

S-9

Titel	Für eine 30h-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
AntragstellerInnen	Heidelberg
Zur Weiterleitung an	SPD-Landesparteitag, Juso-Bundeskongress

- 1 Es ist eine moderne Arbeitszeitpolitik erforderlich, die Selbstbestimmung und Flexibilität fördert sowie durch
2 Arbeitszeitverkürzung mehr Menschen in Beschäftigung bringt. (Hamburger Programm)
- 3 Knapp 4 Millionen Arbeitslose, mehr als 15 Millionen Teilzeitbeschäftigte und trotzdem über 1,7 Milliarden
4 Überstunden. Anstatt für Vollbeschäftigung zu sorgen und gesellschaftliche Teilhabe für alle zu ermöglichen,
5 schafft unser Wirtschaftssystem zwei Fronten. Einerseits Verlierer*innen, die in Langzeitarbeitslosigkeit abrutschen,
6 andererseits Arbeitnehmer*innen, bei denen Überstunden auf der Tagesordnung stehen.
- 7 Die beiden Extreme gehören hierbei untrennbar zusammen. Erwerbstätige werden mit Verweis auf die hohe
8 Arbeitslosigkeit unter Druck gesetzt, Überstunden zu leisten. Dies führt dazu, dass 47% aller Erwerbstätigen
9 in Deutschland über 2 Überstunden pro Woche leisten. [1] In der Folge haben Betroffene gesundheitliche
10 Problemen und Einbußen in der sogenannten Work-Life-Balance.
- 11 Arbeitslose und Menschen in ungewollter Teilzeit sind ebenfalls unzufrieden, da sie mit ihrer Ausbildung und
12 ihrer Fachkenntnis nicht wertgeschätzt werden. Auch bei Langzeitarbeitslosen zeigen sich gesundheitliche Probleme
13 und Verlust sozialer Teilhabe. Dabei beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten,
14 inkl. Überstunden, in Deutschland 35,6h pro Woche. [2]
- 15 Eine Kommission aus Parlamentarier*innen, Gewerkschafter*innen und Arbeitgeber*innen soll dabei Vorschläge
16 erarbeiten, auf welchem Wege die Arbeitszeitverkürzung möglichst zügig und möglichst umfassend
17 eingeführt werden kann ohne dabei kleine und mittlere Unternehmen zu stark zu belasten und gleichzeitig
18 die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Betracht zu ziehen.
- 19 Die Umsetzung kann beispielsweise bei den nächsten Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes beginnen,
20 in der der Staat auch als Arbeitgeber auftritt. Hier kann die tarifliche Wochenarbeitszeit stufenweise reduziert
21 werden. Diese Tarifabschlüsse können beschäftigungsfeldspezifisch angepasst werden, um die jeweilige Flexibilität
22 zu nutzen. Denkbar ist eine 2h Verkürzung alle 2 Jahre oder eine an das Wirtschaftswachstum gekoppelte
23 Verkürzung. Die Tarifautonomie bleibt hiervon unangetastet. Die Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst
24 soll eine Signalwirkung haben, und damit eine gesamtgesellschaftliche Debatte angestoßen werden.
- 25 Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung hat über gesundheitliche und arbeitsmarktpolitische Errungenschaften
26 hinaus noch weitere Vorteile. Aus feministischer Sicht verbessert sich die Vereinbarkeit zwischen Beruf und
27 Familie, sodass mehr Frauen*, die momentan in Teilzeit arbeiten, auch Vollzeit arbeiten können und Männer*
28 in Vollzeit auch mehr freie Zeit haben, um sich um die Familie und die Pflege von Angehörigen zu kümmern.
29
- 30 Langfristig wird der Anstieg der Lohnstückkosten in Deutschland zur Stabilität des Euroraums und damit der
31 gesamten EU beitragen. [4] Die Lohnstückkosten in Deutschland wuchsen gemessen am Rest der EU und auch
32 gemessen am Inflationsziel von 1,8% im Jahr deutlich zu wenig. Seit 1999 hat die Bundesrepublik ein Defizit
33 von knapp 15 Prozentpunkten aufgebaut, dieses kann durch Arbeitszeitverkürzung ebenfalls abgebaut, und
34 so ein gerechterer Binnenmarkt in der EU geschaffen werden. [5]
- 35 Auch das Damoklesschwert der Digitalisierung kann durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung als Chance
36 betrachtet werden. Gefährliche und anstrengende Arbeit kann durch Maschinen und Maßnahmen erleichtert
37 werden, die wegen der momentanen Lohnstückkosten als zu teuer betrachtet werden. „Wegrationalisierte“

38 und „digitalisierte“ Arbeitsplätze bedeuten eine Senkung an gesamtgesellschaftlicher benötigter Arbeitskraft
39 und -zeit.

40 Darüber hinaus fordern wir Jusos eine Verteuerung von Überstunden, damit Arbeitnehmer*innen nicht weiter
41 gegeneinander ausgespielt werden dürfen. Hierfür fordern wir eine gesetzliche Regelung zur Vergütung von
42 Überstunden und die Übernahme aller Sozialabgaben auf den Verdienst aus den geleisteten Überstunden. So
43 wollen wir sicherstellen, dass Arbeitgeber*innen Arbeitszeitregelungen nicht umgehen, jedoch Überstunden
44 prinzipiell nicht ausschließen, solange sie nicht Teil des Berufsalltags werden. [6]

45 [1]https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile

46 [2][https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/01/PD17_024_133pdf.pdf?__blob=pu-](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/01/PD17_024_133pdf.pdf?__blob=publicationFile)
47 [blicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/01/PD17_024_133pdf.pdf?__blob=publicationFile)

48 [3] <https://www.zeit.de/2018/18/zukunft-arbeit-kuenstliche-intelligenz-herausforderungen>

49 [4] <http://www.dw.com/de/institut-!%C3%B6hne-in-deutschland-zu-niedrig/a-39631806>

50 [5] <https://www.wiesozial.de/single-post/2018/03/05/Lohnpolitik-waehrungsunion>

51 [6] [https://www.controllingportal.de/Fachinfo/Kostenrechnung/Ueberstundenkosten-geringer-als-](https://www.controllingportal.de/Fachinfo/Kostenrechnung/Ueberstundenkosten-geringer-als-gedacht.html)
52 [gedacht.html](https://www.controllingportal.de/Fachinfo/Kostenrechnung/Ueberstundenkosten-geringer-als-gedacht.html)