

## Zusammenfassung des Referats und Workshops von Elinor Odeberg zur Arbeitszeitverkürzung am SGB-Frauenkongress (zusammengefasst von Nani Moras, SEV)

Atelier 1	<b>«Best practices around working time reduction, Swedish examples»</b>
Referentin:	Elinor Odeberg, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Kommunal (Gewerkschaft des Gemeindepersonals), Schweden
Moderation:	Nani Moras, SEV
Sprachen:	Englisch/Deutsch/Französisch/Italienisch, mit Simultanübersetzung

Damit Arbeitszeitverkürzungen die angestrebte Wirkung haben, sind auch Arbeitsbedingungen, wie etwa Arbeitssicherheit bzw. -gesundheit, zu berücksichtigen. Zudem, wie Elinor Odeberg Hauptreferat betonte, kann es nicht sein, dass die Arbeitszeitverkürzung die einzige Antwort auf die Abwesenheit der Männer in der Hausarbeit, auf schlechtes Arbeitsumfeld oder auf die erzwungene Teilzeitarbeit von Frauen sein. Denn Untersuchungen zeigen, dass die verwurzelten Rollenbilder dazu führen, dass auch bei ähnlichem Einkommen die Frauen die unbezahlte Care-Arbeit übernehmen bzw. dafür Teilzeit arbeiten. Zudem tragen genau diese Rollenbilder dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen in frauenspezifisch konnotierten «Care»-Berufen schlechter sind als in vergleichbaren Berufen in der Industrie.

Der gut ausgebaute Sozialstaat in Schweden hat die Frauen einerseits von einem Teil der unbezahlten Care-Arbeit befreit. Gleichzeitig lastet die schwedische Wohlfahrt auf den Schultern der weiblichen Arbeiterklasse (90% Frauen). Für Berufe im Pflege- und Betreuungsbereich gelten tiefere Löhne (früher nicht bezahlt, heute unterbezahlt!). Zur indirekten Lohndiskriminierung kommen belastende Arbeitsbedingungen hinzu: 4 von 5 Arbeiterinnen in der Altenpflege arbeiten unter Zeitdruck und empfinden ihre Arbeit als körperlich belastend. Drei Viertel beurteilen ihre Arbeit als psychisch belastend und haben ungenügende Ressourcen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. Nur ein Drittel kann sich vorstellen, mit den aktuellen Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter zu arbeiten. Bei den gleichzeitig befragten technischen Berufen, wo mehrheitlich Männer tätig sind, sind die Anteile um Einiges tiefer.

Da die Automatisierung der bezahlten Care-Arbeit nicht funktioniert, diese Arbeit entsprechend kostenintensiv ist und gleichzeitig in diesem Bereich Personalmangel herrscht, stellte sich für die verhandelnde Gewerkschaft Kommunal die Schlüsselfrage «Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung». Die Arbeitnehmenden im Pflegesektor haben ihre Gewerkschaft beauftragt, die Arbeitszeitverkürzung zu priorisieren.

### **Pflicht zu Vollzeitpensen ermöglicht Arbeitszeitreduktion.**

Die Arbeitnehmenden im Bereich Intensivpflege des Nyköping-Spitals bestimmten selbstverantwortlich «gesunde» Zeitpläne, gestützt auf entsprechende wissenschaftliche Eckdaten, was zu einer gesunden Vereinbarkeit zwischen Beruf und dem Rest beiträgt. Individuelle Wünsche gibt es nicht. Der Aspekt der Arbeitssicherheit ist zentral, und zentral: Es gibt nur Vollzeitpensen.

Die zwingende Rotation zwischen Nacht- und Tagesschicht stellt sicher, dass niemand nur in den für die Gesundheit belastetenderen Nachtschichten arbeitet. Diejenigen, die in der Nacht arbeiten, haben eine kürzere Arbeitszeit als die tagsüber Arbeitenden. Die Arbeitszeit richtet sich nach den im Voraus festgelegten Arbeitszeitplänen. Finanziert wurde diese Arbeitszeitreduktion durch eine Reduktion der Nachtzuschläge.

Ein Schlüsselfaktor für diese Reduktion der ökonomisch benachteiligende Teilzeitarbeit waren die gewerkschaftlichen Bemühungen zur Verkürzung der Vollarbeitsarbeitszeit, verbunden mit der im GAV verankerten Vollzeit für alle.

### **Von einer Arbeitsverkürzung profitieren Viele.**

Fazit von 18 Monate mit 6 Stunden-Tage im Goetheburger Pflegeheim: Die Pflegenden sind krankheitsbedingt weniger (durchschnittlich -15 Tage) abwesend und bezeugen alle, mehr Zeit für ihre Arbeit sowie für den beruflichen Austausch untereinander zu haben. Die HeimbewohnerInnen profitierten zudem von 60 Prozent mehr Aktivitäten in den ersten 12 Monaten, nach 18 Monaten sogar 80 Prozent. Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -klima und somit der Lebensqualität war nicht kostenlos zu haben. Die Investition der Gemeinde von 1,126 Mio. Franken rentierte aber unter dem Strich: 15 neue Vollzeitstellen bzw. 17 Arbeitsplätze verringern u.a. die Ausgaben Arbeitslosenkasse um 0.54 Mio. Franken. Zudem profitiert das öffentliche Pflegeheim von weniger Krankheitsabsenzen.

### **Der Weg zur gesetzlich verankerten Verkürzung der Vollzeitarbeit: Don't panic – organize!**

Solche aus Pilotprojekten resultierenden «best practices» werden – wie im Falle Nyköping-Spital – auf weitere Betriebe ausgeweitet. In einem zweiten Schritt können diese in GAV aufgenommen werden, die ihrerseits normative Wirkung auf das Gesetz haben. Dies setzt jedoch ein organisiertes Kollektiv voraus.

Der Pilotcharakter dieser Arbeitszeitverkürzungen erleichterte die (gesellschafts-)politische Akzeptanz, diese Versuche zu wagen. Der generelle Personalmangel (krankheitsbedingte Abwesenheiten und schwierige Rekrutierung) im Care-Sektor setzten einen zusätzlichen Anreiz für die Arbeitgeber.

Abschliessend betonte Elinor Odeberg nochmals, dass die Arbeitszeitverkürzung einen innewohnenden Wert für alle Arbeitnehmenden und für die Gesellschaft hat, aber nicht als Lösung für anderswo verwurzelte Probleme zu sehen sind.

\*\*\*\*\*

- Denn die Verkürzung der Arbeitszeit würde nicht nur die Lebensqualität erhöhen, sondern auch die Umweltbelastung verringern und das universelle Grundeinkommen .....
- Frauen mit einer 60-Stunden-Woche haben ein dreimal höheres Risiko an Krebs, Arthritis oder Diabetes zu erkranken oder einen Herzinfarkt zu erleiden.
- Burnout bei Hausfrauen und bei berufstätigen Müttern nimmt tendenziell zu .
- Grundsätzlich ist ein breites Angebot an Arbeitszeitmodellen wichtig für die Mitarbeitenden; dabei sind individuelle Arbeitszeitvereinbarungen vertraglich festzuhalten, damit sie zu einer Stabilität bezüglich Vereinbarung von Beruf und Familie führen.
- Aus einem KMU-Handbuch: «Teilzeitbeschäftigte sind oft ausgeglichener, produktiver und motivierter und weisen weniger Fehlzeiten (weniger krank) als Vollzeitbeschäftigte auf.» Dieselben Argumente bringen Gewerkschaftsfrauen vor, wenn sie eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 30 bis 35 Stunden fordern.

Nani Moras, 28. Februar 2018

