

<b>Antrag Nr.: 1./03</b>	1. Allg. Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik 2. Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik 3. Bildungspolitik 4. Organisation und Satzung	<b>TOP:</b>
<b>Betreff: Für eine neue Arbeitszeitkultur – Zeitsouveränität etablieren</b>		
<input type="checkbox"/> Änderungsantrag <input type="checkbox"/> Dringlichkeitsantrag <input type="checkbox"/> Ergänzungsantrag	Antragsteller*in	Arbeitsgruppe Junge GEW <hr/> <hr/>

Der Gewerkschaftstag der GEW Sachsen möge beschließen:	1
Der/die Landesvorsitzende, die Stellvertreter*innen sowie die Referate und Arbeitsgruppen der GEW Sachsen diskutieren zukünftig verstärkt im eigenen Landesverband Modelle für eine neue Zeitsouveränität. Die GEW Sachsen setzt sich gegenüber der Landesregierung des Freistaats Sachsen sowie in Tarifverhandlungen gegenüber Arbeitgeber*innen im Bildungsbereich dafür ein, dass Menschen souverän ein gutes Verhältnis zwischen Arbeit, Beruf, Familie, Freundschaften, Selbstpflege und auch gesellschaftspolitischem Engagement schaffen können. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen diesen Bereichen ist von individuellen Lebensumständen und Bedürfnissen abhängig. Von außen vorgegebene Zeitpläne werden dem nicht gerecht. Oftmals erfolgt eine Zwangsverteilung von Arbeit, wie zum Beispiel Sorgearbeit, oder in anderen Bereichen, die nicht wahrgenommen werden können, wie zum Beispiel ehrenamtliches Engagement. Uns als Gewerkschafter*innen ist jedoch klar, dass eine demokratische Gesellschaft ohne Raum und Zeit für sich selbst, Familie, Freund*innen und ehrenamtliche Arbeit nicht wachsen und sich weiterentwickeln kann. Die GEW Sachsen muss zunächst im Landesverband ein neues Verständnis von Zeit und Arbeit - das betrifft unsere Arbeit ebenso - entwickeln:	5  10  15  20  25
Die GEW Sachsen setzt sich konkret ein für:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>... eine lebensverlaufsorientierte Zeitpolitik in Gesellschaft, Politik, Gewerkschaftsarbeit und Tarifpolitik. Sie macht Zeitsouveränität und damit Zeit für den Beruf, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement zum Gegenstand ihrer Zeit-Politik gegenüber den Arbeitgeber*innen in Bildung, Erziehung und Wissenschaft.</li> </ul>	30  35
<ul style="list-style-type: none"> <li>... Arbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung gegenüber den Arbeitgeber*innen in Bildung, Erziehung und Wissenschaft. Dies erfordert eine kollektive</li> </ul>	40

tivrechtlich abgesicherte (betriebliche) Arbeitszeitkultur und den Ausbau der individuellen Rechte von Beschäftigten.	45
• ... das Recht auf befristete Teilzeit in allen Arbeitsverhältnissen - mit der Option, die Arbeitszeit wieder aufstocken zu können.	50
• ... das Konzept der Familienarbeitszeit, dass Eltern jüngerer Kinder bei der partnerschaftlichen Aufteilung der Zeit für Beruf und Familie unterstützen soll. Eltern jüngerer Kinder, die beide mit einer Arbeitszeit von 80 bis 90 Prozent, d.h. zwischen 28 und 36 Wochenstunden arbeiten, sollen ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten - je 150 Euro für die Mutter und für den Vater bzw. jeweils für die beiden erziehungsberechtigten Personen.	55
• ... eine Debatte über die Weiterentwicklung des Elterngeldgesetzes hin zu hälftigen Ansprüchen von Müttern und Vätern bzw. den erziehungsberechtigten Personen.	60
• ... eine tarifpolitische Diskussion über Wahlarbeitszeitmodelle, die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, die keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte vornehmen. Es geht um flexible Lösungen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein müssen, die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken und zukünftig in der Tarifarbeit auch Wahloptionen als Ergebnis vorsehen mit der individuellen Entscheidung der Beschäftigten für mehr Geld, weniger Arbeitszeit oder mehr Urlaub, wie Schwestergewerkschaften im DGB dies schon länger umsetzen.	65
	70
	75
	80
Tarifliche und gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit sind so zu gestalten, dass sie den Beschäftigten die nötige Flexibilität ermöglichen und gleichsam der Arbeitszeitengrenzung zum Beispiel durch die Vermischung von Wohn- und Arbeitsort Vorschub leisten. Hier ist darauf zu achten, dass den verschiedenen Ansprüchen und Rahmenbedingungen der Beschäftigten Rechnung (wie Home-Office-Arbeit als optionale Arbeitsform) getragen wird.	85
	90
<b>Begründung</b> Arbeitszeit, Freizeit, Lebenszeit: Das Thema Zeit ist für alle Menschen ein aktuelles Thema und aus den meisten gesellschaftspolitischen Debatten nicht wegzudenken.	95
Die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe von Beschäftigten, Studierenden, Schüler*innen, Auszubildenden und Ehrenamtlichen müssen wieder eine zentrale Rolle spielen. Es geht um nichts weniger als eine neue Arbeitszeitkultur und darum, das gesamte Leben in den Blick zu nehmen und die Debatte um Sorgearbeit mit der Debatte um Arbeitszeit zu verbinden. Eine bloße Arbeitszeitreduzierung scheint dabei nicht mehr auszureichen, vielmehr muss eine gesamtgesellschaftliche Debatte angestoßen werden mit der Frage, wie wir es ermöglichen können, vielfältige und flexible Modelle zu etablieren, welche den vielfältigen Bedürfnissen der Menschen gerecht werden können. Somit stehen Gewerkschaften beim Thema Zeit vor neuen Herausforderungen.	100
	105
	110