TEIL V

2025: VISIONEN

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

Claudia Sorger (L&R Sozialforschung)

DIE VISION EINER GESCHLECHTERGERECHTEN ARBEITSZEIT

Die Tagung „40 Jahre 40 Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“ und die vorliegende Publikation sollen einen Beitrag zu einer Belebung der Diskussion um die Notwendigkeit von Arbeitszeitfragen aus Geschlechterperspektive liefern. Aus der Sicht der OrganisatorInnen und der Herausgeberinnen ist eine andere Sichtweise auf die Gestaltung gesellschaftlicher Zeitstrukturen abseits ökonomischer Verwertungslogik von entscheidender Bedeutung für zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen und für die Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In diesem Sinne soll hier ein Bogen von den bisherigen Errungenschaften und Rückschritten in der Entwicklung einer „fortschrittlichen“ Arbeitszeit hin zu einer möglichen zukünftigen Entwicklung gespannt werden. Dabei wird die Frage der Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit im Zentrum stehen. Zu Beginn des Beitrags werden die wesentlichen Entwicklungslinien der Arbeitszeitpolitik in Österreich umrissen und danach zentrale Prämissen für eine Gestaltung der Arbeitszeit zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit formuliert.

1 FORTSCHRITTE UND RÜCKSCHRITTE IN DER ARBEITSZEITPOLITIK IN ÖSTERREICH

Die Regulierung der Arbeitszeit und auch die Auseinandersetzung mit damit verbundenen Fragen und Forderungen kann historisch in verschiedene Phasen unterteilt werden (vgl. Sorger 2014). Während es bis in die 1970er-Jahre zu weitreichenden Verkürzungen der Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit kam, stagnierte danach für lange Zeit die Arbeitszeitpolitik im Interesse der ArbeitnehmerInnen. Seit den letzten fortschrittlichen Entwicklungen, dem Erreichen des 8-Stunden-Tages und der 40-Stunden-Woche, sind vier Jahrzehnte vergangen, und es gab über einen langen Zeitraum kaum Initiativen in Richtung arbeitnehmerInnenfeundlicher Gestaltung der Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitverkürzung. Die in vielen Branchen kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit von 38,5 Stunden ist bereits seit 25 Jahren unverändert. Die Diskussion zur Arbeitszeitverkürzung mit der prominenten Forderung nach einer 35-Stunden-Woche startete 1982, erlebte eine Hochphase in den 1980er-Jahren und wurde in den 1990er-Jahren durch den von UnternehmerInnenseite dominierten Flexibilisierungsdiskurs abgelöst. Seither war Arbeitszeitpolitik von einer weitgehenden Flexibilisierung auf betrieblicher und gesetzlicher Ebene gekennzeichnet, und ArbeitnehmerInnenvertretungen befanden sich in der Defensive und stellten kaum noch Forderungen in Richtung Arbeitszeitverkürzung, sondern beschränkten sich im besten Fall darauf, allzu weitgehende Vorstöße der Unternehmensvertretungen – etwa die in regelmäßigen Abständen von der Industriellenvereinigung geforderte 60-Stunden-Woche – zu verhindern.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

Auf gesetzlicher Ebene wurde eine sehr weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes 2007 umgesetzt, der eine Einigung auf Sozialpartnerebene vorausging. Im Jahr 2009 verabschiedete sich der ÖGB endgültig von der Forderung nach einer 35-Stunden-Woche und beschloss ein Programm, in dem zwar eine Arbeitszeitverkürzung, aber keine 35-Stunden-Woche und auch kein Lohnausgleich mehr dezidiert gefordert wurden. Seit der Flexibilisierungsoffensive in den 1990er-Jahren, in der Fragen der „Wirtschaftlichkeit“ und „Wettbewerbsfähigkeit“ im Vordergrund standen, war von Visionen einer verkürzten Arbeitszeit kaum noch die Rede, vielmehr wurden diese auch von ArbeitnehmerInnenvertretungen immer wieder als unrealistisch und nicht (mehr) durchsetzbar bezeichnet.

Erst im Zuge der Wirtschaftskrise 2008 und der damit verbundenen Einführung der Kurzarbeit in einigen großen Betrieben zur Sicherung der Beschäftigung kam es im Jahr 2010 zu einem Wiederaufleben der Diskussion um eine generelle Arbeitszeitverkürzung, wobei hauptsächlich die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp Initiativen setzten. Diese können in gewissem Ausmaß als Trendumkehr angesehen werden, da sie die Notwendigkeit und die Bedeutung der arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzung nach langer Zeit wieder ans tagespolitische Licht beförderten. Erst in jüngster Zeit werden Forderungen nach einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung wieder häufiger und öffentlich als notwendige Option thematisiert und vor allem als Mittel zur Bekämpfung der steigenden Arbeitslosigkeit gefordert.

2 DIE VISION EINER GESCHLECHTERGERECHTEN ARBEITSZEITPOLITIK: ANSPRUCH UND UMSETZUNG

Von einer umfassenden Vision einer anderen Arbeitszeitgestaltung, die zu einer umfangreichen Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Erwerbstätigen und Erwerbsarbeitslosen, zwischen Frauen und Männern, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten führt, sind die oben angesprochenen Initiativen der letzten Jahre noch weit entfernt. In anderen Ländern gehen die Diskussion und teilweise auch die Umsetzung bereits etwas weiter, wie etwa das Beispiel Schweden zeigt (siehe Bernmar 2016 in diesem Band). In Deutschland hat der Vorschlag der Familienministerin Manuela Schwesig, jungen Eltern für ein paar Jahre eine staatlich unterstützte „Familienarbeitszeit“ in Form einer 32-Stunden-Woche, die eine egalitäre Aufteilung der Versorgungs- und Erwerbsarbeit unterstützen soll, einiges an Diskussion ausgelöst und wurde mittlerweile auch von Gewerkschaften und SPD aufgegriffen (vgl. DIE WELT v. 12. 2. 2015). Auf theoretischer Ebene ist vor allem die feministische Vision von Frigga Haug als Anstoß zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitszeitgestaltung zu nennen: Die Vier-in-einem-Perspektive bezeichnet die Vision einer anderen Gestaltung der Arbeitszeit als „eine Utopie von Frauen, die eine Utopie für alle ist“, wobei es Haug um „Gerechtigkeit bei der Verteilung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesensarbeit und Entwicklungschancen“ geht (Haug 2009). Zentral daran ist die Anordnung der vier Tätigkeitsbereiche Erwerbsarbeit, Reproduktion, Kultur und Politik als gleichberechtigte Bereiche (vgl. Haug 2008).

Im Folgenden sollen fünf Grundsätze einer anderen Arbeitszeitpolitik, die der kapitalistischen Verwertungslogik etwas entgegensetzt und bei der Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Leitmotiv gilt, umrissen werden (vgl. Sorger 2014).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

2.1 Ein umfassender Begriff von Arbeit, der die unbezahlte Versorgungsarbeit beinhaltet

In den Debatten und Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung spielten gleichstellungspolitische Argumente lange Zeit keine Rolle, und der beschäftigungspolitische Aspekt stand bzw. steht im Vordergrund. In der feministischen Forschung hingegen nimmt die Betrachtung der unbezahlten Arbeit in den letzten Jahrzehnten einen besonderen Stellenwert ein. Zu nennen sind hier feministische Ökonominnen und Sozialwissenschafterinnen wie Mascha Madörin (1993), Maria Mies (2001) oder Claudia von Werlhof (1996). Von dieser Seite wurde der Diskurs um Arbeit und Ökonomie um den Schwerpunkt der unbezahlten Arbeit erweitert und auf deren Stellenwert für die Aufrechterhaltung der Gesellschaft hingewiesen – ein Aspekt, der lange Zeit von den „Mainstream-Wissenschaften" nicht beachtet wurde. Mittlerweile kommt der Bedeutung der unbezahlten Arbeit mehr Aufmerksamkeit seitens der Wissenschaft und auch offizieller Organisationen und Regierungen zu, die auch in unterschiedlichen Methoden zur ökonomischen Messung des Wertes der unbezahlten Arbeit zum Ausdruck kommt. So wurde beispielsweise in der Schweiz seitens des Bundesamts für Statistik im Rahmen des Satellitenkontos „Haushaltproduktion" die unbezahlte Arbeit sichtbar gemacht und ihr Wert in Relation zum offiziellen BIP dargestellt (vgl. Bundesamt für Statistik 2004).

In einer OECD-Publikation wird geschätzt, dass zwischen einem Drittel und der Hälfte aller wirtschaftlichen Tätigkeiten in den OECD-Ländern nicht in die traditionellen Berechnungen von Wohlstand wie das Pro-Kopf-BIP miteinbezogen wird (vgl. Miranda 2011, 30). Im Bericht der „Vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen" (vgl. Eurofound 2008) wurde festgehalten, dass unbezahlte Arbeit in gesellschaftlicher wie in wirtschaftlicher Hinsicht eindeutig genauso wichtig ist wie bezahlte Arbeit, obwohl sie nicht entlohnt wird. Die Ergebnisse zur Verteilung der unbezahlten Arbeitszeit belegen, dass in allen europäischen Ländern erwerbstätige Frauen wesentlich mehr Zeit für unbezahlte Arbeit aufwenden als erwerbstätige Männer, und zwar in allen europäischen Ländern – wenn auch mit erheblichen Unterschieden zwischen den Ländern (vgl. OECD 2007, Scambor et al. 2013, Bergmann et al. 2014).

Durch den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit und durch die veränderten Rollenbilder ist das männliche Familienernährermodell nicht mehr die vorherrschende Norm, und die Ansprüche von Frauen und Männern an eine Aufteilung der Versorgungsarbeit haben sich verändert. Immer mehr Männer stellen die Erwerbsarbeit nicht mehr an die erste Stelle, sondern möchten sich an der Versorgung der Kinder aktiv beteiligen (vgl. Scambor et al. 2013, Bergmann et al. 2014). Aber trotz der fortgeschrittenen Erosion des männlichen Ernährermodells wirkt das dadurch geprägte Rollenverständnis bis heute auf die Geschlechterverhältnisse, auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und die Bewertung von „weiblicher" und „männlicher" Arbeit. So hat sich an der grundsätzlichen Zuständigkeit von Frauen für die Versorgungsarbeit wenig verändert. Der Begriff der doppelten Vergesellschaftung, von Becker-Schmidt (1987) vor fast 30 Jahren für die familiale Arbeitsteilung und deren Auswirkung auf die gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten von Frauen geprägt, hat daher nach wie vor Gültigkeit. Das „Vermächtnis des männlichen Familienernährermodells" (Gottfried/O'Reilly 2002, 29) wirkt bis heute nach, prägt die alltäglichen Routinen und Regelungen und das „allgemeine Verständnis von der Ordnung der Geschlechter und die an sie gestellten Erwartungen" (ebenda). Denn spätestens mit der Übernahme von Versorgungspflichten für Kinder oder Pflegebedürftige beginnt die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in der Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zu wirken.

Kreimer (2009) führt in diesem Zusammenhang aus, dass die Verfestigung der Gendernormen zum Ergebnis führen, dass in der alltäglichen Praxis der Aufteilung der anfallenden Arbeit im Care-Bereich Frauen oft mehr Zeit investieren, obwohl sie durch Erwerbsarbeit oft ähnlich ausgelastet sind wie Männer. Das „wird von den Beteiligten nicht automatisch als unfair empfunden und daher neu verhandelt, obwohl die objektive Belastung dies nahelegen würde“ (ebenda, 187). Wetterer (2002, 133) spricht in diesem Zusammenhang von „production of gender via housework“.

Von einer Betrachtung der Versorgungsarbeit als gesellschaftlicher Aufgabe sind wir weit entfernt, und notwendige Tätigkeiten wie die Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen werden nach wie vor weitgehend an die Institution Familie delegiert. Da eine alleinige Aufwertung der Versorgungsarbeit zu einer Perpetuierung bestehender Ungleichheiten beitragen kann (vgl. Sobieska 2002), ist die Anerkennung der Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe und nicht als individuelle oder etwas, das durch den freien Markt abgedeckt werden kann, ein zentraler Grundpfeiler, wenn das Ziel einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit erreicht werden soll (vgl. Folbre 2005, 22). Dazu zählt auch die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige, um lange Zeiten von Erwerbsunterbrechungen oder stark reduzierten Arbeitszeiten zu vermeiden. Die Einbeziehung der Versorgungsarbeit als Bestandteil von Arbeitszeitpolitik würde nach sich ziehen, dass das männliche Ernährermodell und die männliche Normalbiografie nicht länger als Bezugspunkt für die Aushandlung von Arbeitszeitmodellen dienen können. Stattdessen würden die Bedürfnisse von Menschen mit Versorgungspflichten ins Zentrum gerückt. Die Berücksichtigung der Organisation der Reproduktionsarbeit würde auch einen Wandel des Arbeitsbegriffs mit sich bringen und damit eine Aufhebung der Dichotomisierung und Hierarchisierung von Lohn- und Reproduktionsarbeit (vgl. Jacobs/Gerson 2004).

Für Fraser (1997) ist ein „Modell der universellen Betreuungsarbeit“ ein möglicher Ansatzpunkt zur Erreichung der geschlechtergerechten Aufteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit. Dies bedeutet, dass für jede/n eine Verbindung von Erwerbsleben und Versorgungsarbeit ohne großen Aufwand möglich ist, unter anderem durch eine entsprechende Gestaltung aller Arbeitsplätze. Betreuungsarbeit würde privat – bezahlt und unbezahlt – sowie gesellschaftlich geleistet, wobei die Dichotomie zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit schrittweise aufgehoben werden sollte. Ein zentraler Dreh- und Angelpunkt dabei ist die Rolle und Positionierung der Männer: Es geht also darum, „Männer dazu zu bringen, in einem stärkeren Maße so zu werden, wie die Frauen heute sind, nämlich Menschen, die elementare Betreuungsarbeit leisten“ (Fraser 2001, 100). Das Modell der universellen Betreuungsarbeit sieht vor, dass alle Arbeitsplätze auch ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen, die Betreuungsaufgaben haben, und mit einer verkürzten Wochenarbeitszeit verbunden sind (siehe dazu auch Pauer-Studer 1996, 69).

Letztendlich würde eine verstärkte Wahrnehmung von Betreuungspflichten als gesellschaftlicher Aufgabe auch eine andere Arbeitszeitdiskussion mit sich bringen (müssen). Denn dadurch würde die Versorgungsarbeit aus der Privatsphäre ausgelagert, von einer individuellen zu einer gesellschaftlichen Aufgabe und somit der androzentristischen Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit entgegengewirkt werden.

In einer Arbeitszeitdiskussion, in der die Versorgungsarbeit als gesellschaftlich notwendige Aufgabe einen höheren Stellenwert bekommt, würde eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit (wieder) verstärkt auf die politische Tagesordnung kommen.

2.2 Vom Vereinbarkeitsdiskurs zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung

Die am häufigsten angewandte „Strategie“ zum Umgang mit den Widersprüchen zwischen den Anforderungen von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese ist weitgehend auf individueller Ebene angesiedelt, vor allem in individuell verkürzter Arbeitszeit, meist in Form von Teilzeitbeschäftigung, aber auch in flexiblen Arbeitszeitmodellen, in Maßnahmen in Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach der Elternkarenz oder im Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch die ArbeitgeberInnen hatten und haben ein massives Interesse daran, Frauen verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um sie als flexible Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben, und so wurden auch von dieser Seite verschiedene Strategien und Maßnahmen eingeführt, um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu propagieren. So werden beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen vorgeschlagen oder Änderungen in der Arbeitsorganisation, etwa dass regelmäßige Arbeitssitzungen nicht in Tagesrandzonen angesiedelt werden, um Beschäftigten mit Kindern die Teilnahme zu ermöglichen. Weitere Beispiele sind das Audit Beruf und Familie oder der Wettbewerb „Frauen- und Familienfreundlichster Betrieb“ (vgl. etwa WKÖ 2011). Auch wenn von Initiativen wie dem Audit Beruf und Familie positive Impulse für familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in einzelnen Betrieben ausgehen, haben sie kaum Auswirkungen auf das Festlegen von allgemeinen Standards für alle Beschäftigten (vgl. OECD 2007, 189). Der Begriff „reconciliation of work and family life“ befindet sich seit einigen Jahrzehnten auch prominent in den Dokumenten der EU und wurde im Zusammenhang mit Beschäftigungspolitik weitaus häufiger verwendet als Begriffe, die in Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern stehen (vgl. Eurofound 2006).

Die alleinige Konzentration auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich im Wesentlichen auf die Gruppe der Frauen konzentriert, reicht nicht aus bzw. ist sogar hinderlich, wenn es um eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeit- und der Arbeitszeitpolitik gehen soll (vgl. Jacobs/Gerson 2004). Pinl (2003, 6 f.) bezeichnet die Begriffe „Vereinbarkeit“ oder „Doppelbelastung“ als nur „scheinbar“ neutrale Begriffe, die „als quasi tertiäre Geschlechtsmerkmale an den Frauen hängen“. Mit frauen- und familienpolitischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie würden die Rollen zwischen „Ernährer“ und „Zuverdienerin“ bloß verfestigt (ebenda, 7). Eine Fokussierung auf die Frage der „Vereinbarkeit“ greift also zu kurz und adressiert fast ausschließlich weibliche Erwerbstätige. Dadurch wird zwar ermöglicht, dass Frauen am Erwerbsarbeitsprozess teilnehmen, aber gleichzeitig haben diese alle Konsequenzen zu tragen, die mit einer zeitlich eingeschränkten Teilnahme am Erwerbsleben verbunden sind. „Politische Strategien, die darauf abzielen, ein Gleichgewicht zwischen Erwerbstätigkeit, Schwangerschaft und Kindererziehung herzustellen, sind an das männliche Familienernährermodell gebundene partielle Modifikationen, die widersprüchliche Anforderungen mit sich bringen: als flexible Arbeitskräfte und informelle Fürsorgearbeiterinnen“ (Gottfried/O’Reilly 2002, 50). Selbst in familien- und frauenpolitisch fortschrittlicheren Ländern wie Schweden, die eine frühzeitige Einbindung von Männern in die Kinderbetreuung durch Vätermonate und geteilte Karenz fördern und Kinderbetreuung von Kindern unter drei Jahren in weitaus größerem Ausmaß als Österreich anbieten, wird in erster Linie darauf abgezielt, Frauen Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, und nicht darauf, Gleichstellung mit Männern in der Versorgungs- und Erwerbsarbeit zu erreichen (vgl. Nyberg 2007). Geschlechtergerechte Vereinbarkeitspolitik müsste daher verstärkt anstreben, Männern die Möglichkeit zu bieten, Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit zu kombinieren (vgl. ebenda, 102).

Jacobs/Gerson (2004) führen aus, dass in einer gesellschaftlichen Realität, in der Doppelverdienerhaushalte und Alleinerziehende die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen stellen, die Umsetzung der 35-Stunden-Woche eine besondere Dringlichkeit aufweist. Auch diese relativ geringe Verkürzung der Normalarbeitszeit würde den Zeitdruck auf erwerbstätige Eltern verringern, mehr Zeit für Versorgungsarbeit ermöglichen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Aufteilung dieser Arbeit führen. Diese neue Arbeitszeitnorm würde nicht zwangsweise bedeuten, dass alle 35 Stunden arbeiten, so wie jetzt nicht von allen 40 oder 38,5 Stunden geleistet werden, „sondern dass es ein Standard wäre, der die Ideale, Werte und Normen einer Gesellschaft widerspiegeln könnte“ (Jacobs/Gerson 2004, 186).

Jedenfalls ist die Zielsetzung der Angleichung der weiblichen Erwerbsarbeitszeit an die männliche Norm weder realistisch noch erstrebenswert, da die volle Leistungsfähigkeit in einer einigermaßen beanspruchenden Vollzeitarbeit mit regelmäßiger Leistung von Überstunden ohne die Leistung eines versorgenden Counterparts – über einen längeren Zeitraum – nicht gegeben ist. Dies ist insbesondere in Lebensabschnitten der Fall, in denen zeitintensive Versorgungsarbeit für Kinder oder Pflegebedürftige zu leisten ist.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde den Spielraum für die Gestaltbarkeit der Arbeitszeit wesentlich erhöhen. Steinrücke (2004, 159) definiert in diesem Sinne als Ziel eine „Vollbeschäftigung neuen Typs auf der Basis einer neuen, radikal verkürzten Normalarbeitszeit“.

2.3 Neupositionierung der Teilzeitdebatte – reale Normalarbeitszeit für viele

Grundlegend für eine Arbeitszeitpolitik, zu deren Zielsetzungen Geschlechtergerechtigkeit zählt, ist das Aufbrechen der starren Einteilung in Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit. Die Normalarbeitszeit als derzeit geltende Norm, die sich in Österreich im Wesentlichen zwischen einer kollektivvertraglich festgelegten (meist) 38,5-Stunden-Woche und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bewegt, hat weitreichende Auswirkungen auf die Bewertung von Arbeit und damit zusammenhängende Sicherungssysteme (vgl. Bosch 1986). So ist die Normalarbeitszeit Bezugspunkt für die Lohnpolitik, da in vielen Bereichen nur über die Erfüllung der Normalarbeitszeit, d. h. Vollzeitarbeit, ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann (vgl. Bosch 2002, 108). Soziale Sicherung steht in Abhängigkeit zur Normalarbeitszeit, da die Dauer und die Kontinuität der Arbeitszeit den Zugang zu Sozialversicherungssystemen und die Höhe der Leistungen bestimmen. Auch die kollektive Interessenvertretung konzentriert sich auf die Vollzeit-Normalarbeitszeit, leitet Mindeststandards daraus ab und vertritt damit mehrheitlich die Bedürfnisse der Vollzeitarbeitenden, während die Interessenlagen der Teilzeitbeschäftigten auf der Strecke bleiben.

Mit der Festschreibung des männlichen Alleinverdieners als Vollzeiterwerbstätigen war auch die Etablierung von regelmäßigen Überstunden als zusätzlicher Einkommensquelle verbunden, die gleichzeitig für die UnternehmerInnen eine zuverlässige Flexibilitätsquelle darstellen, mit der Nachfrageschwankungen aufgefangen werden können (Bosch 2002, 110). Der historische Hintergrund der geltenden Norm ist mitzudenken, wenn über neue Standards in der Arbeitszeitpolitik nachgedacht wird.

Aus Gleichstellungssicht besteht das Problem darin, dass Vollzeitarbeit in der derzeitigen Ausformung von der Mehrheit der Frauen, die Versorgungspflichten übernehmen, nicht erfüllt werden kann (vgl. Rüling 2001, 3). Der daraus entstehende Gap in der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern verhindert wiederum eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Die Trennung in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte stellt auch aus frauenpolitischer Sicht ein Hindernis für kollektive Interessenvertretung dar. So wäre es zielführender, etwa eine 30-Stunden-Woche als kurze Vollzeit (vgl. etwa Negt 2005) zu definieren, um Benachteiligungen bezüglich Aufstiegschancen oder bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, die in erster Linie Frauen betreffen, zu vermeiden. Ein Aufbrechen der starren Einteilung in Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit würde auch dazu führen, dass sich mehr Männer für eine verringerte Anzahl an Stunden entscheiden (vgl. Bosch 2002).

Modelle, innerhalb deren Frauen lediglich dazu aufgefordert werden, Vollzeitarbeit zu leisten, greifen zu kurz, wenn die Aufteilung der Versorgungsarbeit nicht miteinbezogen wird. Darin wird ausgeblendet, dass die Vollzeitarbeit in der derzeitigen Form auf der Vorstellung der „male-breadwinner family" aufbaut, bei der die unbezahlte Versorgungsarbeit einer anderen Person die notwendige Voraussetzung für den vollen Arbeitseinsatz ist (vgl. Jacobs/Gerson 2004). Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Versorgungsarbeit ist die Grundvoraussetzung dafür, dass Vollzeit-Berufsarbeit mit all ihren Ansprüchen – wie Flexibilität und Bereitschaft zu Überstunden – stattfinden kann (vgl. Beck-Gernsheim 1992).

Klenner (2007, 525) führt aus, dass statt „der von frauenpolitischer Seite geforderten Arbeitszeitverkürzung für alle, die lange Zeit als Schlüssel zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und von Männern an der Familie angesehen wurde", die Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern weiter auseinandergegangen sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer angestiegen und diejenigen der Frauen gesunken sind und wir daher von „geschlechtergerechten Arbeitszeiten im Rahmen eines Zweiverdienermodells" weit entfernt sind (ebenda).

Auch wenn in der heutigen Zeit der Anteil am „Alleinverdienermodell" zurückgegangen ist, sind die Zeitaufteilung und das Zeitmanagement der Paare nach wie vor dadurch geprägt, dass die hauptsächliche Verantwortung für die Versorgungsarbeit bei Frauen liegt. Selbst dort, wo eine generelle Arbeitszeitverkürzung stattgefunden hat, wie beispielsweise in Deutschland, hat dies nicht dazu geführt, dass die Versorgungsarbeit gerechter zwischen Frauen und Männern aufgeteilt wurde, da die familien- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen (etwa der Mangel an institutioneller Kinderbetreuung oder Ehegattensplitting) dazu führen, dass sich Frauen mit Versorgungspflichten vorwiegend in Minijobs oder Teilzeitbeschäftigung befinden. In Ländern wie Dänemark, wo Männer ihre tatsächliche Arbeitszeit verkürzen konnten und ein ausgebautes Angebot an Kinderbetreuung besteht, konnten viele Frauen ihre Arbeitszeit verlängern (vgl. Bosch 2005, 198 f.). Auch die generelle Arbeitszeitverkürzung in Frankreich hat – bei allen Einschränkungen durch weitreichende Flexibilisierungen – den positiven Effekt, dass ein Teil der Frauen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in die verkürzte Vollzeit wechseln konnte (vgl. Fagnani/Letablier 2007).

2.4 Andere Arbeitszeitkultur

Abseits der Länge der Arbeitszeit auf täglicher oder wöchentlicher Basis spielen auch Bedingungen wie Planbarkeit und Autonomie eine wichtige Rolle. Die Einflussmöglichkeiten auf die Lage der Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen sind von entscheidender Bedeutung, insbesondere für ArbeitnehmerInnen mit Versorgungspflichten, wie auch die Erfahrungen mit der Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich gezeigt haben (vgl. Fagnani/Letablier 2007).

Eine Veränderung der Arbeitskultur in Betrieben ist auch insofern notwendig, als die männliche Normalarbeitszeitnorm in vielen Bereichen die zeitliche Strukturierung des Arbeitsalltags

prägt. Lange Arbeitszeiten und lange Anwesenheit am Arbeitsplatz werden mit Leistungsbereitschaft gleichgesetzt. Wie die Daten zur Arbeitszeit zeigen, gehört das Ableisten von Überstunden zum Kennzeichen männlicher Erwerbsarbeit, wobei Österreich im internationalen Vergleich einen sehr hohen Anteil an geleisteten Überstunden aufweist.

Aus diesen Gründen ist die Ausrichtung des Beschäftigungssystems auf eine tatsächliche Ermöglichung der Übernahme der Reproduktions- und Betreuungsarbeit ohne negative berufliche Konsequenzen von entscheidender Bedeutung, wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und auch um die Einbindung von Männern in die Versorgungsarbeit geht. Dazu ist eine Infragestellung bestehender betrieblicher und organisatorischer Rahmenbedingungen notwendig, die sich oft an „männlichen" Bedürfnissen und Vorstellungen orientieren und für eine Durchsetzung geschlechtergerechter Modelle hinderlich sind. Im Rahmen einer Studie zur Qualität der Teilzeitbeschäftigung (vgl. Bergmann et al. 2010) wurde unter anderem untersucht, welche Hürden einer gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeitszeit auf Frauen und Männer entgegenstehen. Dabei zeigte sich, dass Männer damit zu kämpfen haben, dass der Wunsch nach einer aktiveren Beteiligung an familiären Versorgungsaufgaben mit geringem Engagement im Beruf assoziiert und so oft verhindert wird.

In zugespitzter Form kommt die Ausrichtung der Unternehmenskultur in Bezug auf Arbeitszeit beim Thema Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte zum Vorschein (vgl. Bergmann et al. 2010). Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften scheint nach wie vor eine schwer umsetzbare Variante der Arbeitsorganisation zu sein, obwohl auch bei diesen zumindest phasenweise der Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit besteht. Speziell bei Führungskräften zeigt sich ein selbst und von außen definiertes Arbeitsethos, bei dem die Länge der Arbeitszeit eine wichtige Rolle spielt. „Untersuchungen über die Arbeitszeit der Führungskräfte zeigen regelmäßig den Zusammenhang zwischen der Höhe der Wochenarbeitszeit und der Position in den Hierarchieebenen" (Bergmann et al. 2010, 8). Überlange Arbeitszeiten werden geradezu mit dem Bild von guten Führungskräften assoziiert, das aus der Kombination von Leistungsbereitschaft und dauernder Präsenz besteht. Die oft überlange Arbeitszeit von Führungskräften wird als Voraussetzung für deren Kontroll- und Steuerungsaufgabe angesehen, die gleichzeitig Vorbildfunktion hat und das Arbeitsklima für alle Beschäftigten prägt. Mittlerweile kann zwar – zumindest in der Theorie der Managementliteratur – eine Entkoppelung von überlangen Arbeitszeiten und Führungsfähigkeit festgestellt werden, in der die Work-Life-Balance eingefordert wird. In der Praxis zeigt sich jedoch eine Persistenz der Kultur der langen Anwesenheit am Arbeitsplatz speziell für Führungskräfte (vgl. Gesterkamp 2009). Das Unternehmensleitbild männlicher, unteilbarer Führungskräfte scheint nach wie vor vorherrschend zu sein und bietet wenig Spielraum für eine Reduktion der Arbeitszeit, die nicht mit einer Abwertung der Positionierung im Unternehmen verbunden ist.

Die Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen für die Festlegung von Arbeitszeitnormen und Arbeitszeitmodellen ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Oftmals sind besonders belastende Arbeitsverhältnisse auch mit besonders belastenden Arbeitszeiten wie beispielsweise Nachtdiensten, Schichtdiensten, Wochenend- und Feiertagsarbeit oder langen Arbeitszeiten verbunden (vgl. Biffl et al. 2008, 5). Hier kommen physische und psychische Belastungsfaktoren zum Tragen, und insbesondere bei den psychischen Belastungen wird ein deutlicher Zusammenhang mit fordernden Arbeitszeiten identifiziert: „Arbeiten unter Termin- und Zeitdruck, ständige Störungen und Konfrontationen mit neuen Aufgaben sind Merkmale, die gehäuft bei Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten vorkommen" (Beermann 2010, 107). Beer-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

mann verweist in diesem Zusammenhang auf europäische Untersuchungen, die das Unfallrisiko in Bezug zur Länge der Arbeitszeit analysierten: Hier wurde nachgewiesen, dass das Unfallrisiko ab der achten Arbeitsstunde deutlich ansteigt und sich nach der zwölften Stunde fast verdoppelt. Die Arbeitsbedingungen bestimmter Berufsgruppen wie etwa in den Pflegeberufen im Gesundheitsbereich waren immer schon mit besonderen Beanspruchungen verbunden, und der Leistungsdruck ist in diesen Berufsgruppen in den letzten Jahren noch weiter angestiegen, was vermehrt zu psychischen Überforderungen, zu Überbelastungen des Bewegungs- und Stützapparates und zu anderen Erkrankungen führt (vgl. Nöstlinger 2010).

In der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen muss auch berücksichtigt werden, dass je nach Beschäftigtengruppe andere Bedingungen für eine Verkürzung der Arbeitszeit bestehen. Salm (2010, 123) weist etwa darauf hin, dass durchaus unterschiedliche Erfahrungen mit der Umsetzung der 35-Stunden-Woche für SchichtarbeiterInnen und Gleitzeitbeschäftigte vorliegen und es daher für arbeitszeitpolitische Initiativen Sinn macht, zwischen diesen Gruppen zu differenzieren. Ganz entscheidend für die Frage der Arbeitszeitgestaltung ist daher auch die Frage des Personalausgleichs, damit Arbeitszeitverkürzung nicht zu Arbeitsverdichtung führt und damit auf Kosten der Beschäftigten geht.

3 AUSBLICK

Arbeitszeit stellt eine wichtige Dimension gesellschaftlicher Entwicklung und eine Chance für eine gerechtere Gestaltung der Geschlechterverhältnisse dar. Sie sollte daher nicht ausschließlich unter dem Aspekt der Beschäftigungseffekte diskutiert werden, sondern es müssten noch stärker die Auswirkungen auf die Qualität des Lebens betont werden. In diesem Sinne bräuchte es in der politischen Auseinandersetzung eine umfassendere Sichtweise auf das Thema, um eine grundlegende Umverteilung von materiellen und zeitlichen Ressourcen zu erreichen. Insbesondere Einkommensfragen sind von entscheidender Bedeutung, und daher ist eine generelle Arbeitszeitverkürzung immer mit dem Aspekt der Einkommensverteilung zu diskutieren. Zum einen stellt hier der Lohnausgleich eine wichtige Forderung dar, zum anderen ist dabei aber auch zu berücksichtigen, dass Niedriglöhne auch für Vollzeitarbeitende nach wie vor bestehen (vgl. Statistik Austria 2015). Da derzeit eine Reduktion der Arbeitszeit nicht nur mit geringeren Einkommen, sondern auch damit zusammenhängenden geringeren Transferleistungen, v. a. bei Arbeitslosigkeit und für Pensionsleistungen, einhergeht, ist es auch wichtig, soziale Sicherungssysteme in die Analyse und Umgestaltung von Arbeitszeitregulierungen miteinzubeziehen.

In Zeiten steigender Arbeitszeit, belastender Arbeitsbedingungen, steigender Arbeitslosigkeit, erhöhter gesundheitlicher Belastungen durch fordernde Arbeitszeiten und veränderte Rollenbilder – und nicht zuletzt nach 40 Jahren Stagnation in der Entwicklung in Richtung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung – wäre eine andere Arbeitszeitpolitik hoch an der Zeit. Es ist zu wünschen, dass die neu entfachte Diskussion um eine Verkürzung der Arbeitszeit weitergeht und sich nicht nur auf theoretischer Ebene bewegt, sondern sich in der Umsetzung von neuen Arbeitszeitstandards niederschlägt, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen widerspiegeln und die zu einer Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern führen.

LITERATUR

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1992), Das halbierte Leben: Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt am Main.

Becker-Schmidt, Regina (1987), Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung, in: Lilo *Unterkircher* und Ina *Wagner,* Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag, Wien, 10–25.

Becker-Schmidt, Regina (2002), Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen, in: Gudrun Axeli *Knapp* und Angelika *Wetterer* (Hg.), Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster, 91–131.

Beermann, Beate (2010), Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung, in: Hermann *Groß* und Hartmut *Seifert* (Hg.), Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 101–114.

Bergmann, Nadja, Ulrike *Papouschek* und Claudia *Sorger* (2010), Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele, Wien.

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

Biffl, Gudrun, Thomas *Leoni* und Christine *Mayrhuber* (2008), Arbeitsplatzbelastungen, arbeitsbedingte Krankheiten und Invalidität, Wien.

Bosch, Gerhard (1986), Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI-Mitteilungen 39, Heft 3, 163–176.

Bosch, Gerhard (2002), Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung, in: Karin *Gottschal,* und Birgit *Pfau-Effinger* (Hg.), Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen, 107–134.

Bosch, Gerhard (2005), Es gibt noch Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitszeitpolitik, in: Frank *Bsirske,* Margret *Mönig-Raane,* Gabriele *Sterkel* und Jörg *Wiedemuth* (Hg.), Perspektive neue Zeitverteilung. Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen, Hamburg: VSA Verlag, 197–205.

Bundesamt für Statistik (2004), Satellitenkonto Haushaltsproduktion. Pilotversuch für die Schweiz, Neuenburg.

DIE WELT (12. 2. 2015), Neue Arbeitsmodelle für die Rushhour des Lebens; http://www.welt.de/politik/deutschland/article137354856/Neue-Arbeitsmodelle-fuer-die-Rushhour-des-Lebens.html.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. An analysis of EIRO articles, Dublin.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008), Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Luxembourg.

Fagnani, Jeanne and Marie Thérèse *Letablier* (2007), The French 35-hour working law and the work-life balance of parents: friend or foe?, in: Diane *Perrons,* Linda *McDowell,* Colette *Fagan,* Keith *Ray* and Kevin *Ward* (Ed.), Gender Divisions and Working Time in the New

Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America, Cheltenham, 79–90.

Fraser, Nancy (1997), Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats, Frankfurt am Main.

Fraser, Nancy (2001), Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaates („Justice interruptus"). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Folbre, Nancy (2005), Caring Labour, in: Kurswechsel 1/2005, Wien, 21–25.

Gesterkamp, Thomas (2009), Wenn Papa die Brötchen nicht mehr allein verdient … Arbeit und männliche Identität, in: Wassilio. E. *Fthenakis* und Martin R. *Textor* (Hg.), Online-Familienhandbuch; www.familienhandbuch.de.

Gottfried, Heidi und Jacqueline *O'Reilly* (2002), Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan. Die Schwäche eines starken Ernährermodells, in: *Gottschall,* Karin und Birgit *Pfau-Effinger* (Hg.), Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen.

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

Haug, Frigga (2009), Die Vier-in-einem-Perspektive. Erster Entwurf; http://www.vier-in-einem.de/.

Jacobs, A. Jerry and Kathleen *Gerson* (2004), The Time Divide. Work, Family and Gender Inequality, Cambridge.

Klenner, Christina (2007), Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen. Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik?, in: WSI-Mitteilungen 10/2007, 523–530.

Kreimer, Margareta (2009), Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps, Wiesbaden.

Madörin, Mascha (1993), Frauen – die Leerstelle in der Wirtschaftstheorie, in: Politicum 13/1993, Graz, 18–20.

Mies, Maria (2001), Hausfrauisierung, Globalisierung, Subsistenzperspektive, in: Gudrun-Axeli *Knapp* (Hg.), Soziale Verortung der Geschlechter, Münster, 157–187.

Miranda, Veerle (2011), Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 116, OECD Publishing); http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en.

Negt, Oskar (2005), Gesellschaftliche Krise und die neuen Herausforderungen der Gewerkschaften, in: Frank *Bsirske,* Margret *Mönig-Raane,* Gabriel *Sterke,* und Jörg *Wiedemuth* (Hg.), Perspektiven neue Zeitverteilung. Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen, Hamburg, 24–47.

Nöstlinger, Walter (2010), Krankmachende Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen, in: WISO 2/2010, Linz, 137–159.

Nyberg, Anita (2007), Economic crisis and the sustainability of the dual-earner, dual-carer model, in: Diane *Perrons,* Linda *McDowell,* Colette *Fagan,* Keith *Ray* and Kevin *Ward* (Ed.), Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America, Cheltenham, 91–102.

OECD (2007): Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries, Paris.

Pauer-Studer, Herlinde (1996), Geschlechtergerechtigkeit: Gleichheit und Lebensqualität, in: Herta *Nagl-Docekal* und Herlinde *Pauer-Studer* (Hg.), Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität, Frankfurt/Main, 54–98.

Pinl, Claudia (2003), Uralt, aber immer noch rüstig: der deutsche Ernährer, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B44/2003, Bonn, 6–11.

Pircher, Erika, Edeltraud *Ranftl* und Elfriede Ch. *Neubauer* (2003), Dokumentation der Arbeitstagung „Gender Mainstreaming in den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen" (Kooperationsveranstaltung Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming and Unions – MSU Österreich", ÖGB, AK Wien, GMT, GPA am 1. Oktober 2002), Wien.

Rüling, Anneli (2001), Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit. Zusammenhänge und Wechselwirkungen am Beispiel der Teilzeitarbeit, Berlin.

Salm, Rainer (2010), Abschied vom Arbeitszeit-Polizisten. Neue Konzepte für die Arbeitszeitpolitik in Gleitzeitbereichen, in: Helga *Schwitzer,* Kay *Ohl,* Richard *Rohnert* und Hilde *Wagner* (Hg.), Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, Hamburg, 119–154.

Scambor, E., K. *Wojnicka* and N. *Bergmann* (Ed.) (2013), The role of men in gender equality – European strategies & insights [AutorInnen: S. *Belghiti-Mahut,* N. *Bergmann,* M. *Gärtner,* J. *Hearn, Ø*.G. *Holter,* M. *Hrženjak,* R. *Puchert,* C. *Scambor,* E. *Scambor,* H. *Schuck,* V. *Seidler,* A. *White* & K. *Wojnicka*], Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Sobieska, Anna (2002), Whose Justice?, in: Birgit *Christensen* (Hg.): wissen macht geschlecht / knowledge power gender, Zürich, 386–398.

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 (2015), Statistik der Lohnsteuer, Wien.

Steinrücke, Margareta (2004), Arbeitszeit – Lebenszeit. Überlegungen zur Neubestimmung ihres Verhältnisses im 21. Jahrhundert, in: Dagmar *Baatz,* Clarissa *Rudolph* und Ayla *Satilmis* (Hg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster, 152–164.

Werlhof, Claudia von (1996), Subsistenz: Abschied vom ökonomischen Kalkül?, in: *Werlhof,* Claudia von, Annemarie *Schweighofer* und Werner W. *Ernst* (Hg.): Herren-Los, Frankfurt am Main u. Wien, 364–393.

Wetterer, Angelika (2002), Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz.

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)/Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2011), Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Kleine und Mittlere Unternehmen, Wien.

Rudolf Karazman (IBG GmbH Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement, WU Wien), Ingrid Kurz-Scherf (Philipps-Universität Marburg), Eva Scherz (GPA-djp) und Margareta Steinrücke (Arbeitnehmerkammer Bremen)

GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSZEIT 2025? ZENTRALE ERGEBNISSE DER PODIUMSDISKUSSION

Im Rahmen der Tagung „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“ wurde eine abschließende Podiumsdiskussion durchgeführt, die sich vor allem mit Fragen rund um die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit und möglichen Wegen zu dieser beschäftigte.

An der Diskussion nahmen teil:

- Rudolf Karazman, IBG GmbH Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement, WU Wien
- Ingrid Kurz-Scherf, Philipps-Universität Marburg
- Eva Scherz, GPA-djp
- Margareta Steinrücke, Arbeitnehmerkammer Bremen

Moderiert wurde die Diskussion von Eva Linsinger, profil.

Im Folgenden wird die Diskussion gekürzt und inhaltlich bearbeitet wiedergegeben.

Moderation:

Frau Scherz, Sie sind in der Gewerkschaft der Privatangestellten und verhandeln dort unter anderem auch Kollektivverträge. Was ist Ihre Vision? Wie wird im Jahr 2025 die Arbeitszeit aussehen? Worauf werden Sie bei Kollektivvertragsverhandlungen vor allem Ihr Augenmerk legen? Wie wird die Interessenlage sein?

Eva Scherz:

Ich bin heute in der Früh mit einem relativ klaren Bild hierher gekommen, wie ich mir das so als Gewerkschafterin, Feministin und auch als eine, die viele wissenschaftliche Publikationen liest, vorstelle. Ich dachte mir, die einfachste Lösung für unser Problem, für unser Thema ist: Alle arbeiten 30 Stunden, und dann hat sich das erledigt. Ich muss ehrlich gestehen, ich bin im Laufe des Tages etwas verwirrt worden, aber das ist auch gut so. Ich habe ganz viele neue Eindrücke gewonnen. Nichtsdestotrotz bin ich froh, dass meine Gewerkschaft das Thema Arbeitszeit so prominent in den Vordergrund gerückt hat. Wir setzen uns ein für eine Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene. Wir hätten gerne die Anrechnung für die sechste Urlaubswoche, das ist ein großes Thema bei den Kollektivvertragsverhandlungen für den Handel. Was ich auch mitgenommen habe, weil das Teil meiner Arbeit ist: Es gibt nicht die Lösung für alle. Wir versuchen seit Jahren, dieses Thema bei allen Kollektivvertragsverhandlungen mitzunehmen, total unterschiedlich. Zum Beispiel im Sozialbereich: Wir haben es dort vor zehn Jahren geschafft, für 200.000 Kolleginnen und Kollegen schrittweise eine 38-Stunden-Woche einzuführen – immerhin. Die sechste Urlaubswoche steht im Moment bei uns in jedem Forderungsprogramm. Auch die Freizeitoption als eine Möglichkeit für

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

gewisse Branchen steht im Forderungsprogramm, also dort, wo es möglich ist. Ich denke mir: Warum spielt das jetzt so eine große Rolle, und warum geht da was weiter? Ich denke, weil auch die Männer plötzlich Zeit für ihre Familien haben wollen. Das hilft uns in der Gewerkschaft weiter, Dinge ein bisschen schneller und besser anzugehen, als wir das in den letzten Jahren gemacht haben.

Moderation:

Frau Kurz-Scherf, ich würde gerne die Frage an Sie weitergeben. Sie haben referiert und forschen zur Frage „Wem gehört die Zeit?". Gibt es denn ein wachsendes Interesse von Männern, da auch zu einer geschlechtergerechteren Arbeitszeitverteilung zu kommen?

Ingrid Kurz-Scherf:

Ich will diese Frage von woanders aufgreifen. Ich habe vor langer Zeit zusammen mit einer Kollegin ein Buch veröffentlicht mit dem Titel „Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag"[27]. Damals war in der Bundesrepublik gerade der Streik über die 35-Stunden-Woche zu Ende gegangen, und es gab in den Gewerkschaften eine ganz klar geschlechtsspezifisch besetzte Kontroverse. Die Gewerkschaftsfrauen haben sich damals dafür stark gemacht, dass es nach der 35-Stunden-Woche eine weiter gehende Perspektive geben muss, weil sonst die Gewerkschaften gegenüber der ArbeitgeberInnenstrategie – Arbeitszeitflexibilisierung statt Arbeitszeitverkürzung – immer stärker in die Defensive geraten würden. Bekanntlich haben sich die deutschen Gewerkschaften von ihren Frauen nicht dazu überreden lassen, sich frühzeitig über die Perspektive jenseits der 35-Stunden-Woche zu verständigen. Sie sind gegenüber der Arbeitszeitflexibilisierung absolut in die Defensive geraten. Derzeit habe ich den Eindruck, es herrscht noch immer der Tenor: „Wir brauchen flexiblere Arbeitszeiten" – und: „Die Krise war und die Krise ist woanders." Ich glaube, es könnte ein Irrtum sein, dass die Krise war und dass die Krise woanders ist. Es könnte sein, dass die Krise ganz schnell wieder kommt, und wenn wir es versäumen, heute über die Chancen wirklich grundlegend neuer Formen der Gestaltung von Arbeit zu reden, dann werden wir in der Krise mit massiven Schwierigkeiten konfrontiert sein, sozialverträgliche, emanzipatorische Optionen überhaupt zur Debatte zu bringen.

Moderation:

Herr Karazman, Sie sind Arbeitsmediziner, haben viele Arbeitszeitprojekte geleitet und gerade ein Buch über menschengerechte Unternehmensführung[28] geschrieben. Was ist denn Ihre Vision? Wie wird sich die Arbeitszeitdiskussion in der Praxis weiterentwickeln? Wie wird es 2025 aussehen, auch in Bezug auf die Geschlechter?

Rudolf Karazman:

Jede Arbeitszeit sucht sich ihre grenzwertige Ausnutzung oder Anforderung. Wir haben immer einen Kampf, ein Wettrüsten der Arbeitszeit versus Anforderung. Wenn es jetzt die 40-Stunden-Woche ist, dann werden die Arbeitsprozesse so optimiert, dass sie eigentlich immer ein bisschen im roten Bereich sind. Das heißt, jede Stunde mehr oder länger heißt mehr Ermüdung, mehr Erschöpfung, und da ist eine Arbeitszeitverkürzung immer wieder notwendig, um nachhaltige Arbeitswelten zu schaffen. Das Zweite ist auch eine generationengerechte Arbeitszeit: Wir sind, Mann wie Frau, unterschiedlich während eines Arbeitslebens. Älter zu wer-

27 Ingrid Kurz-Scherf und Gisela Beil (Hg.): Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg 1990: VSA Verlag.

28 Rudolf Karazman: Human Quality Management. Menschengerechte Unternehmensführung. Berlin/Heidelberg 2015: Springer Verlag.

den heißt eigentlich Wachstum, nur körperlich nehmen wir an Leistungsfähigkeit ab, und die gleiche Anforderung fällt uns mit jedem Jahr schwerer. Daher wäre es wichtig, generationengerechte Arbeitszeiten einzuführen. Die derzeitige Norm orientiert sich am „prime age". Das kommt aus den 60er-Jahren: Die standardisierte Arbeitszeit orientiert sich an jung, männlich, inländisch, und alle anderen Gruppen tun sich schwer mit diesen Arbeitszeiten. Ein gewisses Optimum liegt zwischen dem 20. und 40. Lebensjahr, ab 40 wäre ein Absenken sinnvoll. Wir sollten kürzer arbeiten, dafür länger.

Moderation:

Frau Margareta Steinrücke, Sie sind Referentin für Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik in der Arbeitnehmerkammer in Bremen und beschäftigen sich ebenfalls sehr viel mit Arbeitszeiten. Wenn Sie in zehn Jahren noch einmal hier sitzen würden, von welcher Realität der Arbeitszeiten würden wir Ihrer Meinung nach dann ausgehen?

Margareta Steinrücke:

Also meine ganz persönliche Vision ist tatsächlich, dass wir die 30-Stunden-Woche als neue Normalarbeitszeit haben werden. Das hat schon was Visionäres. Ich halte das für außerordentlich notwendig, weil alle Argumente, die heute im Laufe des Tages gefallen sind – für Differenzierung, Flexibilisierung, Wahlfreiheit –, genau die Gründe sind, warum wir in der prekären Lage sind, in der wir uns zurzeit befinden. Wir haben einen gewaltigen Gender-Time-Gap, der einen Pay-Gap und einen Pension-Gap nach sich zieht. Also eine hochgradige Geschlechterungerechtigkeit in der Arbeitszeit und in allen anderen Fragen auch, und wir werden die Männer, die wir da insbesondere mit ins Boot bekommen müssen, niemals dazu bewegen, freiwillig in kürzere Arbeitszeit zu gehen. Wir können ja alle Teilzeit arbeiten, wenn wir wollen, aber wer macht das? Die Frauen, nicht die Männer. Erst wenn wir eine neue Normalarbeitszeit haben, werden sich die Männer in relevantem Umfang trauen, ihre ja vorhandenen Teilzeitwünsche auch in die Realität umzusetzen. Es gibt durchaus immer mehr Männer, insbesondere junge Väter, zunehmend auch Männer, die ältere Angehörige pflegen müssen, die gerne kürzer arbeiten würden, aber da gibt es die Angst vor dem Widerstand des/der Vorgesetzten, teils der Kolleginnen und Kollegen, und auch das eigene Selbstbild: All das lässt viele resignieren. Deswegen ist eine Normalarbeitszeit von 30 Stunden so außerordentlich wichtig.

Moderation:

Eine bewusst provokante Frage: Reden wir denn, wenn wir jetzt über gesetzliche Arbeitszeiten reden, nicht ein wenig an der Realität vorbei? Wir kennen alle die Studie, die zeigt, wie viele ArbeitnehmerInnen zu Hause E-Mails beantworten, auf ihren Handys Anrufe entgegennehmen etc. Ist das überhaupt die Realität, und ist das der richtige Hebel?

Ingrid Kurz-Scherf:

Ich rede nicht über die gesetzliche Arbeitszeit, ich rede über die tarifvertragliche Arbeitszeit, aber das hat was mit den unterschiedlichen Kulturen zu tun. Also wir kennen alle nicht nur die Nachrichten über die Leute, die 24 Stunden am Tag verfügbar und ununterbrochen leistungsfähig sind, sondern wir kennen auch die Arbeitslosenquoten. Wenn ich richtig informiert bin, liegt die Arbeitslosenquote in Österreich bei über 8 % und in Deutschland bei über 7 %, und vor nicht allzu langer Zeit hätte eine solche Arbeitslosenquote als absolutes Drama gegolten, wäre als gesellschaftspolitische Herausforderung ersten Ranges diskutiert worden. Als in den 60er-Jahren die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik kurzfristig auf 3 % anstieg, war die Aufregung gigantisch. Inzwischen ist es schon so weit, dass wir uns damit begnügen, in Österreich und Deutschland mit 7–8 % im Vergleich zu den 15–25 % anderswo wunderbar dazu-

stehen. Wir kennen, außer den Workaholics, die ihren Tag mit Arbeit verbringen wollen, auch die Daten über prekäre Beschäftigung. Ich würde mal folgende Prognose wagen: Entweder wir reden in 15–20 Jahren über deutlich kürzere Arbeitszeiten, oder wir reden über eine absolut gespaltene Gesellschaft, in der Arbeit zu Normalarbeitszeitbedingungen zu einem absoluten Privileg geworden ist. Das wird dann auch für Männer so sein. Dann sind es die Männer, die sich per Einsicht dazu durchringen müssen, ihr Leben noch mit etwas anderem zu verbringen als mit ihrem Handy oder ihrer Cloud. Sie werden nämlich in die Frauenrolle reinrutschen und genauso ausgegrenzt und abgewertet werden. Die Gefahr ist einfach, dass wir eine Monopolisierung, Privilegierung der Arbeitsgesellschaft bekommen, an der immer weniger Menschen beteiligt sind, die immer stärker auf Kosten der großen Mehrheit ihrem Leistungswahn frönen. Deshalb ist es eben nicht so einfach, alles den Präferenzen zu überlassen. Es gibt eine starke Präferenz zu herrschen, und man muss dieser Präferenz massiv entgegentreten, beispielsweise dadurch, dass man verhindert, dass manche Leute die Möglichkeiten einer befriedigenden Berufstätigkeit für sich reklamieren und andere davon ausschließen. Deshalb kann es eben nicht nur über Wahlmöglichkeiten gehen, sondern es muss auch darum gehen, eine verbindliche Verabredung so zu treffen, dass wir so etwas wie Solidarität in 25 Jahren noch buchstabieren können.

Margareta Steinrücke:

Ich würde mich dem gerne anschließen. Wir haben in Österreich oder auch in Deutschland eine erheblich höhere Arbeitslosigkeit, als auf dem Papier steht, weil wir eigentlich nur eine Verschiebung der Arbeitslosigkeit hin zu den ganz vielen unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten haben. Ein Arbeitszeitforscher und Kollege aus Frankreich hat eine wunderbare Untersuchung über alle europäischen Länder gemacht, in der er die Arbeitslosenquote mit dem Anteil der Teilzeitarbeit verglichen hat, und er kommt zu folgendem Schluss: Wenn man die Teilzeitarbeit umrechnet in Vollzeitäquivalente, dann haben wir in Deutschland, Österreich und den anderen sogenannten Niedrigarbeitslosigkeitsländern die gleiche Arbeitslosenquote wie in Frankreich usw. Insofern ist die Arbeitslosigkeit im Durchschnitt erheblich höher als in der offiziellen Propaganda, und darauf müssen wir uns auch einstellen durch diese Entwicklung zur „Arbeit 4.0“. Ein zweiter gewichtiger Faktor ist auch die Integration der vielen Flüchtlinge. Diese wird nur möglich sein, wenn wir die vorhandene Arbeit umverteilen. Die Gewerkschaften müssen natürlich ein außerordentliches Interesse daran haben, dass genau das passiert, weil ihre Handlungsfähigkeit auch für die ganzen andern Fragen wie Lohnerhöhung etc. natürlich umso geringer wird, je mehr Arbeitslose es gibt.

Eva Scherz:

Da kann ich jetzt fast nicht widersprechen, außer bei einem Punkt, der besagt, dass es bald keine Normalarbeitsverhältnisse mehr geben wird. Ich beschäftige mich schon sehr lange mit diesem Thema und bin da nicht ganz so pessimistisch, dass unsere normalen Arbeitsverhältnisse verschwinden werden. Zur Frage „Wie kann man Arbeitszeitverkürzung verlangen, wenn die ArbeitgeberInnen Arbeitszeitflexibilität wollen?“: Also für mich ist das kein Widerspruch. Die Arbeitszeitflexibilität ist in Österreich so ausgeprägt wie nirgends rund um uns herum. Es ist überhaupt kein Problem, zehn Stunden zu arbeiten, in manchen Bereichen zwölf Stunden. Die ArbeitgeberInnen wünschen sich im Moment zwei Sachen: Erstens wollen sie dafür nicht zahlen müssen, und zweitens – was gerade auch in den Medien diskutiert wird – hätten sie gerne das, was sie auf betrieblicher Ebene haben, legalisiert. Da passieren nämlich auf betrieblicher Ebene Dinge, die nicht ganz im Rechtsrahmen sind. Ich denke, in beiden Fällen sollten wir alle gemeinsam dagegenhalten, dass das nicht kommt.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

Rudolf Karazman:

Ich würde die Arbeitszeitverkürzungsfrage in eine Bewegung „Humanisierung der Arbeitswelt 2.0“ einordnen – durchaus wie in den 70er-Jahren. Der Unterschied ist vielleicht, dass in den 70er-Jahren die Arbeit vor allem unter dem Leidensaspekt betrachtet und als Leidensfaktor abgewehrt wurde: Schutz vor Arbeit oder vor Arbeitsumständen, die krank machen. Arbeit ist in vielen Arbeitswelten aber auch Entwicklungsraum und hat einen gesundheitlichen Doppelcharakter. Die Humanisierung der Arbeitswelt wäre ein Konzept, das in etwa so beginnt: Wir haben eine Umweltverträglichkeitsprüfung, warum haben wir keine Menschenverträglichkeitsprüfung für Unternehmen? Warum wird ein Auto zertifiziert, aber Betriebe nicht? Warum brauche ich einen Führerschein, wenn ich mit dem Auto fahre, und kann Führungskraft werden, obwohl ich nicht die psychologischen Voraussetzungen dafür mitbringe? Es geht nicht nur um die Menge der Arbeitszeit, sondern auch um die Qualität. Welche Arbeitswelten vertreiben Menschen am raschesten? Wieso haben Lehrberufe oder Krankenpflegeberufe keine horizontale oder Fachkarriere? Wie kann ich die Sinnfindung gestalten? Wie kann die Arbeit in möglichst vielen Arbeitswelten so organisiert sein, dass sie meine Entwicklung fördert – in biologischen Grenzen, 30-Wochen-Stunde etc.? Aber es geht auch darum, dass ich diese Arbeitswelten mit 60, 65 Jahren verlasse als gewachsene Persönlichkeit, auch durch Arbeit und Zusammenarbeit mit anderen. Also ich würde es mit mehr verknüpfen.

Moderation:

Es hat sich ein Punkt herauskristallisiert, bei dem es unterschiedliche Meinungen gibt, nämlich die Frage „Geht es freiwillig, wollen auch die Männer das?“.

Eva Scherz:

Es gibt Studien, wonach es die Männer auch wollen, die jungen Männer. Es ist immer sehr interessant, wenn man in gemischten Gruppen ist und das Thema Vereinbarkeit auf der Tagesordnung steht. Was sagen ältere Kollegen dazu, was jüngere Kollegen? Wir haben vor Kurzem im Gesundheits- und Sozialbereich über 2.000 Kolleginnen und Kollegen befragt, wie es ihnen mit ihrer Arbeitszeit geht. Interessant war, dass die Männer gesagt haben, sie hätten ein Problem, ihre Arbeitszeit mit ihrer Familie zu vereinbaren. Es gibt mehr Vollzeitarbeitsstellen für Männer in diesem Bereich als für Frauen. Dann haben wir gefragt: „Wie würdet ihr gerne arbeiten?“ Die 38-Stunden-Beschäftigten haben gesagt, sie würden gerne 30 Stunden arbeiten, und die, die weniger als 30 Stunden arbeiten, haben gesagt, sie würden gerne 30 Stunden arbeiten. Jetzt ist vielleicht der Sozialbereich nicht ganz so repräsentativ für Österreich, weil wir da auch die meisten Männer haben, die in Karenz gehen, und das nicht nur für zwei Monate. Aber es ist schon eine Veränderung spürbar, die ich nicht nur in diesem Bereich wahrnehme, sondern die auch tief in die Industriebranchen hineinreicht.

Margareta Steinrücke:

Ja, ich kann da was beisteuern aus ganz traditionellen Bereichen. Unsere IG Metall hat eine große Befragung unter 500.000 (überwiegend männlichen) Beschäftigten der Metallindustrie gemacht. Und auch da kam Ähnliches heraus: Die größte Gruppe wollte endlich mal ihre 35 Stunden wirklich arbeiten. Aber die zweitgrößte Gruppe wollte eine kurze Vollzeit zwischen 30 und 35 Stunden. Die berufstätigen Eltern unter den Befragten wollten alle die 30 Stunden. Ich glaube, dass das durchaus ein Wunsch bei sehr, sehr vielen Menschen und inzwischen auch bei vielen Männern ist, und ich habe vorhin nicht gemeint, dass man die alle zwingen muss, sondern dass man eine neue Norm etablieren muss. Wenn das eine neue Norm wird, dann werden sich auch Männer trauen.

Ingrid Kurz-Scherf:

Also ich glaube, dass man wahrscheinlich mit Kategorien wie „die" Männer oder „die" Frauen bei so einer Debatte nicht wirklich weiterkommt. Es gibt in der Männlichkeitsforschung dieses Konzept der hegemonialen Männlichkeit. Dieses Konzept ist nicht nur gegenüber Frauen wirksam, sondern auch unter Männern. Es hat, wie es in der Forschung heißt, doppelte Distinktionslogik. Also die hegemoniale Männlichkeit unterscheidet sich von Frauen sowieso, aber sie unterscheidet sich auch von der nicht hegemonialen Männlichkeit. Ich glaube, dass die Leistungsideologie und diese ständige Verfügbarkeit und die Machergeste einen ganz starken Anteil haben an der Konzipierung dieser hegemonialen Männlichkeit. Deshalb glaube ich schon, dass es eine Menge Männer gibt, die weg wollen von diesen Zumutungen, mit denen sie auch selber konfrontiert sind. Aber das Problem ist, dass es ein Herrschaftsverhältnis gibt, und in diesem Herrschaftsverhältnis dominieren eben nicht die Männer, die wegwollen, sondern es dominieren die Männer, die eher an traditionellen Verhältnissen festhalten. Hier gibt es auch eine enge Kooperation zwischen hegemonialer Männlichkeit aufseiten der Arbeitnehmer und hegemonialer Männlichkeit aufseiten der Arbeitgeber. Insofern ist die Frage „Geht es freiwillig oder nicht?" unpolitisch. Bei solchen grundsätzlichen Fragen gibt es Kontroversen, und es gibt welche, die wollen in eine andere Arbeits- und Lebenskultur, die wollen raus aus der kapitalistischen Verwertungslogik in eine feministische Versorgungslogik. Und es gibt Leute, die wollen das definitiv nicht, weil sie zu Recht davon ausgehen, dass ihre Privilegien infrage gestellt sind, und sich nicht vorstellen können, dass es anders gehen kann. Deshalb ist die Auseinandersetzung um Arbeitszeit immer eine politische Kontroverse, und es ist immer auch die Frage: Wer setzt sich durch? Für einige wird das dann nicht das sein, was sie wollen, aber für die Arbeitslosen ist es auch nicht das, was sie wollen, und für die Teilzeitbeschäftigten ist der Lohnverzicht auch nicht das, was sie wollen. Von daher glaube ich, wenn wir es nicht schaffen, diese Arbeitszeitfrage als politische Frage zu thematisieren, und irgendwie immer auf den allgemeinen gesellschaftlichen Konsens warten – das ist hier in Österreich besonders beliebt –, dann kommen wir in der Frage nicht mehr weiter.

Wenn ich noch einen Satz sagen darf: Ich bin sehr dankbar für diesen Hinweis auf die Humanisierung, also dass das so eine Klammer wäre, mit der man vielleicht wieder in eine andere Diskussionsperspektive kommen könnte. Ich habe nämlich im Zusammenhang mit der Digitalisierung über das Verhältnis „digitale Revolution" versus „Care Revolution" nachgedacht. Aber „Care Revolution"? Was ist es, das man der Digitalisierung, so wie sie jetzt von der Kapitalseite betrieben wird, als Programm entgegenstellen kann? Da fiel mir tatsächlich auch nichts anderes ein als dieser alte Begriff der „Humanisierung", weil nämlich auch die Care-Arbeit, in einem sehr tiefen Sinn, humane Arbeit ist. Also Arbeit am Menschen, für den Menschen. Und bei der Gelegenheit ist mir aufgefallen, dass es in diesem Digitalisierungsdiskurs selbst scharfe Kontroversen gibt. Es gibt eine ganz starke Bewegung der „digital Natives", die sozusagen die Digitalisierung nutzen wollen als Chance, eine neue Kultur der Kommune zu etablieren, und auch Digitalisierung der Technik verbinden wollen mit Humanisierung der Arbeit. Insofern glaube ich, dass eine Neuaufnahme dieses alten Humanisierungsgesichtspunktes spannend wäre – wobei der alte extrem männerlastig war; vielleicht kann man mit einer feministischen Reinterpretation dieser Humanisierungsperspektive auch diskursiv arbeitszeitpolitisch noch einmal in die Offensive kommen.

Rudolf Karazman:

Natürlich ist das möglich, sicher auch mit etwas Zwang, hier zu mehr Entwicklungsgerechtigkeit und Erwerbsarbeit zu kommen, auch mit Förderung, aber ich denke, dass vor allem bei den Jungen ein Wertewandel eingesetzt hat, der ja auch soziologisch weitestgehend unter-

sucht wurde. Die Beziehungen zwischen jungen Männern und Frauen haben heute eine ganz andere Qualität als in unserer Jugend. Ich denke, da ist vieles möglich, allerdings braucht es einen Werteprozess, der auch die männlichen Muster in den Fokus nimmt. Wir haben ja bei der Wiener Gemeinderatswahl das gleiche Problem, dass viele junge Männer zwischen 20 und 40 Menschenfeindlichkeit gezeigt haben, die sich auch in der Arbeitswelt gegenüber den Frauen widerspiegelt. Hier ist anzusetzen – vielleicht in einem größeren Rahmen. Seit Beginn der 90er-Jahre sind wir in einem Sozialrollendenkprozess, der ganz massiv ist, und es gelingt uns kaum, die Humanisierungswende durchzusetzen. Wir müssen uns klar werden, dass es eine große politische Anstrengung braucht und wahrscheinlich auch eine Neuorientierung in gewissen Punkten.

Und vielleicht noch eine kurze Anekdote: Ich war vor zwei Wochen bei einem „Industrie 4.0 Kongress", das war sehr gespenstisch. Ich war der 9. Referent und eigentlich der erste, bei dem es um Menschen ging. Sonst ging es vor allem um die Vertreibung des Menschen aus der Produktion: Wie kann man Menschen ersetzten durch Roboter und neue Programme? Also ich glaube, soziale Innovation findet dort nicht statt. Daher muss es darum gehen, mehr Mensch-zu-Mensch-Berufe zu haben, Berufe, die auch unsere eigene menschliche Weiterentwicklung verlangen und fördern, durchaus auch im Sinne von Friedrich Engels. Da ist es wichtig, in diese Richtung weiterzugehen. Es stellt sich aber dann die gesellschaftliche Frage. Wir haben ein Kräfteverhältnis, wo derzeit die sozialen Kräfte keine Hegemonie haben.

Ingrid Kurz-Scherf:

Ich würde gerne auf die Anmerkung zu sprechen kommen, dass die Arbeitszeitverkürzung im Grunde genommen aus der Perspektive des Normalarbeitsverhältnisses entsteht und all die, die da nicht mehr drinnen sind, kaum noch erfasst. In der Tat muss man sich die Frage stellen, ob Arbeitszeitverkürzung des alten Stiles möglicherweise auch das ist, was Habermas arbeitsgesellschaftliche Utopien genannt hat und von denen er meinte, dass sie erschöpft seien. Ich glaube aber, also mit Habermas, wenn man weg von der Zentralität von Arbeit hin zur Entkolonialisierung der Lebenswelt will, dass dann gerade die Frage nach einer Verkürzung der durch Arbeit gebundenen Zeit im Erwerbssystem zentral gestellt werden muss. Auch die Tatsache, dass schon so viele aus der Arbeitsgesellschaft ausgegrenzt und an den Rand und darüber hinaus gedrängt worden sind, ist meines Erachtens eine Konsequenz. Die Gewerkschaften fordern zwar jedes Jahr traditionell Lohnerhöhungen, aber nicht mit der gleichen Konsequenz, dass Produktivitätszuwächse in Arbeitszeitverkürzung übersetzt werden. Die Konsequenz ist, dass wir die paradoxe Situation haben, dass die Arbeit immer produktiver wird, aber statt dass wir weniger arbeiten, wie John Maynard Keynes sich das vorgestellt hat, bekommen wir immer mehr Arbeitslosigkeit und in der Folge immer mehr Prekarisierung. Hätten wir nicht die Bedrohung der Arbeitslosigkeit, würden die Leute ja gar nicht die prekären Arbeitsbedingungen akzeptieren müssen. Wir bekommen die Arbeitsgesellschaft gar nicht mehr in ein sozialpolitisches Programm integriert. Die Gesellschaft ist schon so gespalten, dass sie nicht mehr in eine soziale Bewegung integrierbar ist. Also ich hoffe, dass das nicht stimmt. Ich würde z. B. nicht, so wie das heute im Laufe des Tages diskutiert worden ist, die Forderung nach dem bedingungslosen Grundeinkommen beiseiteschieben, weil es meines Erachtens schon so ist, dass wir nur durch arbeitsbezogene Politik die Gesellschaft nicht mehr einfangen können. Ich würde immer an einer arbeitsbezogenen Politik festhalten und nie das Ende der Arbeit verkünden, aber ich glaube schon, dass es sein könnte, dass wir den Druck auf die Arbeitsgesellschaft dadurch verringern, dass wir Menschen diese existenzielle Bedrohung – gar kein Geld mehr zu haben – nehmen. Ich finde, dass man bei aller Zentralität der Regelung von Arbeit und Leben vielleicht doch darüber nachdenken muss, wie man diese

Kopplung von Arbeit und Existenz lockert, Spielräume schafft, der Spaltung der Gesellschaft entgegenwirkt, neue sozialpolitische Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Ich meine das wirklich als Frage für die Diskussion: Ich bin mir im Unklaren, ob nicht die Orientierung auf das bedingungslose Grundeinkommen die absolute Illusion befördert, wir könnten ohne Arbeit eine Gesellschaft organisieren, oder ob es umgekehrt ist: dass man mit einer bedingungslosen Existenzsicherheit für jede und jeden der fundamentalen Spaltung der Gesellschaft wirksam ein Stück entgegentreten kann.

Moderation:

Wir haben noch folgende offene Fragen zu beantworten [Anmerkung: Fragen aus dem Publikum]. Erstens: Sind 30 Stunden nicht wahnsinnig mutlos, und sollte man nicht in Richtung 20 Stunden gehen? Und zweitens: Soll es nicht auch ein Recht auf Arbeitszeitverkürzung für alle geben, die keine Versorgungspflichten haben?

Eva Scherz:

Zur Frage „Sollten wir nicht 20 Stunden fordern?“: Ich habe jetzt zwei Tage mit Kollektivvertragsvorbereitung verbracht, und da ist immer die Diskussion, wie viel wir bekommen wollen und wie viel wir fordern. Ich bin schon sehr glücklich, dass wir die 30-Wochenstunden-Forderung haben. Und ich würde mich freuen, wenn sich ganz viele Initiativen anderer Gewerkschaften anschließen würden und wir auch morgen weiter daran arbeiten, zu den 30 Stunden zu kommen. Zur Frage „Mehr Freizeit für alle, auch jene, die keine Kinderbetreuungspflichten haben?“: Das finde ich total gut. Ich denke, uns allen wird etwas einfallen, was wir mit dieser gewonnenen Zeit machen können. Ich glaube, in Österreich ist es gut abgesichert, dass man Elternteilzeit hat und Anspruch auf ein Rückkehrrecht. Es wäre aber gut, das nicht nur für Mütter und Väter zu haben, sondern für alle.

Margareta Steinrücke:

Natürlich, 20 Stunden fände ich wunderbar. Wir könnten, wenn wir alleine den Produktivitätsfortschritt der letzten 50 Jahre nehmen, schon jetzt eine 24-Stunden-Woche haben. Das ist natürlich auch eine Frage der Umsetzung und auch der Durchsetzung, und da müssen Gewerkschaften wirklich dafür kämpfen, das kommt nicht von alleine. Ich glaube, dass 30 Stunden eine konkrete Vision sind, weil das auch den Wünschen sehr vieler Menschen entspricht. Faktisch arbeiten ja auch schon viele 30 Stunden. Also ich komme oft mit dem Thema in Gewerkschaftsversammlungen, Seminare usw. und frag dann immer, wie viel wer arbeitet und wie viel man gerne arbeiten würde. Viele arbeiten faktisch schon 30 Stunden, aber natürlich immer ohne Lohnausgleich. Es ist absolut vorrangig, dass das ein allgemeiner Zeitstandard für alle wird. Und zwar deshalb, weil es wichtig ist, dass es eine neue Norm ist, damit sich vor allem auch Männer trauen und in den Genuss kommen. Was jetzt die Gesundheitsseite oder Humanisierungsseite des Ganzen angeht: Wir haben ja, wenn man so will, eine Negativbewegung, die eigentlich nach Arbeitszeitverkürzung schreit. Das ist der ganze wahnsinnige Anstieg von Burnout und psychischen Erkrankungen. Das sind ja Anstiege in den letzten fünf Jahren von 60 bis 70 %, alle Krankenkassen schreiben Berichte darüber, insbesondere über die Kosten, die diese Entwicklung für das Gesundheitssystem verursacht. Diese Kosten könnte man bei der Arbeitszeitverkürzung im Übrigen sehr schön bei der Finanzierung eines Lohnausgleichs, der natürlich für die unteren und mittleren Einkommen unabdingbar wäre, gegenrechnen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass das Ganze, also die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung, nur dann einen Sinn hat, wenn sie gekoppelt wird an klare Regelungen zum Personalausgleich. Ohne das führt es in die Intensivierung, und da hat keiner was davon.

Also das ist ganz vordringlich: Regelungen zum Personalausgleich. Nur wenn wir diese Personalmindeststandards und damit auch die definierten Ausgleichungen bei Arbeitszeitverkürzung haben, dann wird Arbeitszeitverkürzung eine Entlastung für jene im System sein und Beschäftigungseffekte für jene außerhalb des Systems haben.

Ich würde auch gerne auf den Aspekt Demokratisierung eingehen. Das ist ein ganz entscheidender Faktor. Wenn wir Arbeitszeitverkürzung durchsetzen wollen und vor allem auch den Personalausgleich durchsetzen wollen, dann brauchen wir starke Betriebsräte, wir brauchen eine Stärkung der Rechte von Betriebsräten bei der Gestaltung des Personalbestandes. Das ist etwas, das parallel zu unseren Gewerkschaftsforderungen laufen muss. Gleichzeitig ist es entscheidend, was die Gewerkschaften tun. Ich kann einen kleinen Rückblick liefern: Ich komme aus der Gewerkschaft Druck und Papier. Wir waren ja neben der Metallgewerkschaft die zweite Gewerkschaft, die in den 80er-Jahren für die 35-Stunden-Woche gekämpft hat. Wie ist das aber gelungen? Das war überhaupt nicht so, dass es jetzt eine breite Stürmung der Basis gewesen wäre. Es war von bestimmten, wenn man so will, fortschrittlicheren, weitsichtigeren Teilen der Gewerkschaft eine Forderung, insbesondere der Gewerkschaftsfrauen natürlich, deren sich dann damals der Hauptvorstand angenommen hat. Es war viel Aufklärungsarbeit über fünf Jahre hinweg notwendig, in jeder Ausgabe der Gewerkschaftszeitung und in allen Gremiensitzungen wurde darüber diskutiert: über die Gründe, warum wir Arbeitszeitverkürzung brauchen, wie wir sie umsetzen – Gesundheit, Vereinbarkeit, Arbeitslosigkeit abbauen. Das war ein ganz langer Überzeugungsprozess, auch in den eigenen Reihen. Der muss organisiert werden.

Eva Scherz:

Zum Thema Lohnausgleich kann ich nur sagen, dass ich das als Gewerkschafterin natürlich fordere: Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn bzw. Gehalt, alles andere wäre verrückt.

Ingrid Kurz-Scherf:

Ich will mal zu dem Lohnausgleich eine ketzerische Gegenfrage stellen: Fordern Sie Lohnausgleich auch bei Arbeitslosigkeit? Also wir haben schon auch das Problem, dass die Risiken des aktuellen Wandels von Arbeit, die Risiken des Strukturwandels des Kapitalismus auch innerhalb der Gewerkschaftsklientel sehr ungleich verteilt sind, zumindest in Deutschland – ich weiß nicht, wie das hier in Österreich ist. Wir haben ganz starke Tendenzen, dass die Gewerkschaften sich tatsächlich auf die Interessenvertretung vergleichsweise privilegierter Beschäftigtengruppen konzentrieren – also sich nur noch als Interessenvertretung vergleichsweise privilegierter Beschäftigtengruppen verstehen und dann beispielsweise mit ArbeitgeberInnen gemeinsame Papiere verabschieden. Was auch die Frage aufwirft: Wenn die Entwicklung der letzten Zeit in Zukunft so weitergehen wird, auf welcher Seite werden die Gewerkschaften stehen? Es erscheint mir nicht von Vornherein sichergestellt, dass die Gewerkschaften wirklich auf der Seite derjenigen stehen werden, die die Opfer dieser Entwicklung sein werden.

Eine Anmerkung einer Kollegin war, sie habe Probleme mit der starren Orientierung auf Arbeitszeitverkürzung, wenn nicht gleichzeitig die Frage gestellt wird, wie die Zukunftsperspektiven der sozialen öffentlichen Dienste aussehen werden. Ich finde das schon sehr interessant und eine ganz zentrale Fragestellung: Was wollen wir in Zukunft auf welche Art und Weise als bezahlte Arbeit organisieren, und was soll in Zukunft auf welche Art und Weise auch tatsächlich als unentgeltliches familiäres oder wie auch immer geartetes Engagement stattfinden? Es soll ja nicht so sein, dass wirklich alles, was wir tun, in ein wie auch immer geartetes Bezahl-

system integriert ist. Wir wollen beispielsweise nicht, dass Betreuungstätigkeiten familiär organisiert werden, weil wir die Abhängigkeiten von den Familienstrukturen nicht haben wollen, sondern wir wollen einen großen Teil der Kinderbetreuung oder Altenbetreuung öffentlich organisieren. Davon hängt dann ab, welches Volumen an bezahlter Arbeit notwendig und sinnvoll ist, um diese Gesellschaft auf vernünftige Art und Weise am Leben zu erhalten und weiterentwickeln zu können. Ich denke schon, dass man in so einer längerfristigen Perspektive davon ausgehen kann, dass im Arbeitssegment die klassische Industrie wirklich nur eine sehr nachrangige Rolle spielen wird. Früher hatten wir Gesellschaften, die zu 70–80 % agrarwirtschaftlich geprägt waren, dann eine Gesellschaft, die in starkem Maße industriegesellschaftlich geprägt ist, und wir werden eine Gesellschaft haben, die das, was die Umsetzung von Arbeit anbelangt, nicht mehr sein wird. Das setzt aber voraus, dass wir auch eine Vorstellung davon haben müssen, was öffentlich organisiert sein soll und was privat. Ich glaube, man wird eine visionäre Perspektive zur Gestaltung von Arbeitszeiten nur haben können, wenn man in eine visionäre Perspektive über die Zukunft der Arbeit insgesamt kommt. Dabei halte ich die Frage der Demokratie, der Demokratisierung der sozialen Kooperation einer modernen Gesellschaft, für absolut zentral.

Rudolf Karazman:

Ich würde in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung aus meiner professionellen Sicht Schwerpunkte für bestimmte Gruppen setzen. Wenn man z. B. Kinder hat, Angehörige pflegt, ab 45, für Menschen mit Nachtarbeit, ganz wesentlich in den Berufen, wo wir wissen, dass diese krank machen: Diese haben eine akute Vorrangigkeit, da gibt es genug Expertise, um das zu unterstützen.

Ansonsten ist es wichtig, durch Zurückdrängen der finanziellen Not durch Arbeitslosigkeit wieder Stärke aufzubauen und damit die Prekarisierung zu stoppen. Ich denke, da gehört eine Schulpflicht bis 18 Jahre dazu, die Mindestsicherung, eine Volkspension von 1.500 Euro für alle, sodass der Rahmen abgesichert ist und man atmen kann. Zu dem Ganzen braucht es politische Veränderung und eine andere Politik, in der sich wieder soziale Verantwortung für die Gesellschaft findet.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 114–144

Marion Gebhart (Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien), Ingrid Moritz (AK Wien, Abteilung Frauen und Familie), Sybille Pirklbauer (AK Wien, Abteilung Frauen und Familie) und Hilde Stockhammer (AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen)

VISIONEN GESCHLECHTERGERECHTER ARBEITSZEIT 2025

NEUE IDEEN UND IMPULSE VON DER TAGUNG

Zwei Wochen nach der Konferenz „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“ wurde eine interne Diskussion der Veranstalterinnen und Initiatorinnen zum Thema abgehalten, um gemeinsam zu reflektieren, welche Leitideen für die weitere praktische, politische und wissenschaftliche Arbeit mitgenommen werden können.

An der Diskussion nahmen teil:

- Marion Gebhart, Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien
- Ingrid Moritz, AK Wien, Abteilung Frauen und Familie
- Sybille Pirklbauer, AK Wien, Abteilung Frauen und Familie
- Hilde Stockhammer, AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Moderiert wurde die Diskussion von Nadja Bergmann, L&R Sozialforschung.

Nach den vielen ermutigenden Beiträgen auf der Tagung, wonach Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit (wieder) stärker Thema sind und werden, war auch die abschließende Reflexion optimistisch und voll von Ideen, zu welchen Themen und mit welchen Leitgedanken die Weiterarbeit erfolgen kann. Im Folgenden wird die Diskussion gekürzt und inhaltlich bearbeitet wiedergegeben.

Moderation:

Ich würde gerne mit dem Thema „Teilzeit und Arbeitszeitverkürzung“ beginnen. Das war ja auch bei der Konferenz ein großes Thema. Wie könnte in Österreich der oft schwierige Diskurs über Teilzeit und Arbeitszeitverkürzung geführt werden?

Ingrid Moritz:

Also ich sehe es nicht so schwierig. Es war ja in Frankreich ein ganz klares Ziel, nämlich mehr Frauen in eine verkürzte Vollzeit zu bekommen. Auch bei dem schwedischen Modell [Anmerkung: siehe Bernmar 2016 in diesem Band] ist das eine Zielsetzung. Da geht es um ein besseres Einkommen und um einen Anreiz, in verkürzte Vollzeit zu gehen, wenn man z. B. nur drei Stunden unter der „neuen“ Vollzeit ist.

Sybille Pirklbauer:

Es stimmt natürlich, dass man einen Bereich hat, wo Arbeitszeitpolitik nicht mehr greift. Aber ich fand es schon eindrucksvoll, bei der Tagung zu sehen, dass Arbeitszeitpolitik hochwirk-

sam ist und reelle Auswirkung hat. Gerade in Frankreich sieht man, dass die Normarbeitszeit genau bei der 35-Stunden-Woche liegt und auch sehr egalitär ist. Da muss man sagen, es hat offensichtlich sehr wohl etwas bewirkt.

Marion Gebhart:

Dem stimme ich voll zu, ich halte das auch für hochwirksam. Ich bin auch sehr für gestaltende Politik, was diesen Bereich betrifft. Wir werden weiterhin Bereiche haben, wo es glücklicherweise noch geregelte Arbeitszeiten gibt. Ich bin da eine Verfechterin von geregelter Arbeit und gegen die sogenannte Selbstständigkeit. Das klingt immer toll: „Mach, wie du willst!", aber die Realität ist oft: „Mach, wie du musst!"

Hilde Stockhammer:

Die Frage, die für mich im Raum steht, ist, ob „*eine* Politik für alle" in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung passend für alle Beschäftigtengruppen ist. Gerade in Hinblick auf neue Formen der Selbstständigkeit ist auch darauf zu achten, dass niemand marginalisiert wird. Das war ja auch immer die Sorge der Gewerkschaft – also gemeinsam eine Linie zu haben, aber trotzdem das jeweils Passende zu überlegen. Das ist, glaube ich, wirklich die Herausforderung. Zur Teilzeitdebatte insgesamt: Ich finde, in bestimmten Zeiten ist es wichtig, dass man auch weniger arbeiten kann, aber das sollte in Bezug auf Existenzsicherung gesehen werden und dass es deshalb vorübergehende Episoden sind und die Rahmenbedingungen entsprechen müssen.

Ingrid Moritz:

Ich wollte noch einen Gedanken zu Teilzeit und Arbeitszeitverkürzung einbringen. Derzeit wird der Diskurs so geführt, dass Teilzeitbeschäftigte sich sicher denken: „Das betrifft mich nicht." Ich glaube, dass man das mitdenken muss, auch um zu kommunizieren, was Arbeitszeitverkürzung für jene heißt, die jetzt schon nicht in Vollzeit sind. Wenn man die Teilzeitbeschäftigten alle draußen lässt aus der Debatte, verliert man auch welche, die das jetzt schon individuell geregelt haben, weil sie mit dem Druck nicht mehr klarkommen.

Hilde Stockhammer:

Genau, man muss die Debatte jetzt so weiterführen, dass es für jene, die jetzt in Teilzeit arbeiten, eine Lohnerhöhung wäre.

Marion Gebhart:

Und den Blick auf die Arbeitsbedingungen werfen, die sich dann ändern. Derzeit wird ja immer noch sehr viel unterschiedlich behandelt, je nachdem, ob jemand in Teilzeit oder Vollzeit ist. Welche Leute schicke ich in Fortbildung? Wie ist das mit den Überstunden? Da gibt es große Unterschiede. Ich würde es spannend finden, sich das mal anzuschauen, wenn die Diskussionen jetzt in Richtung 35-Stunden-Woche gehen, also wie viele Leute wir jetzt schon im Segment zwischen 35 und 40 Stunden hätten.

Sybille Pirklbauer:

Um an den Punkt mit den Modellen anzuschließen: Grundsätzlich bin ich recht skeptisch gegenüber optionalen Modellen. Aus frauenpolitischer Perspektive ist ja gerade der Punkt der Wochenarbeitszeit sehr zentral. Wenn es um Sorgearbeit geht, dann hast du das einfach jeden Tag und jede Woche – und nicht ein paar Tage mehr im Jahr. Das ist alles total okay, Jahresmodelle zusätzlich zu machen, ich bin da überhaupt nicht dagegen, aber ich glaube schon,

dass sich der Kern der Debatte um die Frage der Wochenarbeitszeit drehen sollte. Früher war selbst in der Mainstreamökonomie total klar, dass mit der fortschreitenden Industrialisierung und Modernisierung die Arbeitszeit verkürzt wird, aber das ist mit dem neoliberalen Umschwung völlig abhandengekommen. Das finde ich schon sehr spannend, und das ist ein Terrain, das wichtig ist zurückzugewinnen, wenn man in der Politik etwas bewegen will.

Marion Gebhart:

Zudem bewegen wir uns immer mehr raus aus Arbeitszeitregelungen – beispielsweise wenn erzwungene Selbstständigkeit zunimmt: Da ist ja überhaupt keine Rede mehr von geregelten Arbeitszeiten, sondern es geht in Richtung zunehmende Digitalisierung, also dann zu arbeiten – rein theoretisch –, wann du willst, aber in Wirklichkeit dann, wenn deine Arbeit gerade nachgefragt wird. Da muss man in der Diskussion auch im Auge behalten, dass es eine zunehmende Verschiebung gibt von Menschen, die in geregelten Arbeitsverhältnissen mit 40-Stunden-Woche arbeiten; und nicht zu vergessen die „Generation Werkvertrag", die immer größer wird.

Da möchte ich anschließen mit der Frage, warum Teilzeit gewählt wird, denn gerade in Wien hätten wir ganz gute Angebote der außerhäuslichen Kinderbetreuung. Da kam in den Diskussionen immer wieder das Thema der Arbeitsrahmenbedingungen rein, dass der Druck teilweise immer größer wird und sich das Arbeitstempo immer mehr erhöht, dass der Arbeitsumfang sich erhöht – Teilzeit wird da manchmal auch als Flucht erlebt, um aus diesem Druck der Arbeitswelt rauszukommen – und dass das auch mit ein Grund ist im Fall der selbst gewählten Teilzeit. Da kann man natürlich schon einsteigen mit der Diskussion über Arbeitszeitverkürzung, gekoppelt mit generellen Arbeitsrahmenbedingungen, Arbeitsdruck, Arbeitsverteilung. Wenn man das so als umfassende Diskussion hat, kann man auch einiges von dieser Teilzeitdiskussion mitnehmen. Darauf stoße ich so oft, dass Leute sagen – das wird einem zu viel, und lieber arbeiten sie nur noch in Teilzeit. Damit das gesellschaftlich anerkannt ist, wird das mit Kinderbetreuung gekoppelt, obwohl es oft gar nicht notwendig wäre.

Moderation:

Bei der Podiumsdiskussion ist die Frage der „Industrie 4.0" mit Arbeitszeitverkürzung und Humanisierung der Arbeitswelt verknüpft worden statt – wie bisher oft – nur mit Lohndruck und Arbeitsplatzangst. Wie kann diese Diskussion öffentlicher geführt werden, und wie können solche Perspektiven (wieder) an Bedeutung gewinnen?

Sybille Pirklbauer:

Das muss man politisch diskutieren. Man muss dieses Verteilungsthema zwischen jenen, die Arbeit haben, oft zu dichte Arbeit, und jenen, die ausgegrenzt sind, benennen. Und von je mehr Seiten das kommt, umso besser. Ich glaube schon, dass man das wirklich befeuern muss.

Hilde Stockhammer:

Und es geht um die feministische Perspektive. Bei der Arbeitszeitdebatte müsste auch endlich mitbedacht werden, dass es Versorgungsarbeit gibt. Also es darf keine Debatte mehr geben, in der das nicht miteinbezogen ist.

Ingrid Moritz:

Eine Arbeitszeitverkürzung bedeutet nicht automatisch eine gerechtere Aufteilung von unbezahlter Arbeit, das muss zusätzlich mitbedacht werden.

Sybille Pirklbauer:

Um so eine politische Debatte gewinnen zu wollen, braucht es ganz verschiedene Aufhänger: Arbeitsverdichtung, Flucht in die Teilzeit und auch Gesundheitsaspekte. Das ist etwas, womit man viele Leute ansprechen kann, die bei dem anderen Kernthema [Anmerkung: Versorgungsarbeit] total aussteigen, weil es sie überhaupt nicht betrifft.

Marion Gebhart:

Das ist für mich auch ein ganz guter Anknüpfungspunkt. Weil es eine wichtige Fragestellung ist, womit man Arbeitszeitverkürzung verknüpfen kann. Da ist das Gesundheitsthema für mich ein sehr wichtiges. Wenn man sich anschaut, wie die Berufskrankheiten zunehmen, Burnout und andere Erschöpfungszustände, dann ist das für mich eine sehr gute Verknüpfung. Das ist ein Thema, das liegt über allem. Sobald man das mit der Care-Arbeit oder mit unbezahlter Arbeit verknüpft, dann sind wieder dort die Männer, da die Frauen, weil es noch immer diese Zuschreibungen gibt. Wenn ich Arbeitszeitverkürzung aber verstärkt mit dem Gesundheitsthema verknüpfe, dann bin ich auf einer viel breiteren Basis, weil das dann wirklich alle betrifft.

Ingrid Moritz:

Was große Kraft hat, ist der Umstand, dass immer mehr Menschen über das Arbeitsleben hinaus ein Leben haben wollen. Gerade für junge Menschen ist es wichtig, neben der Zeit, in der sie arbeiten, auch Platz für Freizeit zu haben. Die Tourismus- und die Freizeitindustrie müssten daher auch wichtige Verbündete für eine Arbeitszeitverkürzung sein.

Marion Gebhart:

Die Freizeit kann ich aber nur dann genießen, wenn ich auch gesund bin. Wenn ich mich zuerst in der Arbeit ruiniere, dann verbringe ich meine Freizeit damit, zu schlafen und mich zu erholen, aber eine selbst gewählte Freizeitgestaltung ist dann nicht mehr möglich. Natürlich hat man auch das Recht, in seiner Freizeit nichts zu tun, aber eben selbstbestimmt nichts zu tun. Freizeit, wie der Name schon sagt, ist Zeit, die frei ist von irgendwelchen Verpflichtungen. Aber ich muss auch gesundheitlich dazu in der Lage sein, diese wirklich genießen und gestalten zu können.

Hilde Stockhammer:

Und man muss sehen, was noch alles dazugehört. Gesundheit ist das eine, aber was auch angebracht wäre angesichts der Arbeitslosigkeit, ist das Thema der Arbeitsverteilung. Am Anfang der Krise war Kurzarbeit ein wichtiges Thema, es wurden Überstunden abgebaut, und es wurde Zeitausgleiche genommen. Insgesamt finde ich das Thema Überstundenkappen einen ersten wichtigen Schritt, also wenn wirklich mal 38, 40 Stunden gearbeitet wird und nicht 45 die Norm sind.

Sybille Pirklbauer:

Den Aspekt wollte ich auch ansprechen. Wir haben 400.000 Arbeitslose, und das Arbeitskräftepotenzial wächst weiter. Da ist es naheliegend zu sagen, wir müssen umverteilen. Die einen kommen nicht mehr nach mit der vielen Arbeit, die anderen haben keinen Job. Ich glaube, das wäre schon eine Argumentation, die bei den Leuten auch ankommt.

Moderation:

Eine Reaktion der Referentinnen aus Deutschland auf unsere Konferenz war, dass sie sich nicht gedacht hätten, dass es in Österreich eine so große Stimmung für Arbeitszeitverkürzung

gibt. Das haben sie sehr bemerkenswert gefunden, die große Pro-Stimmung auf unserer Tagung. Wie seht ihr das in einem größeren Kontext?

Marion Gebhart:

Ich glaube schon, dass das insgesamt gesellschaftlich ein mehrheitsfähiges Thema ist. Die Frage ist, wer mehr oder besser lobbyiert, pro oder kontra. Die Frage ist, wer sich Gehör verschaffen kann und mit emotionalen Geschichten den Diskurs beeinflusst. Wir hatten ja schon einige Arbeitszeitverkürzungen, das ist ja auch sehr gut bei der Tagung dargestellt worden, das war für viele Leute ein Aha-Erlebnis. Da hat sich mir die Frage gestellt: Ist das damals groß gesellschaftspolitisch diskutiert worden, oder hat man es nach einer kurzen Fachdiskussion einfach gemacht? Die Wirtschaft wird ja damals genauso wenig begeistert gewesen sein wie heute. Was waren damals die Argumente? Da kann man sicher noch etwas lernen, wenn man sich anschaut, wie es damals war. Manche Argumente ändern sich nie.

Sybille Pirklbauer:

Bei diesen historischen Materialien waren durchaus Dinge mit hohem Wiedererkennungswert dabei, die schon einige Jahrzehnte alt sind, das fand ich ganz spannend. Ich nehme schon wahr, dass das Thema langsam nach oben sickert. Vor einem Jahr hätten sich die Spitzen von AK oder Gewerkschaft überhaupt nicht zu diesem Thema geäußert, und jetzt äußern sie sich immerhin vorsichtig. Derzeit sind die intelligenten Arbeitszeitmodelle die offizielle Sprachregelung, aber ich denke, da kommt noch umfassenderer Druck von unten. Gerde wenn man in Gewerkschafts- und Kammerkreisen die Arbeitszeitverkürzung diskutiert, ist eine unfassbare Emotionalität drinnen. Das ist schon ein Potenzial, wenn Leute mit viel Energie dabei sind, und deswegen glaube ich, dass das auch nach oben sickert.

Ingrid Moritz:

Ich hab den Eindruck, alle finden die Arbeitszeitverkürzung an sich gut, aber man muss sie auch durchsetzen. Das ist ein Thema, für das man sicher ganz viele Menschen mobilisieren kann, aber die Arbeitszeitverkürzung muss auch durchgesetzt werden. Ich nehme wahr, dass da wenig Glaube daran ist, dass das machbar ist. Aber man kann – wie auch bei unserer Tagung – das zu einem Thema machen, und wenn es dann die Stimmung gibt, wo alle sagen: „Super, das ist uns wichtig!“, dann macht das Mut. Man muss dann natürlich Teilerfolge durchsetzen. Die große Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung von vielen Organisationen aufzustellen und dann keinen Schritt weiterzukommen, das wäre natürlich schon hart. Darum verstehe ich auch, wenn der Weg eingeschlagen wird, die Verkürzung der Arbeitszeit in Teilschritten anzugehen, weil man sich in die richtige Richtung bewegt.

Hilde Stockhammer:

Jetzt findet die Individualisierung statt: „Ihr könnt ja Teilzeit arbeiten!“, und das tun die Frauen dann auch. Aber es fehlt der große gemeinsame Schritt.

Sybille Pirklbauer:

Nur als Fußnote, weil ich das total spannend gefunden habe: Dieses schwedische Modell ist noch sehr unergiebig, weil es wirklich noch sehr neu ist. Aber was für mich mit Abstand der interessanteste Punkt war, war das unfassbare internationale Interesse. Das zeigt schon, dass es hier Potenzial gibt und der Druck in den nächsten Jahren sicher wachsen wird, weil auch die Arbeitsverdichtung nicht nachlassen wird.

Marion Gebhart:

Ich habe es auch gut gefunden, dass auch noch andere Modelle angesprochen wurden und dass erwähnt wurde, dass es in der Privatwirtschaft in Schweden durchaus auch schon Modelle gibt, teilweise auch im Fahrzeugbau. Das finde ich auch wichtig, weil man sonst gleich in ein Eck geschoben wird, wo es dann heißt, das gehe ja nur im öffentlichen Dienst oder nur in dem einen Sektor. Wichtig ist natürlich: Es muss für alle gehen. Ich bin auch überzeugt davon, dass es für alle geht, darum finde ich es auch wichtig, auf die anderen zu schauen, die das schon machen.

Moderation:

Generell würde mich noch interessieren, was ihr so mitgenommen habt für euch, für eure Arbeit? Was hat euch inspiriert?

Sybille Pirklbauer:

Was ich total interessant gefunden habe, war diese Diskussion mit dem Fokus auf Wochenarbeitszeit. Gerade in unseren Kreisen habe ich oft wahrgenommen, dass, wenn man angefangen hat, über Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren, es ganz schnell in Richtung Modelle geht, nach dem Motto: „Wir brauchen andere Modelle." Das fand ich bei der Tagung sehr positiv, dass es da um Wochenarbeitszeit ging. Das sehe ich als extrem wichtigen Punkt, gerade auch aus dem Genderblickwinkel. Auch das Auffrischen der Erinnerung, dass das früher ein breiter Konsens war und dass das der Fortschritt einer Gesellschaft ist. Das wieder stärker zu thematisieren wäre wichtig. Und das internationale Interesse an diesem Miniprojekt ist tatsächlich total spannend. Zu sehen, dass das nicht nur im österreichischen Mikrokosmos, sondern offensichtlich global ein Thema ist. Das finde ich auch motivierend.

Marion Gebhart:

Ich habe spannend gefunden, dass in der Diskussion selten infrage gestellt wurde, dass es eine Arbeitszeitverkürzung braucht. Und dass verschiedene Aspekte angesprochen worden sind: bessere Vereinbarkeit, mehr Freizeit, Arbeit kann anders verteilt werden, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Wenn wir das Thema weiterverfolgen, dann ist weiterzudenken und zu überlegen: Was spricht dafür? Warum sollte sich etwas ändern? Das habe ich spannend gefunden, dass man sich einen ganzen Tag Zeit für das Thema genommen hat, um genauer hinzuschauen und bestimmte Dinge anzudenken und auch Impulse zu bekommen und das dann weiterzudenken und weiterzuverfolgen. Ich habe auch sehr ermutigend gefunden, wie groß das Interesse war und wie heftig da teilweise diskutiert worden ist – nicht nur ein, zwei Wortmeldungen, sondern viele wollten dazu beitragen. Das hat mich bestätigt in der Aktualität des Themas und dass man da unbedingt weitermachen muss. Ich halte die Zeit schon für günstig dafür, weil viel zusammenkommt, das dafür spricht.

Hilde Stockhammer:

Als Motivationsschub sehe ich das Thema „Arbeit und Leben", nicht nur individuell, sondern als gesellschaftliches Thema. Und da geht es darum, auch wirklich die Geschlechterfrage zu positionieren und zu sagen, unser Modell ist mindestens genauso wichtig. Die Aushandlungen finden immer noch hauptsächlich unter Männergesichtspunkten statt. Bei der Tagung wurde gezeigt: Das geht nicht mehr so. Das motiviert mich, an der Geschlechterfrage dranzubleiben. Männer waren ja auch bei der Tagung äußerst unterrepräsentiert, sie verhandeln aber immer noch in erster Linie, und wir müssen erreichen, dass die Perspektive der Frauen einzubeziehen ist.

Ingrid Moritz:

Ich finde es doch gut, dass die Arbeitszeitverkürzung so ein starkes weibliches Thema ist, das habe ich spannend gefunden. Ich glaube, es liegt einfach mal an den Frauen anzufangen, das schadet gar nicht. Ich glaube, die nächsten Schritte sind bei uns.

Inspirierend fand ich die unterschiedliche Darstellung der Länder, wo gezeigt wurde, dass Arbeitszeitpolitik wirken kann, und nicht unbedingt nur ein Laissez-faire-Stil, wie beispielsweise in den Niederlanden, wo viele in Teilzeit arbeiten. Ich denke, da zahlt es sich aus, genauer hinzuschauen und weiterzudiskutieren – auch in Frauenausschüssen, auf Gewerkschaftsebene, in unseren Kreisen –, damit die Erkenntnisse nicht verloren gehen.

Sybille Pirklbauer:

Ja, und wir können dann auch die Publikation, die dann erscheint, nutzen, um das Thema stärker zu positionieren.