TEIL II

ENTWICKLUNGEN DER ARBEITSZEITPOLITIK AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE: EUROPA UND ÖSTERREICH

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

Ingrid Kurz-Scherf (Philipps-Universität Marburg)

EIN ANDERES EUROPA: KONKRETE UTOPIEN UND GESELLSCHAFTLICHE PRAXEN

„WEM GEHÖRT DIE ZEIT?" FEMINISTISCHE PERSPEKTIVEN AUF DIE ZUKUNFT DER ARBEIT IN EUROPA

1 EINLEITUNG: „LUST AUF REVOLUTION?"

„Ich träume von einer Revolution" – unter dieser Überschrift berichtete „SPIEGEL ONLINE" im Sommer 2014 vom Experiment des 6-Stunden-Tags in der schwedischen Stadt Göteborg. Die Überschrift zitiert einen der Betreiber dieses Experiments, der sich davon einen durchaus revolutionären Impuls zur Entfaltung einer neuen Arbeitskultur in Schweden erhofft (vgl. SPIEGEL ONLINE, 25. 4. 2014). „Lust auf Revolution?" – so fragte Anfang 2015 die österreichische Zeitung „Der Standard" den deutschen Soziologen Stefan Lessenich anlässlich der von ihm herausgegebenen Neuauflage der Schrift von Paul Lafargue aus dem Jahr 1883 über „Das Recht auf Faulheit". In dieser Schrift wollte Lafargue sich schon nicht mehr mit dem 6-Stunden-Tag, den Thomas Morus ja schon im 16. Jahrhundert den EinwohnerInnen der Insel Utopia verordnet hatte, zufrieden geben; angesichts der im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung schon bis zum Ende des 19. Jahrhunderts zu verzeichnenden Zunahme der Arbeitsproduktivität schlug Lafargue vielmehr vor, „ein ehernes Gesetz zu schmieden, das jedermann verbietet, mehr als drei Stunden pro Tag zu arbeiten" (Lafargue 1883/2014). Dazu Stefan Lessenich: „Das Recht auf Faulheit ist eine polemische und provokative Umschreibung eines zunächst ziemlich reformistisch anmutenden Gedankens, nämlich einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung" (Lessenich 2015) – und der sei heutzutage aktueller denn je. Aber obwohl die Forderung nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung „ziemlich reformistisch" anmute, bedürfe es – so Lessenich weiter – zu ihrer praktischen Umsetzung wohl nicht weniger als einer Kulturrevolution.

Die Rede von Revolution im Kontext des doch eigentlich „reformistisch anmutenden" Konzepts einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung verweist auf eine auch in anderen Bereichen zu konstatierende Verschiebung im politischen Terrain zwischen Reform und Revolution. Reformen stehen heutzutage oft nicht mehr in der langen Tradition sozialreformerischer Bemühungen um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in den modernen Gesellschaften und um die Weiterentwicklung sozialer Errungenschaften der Vergangenheit, sondern sind auf die Absenkung, Auflösung und Flexibilisierung sozialer Standards orientiert. Ehemals reformistische Strategien der Einbindung der kapitalistischen Wirtschaftsweise in eine Politik der Beförderung des Gemeinwohls und des „Wohlstands für alle" sind allem Anschein nach an die Grenzen der Konzessionsbereitschaft und -fähigkeit der SachwalterInnen und NutznießerInnen ebendieser kapitalistischen Wirtschaftsweise gestoßen. An den Grenzen ihrer Machbarkeit bzw. Durchsetzbarkeit unter Status-quo-Bedingungen entfalten ehemals reformistische Konzepte eine utopisch anmutende Qualität, die allerdings vielfach auch einfach als Verlust ihrer Realitätstauglichkeit wahrgenommen wird.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

Dementsprechend enthält die Forderung nach allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen aktuell in doppelter Hinsicht ein utopisches Moment – einerseits eröffnet eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung in der Größenordnung, wie sie Paul Lafargue schon vor über 130 Jahren für angemessen hielt, die fantastische Aussicht auf ein Lebens- und Gesellschaftsmodell, das nicht mehr unter der Dominanz des Erwerbs und der Erwerbstätigkeit steht, in dem – wie es auch schon Karl Marx vorschwebte – das „Reich der Freiheit" die Oberhand gewinnt gegenüber dem „Reich der Notwendigkeit". Andererseits erscheinen gegenwärtig aber auch schon sehr viel bescheidenere Konzepte einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung als „utopisch" im Sinn von illusionär, weil allgemeine Arbeitszeitverkürzungen als zumindest aktuell nicht mobilisierungsfähig und als „irgendwie" auch nicht mehr zeitgemäß gelten. Es steht ganz grundsätzlich in Frage, ob ein einheitlicher Arbeitszeitstandard der Dynamik und Pluralität moderner Gesellschaften des 21. Jahrhunderts überhaupt noch angemessen und die Perspektive auf immer kürzere Arbeitszeiten überhaupt noch gesellschaftspolitisch wünschenswert ist. Die Politik einer *allgemeinen* Arbeitszeitverkürzung gilt vielfach als Teil jener „arbeitsgesellschaftlichen Utopien", denen Jürgen Habermas schon Anfang der 80er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts eine irreversible Erschöpfung attestiert hat (vgl. Habermas 1984/1994).

Ich will im Folgenden der Frage nachgehen, ob Arbeitszeitverkürzung als ein Schlüsselprojekt zur Bewältigung der Frage nach der Zukunft der Arbeit tatsächlich ausgedient hat bzw. welcher Stellenwert ihr in welcher Form – u. a. auch im Rahmen des Bemühens um ein anderes, besseres Europa – zukommt. Dabei geht es mir nicht um eher technische Fragen der Praktikabilität von Arbeitszeitverkürzung im europäischen Maßstab, sondern um die eher grundsätzliche Frage nach der gesellschaftspolitischen Aktualität einer Politik der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. Ich werde dabei eine feministische Perspektive einnehmen. Darunter verstehe ich eine Perspektive, die nicht einfach nur die Geschlechterverhältnisse ins Spiel bringt, sondern auch und vor allem den Gesichtspunkt von Herrschaft und Emanzipation. Die feministische Perspektive ist in meinem Verständnis analytisch nicht nur auf die Dechiffrierung von Herrschaftsverhältnissen unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse ausgerichtet, sondern vor allem auch auf die Suche nach den darin enthaltenen Widersprüchen und den dagegen wirksamen Widerständen unter besonderer Berücksichtigung der „widerständigen Praxen" (Nancy Fraser) von Frauen bzw. im Rahmen der Frauenbewegung(en). Normativ richtet sich die feministische Perspektive auf die Überwindung von Geschlechterhierarchien und Geschlechterstereotypen im Kontext eines insgesamt an sozial-emanzipatorischen Kriterien und Utopien orientierten gesellschaftlichen Wandels.[1]

Ich werde zunächst auf traditionelle Konstellationen und Orientierungen der Arbeitszeitpolitik, insbesondere in ihren gesellschaftspolitischen Optionen auf ein besseres Leben mit weniger Arbeit, eingehen. Daran anschließend werde ich das Eingangsstichwort der Revolution erneut aufgreifen und mich zwei Dimensionen gegenwärtiger Entwicklungen zuwenden, die für die Zukunft der Arbeit besonders bedeutsam sind und denen in den darauf bezogenen Diskursen eine revolutionäre Qualität beigemessen wird, nämlich dem Stichwort „Industrie 4.0" und der damit annoncierten 4. industriellen bzw. digitalen Revolution einerseits sowie der eng mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse verbundenen sogenannten „Care Revolution" andererseits. Vor diesem Hintergrund werde ich mich dann exemplarisch mit aktuellen Tendenzen der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik in der Bundesrepublik Deutschland auseinandersetzen. Der Beitrag endet mit einigen eher skeptischen Anmerkungen zur theoretischen Notwendigkeit einer deutlich forcierten Politik der allgemeinen Arbeitszeitverkür-

1 Zu dem hier zugrunde liegenden Verständnis von Feminismus vgl. Kurz-Scherf/Lepperhoff/Scheele 2009.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

zung und ihrer praktischen Unwahrscheinlichkeit. Nach dem alten Motto „Nur noch Utopien sind realistisch“ plädiere ich abschließend für ein neues Richtmaß der Arbeitsgesellschaft des 21. Jahrhunderts: „1.000 Euro im Monat für 1.000 Stunden im Jahr“, das durchaus die Qualität einer konkreten Utopie hat, weil es in den realen Möglichkeiten der europäischen Gesellschaften verankert ist und durch die Lebenspraxis vieler Frauen in unnötig verfälschter Weise bereits vorweggenommen wird.

2 BESSER LEBEN MIT WENIGER ARBEIT

Die Politik der Arbeitszeitverkürzung ist traditionell eng verknüpft mit dem Selbstverständnis moderner Gesellschaften als Arbeitsgesellschaften. Besonders deutlich wird dies, wenn die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen primär beschäftigungspolitisch im Sinne der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und des Abbaus von Arbeitslosigkeit begründet wird. Auch die in kapitalismus- und globalisierungskritischen Kontexten beliebte Parole „Arbeit fair teilen“ hypostasiert „Arbeit“ als knappes Gut, das nach Gerechtigkeitskriterien zu verteilen sei. Ein arbeitsgesellschaftliches Fundament hat die Politik der Arbeitszeitverkürzung schließlich auch insofern, als sie auf die Kompensation oder sogar auf die Stimulation des Anstiegs der Arbeitsproduktivität ausgerichtet ist. Damit ist die Politik der Arbeitszeitverkürzung auch mit der kapitalistischen Logik einer permanenten Rationalisierung betrieblicher Arbeitsstrukturen und -abläufe liiert. Gleichzeitig weist die Politik der Arbeitszeitverkürzung aber auch über den Horizont der modernen Arbeitsgesellschaften in ihrer kapitalistischen Prägung und in ihrer Fokussierung auf Erwerbsarbeit als „organisatorische[s] Zentrum“ (Offe 1984) der individuellen und gesellschaftlichen Lebensweise hinaus. Den antikapitalistischen Impetus der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung unterstrich bereits Karl Marx, als er in der „Inauguraladresse der Internationalen Arbeiter-Assoziation“ aus dem Jahr 1864 die Durchsetzung der „Zehn-Stunden-Bill“ in England nicht nur als eine „praktische Errungenschaft“, sondern zugleich auch als „Sieg eines Prinzips“ – nämlich als den ersten Triumph der „politischen Ökonomie der Arbeiterklasse“ würdigte (Marx 1864/1989). Die gesellschaftspolitische, durchaus kulturrevolutionär aufgeladene Dimension gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik wurde im Kampf um die 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metall- und Druckindustrie im Jahr 1984 durch die hinter der „35“ aufgehende Sonne, die mittlerweile europaweit als Logo der Arbeitszeitverkürzung fungiert, symbolisiert; eine der beliebtesten Parolen im damaligen Arbeitskampf lautete: „Es geht um mehr als um fünf Stunden weniger“, und eines der wichtigsten Bücher aus dem wissenschaftlichen Umfeld der westdeutschen Gewerkschaften in der damaligen Zeit trug den Titel „Lebendige Arbeit, enteignete Zeit“ (Negt 1985).

Die Aussicht auf ein besseres Leben mit weniger Arbeit auch und insbesondere am unteren Ende der sozialen Hierarchien gehört zu den großen Versprechen der modernen Zivilisation. Mitten in der großen Wirtschaftskrise Ende der 1920er-Jahre verfasste z. B. John Maynard Keynes einen Essay zu den Möglichkeiten, die seine Enkelkinder einst haben würden. Auch er ging davon aus, dass die modernen Gesellschaften im 21. Jahrhundert mit drei Stunden Arbeit täglich auskommen werden (vgl. Keynes 1930/1998). André Gorz griff die Option auf eine radikale Arbeitszeitverkürzung vor dem Hintergrund der sich ab Mitte der 1970er-Jahre erneut zuspitzenden Krise auf den Arbeitsmärkten wieder auf und proklamierte eine Arbeitszeit von 1.000 Stunden im Jahr (Gorz 1983 und 1994). In jüngerer Zeit wird die Forderung nach radika-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

ler Arbeitszeitverkürzung vor allem in feministischen Diskursen immer wieder neu bekräftigt. So enthält beispielsweise die von Frigga Haug entwickelte „Vier-in-einem-Perspektive“ als eine Hauptkomponente die Forderung nach dem 4-Stunden-Tag in der Erwerbstätigkeit (vgl. Haug 2008/2009); auch Nancy Frasers Gedankenexperiment zum „postindustriellen Wohlfahrtsstaat“ postuliert geradezu selbstverständlich eine radikale allgemeine Arbeitszeitverkürzung (vgl. Fraser 1996). In feministisch inspirierten Reaktionen auf die seit 2008 in vielen Ländern zu beobachtende erneute Zuspitzung der seit Langem schwelenden Arbeitsmarktkrise wird immer wieder auf Arbeitszeitverkürzungen als eine nicht nur in sozial-, sondern auch in geschlechterpolitischer Perspektive ebenso notwendige wie wünschenswerte Komponente der Arbeitspolitik in Europa und im globalen Maßstab verwiesen (vgl. Kurz-Scherf/Scheele 2012).

Dennoch verdichtet sich das vielstimmige Plädoyer für kürzere Arbeitszeiten nicht zu einer wirkmächtigen sozialen Bewegung – erst recht nicht im europäischen Maßstab. Das Thema ist nicht tot; immer wieder flackert es auf – als Element einer linken Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Griechenland oder Spanien, als Instrument der Gesundheitspolitik und der Qualitätssicherung von Arbeit in Zeiten zunehmender Arbeitsbelastung und forcierter Beschleunigung der Arbeitsabläufe, als Hebel zur Ermöglichung von mehr Gleichberechtigung nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen unterschiedlichen Belangen und Herausforderungen des individuellen und gesellschaftlichen Lebens. Es gibt in Deutschland eine sehr aktive Initiative „Arbeitszeitverkürzung jetzt“; die Arbeitsgruppe „Arbeit fair teilen“ von Attac Deutschland fordert schon seit einiger Zeit die „30-Stunden-Woche für Europa“. Es gab in einigen Ländern die erfolgreiche Verhinderung eines dramatischen Beschäftigungseinbruchs infolge der Finanzkrise 2008 durch das Instrument der Kurzarbeit. Einzelne Betriebe betreiben auf je betriebsspezifische Weise Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Das bereits eingangs erwähnte Experiment des 6-Stunden-Tags in einzelnen Stadtverwaltungen und Einrichtungen in Schweden hat breite Aufmerksamkeit in den Medien vieler (nicht nur) europäischer Länder gefunden. In einigen Ländern sind neue arbeitszeitpolitische Initiativen der Gewerkschaften zu verzeichnen – manchmal mit einer klaren Orientierung auf Arbeitszeitverkürzung, oft aber auch eher im Sinne des Abbaus von Überstunden, der Gestaltung von Teilzeitarbeit und der Stärkung der Rechte von Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung im betrieblichen Zeitmanagement. Von einer offensiven, gar europäisch konzertierten Mobilisierung in Richtung kürzerer Arbeitszeiten im Sinn einer Absenkung des Arbeitszeitstandards der Vollzeitbeschäftigung kann aber gegenwärtig nicht die Rede sein.

3 DIE DIGITALE REVOLUTION ODER WENN ARBEITER SO SELTEN WERDEN WIE BAUERN

Die Frage nach der Zukunft der Arbeit ist zweifellos eine der großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts – auch und nicht zuletzt im Kontext der europäischen Integration. Zwar hat die soziale Organisation und Konstruktion von Arbeit längst eine globale Dimension, die im Zuge der sogenannten Globalisierung auch immer wichtiger wurde und weiterhin wird. Dennoch verbindet sich mit dem Topos „Arbeit“ in und für Europa mit seinen durchaus unterschiedlichen Arbeitskulturen, die aber doch alle in je spezifischen Traditionen eines arbeitszentrierten Gesellschaftsmodells verankert sind, eine besondere Akzentuierung und Brisanz.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

Dass die spezifisch europäischen Aspekte der Frage nach der Zukunft der Arbeit aufs Engste mit ihren globalen Perspektiven verknüpft sind, wird aktuell nicht nur entlang der globalen Wertschöpfungsketten, sondern auch an Migrations- und Flüchtlingsbewegungen deutlich, die immer auch eine arbeitspolitische Komponente aufweisen – und zwar sowohl in den Herkunfts- wie auch in den Zielländern.

Aktuell herrscht in fast allen Ländern der EU eine zum Teil dramatisch hohe Arbeitslosigkeit in Verbindung mit deutlichen Tendenzen zur Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen immer größerer Teile der Bevölkerung auf der Grundlage nur noch befristeter, diskontinuierlicher, geringfügiger oder jedenfalls nicht existenzsichernder Teilzeitbeschäftigung. Fast überall sind jüngere Menschen sowohl von Arbeitslosigkeit wie auch von der Prekarisierung der Lebensverhältnisse überproportional betroffen. Dabei dauert die Krise der europäischen Arbeitsgesellschaften – mit wechselnden geografischen Schwerpunkten – schon so lange an, dass sie immer mehr als Normalität eines kapitalistisch verfassten Arbeitsmarktes empfunden und auch so behandelt wird. Gleichwohl ist die Krise der Arbeit immer wieder Anlass zu mehr oder minder dramatischen Bekundungen sozialer Sorge und politischer Empörung. In ganz Europa werden Wahlkämpfe als Wettbewerb um die besseren arbeits(markt)politischen Konzepte inszeniert – allerdings oft ohne nachhaltige Konsequenzen für die Lage auf den Arbeitsmärkten. Die durch die Finanzmarktkrise 2008 ausgelöste Zuspitzung dieser Lage hat geradezu einen Hype der Kapitalismuskritik ausgelöst, der allerdings bislang weitgehend folgenlos blieb.

Neuerdings verbinden sich vor allem mit den jüngsten technologischen Entwicklungen, wie sie unter den Stichworten Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0, Arbeit 4.0 bzw. im Zeichen der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeit und Leben diskutiert werden, geradezu apokalyptisch eingefärbte Zukunftsszenarien. So publizierte beispielsweise die Deutsche Bank im Juni 2015 in ihrer Reihe „Deutsche Bank Research“ eine Studie zum Thema „Arbeit in der Krise – Arbeitsmärkte im Umbruch“, nach der „die Wirtschaft“ der modernen Gesellschaften ausgerechnet im Hightechzeitalter des digitalen Finanzmarktkapitalismus „in mancherlei Hinsicht in die Anfänge des Industriezeitalters zurückgefallen“ sei (Kocic 2015, 58). Die „tiefe Ironie“ in der fortschreitenden Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeit – auch und gerade auf der Grundlage neuer Techniken – liege darin, dass in zunehmendem Maße „jeder sein eigener Herr“ sei, dabei „aber viel arbeiten muss und wenig verdient“ (ebenda). „Namhafte Ökonomen“ – so vermeldete kürzlich auch SPIEGEL ONLINE – „prophezeien: Die Digitalisierung wird massiv Arbeitsplätze vernichten – gerade jene der Mittelschicht.“ Eine Untersuchung der britischen Universität Oxford warne, „knapp die Hälfte aller heutigen Jobs stünde auf dem Spiel“ (SPIEGEL ONLINE, 27. 7. 2014). Auch in Frankreich rechnen verschiedene Studien damit, dass in der sich im Zuge der Digitalisierung herausbildenden „societé numerique“ zwischen 40 % und 70 % der heute noch bestehenden Arbeitsplätze verloren gehen (vgl. Berger 2014).

Für Deutschland ergaben vorsichtige Schätzungen des Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zwar ebenfalls einen negativen Beschäftigungseffekt der mit dem Stichwort Industrie 4.0 bezeichneten Entwicklungen in den nächsten 10 bis 15 Jahren. Gravierender als die zu erwartenden Auswirkungen der Digitalisierung auf das Beschäftigungs*niveau* sei aber der zu erwartende *Struktur*wandel der Arbeit: „Bis zum Jahr 2025 werden 920.000 Arbeitsplätze zwischen den Berufsfeldern umgeschichtet“ (IAB 2015, 1). Dabei sei im verarbeitenden Gewerbe mit einem Abbau von 420.000 Arbeitsplätzen zu rechnen, gleichzeitig würden allerdings – vorrangig im Dienstleistungsbereich – 360.000 Arbeitsplätze neu geschaffen. Den sich daraus ergebenden Saldo eines Abbaus von 60.000 Arbeitsplätzen bezeichnet das IAB als „rote Null“. Die IAB-Studie bezieht sich allerdings ausdrücklich nur auf die mit dem Stichwort Industrie 4.0

bezeichneten Entwicklungen und nicht auf „die darüber hinaus gehende ‚Digitalisierung der Arbeit', die mit einer Wirtschaft 4.0 gleichzusetzen wäre" (ebenda, 18). Damit schließt das IAB erheblich dramatischere Beschäftigungseinbrüche auch in Deutschland keineswegs aus.[2]

Lange Zeit fungierte der Beschäftigungsaufbau im Zuge der sogenannten Tertiarisierung der modernen Ökonomien als Kompensation des Beschäftigungsabbaus in der Industrie – so wie der industrielle Sektor in früheren Zeiten große Teile des Beschäftigungsrückgangs in der Agrarwirtschaft aufgenommen hat. Mittlerweile ist der Anteil der Landwirtschaft an den modernen Ökonomien auf unter 2 % gesunken; der Anteil des verarbeitenden Gewerbes an der Bruttowertschöpfung und an der Beschäftigung in den meisten europäischen Ländern liegt mittlerweile schon bei deutlich unter 25 % bzw. 20 %. Der Tag, an dem man einem Arbeiter oder einer Arbeiterin nur noch genauso selten begegnen wird wie heute schon einem Bauern oder einer Bäuerin, ist also nicht mehr allzu weit entfernt. Die neuen „Cyber-Physical Systems" (CPS) werden diese Entwicklung zusätzlich forcieren. Die Digitalisierung der Technik betrifft aber auch und in starkem Maße den sogenannten Dienstleistungssektor. Auch Dienstleistungstätigkeiten verändern sich im Zuge ihrer Digitalisierung und werden in einigen Bereichen auch ganz von Computern übernommen (vgl. Kurz/Rieger 2013) – nun aber ohne dass der Wegfall von Arbeitsplätzen durch einen neu entstehenden oder sich ausweitenden Wirtschaftssektor kompensiert werden könnte.

4 „CARE REVOLUTION" ODER „DER UNSTILLBARE HUNGER NACH TERTIÄREM"

Die Aussicht auf menschenleere Fabriken, komplettiert durch die Aussicht auf menschenleere Büros verhilft schon seit Langem der These vom Ende der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft zu immer wieder neu bekräftigter Plausibilität. Diese Aussicht verbindet sich bei den einen mit der Hoffnung auf die endgültige Befreiung von der Arbeit als dem Inbegriff von Ausbeutung, Entfremdung und heteronomer Tätigkeit, bei den anderen mit der bangen Frage, worin denn moderne Gesellschaften ihren Zusammenhalt finden werden, wenn die soziale Kooperation immer mehr zur Angelegenheit einer schwindenden Minderheit werden sollte. Offenkundig liegt diesen beiden Zukunftserwartungen ein unterschiedliches, ja geradezu gegensätzliches Verständnis von Arbeit zugrunde. Die Hoffnung auf die Befreiung von der Arbeit gründet sich auf ein sehr stark industriegesellschaftlich und kapitalismuskritisch geprägtes Verständnis von Arbeit als abhängiger Lohnarbeit oder – weniger kapitalismus- als zivilisationskritisch und auch einigermaßen elitär orientiert – als „Notdurft der menschlichen Daseinsbewältigung", in der der Mensch als „animal laborans" fungiert und eigentlich noch nicht wirklich zu sich selbst gefunden hat (vgl. Arendt 1958/1981). Die Sorge, den modernen Arbeitsgesellschaften könnte die Arbeit ausgehen, ergibt sich nicht zuletzt aus den nachweislich geradezu katastrophalen Auswirkungen zunehmender Massenarbeitslosigkeit – für die betroffenen Individuen, aber auch sozial, politisch und kulturell; der Bekräftigung des Rechts auf Arbeit liegt ein Verständnis von Arbeit als Bindemittel einer modernen Gesellschaft, als Grundlage und Form der individuellen Selbstverwirklichung in sozialer Kooperation mit anderen zugrunde.

2 Constanze Kurz und Frank Rieger gehen sogar davon aus, dass vor allem bislang weitgehend rationalisierungsresistente Dienstleistungstätigkeiten von der Digitalisierung betroffen sein werden (vgl. Kurz/Rieger 2013).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

In feministischer Perspektive krankt die seit Langem anhaltende Kontroverse um das Ende der Arbeit und den Ausstieg aus der Arbeitsgesellschaft (vgl. Offe 1984; Hirsch 2016) an einem auf beiden Seiten auf je spezifische Weise verkürzten und verzerrten Arbeitsbegriff. Dabei geht es nicht nur um die Ausblendung des größten Teil der tatsächlich geleisteten Arbeit, nämlich die nach wie vor überwiegend von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit in den Privathaushalten, sondern auch um den ganz grundsätzlichen Mangel an Komplexität und Ambivalenz der gesellschaftlich dominanten Kontroversen um die Zukunft der Arbeit: Arbeit ist weder reine Selbstverwirklichung noch reine Entfremdung, sie ist sowohl in die soziale Kooperation moderner Gesellschaften eingebettet wie auch den darin wirksamen Herrschaftsverhältnissen unterworfen.

Das Problem der begrifflichen Konstruktion von Arbeit hat nicht nur eine normative, sondern auch eine analytische Komponente. Die Kontroverse um das Ende der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft ist in starkem Maße a) auf Erwerbsarbeit und – noch enger – b) auf Industriearbeit fokussiert. Das Ende der Industriegesellschaft erscheint dann konsequenterweise als das Ende der Arbeitsgesellschaft. Tatsächlich ist aber ein vergleichbares Schrumpfen des Volumens an bezahlter Arbeit, wie es in der Vergangenheit im primären und sekundären Sektor stattgefunden hat und sich weiterhin fortsetzt, im tertiären Sektor nicht zu erwarten. Denn zunächst einmal beschleunigt Industrie 4.0 – wie bereits angemerkt – „den Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen“ (IAB 2015, 6). Zwar betrifft die Digitalisierung der Arbeit auch den Dienstleistungssektor – und zwar nicht nur im Sinne einer Veränderung der Arbeitsweise, sondern durchaus auch im Sinne einer Verringerung des in unterschiedlichen Bereichen notwendigen Arbeitsvolumens. Im Dienstleistungssektor ist aber die Digitalisierung nur einer der Impulse für den sich dort vollziehenden Wandel. Mindestens ebenso bedeutsam ist der Wandel der Geschlechterverhältnisse, der nicht in erster Linie durch technische Entwicklungen, sondern durch eine soziale Bewegung – die Frauenbewegung – initiiert wurde und weiter vorangetrieben wird. In der Konsequenz wird der Dienstleistungssektor auch weiterhin vor allem im Bereich der sogenannten „personenbezogenen Dienste“ wachsen. In die gleiche Richtung wirkt der demografische Wandel. Ob und inwieweit die modernen Gesellschaften insgesamt tatsächlich – wie Jean Fourastié annahm (vgl. Fourastié 1949/1969; vgl. auch Reuter/Zinn 2011) – mit einem „unstillbaren Hunger nach Tertiärem“ rechnen können, der sich nicht durch Technik, sondern nur durch menschliche Arbeit stillen lässt, bleibt abzuwarten. Es spricht aber viel für die Vermutung, dass der langfristige Rückgang des Volumens an bezahlter Arbeit sich im Zuge der weiteren Tertiarisierung der modernen Ökonomien verlangsamen und bei einer, allerdings im Vorhinein nicht zu definierenden, Marke vielleicht auch zum Stillstand kommen wird.

Ob und gegebenenfalls wie die kapitalistische Wirtschaftsweise das Schrumpfen ihrer industriellen Basis überdauern wird, ist ebenfalls ungewiss. Jedenfalls wird die noch weitgehend in dieser Wirtschaftsweise verankerte „digitale Revolution“ überlagert von einer Entwicklung, die in feministischer Perspektive als „Care Revolution“ beschrieben und konzipiert wird und die der Tendenz nach über die kapitalistische Wirtschaftsweise hinausweist (vgl. Winker 2015). Gemeint ist die Herausbildung einer neuen politischen Ökonomie der unmittelbaren Sorge um das menschliche Leben, also die grundlegende Umgestaltung all jener Tätigkeiten, die traditionell auch noch in den modernen Gesellschaften familiär – d. h. praktisch unbezahlt und überwiegend von Frauen – erbracht wurden und immer noch werden, so aber immer weniger gewährleistet werden können. Aber auch die Überführung ehemals unbezahlter Arbeit in Erwerbstätigkeit nach den klassischen Mustern der kapitalistischen Lohnarbeit oder des Staatsdienstes ist dieser Art von Tätigkeit nicht angemessen (vgl. Care-Manifest). Die „Care

Revolution“ sprengt daher den Rahmen der sozialen Organisation und Konstruktion von Arbeit in einer staatlich verwalteten, kapitalistischen Industriegesellschaft. Das Gleiche gilt für große Bereiche des ebenfalls wachsenden sogenannten „kreativen Sektors“[3]. Alternative Formen der Organisation sorgender und kreativer Tätigkeit jenseits der traditionellen Muster von Familie, Staat und Markt sind im Entstehen begriffen. Dabei ist allerdings durchaus strittig, welche Rolle und welche Bedeutung in diesem Zusammenhang a) der Professionalisierung und b) der Bezahlung dieser Art von Tätigkeit zukommen sollen.

Die feministisch inspirierte Care-Debatte ist ein Alternativdiskurs zu den Mainstream-Debatten um die Tertiarisierung der modernen Ökonomien mit wechselnden Bezügen auf die Dienstleistungs-, Informations- oder Wissensgesellschaft, die sich allerdings praktisch vor allem in neuen und verschärften Formen der Prekarisierung von Arbeit und Leben realisiert. Auch zur Digitalisierung der Arbeit gibt es einen Alternativdiskurs mit durchaus kulturrevolutionärem Impetus und sozial-emanzipatorischen Intentionen (vgl. Kurz/Rieger 2013). Beide Alternativdiskurse attestieren ihrem Gegenstand ein sozial- und kulturrevolutionäres Potenzial, das zwar in den Alternativdiskursen der digitalen Revolution in enger Verbindung mit der technischen Entwicklung steht, als digitale Revolution aber – ebenso wie die „Care Revolution“ – von einer sozialen Bewegung – wie beispielsweise der sogenannten „open source“-Bewegung – verkörpert und vorangetrieben wird. Beide Diskurse beschränken sich keineswegs auf das Thema Arbeit, beide suchen u. a. auch nach neuen Formen der Berufs- und Erwerbstätigkeit, reklamieren einen erweiterten Arbeitsbegriff, der auch unentgeltliche Tätigkeiten umfasst, und zielen auf erweiterte Möglichkeiten der Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben auch jenseits von Erwerb und Beruf – auch auf der Grundlage neuer Formen der Existenzsicherung. In diesem Kontext ist dann bisweilen auch von Arbeitszeitverkürzung die Rede – im Zusammenhang mit der Care-Debatte allerdings deutlich pointierter als im Zusammenhang mit dem Stichwort Digitalisierung.

5 „NEUE ARBEITSZEITPOLITIK“

Die durch Gesetz oder Tarifvertrag definierte sogenannte Regel- oder Normalarbeitszeit der Erwerbstätigkeit stagniert in den meisten europäischen Ländern und in den meisten Wirtschaftszweigen seit mittlerweile fast 100 Jahren bei acht Stunden pro Tag und seit mehreren Jahrzehnten bei 40 Stunden pro Woche (vgl. Lehndorff et al. 2010). Der große Streik um die 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metall- und Druckindustrie liegt über 30 Jahre zurück; zwar hat Frankreich die 35-Stunden-Woche im Jahr 2000 sogar flächendeckend per Gesetz eingeführt, als neue Normalzeit hat sich die 35-Stunden-Woche in Europa aber (bislang) nicht durchsetzen können. Darüber hinausgehende allgemeine Arbeitszeitverkürzungen erscheinen aktuell erst recht weder machbar noch unbedingt wünschenswert – weil die Politik der Arbeitszeitverkürzung unter den obwaltenden Umständen mit dem Risiko von Lohneinbußen bei gleichzeitiger Leistungsverdichtung behaftet ist. Dabei hat es den Anschein, dass sich die Realität der betrieblichen Arbeitszeiten immer weiter von gesetzlichen und

3 Möglicherweise wird sich kreative Tätigkeit neben der sorgenden Tätigkeit – aktuell, soweit sie bezahlt werden, noch als Teile des Dienstleistungssektors erfasst – künftig als 4. oder 5. Sektor der (dann allerdings auch neu zu konzipierenden) „Wertschöpfung“ etablieren.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

kollektivvertraglichen Vorgaben entfernt – und zwar gleichzeitig in Richtung einer immer kleinteiligeren Zerstückelung und einer immer hemmungsloseren Ausweitung der Arbeitszeiten in je verschiedenen Bereichen. Diese Entwicklung ist nicht nur das Resultat immer ausgeklügelterer Zeitregime in den Betrieben; vielmehr – so jedenfalls ein weitverbreitetes Argument – lassen sich auch die Interessen und Wünsche der Beschäftigten immer schwieriger auf einen Nenner bringen.

Gewerkschaften und Betriebsräte – so hat es den Anschein – verlieren mehr und mehr die Kontrolle über die tatsächlich in den Betrieben geleisteten Arbeitszeiten, weil diese je nach Bedarf einseitig von Vorgesetzten angeordnet oder auch „selbstständig" der schwankenden Auftragslage und dem immer engeren Termindruck angepasst, in die oft nur noch vermeintliche Freizeit ausgedehnt und dabei noch nicht einmal mehr erfasst werden. Die Realität der betrieblichen Arbeitszeiten verselbstständigt sich gegen tarifvertragliche und gesetzliche Arbeitszeitnormen. Dabei – so eine in der gewerkschaftlichen ebenso wie in der wissenschaftlichen Arbeits(zeit)debatte weithin geteilte These – unterläuft die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in den Betrieben im Kontext des allgemeinen Wandels der Arbeits- und Lebensverhältnisse die Mobilisierungsgrundlagen von traditionellen Konzepten einer einheitlichen kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung. „Arbeitszeitfragen" – so der Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di, Jörg Wiedemuth – „werden unter dem Gesichtspunkt der konkreten Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben und Verwaltungen diskutiert. Als tarifpolitisches Thema spielt Arbeitszeitverkürzung derzeit allerdings kaum eine Rolle. Mobilisierungsbereitschaft für die Forderung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung existiert derzeit nicht" (Wiedemuth 2015).

Diese These verdichtet sich schon seit einiger Zeit nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland geradezu zu einem Tabu hinsichtlich der Thematisierung einer weiteren Absenkung der sogenannten Normalarbeitszeit – und zwar nicht nur kurzfristig, sondern auch in mittel- und langfristiger Perspektive. Auch in Leitanträgen zur Entfaltung einer neuen Arbeitszeitkultur, in programmatischen Erörterungen der Perspektiven auf eine „neue Ordnung der Arbeit", in wissenschaftlichen Darlegungen der neuen „Anforderungen an eine innovative Arbeitszeitpolitik" kommt die Option auf die Fortführung der Linie „10-Stunden-Tag – 8-Stunden-Tag – 5-Tage-Woche – 35-Stunden-Woche" einfach nicht mehr vor. Die „neue Arbeitszeitpolitik", die auf dem letzten Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall im Oktober 2015 beschlossen wurde, konzentriert sich ganz auf die Rückgewinnung der Kontrolle über die tatsächlichen Arbeitszeiten – u. a. in Form systematischer Arbeitszeiterfassung – und auf die Durchsetzung des Prinzips der Zeitsouveränität der Beschäftigten gegen einseitig an betrieblichen Belangen orientierten Modellen und Konzepten der Arbeitszeitflexibilisierung (vgl. Schaumburg 2015). In der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wird zwar das Konzept einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Form von sogenannten Verfügungstagen weiter verfolgt, die im deutschen Dienstleistungssektor immer noch ausstehende Durchsetzung der 35-Stunden-Woche wird aber zumindest aktuell nicht mehr offensiv betrieben. Ob die Bestrebungen zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in Österreich oder auch in Spanien in eine entsprechende Mobilisierung münden werden, bleibt abzuwarten.

Neuere arbeitszeitpolitische Initiativen enthalten oft wichtige Ansätze zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik im Sinne einer stärkeren Orientierung an der Ermöglichung und Gestaltung von Pluralität, Optionalität und Dynamik der betrieblichen ebenso wie der individuellen Arbeitszeiten. Dabei geht es durchaus um ein emanzipatorisches Konzept der Beförderung einer experimentellen, beteiligungsorientierten Suchbewegung nach neuen

Wegen und Möglichkeiten des Einübens in eine neue Arbeits(zeit)kultur – gleichsam von unten nach oben, vom einzelnen betrieblichen Projekt in eine gesellschaftspolitische Perspektive. Darin liegt keineswegs per se ein Widerspruch zur Orientierung auf eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch im Sinne eines neuen Arbeitszeitstandards – wie etwa der 30-Stunden-Woche, des 6-Stunden-Tags oder einer kürzeren Jahresarbeitszeit. Die neue Arbeitszeitpolitik der IG Metall zielt aber ausdrücklich nicht auf experimentelle Modelle der Arbeitszeitverkürzung, sondern nur bzw. vorrangig auf solche der Arbeitszeitflexibilisierung im Interesse der ArbeitnehmerInnen. Die IG Metall – so hat es den Anschein – verzichtet schon im Vorfeld der Entwicklungen, die unter dem Stichwort Industrie 4.0 diskutiert werden, auf das Einfordern von Arbeitszeitverkürzungen zur Kompensation der in diesem Zusammenhang mit Sicherheit zu erwartenden Produktivitätsschübe. Vor diesem Hintergrund hat es den Anschein, dass die mangelnde Mobilisierungsbereitschaft für Arbeitszeitverkürzungen nicht (nur) ein Problem der Mitgliedschaft, sondern (auch) der FunktionärInnen der Gewerkschaften ist. Zu dieser Vermutung passt auch, dass einige Argumente gegen die Möglichkeit einer neuen betrieblichen und gesellschaftlichen Mobilisierung für einen neuen Arbeitszeitstandard durchaus auch Züge einer Ausrede haben. Denn tatsächlich sind die Gewerkschaften selbst aktiv beteiligt an Entwicklungen, die sie beklagen – wie beispielsweise an der Ausweitung der Arbeitszeiten ihrer männlichen Stammklientel auf der einen Seite und der Verdrängung von Frauen in die Teilzeitarbeit auf der anderen Seite. Auch die neue Aufgeschlossenheit der Gewerkschaften für die Wechselfälle und die Vielfalt des Lebens ist nicht nur Teil einer längst überfälligen Revision veralteter Weltbilder. Darin ist vielmehr auch eine Verbeugung vor dem Zeitgeist enthalten, der kollektiven Interessen an einer neuen politischen Ökonomie des guten Lebens, der „lebendigen Arbeit“ und der „befreiten Zeit“ (Oskar Negt) systematisch entgegenwirkt.

6 1.000 EURO IM MONAT FÜR 1.000 STUNDEN IM JAHR! ODER WENN MÄNNER IN STÄRKEREM MASSE SO WÜRDEN, WIE FRAUEN HEUTE SCHON SIND

Arbeitszeitpolitik ist traditionell an männlich geprägten Normalitätsstandards der Gestaltung von Arbeit und Leben orientiert. Eine Überwindung des arbeitszeitpolitischen Androzentrismus gibt demgegenüber den Blick frei auf die Tatsache, dass es mittlerweile schon große Bereiche in den modernen Ökonomien gibt, in denen die meisten Beschäftigten nur noch drei oder vier Stunden pro Tag oder 15 bis 20 Stunden pro Woche erwerbstätig sind – allerdings gerade nicht infolge einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, sondern im Zuge der Ausweitung von Teilzeitarbeit und sogenannten Minijobs, wovon überwiegend Frauen betroffen sind. In der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich sind heutzutage wie in den meisten anderen europäischen Ländern mehr Frauen erwerbstätig als jemals zuvor, aber die Zunahme der Anzahl der Erwerbstätigen vollzog sich unterm Strich überwiegend oder gar ausschließlich in Form der Teilzeitarbeit. In der BRD verringerte sich die Anzahl aller Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum zwischen 1991 und 2014 von 28,9 auf 23,5 Millionen – das entspricht einem Rückgang um 19 %. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von 6,3 auf 14,7 Millionen, d. h. um das 2,3fache. In der Zunahme der Teilzeitarbeit sind vielfältige Zwänge wirksam, denen Frauen immer noch überdurchschnittlich ausgesetzt sind.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

In der Teilzeitarbeit steckt aber auch ein Moment „widerspenstiger Praxis“ gegenüber einem nicht nur frauen-, sondern auch lebensfeindlichen Arbeitszeitstandard.

Zum Teil folgt die Arbeits(zeit)politik mittlerweile durchaus schon dem von Nancy Fraser bereits vor 20 Jahren formulierten Ziel, „dass Männer in stärkerem Maße so werden, wie Frauen heute schon sind“ (Fraser 1996). So werden z. B. besondere Anreize geschaffen, dass Männer in bestimmten Lebenssituationen ihren Zeitaufwand für die Erwerbstätigkeit reduzieren und damit dem Vorbild der Frauen folgen. Eine Strategie der Verallgemeinerung von „Teilzeitarbeit für alle“ müsste aber mindestens in den unteren Einkommensbereichen mit kräftigen Lohnsteigerungen oder mit anderen Formen der Existenzsicherung – wie etwa einer wie auch immer gearteten Grundsicherung – kombiniert werden. Aber auch jede andere Form einer radikalen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung – etwa nach dem Modell der „kurzen Vollzeit“ – muss lohn- und einkommenspolitisch flankiert, von einer Qualifizierungsoffensive begleitet und mit einem wirksamen Schutz gegen die Verdichtung von Leistungsanforderungen verbunden werden.

Darüber hinaus muss die Arbeits- und Arbeitszeitpolitik des 21. Jahrhunderts eingebettet sein in eine gesellschaftspolitische Mobilisierung gegen die aktuell dominanten Tendenzen der sozialen Segregation nach innen und der sozialen Abschottung nach außen. Zweifellos sind es gerade diese Nebenbedingungen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, die sie den einen revolutionär und den anderen gegenwärtig illusorisch erscheinen lassen. Wenn aber die europäischen Gewerkschaften der Herausforderung einer Revitalisierung ihrer Arbeitszeitpolitik weiterhin ausweichen, werden sie sich mit der Mutation der tarifvertraglich oder gesetzlich regulierten Vollzeitarbeit zur atypischen Beschäftigung arrangieren müssen; der Anspruch auf eine solidarische Bewältigung der Beschäftigungseffekte von neuen Rationalisierungsschüben – beispielsweise unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ – würde wieder an der alten Spaltung zwischen RationalisierungsgewinnerInnen und RationalisierungsverliererInnen scheitern, und die Gewerkschaften würden als handlungsmächtige gesellschaftliche Kraft im Bemühen um mehr Geschlechtergerechtigkeit wie auch um die Entfaltung einer neuen, freiheitlichen und solidarischen, demokratieverträglichen und demokratieförderlichen Arbeitskultur immer mehr verblassen und erlahmen – ohne dass eine soziale Kraft in Sicht wäre, die das Mandat der Gewerkschaften übernehmen und mit neuem Leben füllen könnte.

Die Frauenbewegung ist mit dieser Herausforderung sicher überfordert – aber wer weiß? Vielleicht formieren sich an dieser Herausforderung auch schon demnächst neue Allianzen und Bewegungen, die dem „Recht auf Arbeit“ in Verbindung mit dem „Recht auf Faulheit“ zu einem neuen Sinn und zu einer neuen Praxis verhelfen. Wenn Männer so würden, wie Frauen heute schon sind, wären die Aussichten besser. Das Ende der Arbeit steht nicht ernsthaft zur Debatte, wohl aber das Ende der Arbeitsgesellschaft in ihrer alten Prägung. Das gesellschaftliche Leben wird aber wohl weiterhin auch die Form der sozialen Kooperation haben, denn die Angewiesenheit jedes einzelnen Menschen auf die Tätigkeit von anderen lässt sich nicht außer Kraft setzen. Und Tätigkeit für andere wird für diejenigen, die sie verrichten, gerade dadurch zur Arbeit, dass sie eben nicht nur den eigenen Bedürfnissen und Belangen folgt. Wie die modernen Gesellschaften ihr Leben in Zukunft gestalten, welchen Raum und welche Bedeutung sie welcher Arbeit beimessen, wie sie sicherstellen, dass jeder und jede die ihm bzw. ihr gemäßen Beteiligungsmöglichkeiten und Teilhabechancen hat, dass Öffentlichkeit und Privatheit – auch mit ihren je spezifischen Formen von Arbeit – nach Kriterien des guten Lebens und nicht herrschaftlich voneinander getrennt und gestaltet

werden, wie „Markt“, „Staat“ und „Familie“ (wiederum mit ihren je spezifischen Formen von Arbeit) so gestaltet werden, dass sie Freiheit, Gleichheit und Solidarität und nicht Zwang, Ungleichheit und Spaltung befördern, muss Gegenstand der Aushandlung eines neuen Gesellschaftsvertrags auf regionaler, nationaler, europäischer und globaler Ebene werden. Dieser Gesellschaftsvertrag entsteht aber nicht nur auf dem Weg der kommunikativen Verständigung, sondern auch durch die Mobilisierung sozialer Bewegung und sozialer Kämpfe. „1.000 Euro im Monat für 1.000 Stunden im Jahr“ könnte vielleicht ein Richtmaß einer neuen Arbeitsgesellschaft werden.

LITERATUR

Arendt, Hannah (1958/1981), Vita activa oder Vom tätigen Leben [Original: The Human Condition], München/Zürich.

Berger, Roland (2014), Les classes moyennes face à la transformation digital. Comment anticiper? Comment accompagner?; http://www.rolandberger.fr/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Transformation_Digitale-20141030.pdf, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Care-Manifest, Care.Macht.Mehr; http://care-macht-mehr.com/, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Care Revolution, http://care-revolution.org/, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Fourastié, J. (1949/1969), Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, 2. Aufl., Köln.

Fraser, Nancy (1996), Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment, in: Herta *Nagl-Docekal* und Herlinde *Pauer-Studer* (Hg.): Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität, Frankfurt a. M.

Gorz, André (1983), Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit, Berlin.

Gorz, André (1994), Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, Hamburg.

Habermas, Jürgen (1984/1994), Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien, in: Jürgen *Habermas,* Die Moderne – ein unvollendetes Projekt. Philosophisch-politische Aufsätze, 3. Aufl. 1994.

Haug, Frigga (2008/2009): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke, 2. Aufl., Hamburg.

Hirsch, Michael (2016), Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft. Eine politische Philosophie der Arbeit, Wiesbaden.

IAB (2015), Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Forschungsbericht Nr. 8.

Keynes, John Maynard (1930/1998), Möglichkeiten für unsere Enkelkinder, [als Abdruck] in: Flugblätter No. 2, Texte zur Vorbereitung der Helmut-Gollwitzer-Tage 1998 in Berlin.

Kocic, Aleksandar (2015), Arbeit in der Krise – Arbeitsmärkte im Umbruch, in: Deutsche Bank Research (Hg.), Konzept: Außergewöhnliche Zeiten – und wie wir sie meistern können, 58 ff.

Kurz, Constanze und Frank *Rieger* (2013), Arbeitsfrei. Eine Entdeckungsreise zu den Maschinen, die uns ersetzen, München.

Kurz-Scherf, Ingrid und Alexandra *Scheele* (Hg.) (2012): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht, Münster.

Kurz-Scherf, Ingrid, Julia *Lepperhoff* und *Alexandra Scheele* (Hg.) (2009): Feminismus: Kritik und Intervention (Arbeit – Demokratie – Geschlecht, Band 11), Münster.

Lafargue, Paul (1883/2014), Das Recht auf Faulheit. Mit einer Einleitung von Stephan Lessenich, Hamburg.

Lehndorff, Steffen, Alexandra *Wagner* und Christine *Franz* (2010), Arbeitszeitentwicklung in Europa; http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Lessenich, Stephan (2015), Das Recht auf Faulheit ist zeitlos, in: Der Standard v. 8. 2. 2015; http://derstandard.at/2000011378025/Soziologe-Lessenich-Das-Recht-auf-Faulheit-ist-zeitlos, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Marx, Karl, Die Lohnquote ist in Österreich von Mitte der Neunziger bis 2007 stark gesunken und erst im Zuge der Wirtschaftskrise wieder leicht angestiegen.

Negt, Oskar (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Frankfurt/New York.

Offe, Claus (1984), Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie, in: Claus *Offe* (Hg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/New York.

Reuter, Norbert und Karl Georg *Zinn* (2011), Moderne Gesellschaften brauchen eine aktive Dienstleistungspolitik, in: WSI-Mitteilungen, Heft 9, 462 ff.

Schaumburg, Stefan (2015), Für mehr Zeitsouveränität. Eine neue Kultur der Arbeitszeit; https://www.igmetall.de/schluss-mit-arbeitszeitverfall-interview-stefan-schaumburg-16124.htm, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

SPIEGEL ONLINE v. 25. 4. 2014; http://www.spiegel.de/karriere/ausland/schweden-goeteborg-will-sechs-stunden-arbeitstag-einfuehren-a-964791.html, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

SPIEGEL ONLINE v. 27. 7. 2014, http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/digitalisierung-kostet-arbeitsplaetze-fuer-mittelschicht-a-983064.html, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Statistisches Bundesamt (2014), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.5.

Wanger, Susanne (2013), Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland. Methodische Grundlagen und Ergebnisse der Arbeitszeitrechnung, in: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, AStA, Jg. 7, H. 1/2, 31–69.

W*anger,* Susanne, (2015), Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen von Frauen und Männern: Der Westen holt auf, in: IAB-Forum, Nr. 1, 38 ff.

Wiedemuth, Joerg (2015), Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte, http://www.boeckler.de/pdf/v_2015_10_08_wiedemuth.pdf, letzter Zugriff: 17. 12. 2015.

Winker, Gabriele (2015), Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft, Bielefeld.

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)
und Helmut Gassler (Zentrum für Soziale Innovation)

AUF DEM WEG ZU MEHR ZEIT?

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UNTER UNÜBERSICHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

Arbeitszeitverkürzung war und ist ein langjähriges Ziel der ArbeiterInnenbewegung in Europa – mit schrittweisen Erfolgen auf gesetzlicher Ebene bis in die 1980er-Jahre. Leitmotive der damaligen politischen Forderungen waren unter anderem das Ziel der „Humanisierung der Arbeitswelt", die Aufteilung des Beschäftigtenvolumens auf mehr Beschäftigte sowie die Umsetzung des Produktivitätsfortschritts und der damit verbundenen „Wohlfahrtszuwächse" nicht nur in erhöhte Gewinne, sondern in zusätzliche (Lohn-)Einkommen und vor allem auch in Form zunehmenden „Zeitwohlstands" (vgl. Garhammer 2001). Gleichstellungspolitische Anliegen spielten keine große Rolle, wiewohl auch schon Mitte des 20. Jahrhunderts – allerdings noch innerhalb tradierter Familienkonstellationen – zumindest mit Vereinbarkeit bzw. „mehr Zeit für die Familie" für Frauen argumentiert wurde und der „Wochenendvati" oder „Urlaubsvati" auf Plakaten und Kampagnen beworben wurde (vgl. Vobruba/Tálos 1983 u. Lehndorff 2015).

Tatsächlich konnten in Österreich – wie auch in vielen anderen europäischen Ländern – sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch auf Ebene der realen Arbeitszeit durchaus schrittweise Erfolge punkto Arbeitszeitverkürzung erkämpft werden bzw. fanden Regelungen auf kollektivvertraglicher Ebene statt, die oft weiter reichten als jene auf gesetzlicher Ebene (vgl. auch Tálos 2016 in diesem Band sowie Abbildung 1).

Diesen – aus ArbeitnehmerInnensicht – arbeitszeitpolitischen Erfolgen müssen aber auch andere Fakten gegenübergestellt werden, die vor allem seit den 1990er-Jahren Eingang in entsprechende Diskussionen wie auch reale Entwicklungen gefunden haben. Um nur einige Trends in Schlagworten zu nennen: Arbeitszeitflexibilisierung, Überstunden(un)kultur, Zuwachs von sogenannten All-in-Verträgen, stetige Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen, Verlagerung von Lohnarbeit aus geregelten Beschäftigungsverhältnissen in (Schein-) Selbstständigkeit, Prekarisierung etc. Um das Thema einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung bzw. solidarischen Arbeitszeitpolitik wurde es hingegen immer stiller. Gleichzeitig erfolgte eine weitere Arbeitszeitverkürzung mehr oder weniger ausschließlich auf individueller und nicht mehr kollektiver Basis, vor allem bei den Frauen: Teilzeit boomt.

In diesem Beitrag soll zuerst der Blick auf das große Ganze geworfen werden. In Ergänzung zum Beitrag von Pirklbauer, Hauer und Freidl (2016) in diesem Band, in dem unter anderem die Entwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung dargestellt wird, gehen wir auf einige arbeitszeitliche Entwicklungslinien der letzten Jahrzehnte im internationalen Vergleich ein. Diese Entwicklung wird vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Dynamik und der damit verbundenen Durchsetzung wohlfahrtsstaatlicher Konzepte diskutiert. Diese generellen Muster stecken auch die Rahmenbedingungen für Geschlechtergerechtigkeit ab – den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit, Erwerbsbeteiligung und ausdifferenzierten Reproduktionsarbeitsmustern.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

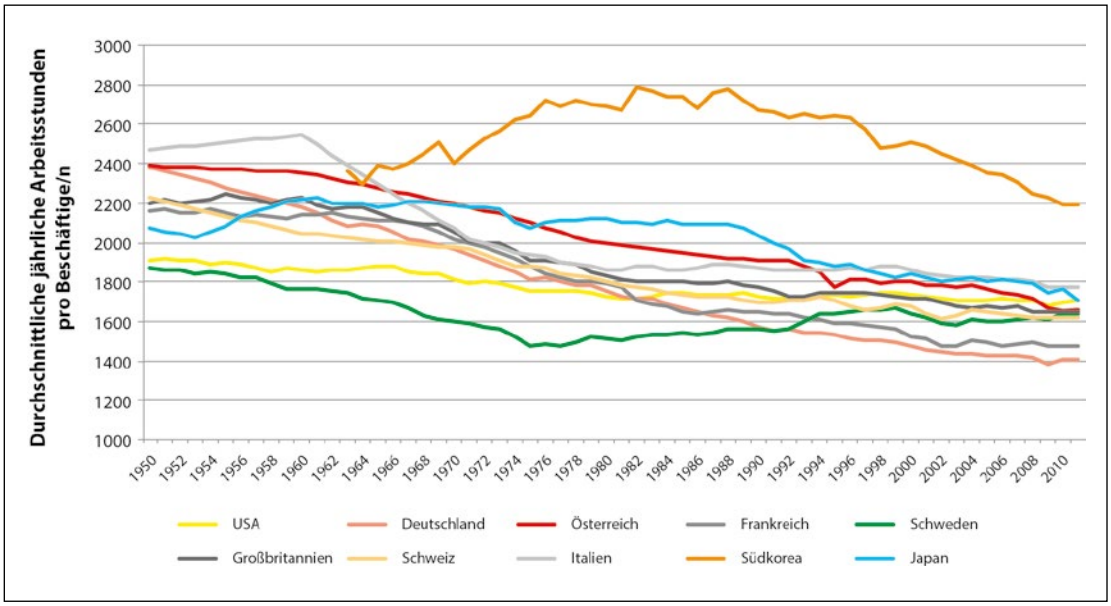
In einem zweiten Schritt erfolgt ein näherer Blick auf die Bedingungen in unterschiedlichen Branchen. Die großen Unterschiede zwischen diesen punkto Arbeitszeit (und weiterer, hier nicht näher behandelbarer Arbeitsplatzbedingungen) verdeutlichen, dass es schwierig ist, von „der" Arbeitszeit zu sprechen bzw. von „der" Arbeitszeitpolitik. Werden – so ein zentrales Argument dieses Artikels – diese großen Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen, Frauen, Männern, Branchen vernachlässigt, besteht die Gefahr, dass sich viele Beschäftigte nicht angesprochen fühlen, wenn sich Forderungen an einer nur vermeintlich gemeinsamen Interessenlage der Beschäftigten orientieren, die es de facto immer weniger gibt (vgl. dazu auch Kurz-Scherf 2016 in diesem Band).

Den empirischen Ergebnisse werden rezente gleichstellungstheoretische Erkenntnisse und Forderungen gegenübergestellt: Was bedeuten die sehr uneinheitlichen arbeitszeitpolitischen Entwicklungen für die Diskussion einer geschlechtergerechten Arbeitszeitpolitik sowie Arbeitszeitverkürzung?

1 EINIGE ARBEITSZEITLICHE ENTWICKLUNGSLINIEN

Als Einstieg in die Diskussion der Entwicklungslinien der vergangenen Jahrzehnte empfiehlt sich der Blick auf die einschlägigen internationalen Daten. Anzumerken ist dabei jedoch, dass internationale Betrachtungsweisen an der notorisch schwierigen Vergleichbarkeit der jeweiligen Daten leiden. Daher werden im Folgenden weniger die absoluten Unterschiede bezüglich der Arbeitszeiten zwischen den Ländern betrachtet, sondern vielmehr die Entwicklungsdynamiken in den jeweiligen Ländern über die Zeit hinweg betont. Abbildung 1 stellt diese, gemessen in durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden pro unselbstständig Beschäftigte/n seit 1950 in ausgewählten Ländern, dar.

Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden seit 1950



Quelle: FRED, Federal Reserve Economic Data, Federal Reserve Bank of St. Louis

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

Generell zeigt sich eine Abnahme der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, wobei jedoch, was die Stärke wie auch die Kontinuität dieses Rückgangs betrifft, deutliche Unterschiede zwischen den hier betrachteten Ländern bestehen. Zudem sind auch die Ausgangsniveaus des Arbeitszeitaufkommens zu Beginn der hier betrachteten Zeitspanne (1950 bzw. für Südkorea das Jahr 1963) sehr unterschiedlich.

Über die Gesamtperiode betrachtet nahm in den USA die Zahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden um knapp 11 % ab. Anzumerken ist dabei allerdings, dass die USA im Jahr 1950 bereits von einem deutlich niedrigeren Ausgangsniveau gestartet sind.[4] Wesentlich drastischer waren die Rückgänge in Deutschland (41 %), Frankreich (32 %), Österreich (30 %) und Italien (28 %). Ein auffälliges Muster zeigt Schweden: Von einem bereits niedrigen Ausgangsniveau aus sank zunächst die Zahl der Arbeitsstunden deutlich, um dann nach einem Minimum Mitte der 1970er-Jahre (dem Höhepunkt des „schwedischen Modells" des sozialen Wohlfahrtsstaates) wieder anzusteigen und seit etwa einem Jahrzehnt zu stagnieren.

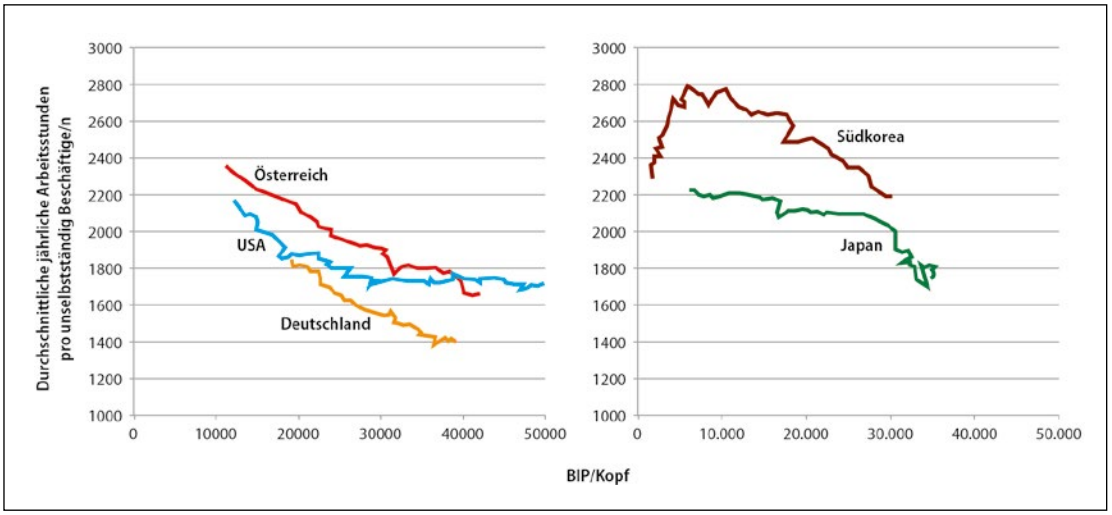
Bezüglich der Entwicklung in Österreich lässt sich ein kontinuierlicher Rückgang, wenngleich mit in den Teilperioden jeweils unterschiedlicher Intensität, beobachten. Bis Ende der 1950er-Jahre war der Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeiten noch verhalten, um dann in den 1960er-Jahren deutlich an Fahrt zu gewinnen. Der schnellste Rückgang war dann um die Mitte der 1970er-Jahre zu finden – nicht zuletzt beschleunigt durch die flächendeckende Einführung der 40-Stunden-Woche (vgl. zur historischen Entwicklung insbesondere Tálos 2016 in diesem Band). Seit den 1980er-Jahren hat sich dieser Rückgang merklich abgeflacht, Treiber sind nunmehr v. a. die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und der damit einhergehende relative Bedeutungsverlust „traditioneller" Normalarbeitsverhältnisse.

Diese Entwicklungstendenzen der Arbeitszeiten sind vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dynamik zu sehen. Die Nachkriegszeit brachte ab den 1950er-Jahren einen für Europa einmaligen (gemessen an den durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten des BIP pro Kopf) Aufschwung: „In the space of a single generation, the economies of continental Western Europe made good the ground lost in forty years of war and Depression, and European economic performance and patterns of consumption began to resemble those of the US. Less then a decade after staggering uncerntainty out of the rubble, Europeans entered, to their amazement and with some consternation, upon the age of affluence" (Judt 2005, 324).

Im Zuge dieser wirtschaftlichen Dynamik und des durch den raschen technologischen Wandel (u. a Adoption fordistischer Konzepte der Massenproduktion) verursachten Anstiegs der Arbeitsproduktivität („arbeitssparender technischer Fortschritt") war die kontinuierliche Reduktion der Jahresarbeitszeit nicht den Kapitalinteressen entgegengesetzt. Im fordistischen System traf nun Massenproduktion auch auf Massenkonsum, welcher letztlich Freizeit (für Konsum, Urlaubsaktivitäten etc.) voraussetzt. Die Zunahme des materiellen Wohlstands und des Zeitwohlstands gingen Hand in Hand, d. h., die Produktivitätssteigerungen flossen sowohl in Reallohnsteigerungen als auch in Arbeitszeitverkürzung (bei zunächst tendenziell gleichbleibender Lohnquote in Prozent des BIP – vgl. dazu auch den Beitrag von Pirklbauer, Hauer und Freidl 2016 in diesem Band). Abbildung 2 verdeutlicht diese Entwicklung grafisch, indem die Entwicklung des BIP pro Kopf sowie die durchschnittlich geleistete jährliche Arbeitszeit für ausgewählte Länder dargestellt ist.

4 In den USA wurde bereits im Jahr 1938 im Rahmen des Fair Labor Standards Act eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 44 Stunden eingeführt.

Abbildung 2: Rückgang der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden bei gleichzeitig steigendem (materiellem) Wohlstand



Quelle: FRED, Federal Reserve Economic Data, Federal Reserve Bank of St. Louis, eigene Berechnungen

Die letzten Jahrzehnte brachten auch eine drastische Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit. Die Erwerbsquote bei Frauen stieg in Österreich von 49 % im Jahr 1971 auf 71 % im Jahr 2014 (jene der Männer betrug 1971 86 % und sank leicht auf 80 %; vgl. Statistik Austria 2007 sowie Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015), wie auch in einigen anderen europäischen Ländern dem Muster „DER männliche Vollzeiternährer, DIE weibliche Zuverdienerin" folgend (vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014). Weibliche Erwerbsarbeit war und ist dabei in hohem (und steigendem) Ausmaß durch Teilzeit geprägt. Während die Teilzeitquote der Frauen 1975 16 % betrug, liegt sie nun bei 47 %, jene der Männer stieg im gleichen Zeitraum von 1 % auf 11 % (vgl. Statistik Austria 2007 sowie Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015). Letztlich führte der Trend zu (weiblicher) Teilzeitarbeit dann in vielen Ländern (darunter auch Österreich) zu einer Abnahme der durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten, auch wenn Fortschritte hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen bezüglich einer Absenkung der Regel- bzw. Normalarbeitszeit mehr und mehr zum Erliegen kamen.

Dieser „fordistische" Pakt zwischen Kapital und Arbeit (reguliert von einem wohlfahrtsstaatlich orientierten Staat) kam nämlich bereits Mitte/Ende der 1970er-Jahre in die Krise. Zunächst schienen es lediglich „Irritationen" im Zuge angebotsseitiger Schocks (Erdölkrisen und hohe Inflation bei geringen Wachstumsraten, sogenannte „stagflation") zu sein, doch während der 1980er-Jahre zeigte sich mehr und mehr, dass die Wachstumsraten der 1950er- und 1960er-Jahre nicht mehr wiederkehrten. Auch die Zunahme der Arbeitsproduktivität verlangsamte sich, ohne dass sich hierfür plausible Erklärungen finden ließen („You can see the computer age everywhere but in the productivity statistics", Solow 1987, 36)[5]. Begleitet (und verstärkt) wurde die Erosion des fordistischen Konzepts durch den Strukturwandel hin zu einer „Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft", der Anteil der besonders fordistisch durchorganisierten Branchen (Sachgüterproduktion) nahm ab, während dienstleistungsorientierte Branchen mit völlig anderen Produktions- und Arbeitszeitmustern stark zunahmen.

5 Dieses berühmte Zitat des US-amerikanischen Nobelpreisträgers drückt den Unmut über den beobachtbaren Rückgang des Produktivitätswachstums bei gleichzeitig für jede/n sicht- bzw. merkbaren technologischen Umwälzungen zum Ausdruck. In seiner längeren Fassung lautet es: „[T]he fact that what everyone feels to have been a technological revolution, a drastic change in our productive lives, has been accompanied everywhere, including Japan, by a slowingdown of productivity growth, not by a step up. You can see the computer age everywhere but in the productivity statistics" (Solow 1987, 36).

Die 1980er-Jahre brachten schließlich auch einen Paradigmenwechsel in Bezug auf den ideologischen Überbau. Im Zuge der postfordistischen Individualisierung und Flexibilisierung der Lebens- und Arbeitsformen sowie der Kapital-Arbeits-Beziehungen verloren kollektive Organisationsformen wie Gewerkschaften (und auch viele ihrer Positionen) zunehmend an Attraktivität (vgl. Judt 2010). Gleichzeitig büßten „klassische" sozialpartnerschaftliche Aushandlungsmechanismen an Bedeutung ein, das korporatistische Modell wurde infrage gestellt und galt (bzw. gilt) vielen als „Auslaufmodell". Beides hatte Einfluss auf die Stoßkraft „traditioneller" Forderungen wie jene nach flächendeckender Arbeitszeitverkürzung. Nicht zuletzt von feministischer Seite wurde zudem immer dringlicher die einseitige Orientierung traditioneller Aushandlungsmodelle auf (überwiegend männliche) „Vollzeitnormarbeiter" bei Ausblendung anderer Lebens- und Arbeitsrealitäten bzw. unbezahlter Reproduktionsarbeitsmuster hinterfragt (vgl. Sorger 2014).

Auf Ebene des Beschäftigungssystems kam es zur Etablierung und Ausweitung neuer „Arbeitsformen". Die Arbeitsbeziehungen sind nun vielfach durch eine „Fuzzyness" (unscharfe Trennung zwischen unselbstständiger und selbstständiger Arbeit, z. B. in Form der „neuen Selbstständigkeit"), prekäre Arbeitsformen, Segmentierung der Arbeitsmärkte (z. B. unterschiedliche Stellung von „Stammpersonal" und „LeiharbeiterInnen") gekennzeichnet. Diese Ausdifferenzierung in unterschiedlichste Formen („Kakophonie") der Beschäftigung bestimmt mehr und mehr postindustrielle Gesellschaften und hat dazu geführt, dass die traditionelle Norm der abgesicherten Vollerwerbsbeschäftigung vielfach zur Ausnahme wird, zumindest in bestimmten Branchen und Berufsgruppen (dabei gerade in jenen mit hohem Frauenanteil).

Auch die gesellschaftlichen Verhältnisse durchliefen einen grundlegenden Wandel: Traditionelle Organisationsmuster des Vater-Mutter-Kind(er)-Haushalts mit dem männlichen „Haushaltsvorstand" als „Vollernährer" und der weiblichen „Zuverdienerin" sind heute mehr und mehr anachronistisch. Einerseits ist der Anteil dieses Haushaltstypus an der Gesamtzahl der Haushalte drastisch geschrumpft, und andererseits ist dieses Muster auch bei Vater-Mutter-Kind(er)-Haushalten nicht mehr notwendigerweise dominant.

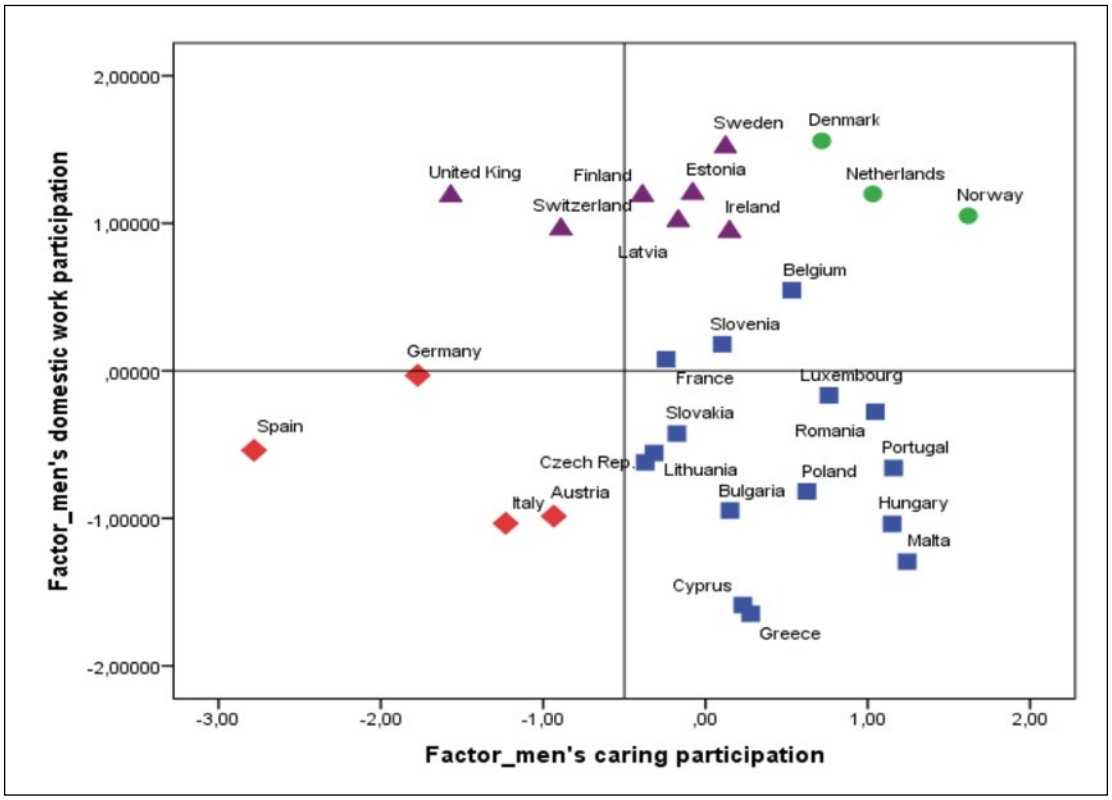
AlleinerzieherInnen sowie Frauen und Männer ohne familiäre Betreuungspflichten weisen dabei durchaus ähnliche, vollzeitorientierte Erwerbsmuster auf. Dies verdeutlicht, dass das Leitbild des (männlichen) Vollzeitarbeiters (möglichst mit Überstunden zur Demonstration der individuellen Leistungswilligkeit) durchaus jenes ist, das (noch) als allgemeine Norm betrachtet wird, die nur nicht immer von allen erfüllt werden kann (oder will). Der Teilzeitdiskurs in Österreich – wie auch in anderen Ländern – ist nicht zuletzt deshalb ein oft so holpriger, da Teilzeit(arbeitende) immer als Abweichung von dieser Norm erscheinen.

Denn trotz aller Unterschiede zwischen fordistischer und postfordistischer Produktionsweise haben sie eines gemein: die Ausblendung der außerhalb der marktwirtschaftlichen Logik zu erbringenden Reproduktionsarbeit. Diese wird gleichsam „unsichtbar" und als in scheinbar keinem Bezug zur Lohnarbeit stehende Tätigkeit vor allem von Frauen geleistet. Auch wenn die feministische Forschung den Zusammenhang zwischen den Mustern der Lohn- und der Reproduktionsarbeit als zentrales Thema hat, wird die Bezugnahme von bezahlter Lohnarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit auch seitens gewerkschaftlicher Forderungen großteils ignoriert (vgl. Sorger 2014) und der Fokus auf Beschäftigte gerichtet, welche die traditionelle Vollzeitarbeitsnorm repräsentieren (vgl. auch Sorger 2016 in diesem Band). Dabei ist der Zusammenhang zwischen der jeweiligen Organisationsweise des Produktionssystems bzw. dessen geschlechtsdifferenzierte Ausprägung (beispielsweise konservative

Wohlfahrtsstaaten mit männlicher Vollzeit und weiblicher Teilzeit) und der geschlechtsspezifischen Organisation der Reproduktionsarbeit theoretisch und empirisch evident (vgl. Nickel 2012, Perrons et al. 2007, Pfau-Effinger 2000).

Vor allem jene Länder, in denen die Erwerbszeitverteilung zwischen Frauen und Männern sehr ausgeprägt ist – sei es aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen und hohen Vollzeiten von Männern und/oder aufgrund unterschiedlicher Beteiligungsmuster an der Erwerbsarbeit generell –, ist die Männerbeteiligung an Haus- und Kinderbetreuungsarbeit besonders niedrig, wie Abbildung 3 verdeutlicht.

Abbildung 3: Ländergruppen entlang der Beteiligung von Männern an Betreuungsarbeit sowie Hausarbeit



Quelle: Scambor et al. 2013, 32; Clusteranalyse mit EWCS 2005

Nicht zufällig befindet sich Österreich, wie auch Deutschland, in jenem Cluster mit der niedrigsten Beteiligung von Männern an Haus- und Kinderbetreuungsarbeiten, während nordische und baltische Staaten in beiden Bereichen relativ hohe Beteiligungsmuster von Männern aufzuweisen haben.

2 BRANCHENABHÄNGIGE ENTWICKLUNGEN: UNTERSCHIEDLICHE BEDINGUNGEN STATT GEMEINSAMER LINIEN

Die skizzierten großen Entwicklungslinien schlagen sich auch in unterschiedlichen Arbeitszeitmustern auf Ebene der Branchen nieder und sollen im Folgenden empirisch skizziert werden. Anzumerken ist, dass die damit einhergehenden möglicherweise unterschiedlichen Reproduktionszeitmuster der Beschäftigten aufgrund der mangelnden Datenlage hier außen vor gelassen werden müssen.

Insgesamt lassen sich enorme branchenspezifische Arbeitszeitmuster ausmachen, die oft ausgeprägter sind als jene zwischen Frauen und Männern innerhalb einer Branche. Durch die geschlechtsspezifische Aufteilung der Branchen („männerdominierte" versus „frauendominierte" Branchen) trägt dies aber letztendlich auch wieder zu den großen Unterschieden zwischen Frauen und Männer quer über alle Branchen bei. In diesem Abschnitt werden auf Basis einer Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung diese Spezifika anhand einiger ausgewählter Arbeitszeitindikatoren sichtbar gemacht.[6]

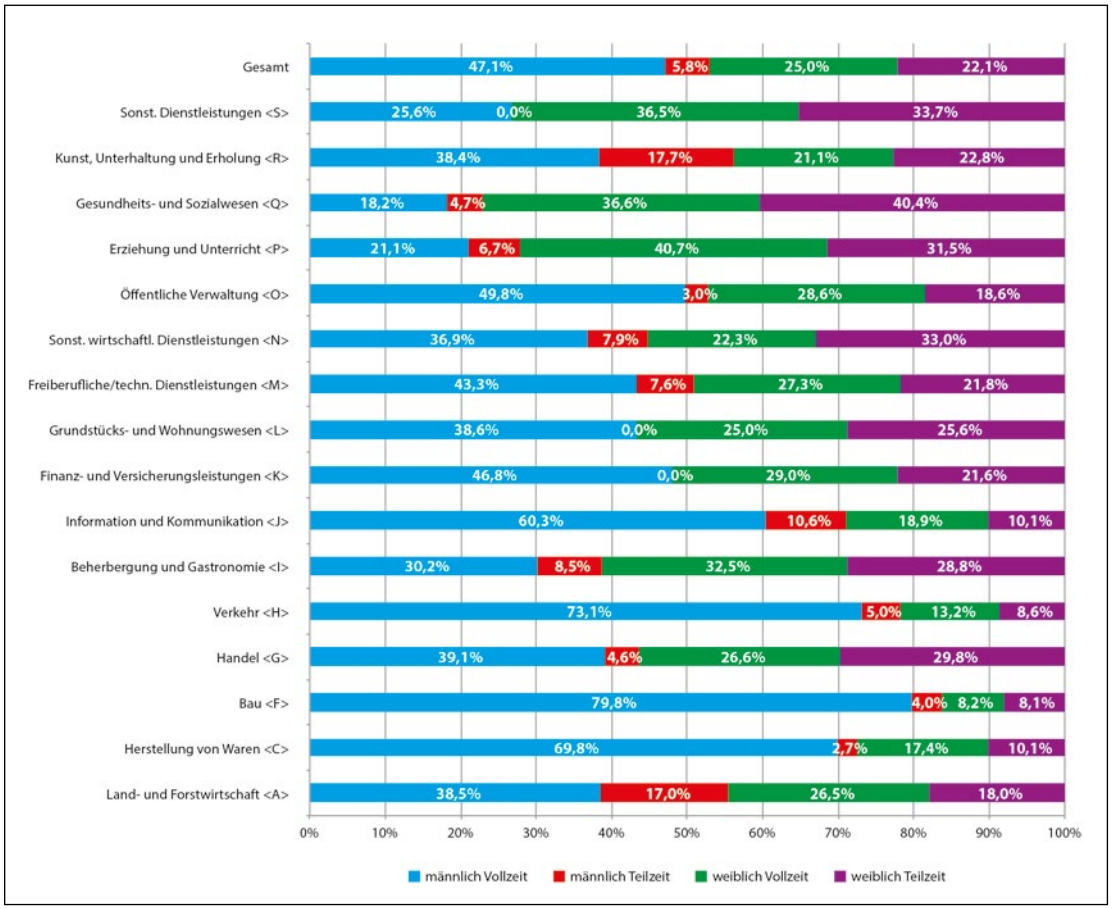
Abbildung 4 veranschaulicht sowohl den jeweiligen Frauen- bzw. Männeranteil einzelner Branchen als auch deren Teilzeit- bzw. Vollzeitmuster. Deutlich wird der Zusammenhang zwischen in Vollzeit organisierten männerdominierten Branchen und in Teilzeit organisierten frauendominierten Branchen: Wirtschaftsabschnitte wie „Herstellung von Waren", „Bau" sowie „Verkehr" weisen mit einem Männeranteil von jeweils über 70 % überdurchschnittlich hohe Vollzeitbeschäftigung von Männern auf (mit „Vollzeitquoten" von bis zu 95 % bei Männern), aber auch einen relativ hohen Anteil (oft mehr als 50 %) bei jenen wenigen Frauen, die in diesen Branchen tätig sind.

Umgekehrt sind frauendominierte Branchen, beispielsweise „Gesundheits- und Sozialwesen", „Beherbergung und Gastronomie" sowie „Handel" wiederum von – auch für Frauen insgesamt – überdurchschnittlich hohen Teilzeitanteilen geprägt (eine Ausnahme stellt hier „Erziehung und Unterricht" dar), während die Arbeitszeitmuster von Männern hier divergieren: In manchen frauendominierten „Teilzeitbranchen" arbeiten Männer hauptsächlich Vollzeit (beispielsweise im „Handel"), in anderen ist ihr Teilzeitanteil relativ gesehen vergleichsweise hoch (z. B. „Gesundheits- und Sozialwesen"). Generell verweisen aber internationale Studien darauf, dass jeweils unterrepräsentierte Geschlechter die Arbeitszeitmuster des „prägenden" Geschlechts übernehmen (vgl. Burchell et al. 2014) – in Bezug auf die Abkehr der Vollzeitdominanzkultur wird hier z. B. positiv hervorgehoben, dass Männer in frauendominierten Branchen quer über Europa Arbeitszeitmuster aufweisen, die ihnen ebenso wie den Frauen die Vereinbarkeit von Lohnarbeit mit anderen Lebensbereichen vereinfachen (vgl. Burchell et al. 2014).

Teilzeit hängt – mit jeweils umgekehrten Vorzeichen – auch davon ab, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben oder nicht: Während 2014 67 % der Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren Teilzeit arbeiteten, waren dies „nur" 39 % der Frauen ohne Kinder. Bei den Männern ist es genau umgekehrt: 14 % der Männer ohne Kinder arbeiteten Teilzeit, gegenüber 6 % der Männer mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren. Auch hier sind enorme Branchenunterschiede ablesbar: In männerdominierten Branchen geht dieser Anteil gegen 0 % (vgl. die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2014).

6 An dieser Stelle bedanken wir uns bei Lisa Danzer (L&R Sozialforschung) für ihre Unterstützung bei den statistischen Auswertungen.

Abbildung 4: Arbeitszeitausmaß (Voll-/Teilzeitbeschäftigung) und Geschlecht nach Wirtschaftsabschnitten (ÖNACE 2008), Kohorte 2014

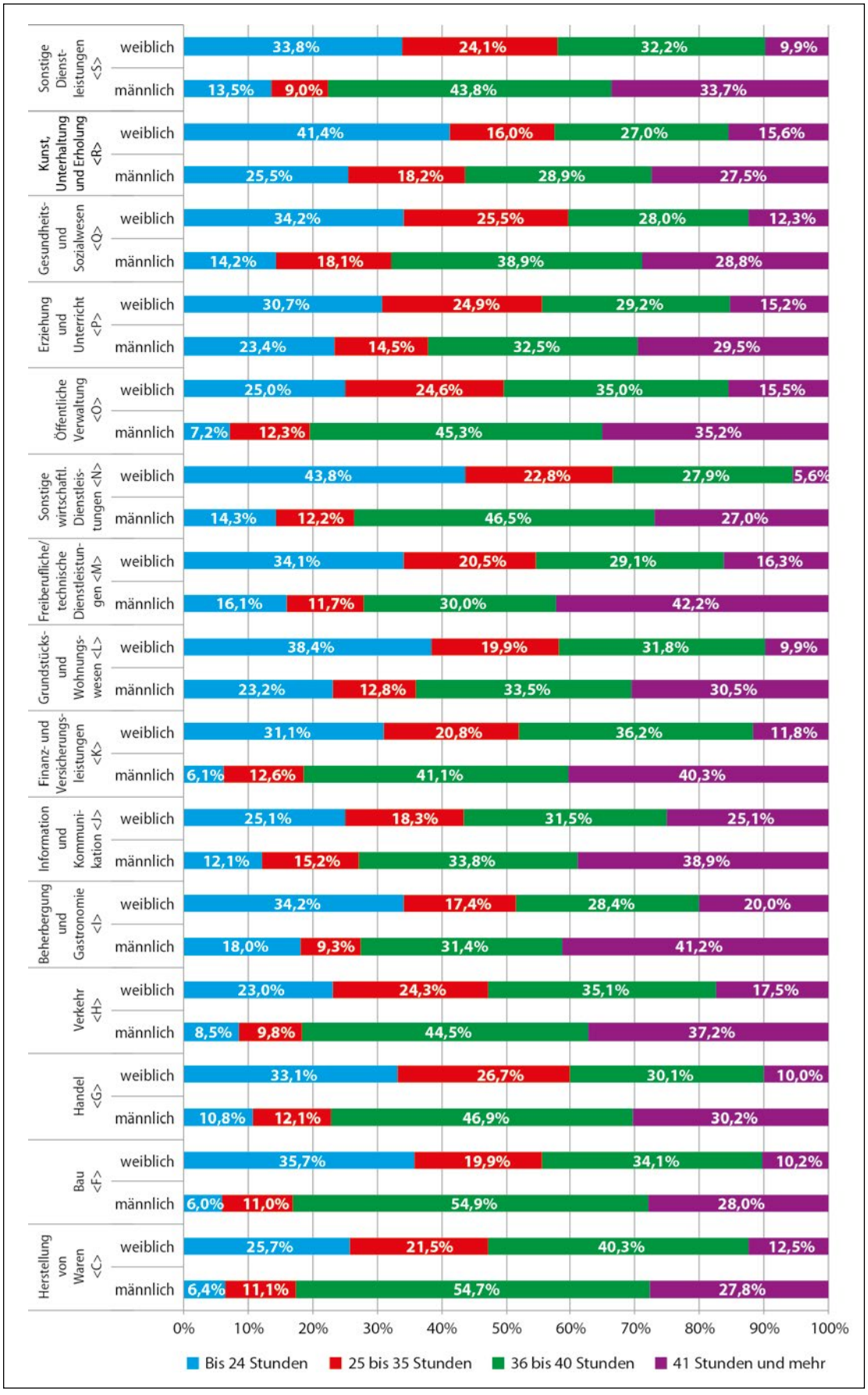


Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2014; eigene Berechnung

Neben der prinzipiellen Differenzierung der Beschäftigten nach Teilzeit und Vollzeit ist die real geleistete Wochenarbeitszeit nach Branche und Geschlecht eine wichtige Bezugsgröße: Abbildung 5 zeigt auch hier die enormen Unterschiede zwischen diesen und verweist auf Branchen mit besonders hohen Extremwerten von Beschäftigten, die über 41 Wochenstunden arbeiten (nicht im Jahresmittel, sondern in der konkreten Befragungswoche): Die „extremsten" Branchen sind „Beherbergung und Gastronomie", „Finanz- und Versicherungsleistungen" sowie „freiberufliche/technische Dienstleistungen", wo über 40 % der männlichen Beschäftigten mehr als 41 Wochenstunden arbeiten. Auch Frauen arbeiten in diesen Bereichen überdurchschnittlich oft über 41 Wochenstunden, in der „Beherbergung und Gastronomie" aber auch überdurchschnittlich oft unter 24 Wochenstunden. Am anderen Ende stehen Sektoren wie „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen" oder „Kunst, Unterhaltung und Erholung", wo vor allem Frauen zu ausgesprochen hohen Anteilen bis höchstens 24 Wochenstunden tätig sind.

Vollzeit – so zeigt Abbildung 5 in Kombination mit Abbildung 4 – wird vor allem von Männern in eher traditionellen Sektoren (Industrie und Bau) ausgeübt, aber auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung, die realen Arbeitszeiten befinden sich sehr oft darüber oder darunter.

Abbildung 5: Geleistete Arbeitsstunden nach Branche und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2014

Selbst dieser kursorische Blick auf unterschiedliche Bedingungen in und zwischen Branchen verdeutlicht, dass es schwierig ist, von „der (Norm-)Arbeitszeit“ zu sprechen. Überstundenkulturen, über-, unter- und durchschnittliche Arbeitszeiten, Voll- und Teilzeitanteile weisen enorme Divergenzen nach Branche und zwischen Frauen und Männern auf. Auch wenn der Tendenz nach über viele Branchen ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten in den letzten Jahrzehnten festzustellen ist, bleiben für viele Beschäftigte (vor allem Männer) überlange Arbeitszeiten die Realität. Scheinbare Arbeitszeitverkürzungen gehen oft auf Kosten individueller Arbeitszeitverkürzung, bei Frauen wie auch Männern.

Neben der Frage der Arbeitszeitdauer (Wochenstunden) spielen auch Planbarkeit, Lage, Autonomie, Ermöglichung kleiner Alltagsflexibilitäten sowie die Betriebskultur eine große Rolle bei der Frage, wie Arbeitszeiten auch an anderen Lebensbereichen ausgerichtet werden können oder ob hauptsächlich betriebliche Interessen diese diktieren (vgl. Bergmann/Danzer/Schmatz 2014 sowie Schiffbänker/Reidl/Holzinger 2015).

Die kritische Männerforschung bereichert den Diskus um weitere Elemente und Fragen. So wird das Bild des „erwerbszentrierten Familienernährers“ als Norm und nahezu einzige Rollenmöglichkeit auch von Männern zunehmend infrage gestellt. Einerseits macht der Arbeitsmarkt diese Norm immer brüchiger – aufgrund des stattfindenden Strukturwandels, der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und eines breiten Ausschlusses aus dem Erwerbssystem vor allem von Menschen ohne weiterführende Ausbildung. Andererseits wird eine größere Vielfalt an Lebens- und Rollenperspektiven von vielen Männern und Frauen aktiv eingefordert und gelebt.

Auf empirischer Ebene zeigen sich EU-weit ein Trend zur langsamen, aber stetigen Arbeitszeitverkürzung bei Männern – bei gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitszeit bei Frauen – und damit eine schrittweise Annäherung der Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern. Österreich stellt hier insofern eine Ausnahme dar, als die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer zwar ebenfalls leicht sinkt, jene der Frauen aber noch stärker – die Arbeitszeitschere klafft also stärker auseinander. Dennoch: Auch in Österreich kommt Bewegung in das System der Aufteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit, und vor allem ein Blick auf die Männer zeigt hier weiteres Änderungspotenzial.

So ist für Österreichs Männer (ebenso wie EU-weit) evident, dass die Arbeitszufriedenheit mit besseren Vereinbarkeitsmöglichkeiten und kürzeren Arbeitszeiten steigt. Insgesamt ist von einer immer stärkeren Konvergenz der Arbeitszeitwünsche zwischen Frauen und Männern auszugehen. Geschlechtsspezifische Ausprägungen von Arbeitszeiten sind eher Ausdruck nicht mehr zeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Eigenheiten und weniger Wunsch der Beschäftigten (vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014, Eurofound 2012 sowie Puchert/Gärtner/Höyng 2005).

Ohne jetzt im Rahmen dieses Beitrags zu sehr auf die einzelnen Branchen eingehen zu können, verdeutlicht der differenzierte Blick auf die Branchen, dass jeweils unterschiedliche Arbeitszeitprofile und -kulturen vorherrschend sind und die Vollzeitnorm für immer weniger Beschäftigte – vor allem weibliche Beschäftigte – die Realität ist. Überlangen Arbeitszeiten stehen kurzen Arbeitszeiten gegenüber, innerhalb einer Branche und unterschiedlich verteilt zwischen den Branchen bzw. zwischen Frauen und Männern. Außer Acht gelassen wird zudem, wie sich die unterschiedlichen Arbeitszeitmuster auf die unbezahlte Arbeit auswirken, vor allem auch auf deren Verteilung zwischen den Geschlechtern.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 24–53

Werden diese realen Unterschiede ignoriert und wird außer Acht gelassen, dass zusätzlich zur Frage der geleisteten Arbeitszeit auch die Frage der Arbeitsverträge zu diskutieren wäre, besteht die Gefahr, dass sich immer weniger Menschen von „gängigen" Arbeitszeitverkürzungsdiskussionen angesprochen fühlen, vor allem Beschäftigte mit ungeregelten, kurzen Beschäftigungsverhältnissen, sehr oft Frauen. Gleichzeitig kann konstatiert werden, dass auf der anderen Seite – der Seite der „Normalarbeitsverhältnisse" bzw. der „Normalarbeitsverhältnisse mit Überstunden" – eine immer größere Offenheit dafür besteht, das Leben nicht bloß auf Erwerbsarbeit aus- bzw. zuzurichten, sondern mehr Zeit und Raum für andere Lebensbereiche zu gewinnen.

3 GEMEINSAME LEITIDEEN TROTZ/WEGEN BESTEHENDER DIFFERENZEN?

Angesichts der soeben beschriebenen Entwicklungen werden gängige „Logiken", Produktivitätssteigerungen in Zeitwohlstand umzusetzen, zunehmend obsolet. Einerseits sind traditionell gemessene Produktivitätssteigerungen in naher Zukunft nicht absehbar, da der wachsende Dienstleistungsbereich – mit anderen Logiken ausgestattet – diese nur schwer in herkömmlichen Parametern messbar macht und es daher traditionell gemessen wenig umzuverteilen gibt. Andererseits hat die bisherige Systemlogik zwar – gemessen an der Abnahme der Lohnarbeitszeit – gesamtgesellschaftlichen Zeitwohlstand gebracht, Differenzen entlang der Geschlechterlinie bzw. der Linie bezahlter Lohn- und unbezahlter Reproduktionsarbeit aber verschärft oder zumindest kaum entschärft.

Wie hier skizziert wurde, tragen die Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse (bzw. Nicht-Beschäftigungsverhältnisse) sowie die Differenzierung zwischen den Branchen und quer über die Geschlechter zwar zu einer Situation bei, die eine solidarische Arbeitszeitpolitik sehr akut erscheinen lässt. Aufgrund der bestehenden beträchtlichen Differenzen aber greift die Forderung einer Arbeitszeitverkürzung alleine möglicherweise zu kurz. Zusätzlich sollte es um eine Umverteilung der bezahlten wie unbezahlten Arbeitszeit gehen – gerade auch vor dem Hintergrund der sich derzeit rasant verschlechternden Arbeitsmarktlage.

Angesichts der hier skizzierten Ausdifferenzierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse gestaltet sich die Mobilisierung für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik besonders schwierig. Die Frage, was die Ziele und Visionen mit breitem Mobilisierungspotenzial für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppierungen – vom „Prekariat" bis hin zu am Rand des Burnouts (oder schon darüber hinaus) stehenden Vielarbeitenden – sein können und was angesichts der unterschiedlichen Schieflagen „gerecht" ist, ist nicht mit einer einzigen Forderung zu beantworten.

Um verschiedene Gruppen und deren Anliegen zu erreichen und nicht nur jene zu „sehen" und zu vertreten, die in gut organisierten Arbeitsverhältnissen stehen, erscheint uns eine Koalition von gewerkschaftlichen und sozialen Bewegungen als aussichtsreichste Basis für eine umfassende Diskussion von arbeitszeit-, verteilungs- und gleichstellungsorientierten Fragen. Die gemeinsame Formulierung neuer trag- und kampffähiger Zielsetzungen unter besonderer Bezugnahme auf die oft „unsichtbare" Reproduktionsarbeit bedarf einer breiten Basis und vielfältiger Mobilisierungskanäle in Ergänzung zu traditionellen Ansätzen. Wichtig erscheint uns in

diesem Zusammenhang, dass die bestehende Ausdifferenzierung im Beschäftigungssystem sowie die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wesentliche Grundlage dafür ist – und dass nicht von einer vermeintlich allgemeinen Arbeitszeitnorm und von reproduktionsarbeitsbefreiten Berufstätigen ausgegangen wird, entlang deren sich Arbeitszeitforderungen artikulieren.

Nachdem es seit den 1980er-Jahren ziemlich still um eine solidarische Arbeitszeitpolitik und allgemeine Arbeitszeitverkürzung wurde und die zunehmende Flexibilisierung zu großen Differenzierungen zwischen den Beschäftigten und jenen in geregelten und nicht geregelten Beschäftigungsverhältnissen führte, zeigen sich nun auf zivilgesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Ebene unterschiedliche Ansatzpunkte für wieder erstarkende Bewegungen und Diskussionen. Einerseits sind viele jener, welche die bisherige „Vollzeitnorm" erfüllten, immer stärker durch diese unter Druck und fordern andere Lebensentwürfe. Andererseits formieren sich neue soziale Bewegungen, die ungleiche Bedingungen auf unterschiedlichen Ebenen zum Thema machen und Arbeits- und Lebensentwürfe in einem größeren Konnex von Lebens-, Lohnarbeits- und Reproduktionszeit stellen. Gerade weil die Hoffnung einer Neuauflage des „fordistischen Paktes" zur weiteren Verringerung der Lohnarbeitszeit – wie oben beschrieben – aufgrund der rezenten gesellschaftlichen und ökonomischen Strukturen obsolet ist, sind neue Koalitionen und umfassende Ziele notwendig, um geschlechtergerechte und solidarische Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Die Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Reproduktionsarbeit, aber auch Zeit für beispielsweise Politik und Kultur – wie es Frigga Haug in ihrer „Vier-in-einem-Perspektive" formuliert (vgl. Haug 2008) – spielt auf dem Weg zu „mehr" Zeit eine Schlüsselrolle.

LITERATUR

Beermann, Beate (2010), Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung, in: Hermann *Groß* und Hartmut *Seifert* (Hg.), Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin.

Bergmann, Nadja und Claudia *Sorger* (2005), Qualitätskriterien für Teilzeitbeschäftigung – ein Widerspruch in sich? In: Julia *Lepperhoff,* Anya *Satilmis* und Alexandra *Scheele* (Hg.), Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit, Münster: Westfälisches Dampfboot, 116–130.

Bergmann, Nadja, Lias *Danzer* und Susanne *Schmatz* (2014), Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern, Wien: Studie im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer.

Bergmann, Nadja, Ulrike Papouschek und Claudia Sorger (2010), Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele (Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts Österreich, der Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst), Wien.

Bergmann, Nadja, Christian *Scambor* und Elli *Scambor* (2014), Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wien: LIT Verlag.

Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015), Frauen und Männer in Österreich. Gender Index 2015. Geschlechterspezifische Statistiken, Wien.

Burchell, Brendan, Vincent *Hardy,* Jill *Rubery* and Marc *Smith* (2014), A New Method to Understand Occupational Segregation in European Labour Markets, Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Eurofound (2012), Working time and work-life balance in a life course perspective, Dublin: Eurofound.

Garhammer, Manfred (2001), Arbeitszeit und Zeitwohlstand im internationalen Vergleich, in: WSI Mitteilungen 4/2001, 231–240.

Haug, Frigga (2008), Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke, Hamburg: Argument Verlag.

Judt, Tony (2005), Postwar History of Europe since 1945. New York: Penguin Press.

Judt, Tony (2010), Ill Fares The Land. New York: Penguin Press.

Lehndorff, Steffen (2015), Arbeitszeitverkürzung: Herausforderung für Gesellschaft und Betriebe. Vortrag beim Bundesforum der GPA-djp, 12. November 2015, Wien.

Lewis, Jane (2010), Work-Familiy Blance, Gender and Policy. Massachusetts: Edward Elgar.

Nickel, Hildegard Maria (2012), Arbeit und Genderregime in der Transformation, in: Brigitte *Aulenbacher* und Angelika *Wetter* (Hg.), Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung, Münster: Westfälisches Dampfboot, 249–267.

Perrons, Diane, Linda *McDowell,* Colette *Fagan,* Keith *Ray* and Kevin *Ward* (Ed.) (2007), Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America, Cheltenham.

Pfau-Effinger, Birgit (2000), Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen: Leske + Budrich Verlag.

Plantenga, Janneke und Chantal *Remery* (2010), Flexible working time arrangements and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Puchert, Ralf, Marc *Gärtner* and Stephan *Höyng* (2005), Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms, Opladen: Barbara Budrich Publishers.

Schiffbänker, Helene, Sybille *Reidl* und Florian *Holzinger* (2015), Projekt Väterkarenz. Endbericht, Wien: Jonneum Research.

Scambor, Elli und Anna *Kirchengast* (2014), „Gleichberechtigte Teilhabe". Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in der Übernahme von Betreuungsaufgaben, Graz.

Scambor, Elli, Katarzyna *Wojnicka* and Nadja *Bergmann* (Hg.) (2013), The role of men in gender equality – European strategies & insights [AutorInnen: Sophia *Belghiti-Mahut,* Nadja *Bergmann,* Marc *Gärtner,* Jeff *Hearn,* Øystein G. *Holter,* Majda *Hrženjak,* Ralf *Puchert,* Christian *Scambor,* Elli *Scambor,* Hedwig *Schuck,* Victor *Seidler,* Alan *White* & Katarzyna *Wojnicka*], Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Solow, Robert M. (1987), We'd Better Watch Out, in: New York Times Book Review, July 12 1987.

Sorger, Claudia (2012), Von Halbe/Halbe weit entfernt. Zur Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, in: Wolfgang *Katzian,* Lucia *Bauer* und David *Mum* (Hg.), Verteilen statt Verspielen. Wege zu mehr Verteilungsgerechtigkeit, Wien: ÖGB-Verlag, 133–143.

Sorger, Claudia (2014), Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Statistik Austria (2007), Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Wien: Publikation im Auftrag des Bundeskanzleramts – Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst.

Statistik Austria (2010), Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria (2013), Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung, Wien: Verlag Österreich.

Steinrücke, Margareta (2005), Zum geschlechter- und familienpolitischen Unsinn von Arbeitszeitverlängerung, in: Frank *Bsirske,* Margret *Mönig-Raane,* Gabriele *Sterkel* und Jörg *Wiedemuth* (Hg.), Perspektiven neue Zeitverteilung (Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen), Hamburg, 220–224.

Vobruba, Georg und Emmerich *Tálos* (Hg.) (1983), Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Verlag für Gesellschaftskritik, Wien.