % der Frauen und 73 % der Männer stimmen dieser Aussage zu)[23] bzw. ist ein sogenannter „guter Vater“ einer, der für seine Kinder beruflich kürzer tritt (64 % der Männer und 52 % der Frauen) (vgl. Gründler et al. 2013, 17 f.).

In den allermeisten Fällen, in denen sich Eltern nach der Geburt für eine Erwerbskonstellation mit ungefähr gleich langen Arbeitszeiten – vor allem im Bereich „kurzer Vollzeit“ bzw. längerer Teilzeit – entscheiden, unterstützt dies eine langfristige Integration und die Perspektiven beider Partner auf dem Arbeitsmarkt,[24] sichert die Familie über zwei (stärker gleichwertige) Einkommen ab und erhöht die Altersrenten von Frauen. Auf der anderen Seite fördert ein solches Konzept die Beteiligung von Vätern an Kinderbetreuung und Hausarbeit gleich von Anfang an – und fordert es von ihnen gezielt ein.

Auch die Überlegungen der Partei Bündnis 90/Die Grünen gehen daher in eine ähnliche Richtung: Sie entwickeln aktuell ein Modell „Grüne Familienarbeitszeit“, welches das bestehende Elterngeld mit einer neuartigen Unterstützung von Teilzeitarbeit in jungen Familien zusammenfassen soll. Angedacht sind insgesamt 24 Monate Familiengeld zur Abfederung einer

22 Ende 2014 wurden in einer repräsentativen Erhebung Mütter und Väter befragt, die als Paare mit ihren gemeinsamen Kindern unter sechs Jahren zusammenleben. In 1.071 Familien wurden sowohl Vater als auch Mutter befragt, in 1.009 Familien gab jeweils ein/e PartnerIn Auskunft (insgesamt: 3.151 Interviews). Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Befragung die Aufteilungsprozesse von Beruf und Familienarbeit in 2.080 Familien.

23 In der repräsentativen, bundesweiten Befragung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (Gründler et al. 2013) wurden 5.000 Personen im Alter zwischen 20 und 39 Jahren telefonisch befragt.

24 Dies haben auch unsere eigenen Forschungsergebnisse zu den partnerschaftlichen Effekten einer Elterngeldnutzung durch Väter bestätigt (vgl. Pfahl et al. 2014 sowie Pfahl/Reuyß 2015).

Erwerbsauszeit der Eltern nach der Geburt oder einer entsprechend längeren anteiligen Inanspruchnahme in Teilzeit, verbunden mit einer Lohnersatzleistung, ähnlich dem bereits geltenden Elterngeld. Für jeden Elternteil sind acht Monate reserviert, die dritten acht Monate stehen zur freien Verfügung des Paares. Jeder der 24 Auszeitmonate kann alternativ auch in eine entsprechend verlängerte Anzahl von Teilzeitmonaten umgewandelt werden. D. h., anstelle von 24 Monaten in Auszeit (volles Familiengeld pro Monat) ist z. B. auch eine doppelt so lange Laufzeit über 48 Monate möglich, kombiniert mit einer 50-Prozent-Teilzeitstelle (dann halbes Familiengeld pro Monat), oder eine viermal so lange Laufzeit über 96 Monate, kombiniert mit einer 75-Prozent-Teilzeitstelle (dann ein Viertel des maximalen Familiengeldes pro Monat). Dabei gilt die Regel, dass jeder der beiden Elternteile maximal zwölf Monate in Auszeit gehen darf. Für einen längeren Bezug des Familiengeldes muss er/sie anschließend wieder in Teilzeit mit mindestens einer 50-Prozent-Stelle arbeiten. Die Familienzeit kann bis zum 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden, richtet sich also nicht ausschließlich auf die ersten Lebensjahre.

3 BISHERIGE NUTZUNG DES ELTERNGELDES DURCH VÄTER MACHT HOFFNUNG

Die in Deutschland diskutierten Konzepte zur Förderung einer egalitären Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit (Familienarbeitszeit, „Grüne Familienarbeitszeit“) knüpfen an die bisher schon gemachten Erfahrungen mit der Nutzung der Elterngeldmonate (auch durch Väter) an bzw. schreiben die dort verankerte partnerschaftliche Perspektive fort. Die Bedingungen, Erfahrungen und Folgen einer partnerschaftlichen Aufteilung der Elterngeldmonate sind eine sehr gute Grundlage, um die Erfolgschancen solcher Konzepte abzuschätzen, die auf eine weiterführende partnerschaftliche Arbeitszeitgestaltung abzielen.

Aktuelle Elterngeldregelung in Deutschland: Beiden Eltern stehen in Deutschland seit 2007 gemeinsam zwölf Monatsbeträge des Elterngeldes zur Verfügung. Ein Elternteil kann mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Beantragen beide Eltern das Elterngeld und mindert sich in dieser Zeit das Erwerbseinkommen von mindestens einem Elternteil, haben sie Anspruch auf zwei weitere Monate. Während in den Medien vor allem über diejenigen Elterngeldväter berichtet wird, die maximal die zwei „Partnermonate“ in Anspruch nehmen, zeigt sich in der Praxis eine weitaus größere Nutzungsvielfalt des Elterngeldes durch die Väter.

Zum 1. 7. 2015 wurde die Elterngeldregelung erweitert, um die Kombination von Elterngeld mit gleichzeitiger Teilzeit zu unterstützen. Mit dem „ElterngeldPlus“ können Eltern, die nach der Geburt in Teilzeit arbeiten (mit 15–30 Wochenstunden), zusätzliche Elterngeldmonate in Anspruch nehmen. Es gilt folgende Formel: Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Dabei ist das ElterngeldPlus aber nur halb so hoch wie das ursprüngliche Basis-Elterngeld. Darüber hinaus beinhaltet die Regelung eine Bezuschussung von partnerschaftlichen Lösungen: Sofern beide Eltern mindestens vier Monate parallel in Teilzeit (mit 25–30 Wochenstunden) arbeiten, bekommen sie außerdem vier zusätzliche „Bonusmonate“ ElterngeldPlus gewährt.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

Inzwischen machen 32 % aller frisch gebackenen Väter in Deutschland von der Möglichkeit Gebrauch, selbst Elterngeldmonate in Anspruch zu nehmen (im Folgenden kurz „Elterngeldväter“ genannt). Im Durchschnitt nehmen sie 3,1 Monate für sich in Anspruch (vgl. Destatis 2015a). Die Elterngeldmonate sind für den größten Teil der Väter weit mehr als nur ein „verlängerter Urlaub“, nach dessen Ende dann alles wieder in „gewohnten Bahnen“ verläuft. Vielmehr ändern sich Arbeitsverhalten und Arbeitszeitgestaltung vieler Väter durch die Monate des Elterngeldes nachhaltig – dies zeigen die Ergebnisse der SowiTra-Elterngeldväter-Studie[25] zu den nachhaltigen Effekten der Elterngeldnutzung durch Väter in Deutschland (vgl. Pfahl et al. 2014a und 2014b sowie Pfahl/Reuyß 2015):

- Rund ein Viertel der Elterngeldväter in Deutschland kombiniert die Elterngeldmonate mit einer Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden – und dies bereits vor Inkrafttreten der ElterngeldPlus-Regelung am 1. 7. 2015.
- Etwa jeder vierte Vater reduziert unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate seine Arbeitszeit im Vergleich zur Zeit vor der Geburt – meist um 10–20 %. Insbesondere Väter, die drei oder mehr Elterngeldmonate genommen haben, reduzieren besonders häufig anschließend ihre Arbeitszeit (42 % von ihnen).
- Eine längere Elterngeldzeit geht zudem Hand in Hand mit einer stärker familienorientierten Nutzung flexibler Arbeitszeitmöglichkeiten durch die Väter in ihren Betrieben. Dies ist einerseits Ausdruck ihres gesteigerten Interesses an den Kindern bzw. der Familie und unterstützt sie andererseits dabei, längerfristig verbindlich Kinderbetreuungsaufgaben in der Familie zu übernehmen.

Es ist anzunehmen, dass die Anzahl der Väter, die die Elterngeldmonate in Teilzeit nutzen, nach der Einführung der ElterngeldPlus-Regelung – also seit Juli 2015 – noch gestiegen ist bzw. weiter steigen wird. Befristete Phasen von Teilzeitarbeit werden damit für Väter, aber auch für die Unternehmen, in denen sie arbeiten, immer vertrauter. Je mehr Väter Elterngeldmonate nutzen und dadurch in Kontakt mit befristeter Teilzeitarbeit kommen, umso wahrscheinlicher wird es, dass sie auch über das Ende der Elterngeldzeit hinaus ihre Arbeitszeit (befristet) reduzieren bzw. auch nach zwei oder mehr Jahren kürzer als in regulärer Vollzeit arbeiten – dies weisen unsere vertiefenden multivariaten Analysen zum Arbeitszeitverhalten von Elterngeldvätern nach (vgl. Hobler/Pfahl 2015). Zudem zeigt sich, dass Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, selbst noch zwei bis sechs Jahre nach der Geburt des Kindes doppelt so häufig in Teilzeit arbeiten (12 %; vgl. Hobler/Pfahl 2015) als alle Väter in Deutschland (6 %; vgl. WSI GenderDatenPortal 2015, Bereich „Arbeitszeit und Elternschaft“). Sofern die Elterngeldväter ihre Arbeitszeitdauer auch noch über die Elterngeldmonate hinaus verkürzt hatten – was durch die vorgeschlagene Familienarbeitszeit möglicherweise zukünftig finanziell gefördert werden soll –, waren zwei bis sechs Jahre nach der Geburt sogar 29 % von ihnen in Teilzeit tätig (vgl. Hobler/Pfahl 2015). Was zeigt dies? Kürzere Arbeitszeiten von Vätern werden wahrscheinlicher, wenn Väter gleich nach der Geburt im Rahmen von familienpolitischen Instrumenten (hier: den Elterngeldmonaten) mit langer Teilzeit oder kurzer Vollzeitarbeit Bekanntschaft machen, und insbesondere dann, wenn sie diese reduzierten Ar-

25 Das Forschungsprojekt „Elterngeldnutzung durch Väter – nachhaltige Effekte für Betrieb und Partnerschaft“ (Pfahl et al. 2014 u. 2014a) wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und zwischen 2012 und 2014 vom Berliner Forschungs- und Beratungsinstitut SowiTra durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wurden Interviews mit Elterngeldvätern und ihren Partnerinnen geführt. In einer bundesweiten Online-Umfrage wurden zusätzlich Väter, die Elterngeldmonate genommen hatten, um ihre Einschätzungen und Erfahrungen gebeten (Projekthomepage: http://sowitra.de/forschungsprojekte/abgeschlossene/abgeschlossene-single/artikel/nachhaltige-effekte-der-elterngeldnutzung-durch-vaeter/).

beitszeiten dann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes und das Ende der Elterngeldmonate hinaus praktizieren. Wenn egalitärere Erwerbskonstellationen von Paaren unterstützt werden sollen, ist es sinnvoll, wenn Väter frühzeitig Erfahrungen mit Teilzeitarbeit sammeln und dies anschließend nicht wieder abreißen lassen, sondern diese Teilzeitarbeit über die ersten Lebensjahre des Kindes hinweg aufrechterhalten. Eine Familienarbeitszeitregelung könnte dabei ein sinnvolles Anschlussinstrument an die Elterngeldmonate darstellen, in dessen Rahmen verkürzte Arbeitszeiten gerade auch bei Vätern gefördert werden.

Neben den Arbeitszeiteffekten hat die Elterngeldnutzung der Väter auch positive Effekte auf die Vater-Kind-Bindung sowie auf die Qualität der Paarbeziehung. Dadurch, dass Elterngeldväter in den Monaten nach der Geburt phasenweise zu Hause bleiben bzw. ihre Arbeitszeit abgestimmt auf die Familie reduzieren und sich verstärkt an der Sorgearbeit in der Familie beteiligen (vor allem an der Kinderbetreuung, weniger stark an der Hausarbeit), leisten sie einen wichtigen Unterstützungsbeitrag für den weiteren Verlauf des Berufswegs ihrer Partnerinnen. Aufgrund des Engagements des Vaters in der Familie kann die Partnerin früher und mit längerer Arbeitszeit in ihre eigene Erwerbstätigkeit zurückkehren. Der Vater unterstützt mit seiner Entscheidung für Elterngeldmonate und/oder Teilzeitarbeit ganz konkret das berufliche Fortkommen der Partnerin in den ersten Jahren nach der Geburt des Kindes. Gerade Väter mit längerer Elterngeldzeit (drei Monate oder mehr) zielen mit ihrem Verhalten ganz konkret darauf ab, den Wunsch der Partnerin nach zügiger Rückkehr in den Beruf zu unterstützen. Sie halten der Partnerin mit ihrem Verhalten den Rücken frei für ihre eigenen beruflichen Angebote und Möglichkeiten. Damit leisten solche Väter einen Beitrag zum gelingenden beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerinnen – was Voraussetzung dafür ist, dass sie mit ihrer Erwerbstätigkeit dann im weiteren Lebensverlauf einen relevanten Anteil zum Familieneinkommen beitragen können.

Nur wenn die Partnerin gut im Berufsleben integriert ist und einen nennenswerten Beitrag zum Haushaltseinkommen erwirtschaftet, können es sich die meisten Väter im Gegenzug finanziell leisten, sich langfristig und in relevantem Umfang an Kinderbetreuung und Hausarbeit zu beteiligen und dafür ihre Arbeitszeiten zu verkürzen und/oder nicht mehr jede mögliche Überstunde oder Dienstreise zu übernehmen bzw. ihre Arbeitszeitgestaltung stärker an den Bedürfnissen der Familie auszurichten, selbst wenn dies für sie unter Umständen bedeutet, dass weitere berufliche Aufstiege und Einkommenszuwächse dann nicht mehr im gewohnten bzw. erwarteten Tempo realisierbar sind, sondern sich verlangsamen oder gar ausbleiben – im günstigsten Fall können diese stattdessen durch den beruflichen Aufstieg und den Einkommenszuwachs der Partnerin ausgeglichen werden. Damit ist ein erfolgreicher Berufsweg der Partnerin (den der Elterngeldvater mit seinem Arbeitszeitverhalten unterstützt), Voraussetzung dafür, dass der Vater seine Arbeitszeiten zukünftig kürzer und weniger karriere- und einkommensorientiert gestalten kann.

4 ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Der in Deutschland beträchtliche Gender-Time-Gap, der sich aus der zunehmenden Verbreitung von Teilzeitarbeit und Minijobs bei Frauen und dem Anwachsen von langen Wochenarbeitszeiten bei Männern ergibt, hat negative Folgen für die eigenständige soziale Absicherung von Frauen und steht einer egalitären Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den PartnerInnen und damit einer Gleichstellung der Geschlechter entgegen.

Leitbild für eine stärker egalitäre Gestaltung von Arbeits- und Familienzeiten – die sich der immer stärker auseinanderklaffenden Arbeitszeitschere der Geschlechter entgegenstellt – ist das „Earner and Carer"-Modell (Auth/Klenner/Leitner 2015), welches davon ausgeht, dass alle Menschen Erwerbsarbeit und (zumindest phasenweise im Lebensverlauf) zugleich auch Sorgearbeit übernehmen. Grundlage dafür ist eine egalitäre Verteilung von Arbeits- und Fürsorgezeiten auf beide Geschlechter, bei – gegenüber der 40-Stunden-Woche – (leicht) verkürzter Wochenarbeitszeit. Instrumente wie die sogenannte Familienarbeitszeit, die aktuell in Deutschland politisch diskutiert wird, regen genau dieses an: eine staatliche Förderung von partnerschaftlichen Arbeitszeitkonstellationen von Paaren mit kleinen Kindern, die beide gleichzeitig in einem Arbeitszeitkorridor von 25 bis 32 Wochenstunden tätig sind. Erwünschte Effekte sind die Verbesserung der Vereinbarkeitssituation dieser Eltern, die Beförderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Verbesserung der sozialen Absicherung von Frauen, insbesondere von Müttern.

Die bereits vorliegenden Erfahrungen aus der SowiTra-Studie zur Elterngeldnutzung von Vätern (Pfahl et al. 2014a u. 2014b) geben Anlass zur berechtigten Hoffnung, dass Konzepte staatlicher Förderung, die auf eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit abzielen (wie Elterngeld, ElterngeldPlus, Familienarbeitszeit) von einem relevanten Teil der Paare genutzt werden und zudem nachhaltige Effekte auf die langfristige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern haben. Es sind gerade Väter mit Elterngelderfahrung, die häufiger als andere Männer Erfahrung mit Teilzeit gemacht haben. Rund ein Viertel von ihnen reduziert die eigene Arbeitszeit darüber hinaus sogar noch im Anschluss an die eigentlichen Elterngeldmonate. Dies macht es zugleich wahrscheinlicher, dass diese Väter auch Jahre nach der Geburt noch in Teilzeit erwerbstätig sind (vgl. Hobler/Pfahl 2015). Väter greifen also die Impulse von solchen staatlichen Förderinstrumenten wie dem Elterngeld bereits auf. Für einen relevanten Teil von ihnen hat dies bereits jetzt nachhaltige – auch über die eigentlichen Elterngeldmonate hinausreichende – egalisierende Effekte auf die Arbeitszeitgestaltung mit der Partnerin (Pfahl et al. 2014a u. 2014b).

Gleichzeitig befördert eine Elterngeldnutzung durch die Väter die berufliche Integration, den beruflichen Erfolg und damit auch das Erwerbseinkommen der Partnerinnen. Mit ihrer Entscheidung für familienbezogene Auszeiten oder eine Reduzierung der eigenen Arbeitszeit leisten Väter in einem gewissen Sinn eine „Investition" in den weiteren Berufsweg der Partnerinnen. Sofern der Berufsweg der Partnerin erfolgreich und diskriminierungsfrei verläuft, eröffnet dies der Familie neue Spielräume, sodass der Vater auch in den folgenden Jahren seine Arbeitszeit familienorientiert reduzieren bzw. gestalten kann. Allerdings wird hier auch deutlich, wie wichtig Beschäftigungsmöglichkeiten im Segment der „Guten Arbeit" für die Partnerinnen dabei sind – d. h. diskriminierungsfrei, unbefristet, nicht prekär und mit adäquaten Einkommensmöglichkeiten –, um diese Optionen auch Realität werden zu lassen.

Familienpolitische Konzepte wie die in Deutschland aktuell diskutierte Familienarbeitszeit könnten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Paare mit kleinen Kindern nach der Geburt in eine partnerschaftlich geteilte Arbeitszeitkonstellation hineinwachsen, in der beide PartnerInnen verbindlich und langfristig Sorgearbeit übernehmen und gleichzeitig beide in ihren weiteren Berufsweg investieren können. Denn aus Sicht vieler Eltern sind Familien dann am besten abgesichert, wenn beide Eltern beruflich gut und erfolgreich integriert sind. Dies erweitert ihre Chancen, phasenweise und abwechselnd ihre Arbeitszeiten an die familiären Bedürfnisse anzupassen, Zeit für die Kinder zu haben und zugleich gemeinsam ein hinreichendes Familieneinkommen zu erwirtschaften.

LITERATUR

Auth, Diana, Christina *Klenner* und Sigrid *Leitner* (2015), Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult worker model, in: M. *Amacker* und S. *Völker* (Hg.), Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik, Beltz Juventa Weinheim, 42–58.

Destatis (2015a), Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder, Wiesbaden; www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/zeitverwendung_pk.html (12. 1. 2016).

Destatis (2015b): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, Wiesbaden; www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebroschuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile (12. 1. 2016).

Destatis (2015c): Zeitverwendungserhebung 2012/2013. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen, Tabellenband, Wiesbaden; www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebroschuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile (12. 1. 2016).

Gründler, Sabine, Jürgen *Dorbritz,* Detlev *Lück,* Robert *Naderi,* Kerstin *Ruckdeschel,* Katrin *Schiefer* und Norbert F. *Schneider* (2013), Familienleitbilder. Vorstellungen. Meinungen. Erwartungen, hg. vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden; www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/familien_leitbilder_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (12. 1. 2016).

Hobler, Dietmar und Svenja *Pfahl* (2015), Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten (Expertise), hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, Berlin; http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12118.pdf (12. 1. 2016).

IfD Allensbach (2015a), Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Allensbach; www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (12. 1. 2016).

IfD Allensbach (2015b), Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Foliensatz vom 7. 7. 2015, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=217438.html (12. 1. 2106).

Klenner, Christina (2015), Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer?, Manuskript, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; http://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/17022 (12. 1. 2016).

Müller, Kai-Uwe, Michael *Neumann* und Katharina *Wrohlich* (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit (DIW-Wochenbericht Nr. 46/2013); www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.431408.de/13-46-1.pdf (12. 1. 2016).

Pfahl, Svenja und Stefan *Reuyß* (2015), Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt?, in: Gute Arbeit, Heft 07/2015, 11–14.

Pfahl, Svenja, Stefan *Reuyß,* Dietmar *Hobler* und Sonja *Weeber* (2014a), Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und part-

nerschaftlicher Ebene. Projektbericht SowiTra, Berlin; www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-5.pdf (5. 1. 2016).

Pfahl, Svenja, Stefan *Reuyß,* Dietmar *Hobler* und Sonja *Weeber* (2014b), Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Kurzfassung der Ergebnisse, SowiTra, Berlin; http://sowitra.de/fileadmin/sowitra/PDF_Broschueren/Kurzfassung_EGM-Vaeter_SowiTra__2014_.pdf (12. 1. 2016).

Pfahl, Svenja, Stefan *Reuyß* und Alexander *Hundt* (2015), Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte, Broschüre, hg. vom DGB-Bundesvorstand und der ver.di Bundesverwaltung, Berlin; http://sowitra.de/fileadmin/sowitra/PDF_Broschueren/Broschure_Vaeter-in-Elternzeit_web.pdf (12. 1. 2016).

Prognos AG (2014), Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, Endbericht für das BMFSFJ, Basel/Berlin.

WSI GenderDatenPortal (2015), hg. von der Hans-Böckler-Stiftung; www.wsi.de/genderdatenportal (12. 1. 2016).

Margareta Steinrücke (Arbeitnehmerkammer Bremen)

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 krank machenden 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 abgegoltener ehrenamtlicher Arbeit (sei es in sozialen Zusammenhängen, Sport, Gewerkschaft oder Politik). Wird zum Abbau von Arbeitslosigkeit oder krank machenden 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 (Betreuen, Pflegen, Erziehen) genauso Gedanken zu machen wie über die der Erwerbsarbeit.

UNGLEICHE VERTEILUNG BEIDER ARTEN VON ARBEITSZEIT

Beide Arten von Arbeit sind in Deutschland zwischen Männern und Frauen immer noch höchst ungleich verteilt: Frauen leisten immer noch den weitaus überwiegenden Teil der Haus- und Sorgearbeit, nämlich 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 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, also den größten Unterschied zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten der Männer und der Frauen, in Europa haben (vgl. BMFSFJ 2011). 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 wirken die Selbstverständlichkeit von Vollzeitarbeit für Frauen und die Ausübung angebli-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

cher 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 sozialversicherten Teilzeitbeschäftigten im Schnitt drei Stunden mehr pro Woche, die geringfügig beschäftigten Minijobberinnen sogar acht Stunden mehr pro Woche (vgl. Holst/Seifert 2012). Diese Wünsche sind auch ausgesprochen rational: Die bei uns üblichen kurzen Teilzeitarbeitszeiten lassen Arbeitsmarktexpertinnen und -experten bereits von der „Teilzeitfalle“ sprechen. Teilzeitbeschäftigte erwirtschaften kein existenzsicherndes Einkommen. Sie werden im Schnitt schlechter bezahlt (der Stundenlohn ist um ca. 20 % geringer bei identischer Tätigkeit), sind von einer Karriere meistens ausgeschlossen und haben mehr oder weniger eine Garantie auf Altersarmut. Der Gender-Pension-Gap, d. h. der Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen, ist mit 45 % mehr als doppelt so groß wie der Gender-Pay-Gap.[26] Der „freiwilligen“ Teilzeitarbeit von Frauen liegt in der Regel 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 sogenannten AufstockerInnen stellen alleinstehende teilzeit- oder geringfügig beschäftigte Frauen.

TRADITION BEI DER ARBEITSTEILUNG

Ganz wesentliche Ursache für all diese Zusammenhänge ist die besondere Hartnäckigkeit einer traditionellen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Deutschland (v. a. im Westen des Landes, in Ostdeutschland sah und sieht das noch anders aus). Mit Ausbreitung der bürgerlichen Ehe und Kleinfamilie als das vorbildliche Familienmodell auch in der ArbeiterInnenklasse 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 Versorgerehe“ (Pfau-Effinger 1998) abgelöst worden, in der der Mann nach wie vor in 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 Betreuung ihrer Kinder beteiligen wollen, ist ihr Drang zur Beteiligung an der Hausarbeit nach wie vor sehr gering. Ein egalitäres Familienmodell, wo beide gleich lang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Kinder kümmern, kommt in Deutschland immer

26 In Westdeutschland beträgt der Gender-Pension-Gap 52 %, in Ostdeutschland 32 % (vgl. BMFSFJ 2011).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

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 (2001) in ihrem Buch „Die deutsche Mutter" –, der zufolge eine Frau nur zu Hause ihrer eigentlichen Bestimmung gerecht wird und Kinder nur in der Obhut der Mutter gedeihen, wenigstens bis zum 3. Lebensjahr, und der zufolge Kindererziehung Privatsache und dementsprechend „Fremdbetreuung" schädlich ist. 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.

INSTITUTIONELLE ABSICHERUNG DER FAMILIENIDEOLOGIE

Diese Ideologie wird aber auch ganz materiell durch eine Reihe von Institutionen abgesichert, die es so nur in (West-)Deutschland gibt: das sogenannte Ehegattensplitting, das EhepartnerInnen steuerlich begünstigt, wenn ein/e PartnerIn möglichst viel und der/die andere möglichst wenig Einkommen erzielt; das System von Halbtagskinderbetreuung und Halbtagsschule, das trotz Ausbauanstrengungen von Ganztagsbetreuung und Ganztagsschule immer noch die Regel ist (der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung beläuft sich nur auf vier Stunden täglich) und das selbst Halbtagsarbeit schwer möglich macht; und die Langzeitarbeitskultur in deutschen Betrieben, der zufolge nur Karriere machen kann, wer bereit ist zu Überstunden, Meetings in den Spätnachmittagsstunden, nützlicher Beziehungspflege am Abend und neuerdings auch noch zu permanenter Erreichbarkeit via Handy und E-Mail – auch am Wochenende und im Urlaub –, d. h., wer für den Betrieb jederzeit 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 weitaus überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen wird, funktioniert diese Langzeitarbeitskultur wie ein ganz harter, gleichzeitig aber nicht als solcher deklarierter 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 von 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 wurde.

Eine wirkliche Hilfe wären dagegen Arbeitszeiten um die 30 Wochenstunden, wie sie als „lange Teilzeit“ zum Beispiel vom Rentenexperten Bernd Rürup vorgeschlagen wurden. Helmut Spitzley, verstorbener Professor für Arbeitswissenschaften der Universität Bremen, schlug dafür stattdessen den Begriff „kurze Vollzeit“ vor, 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. Gleichstellungbericht 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 sprach 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 zehn Punkten angeführt. Die derzeitige SPD-Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hat diesen Gedanken konsequent zur Idee einer Familienarbeitszeit von 80 % (= 30–32 Stunden) der Arbeitszeit für beide Elternteile mit einem staatlich subventionierten Teillohnausgleich weiterentwickelt.

„RUSHHOUR DES LEBENS“

Das ist nur folgerichtig, denn die größten Arbeitszeitprobleme stellen sich in Deutschland Männern wie Frauen in der sogenannten „Rushhour 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 in der Regel auf die deutsche Langzeitarbeitskultur mit ständiger Verfügbarkeit einlassen. Gleichzeitig brauchen PartnerIn 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 laut Umfragen inzwischen für 93 % dieser Altersgruppe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mindestens genauso wichtig wie die Höhe des Gehalts.

Eine zeitlich ganz besonders belastete Gruppe gibt es zunehmend unter den um die 40-Jährigen, die noch kleine Kinder und schon pflegebedürftige Eltern haben und sich in der sogenannten „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 inzwischen 35 % ist Indiz dafür), gleichzeitig aber Väter mit kleinen Kindern die längsten Erwerbsarbeitszeiten aller Beschäftigtengruppen überhaupt haben (wie auch von der Elternzeit von den meisten Vätern nur die zwei sogenannten 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 angesichts der dramatischen Zunahme von Burnout und psychischen 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 sechs Stunden pro Tag, am besten kombiniert mit einem Rechtsanspruch auf sechs Stunden Kinderbetreuung für Kinder im Alter von acht Wochen bis 14 Jahren.

Den gleichen Bedarf haben im Prinzip ältere Beschäftigte ab 55: eine altersgerechte Arbeitszeit müsste auch eher sechs als acht Stunden am Tag betragen. Nicht einmal 50 % aller Beschäftigten schaffen es, erst 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.

6-STUNDEN-TAG UND 30-STUNDEN-WOCHE ALS IDEAL

Letztlich verweisen die Arbeitszeitbedarfe aller Altersgruppen darauf, dass wir ein neues Normalarbeitsverhältnis mit einer Normalarbeitszeit von etwa sechs Stunden pro Tag bzw. 30 Stunden pro Woche brauchen – eben das, was Helmut Spitzley „kurze Vollzeit“ genannt hat. Nach volkswirtschaftlichen Berechnungen des Bremer Instituts Arbeit und Wirtschaft unter der Ägide von Prof. Spitzley wäre mit einer 30-Stunden-Woche Vollbeschäftigung wieder herstellbar (vgl. Holtrup/Spitzley 2008). Und 30 Stunden war genau die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2009, als wir mit Kurzarbeit, Abschmelzen 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 Arbeiten. Unter dem Stichwort „doppelte Umverteilung von Arbeit“ haben die Jusos eine solche Strategie der Umverteilung von Erwerbs- sowie 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 das Interesse an Geschlechtergerechtigkeit mit jenem an einer gerechten Verteilung von Beschäftigungschancen und damit Chancen auf Existenzsicherung. Das eine ist nicht ohne das andere zu haben.

ARBEITSLOSIGKEIT AUCH IN DEUTSCHLAND

Was Beschäftigung angeht, steht Deutschland zurzeit 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 in Südeuropa bei 40 % (Italien), 50 % (Spanien) und gar bei 60 % (Griechenland) liegt. 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 in 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 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 es die offiziellen Zahlen von knapp drei Millionen anzeigen. Durch die Veränderung der Arbeitslosenstatistik werden all jene Arbeitslosen nicht mehr mitgezählt, die sich in Weiterbildung oder einem 1-Euro-Job befinden, die krank oder älter als 58 und länger als ein Jahr arbeitslos sind. Somit 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 Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden, hinzu, kommen wir schnell auf eine Arbeitsplatzlücke von fünf bis sechs Millionen Arbeitsplätzen (in Vollzeitäquivalenten 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 begnügen.

WAS ALSO 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 ist diese Forderung in die dort entwickelten Vorschläge für ein alternatives Europa aufgenommen worden.

Dass das nicht unrealistisch ist, zeigt ein Blick zurück in die Geschichte: Die Durchsetzung des 8-Stunden-Tags im Jahre 1919, einer 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 heimkehrenden Arbeitslosen wieder in die Betriebe integriert werden mussten, was angesichts der Zerstörung mit den längeren Arbeitszeiten der Vorkriegszeit unmöglich gewesen wäre.

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

Die von der EU-Kommission propagierte Ausbildungs- und Arbeitsplatzgarantie für jede/n Jugendliche/n in Europa hat nur durch 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.

BEISPIELE AUS BETRIEBEN

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 Betrieben, in denen aus verschiedensten Gründen und auf 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 einiger Proteste bei der Einführung (wegen der damit verbundenen Lohneinbußen) nach Beendigung der Arbeitszeitverkürzung ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten die verkürzte Arbeitszeit beibehalten wollte. Sie hatten im Laufe der Arbeitszeitverkürzung die Erfahrung gemacht, dass Zeitwohlstand manchmal wichtiger sein kann als finanzieller Wohlstand.

Beim Beschäftigungsförderungstarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie war ein sehr positiver Effekt, dass aufgrund des sehr weit gehenden Lohnausgleichs von 90 % für die unteren Lohngruppen besonders viele geringer bezahlte Beschäftigte, darunter viele Frauen, die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nahmen 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 hat vor allem das Bedürfnis aller Beschäftigten (einschließlich des Geschäftsführers) nach besserer 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. Dieses Arbeitszeitmodell funktioniert allerdings nur auf Basis einer sehr entwickelten Kultur des Austausches und der Kommunikation untereinander. Jeder/jede muss im Prinzip für den/die andere einspringen können, wenn ein/e Kunde/Kundin sich gerade außerhalb der Arbeitszeit eines/einer Beschäftigten meldet.

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

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG PER GESETZ

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 Bundesfrauenministerium 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 (vgl. Forum für Arbeit 2014). 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 Geringverdienender, Teilzeitfalle) zu vermeiden, indem folgende Punkte vorgesehen werden: erstens ein individuelles Recht auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht, zweitens ein nach Einkommenshöhe gestaffelter Lohnausgleich (70 % für höhere, 80 % für mittlere, 90 % für untere Lohngruppen) aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit und drittens 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 Gesetzesentwurf 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). Das hätte den 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 zurzeit auf die gigantische Summe von ca. 56 Milliarden Euro pro Jahr beläuft.

AUFTRAG FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Wichtigste Akteure im Kampf um Arbeitszeitverkürzung sind aber nach wie vor die Gewerkschaften. Arbeitszeitverkürzung war immer, neben höheren Löhnen, der wichtigste Gegenstand gewerkschaftlicher Kämpfe. Mit der Forderung nach dem 8-Stunden-Tag wurde der 1. Mai als Kampftag der Arbeiterklasse überhaupt erst begründet. Nach der erfolgreichen Erkämpfung der 35-Stunden-Woche 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 aufgefangen worden ist.

So ist die unmittelbare Erfahrung mit Arbeitszeitverkürzung für viele ArbeitnehmerInnen eine zwiespältige: Dem Zugewinn an Zeitwohlstand stehen häufig intensivere und dadurch erschöpfendere Arbeit, nicht selten gleichbleibende oder zum Teil noch längere tatsächliche Arbeitszeiten als vorher und wenig sichtbare Schaffung von Arbeitsplätzen – ursprünglich ja Hauptziel von Arbeitszeitverkürzungen – gegenüber. Verschärft wurden die Tendenz zur immer intensiveren Auspressung der Arbeitskraft und die Tendenz, durch Arbeitszeitverkürzung frei werdende Stellen bzw. Stellenteile nicht wieder zu besetzen, durch überzogene Renditeerwartungen in der Privatwirtschaft einerseits und – im Zuge der Durchsetzung eines neoliberalen Politikmodells – durch die sukzessive Ausblutung der für die Finanzierung von sozialen und Gesundheitsdienstleistungen zuständigen öffentlichen Haushalte andererseits. 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 einige 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, den 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-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie gegeben. Obwohl die Gründe dafür weniger in der Ablehnung der 35-Stunden-Woche durch die Beschäftigten der ostdeutschen Metallindustrie lagen, sondern vielmehr in einem technokratischen Arbeitskampfkonzept, 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 und Kollegen statt einer Verdichtung ihrer Arbeit.

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

NEUE KONZEPTE FÜR LOHNAUSGLEICH

Mindestens für die unteren Lohngruppen ist ein voller Lohnausgleich unverzichtbar. Im Gefolge der Hartzreformen und der mit diesen intendierten Ausdehnung des Niedriglohnsektors 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 sogenannten „AufstockerInnen“ 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 bei einer Arbeitszeitverkürzung den vollen Lohnausgleich 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 als einzigem Land Europas von 2000 bis 2010 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 investierten. 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 Maschinenbesetzungsstärken, Akkordsätzen und Schichtbetrieb die Wiederbesetzung von durch Arbeitszeitverkürzung frei werdenden Stellenteilen relativ klar geregelt ist, brauchen wir für die vielen Bereiche im Zeitlohn und in 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, sodass Arbeitszeitverkürzung tatsächlich zu mehr Beschäftigung statt zu Arbeitsverdichtung führt.

Wichtig wären 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 notwenige Knowhow der Expertinnen und Experten 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.

NEUER ANLAUF MIT NEUEN ANSÄTZEN

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage gibt es in den Gewerkschaften in letzter Zeit wieder Ansätze, sich mit der Frage der Arbeitszeitverkürzung zu befassen. Insbesondere ver.di hat auf ihren Gewerkschaftstagen 2011 und 2015 eine ganze Reihe sehr weitgehender Beschlüsse zur Arbeitszeitverkürzung gefasst, denen zufolge zunächst innerhalb von ver.di eine Kampagne zu Diskussion und Durchsetzungsmöglichkeiten von Arbeitszeitverkürzung mit der Perspektive „kurze Vollzeit“ 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 – sowohl der Erwerbs- als auch der 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 Gewerkschaftstag der IG Metall 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 et al. 2010, IG Metall 2011 sowie in Wagner 2013). Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2015 wurden die Gestaltung der Arbeitszeit im ArbeitnehmerInneninteresse und die Durchsetzung von Zeitsouveränität zum prioritären Thema der IG Metall für die nächsten Jahre erklärt.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

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 eine Tagung für GewerkschaftsfunktionärInnen 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, in dem im Postkartenformat zu jedem Buchstaben ein Stichwort argumentativ entfaltet wird (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. Menschwürdige, 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 BündnispartnerInnen in dieser Frage zusammenschließen, die aus den verschiedensten Gründen ein Interesse an Arbeitszeitverkürzung haben. Diese sind: 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- sowie 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, der 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.

Seit einigen Jahren hat die Initiative „Arbeitszeitverkürzung jetzt!“, gegründet von Mitgliedern der Attac-AG „ArbeitFairTeilen“ und der Alternativen Memorandumsgruppe, es sich 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 (www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de; dort ist auch der Aufruf „ArbeitFairTeilen jetzt! Schluss mit prekärer Arbeit, kürzer arbeiten – besser leben“ zu finden).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 82–112

LITERATUR

Arbeitnehmerkammer Bremen/INQUA (2013), Teilzeitarbeit – Vollzeitmann, Bremen.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2012), „Weniger ist mehr!“ Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung, Bremen.

BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.

Bremer Arbeitszeitinitiative (2011), ABC der Arbeitszeitverkürzung, Bremen; www.bremer-arbeitszeitinitiative.de.

DGB-Index Gute Arbeit (2014), Schwerpunkt Arbeitszeitgestaltung, Berlin 2014.

Forum für Arbeit (2014), Entwurf für ein Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung (BFAU), Bremen.

Holst, Elke und Hartmut *Seifert* (2012), Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 2/2012, 141–149.

Holtrup, André und Helmut *Spitzley* (2008), Kürzer arbeiten – besser für alle. „Kurze Vollzeit“ und „Vollbeschäftigung neuen Typs“, in: Beate *Zimpelmann* und Hans *Endl* (Hg.), Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg, 111–139.

IG Metall (2011), Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, Frankfurt/M.

Institut für Demoskopie Allensbach (2013), Monitor Familienleben im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach/Berlin.

Krull, Stephan, Mohssen *Massarrat* und Margareta *Steinrücke* (2009), Schritte aus der Krise. Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen, Hamburg.

Pfau-Effinger, Birgit (1998), Der soziologische Mythos von der Hausfrauenehe. Entwicklungspfade der Familie in Europa, in: Soziale Welt 2, 167–182.

Schwitzer, Helga et al. (2010), Zeit, dass wir was drehen. Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, Hamburg.

Vincken, Barbara (2001), Die deutsche Mutter, München.

Wagner, Hilde (2013), Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: „Zeit, dass wir was drehen!“ (Sozialismus 5/2013), Hamburg.

Zimpelmann, Beate und Hans L. *Endl* (Hg), Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg.