18 ■ sozialpolitik in diskussion sozialpolitik in diskussion

Nadja Bergmann und Claudia Sorger (Hg.)

40 JAHRE 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH. UND JETZT?

IMPULSE FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSZEITPOLITIK

Juni 2016

wien.arbeiterkammer.at



WIEN

40 JAHRE 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH. UND JETZT?

IMPULSE FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSZEITPOLITIK

Sozialpolitik in Diskussion – Band 18

Nadja Bergmann und Claudia Sorger (Hg.)

Juni 2016

www.arbeiterkammer.at/service/studien/sozialpolitik/sozialpolitik.html

In Kooperation mit:

BMBF Bundesministerium für Bildung und Frauen

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

Frauen MA57 Stadt Wien

UNDLR SOCIAL RESEARCH

INHALTSVERZEICHNIS

2015: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Ein Vorwort 3

Teil I: 1975: 40-Stunden-Woche in Österreich

Emmerich Tálos

Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – ein Meilenstein 7

Heinz Dürr und Irmgard Schmidleithner

Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich: ZeitzeugInnen erinnern sich 19

Teil II: Entwicklungen der Arbeitszeitpolitik aus der Geschlechterperspektive: Europa und Österreich

Ingrid Kurz-Scherf

Ein anderes Europa: konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. „Wem gehört die Zeit?“ Feministische Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit in Europa 25

Nadja Bergmann & Helmut Gassler

Auf dem Weg zu mehr Zeit? Arbeitszeitverkürzung unter unübersichtlichen Rahmenbedingungen 39

Teil III: 2015: Arbeitszeitinitiativen in Österreich

Sybille Pirklbauer, Julia Freidl und Gerlinde Hauer

Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit? Überlegungen aus frauenpolitischer ArbeitnehmerInnensicht 55

Eva Scherz

Kürzer arbeiten – leichter leben! 67

Susanne Haslinger

Erfahrungen mit innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Industrie: von der Kurzarbeit bis zur Freizeitoption 71

Teil IV: 2015: Arbeitszeitinitiativen in anderen europäischen Ländern

Daniel Bernmar

6-hour workday: A Trial in Gothenburg 83

Svenja Pfahl

Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten? 87

Margareta Steinrücke

Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit? 99

Teil V: 2025: Visionen

Claudia Sorger

Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit 115

Rudolf Karazman, Ingrid Kurz-Scherf, Eva Scherz und Margareta Steinrücke

Geschlechtergerechte Arbeitszeit 2025? Zentrale Ergebnisse der Podiumsdiskussion .. 127

Marion Gebhart, Ingrid Moritz, Sybille Pirklbauer und Hilde Stockhammer

Visionen geschlechtergerechter Arbeitszeit 2025. Neue Ideen und Impulse von der Tagung 137

2015: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt?

EIN VORWORT

2015 jährte sich zum 40. Mal die Einführung der gesetzlichen 40-Stunden-Woche in Österreich. Dieses Datum war Anlass für uns – Vertreterinnen der Abteilung Frauen und Familie sowie der Abteilung Wirtschaftswissenschaften der Arbeiterkammer, der Frauenabteilung der Stadt Wien, der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS, des Bundesministeriums für Bildung und Frauen sowie von L&R Sozialforschung –, gemeinsam zu reflektieren, wie sich das Thema Arbeitszeit(verkürzung) aus gleichstellungspolitischer Perspektive seitdem entwickelt hat und noch entwickeln könnte.

Es entstand die Idee, eine Fachtagung zu dem Thema zu veranstalten und auf deren Basis eine Publikation herauszugeben, um neue, geschlechtergerechte Impulse in das „alte" Thema Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung zu bringen. Wir wollten das Jubiläum nutzen, um mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Gleichstellungsinstitutionen, Gewerkschaften sowie der betrieblichen Ebene das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven zu reflektieren: Wie haben sich die Arbeitszeiten und die Arbeitszeitpolitik in den letzten Jahren aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive entwickelt, und wie könnten und sollten sie sich weiterentwickeln?

Ein Rückblick auf die Diskussion von 1975 sollte ebenso einfließen wie ein Ausblick auf 2025 und die Frage, welche Visionen und Umsetzungsmöglichkeiten es rund um eine geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik gibt. Praktische Entwicklungen aus Österreich und anderen europäischen Ländern sollten hier genauso Anstöße geben wie wissenschaftliche und politische Annäherungen und Reflexionen rund um das Thema.

Mit diesen Vorstellungen entwickelten wir die Tagung „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik", die am 21. Oktober 2015 im AK-Bildungszentrum in Wien stattfand. Zahlreiche nationale und internationale ReferentInnen, über 150 TeilnehmerInnen und viele spannende Diskussionen zeugen von der Aktualität des Themas Arbeitszeit. Auch die Eröffnung der Tagung durch Frauenministerin, Frauenstadträtin, AK-Präsident und AMS-Vorstand zeigt die Brisanz des Themas.

Besonders brennend diskutiert wurde die Frage einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung und wie Arbeitszeitpolitik aus gleichstellungsorientierter Perspektive gestaltet werden kann – dies gerade in Zeiten, in denen einmal mehr anstelle von Umverteilung bzw. gerechter Verteilung der Arbeitszeiten das Schreckgespenst Entsolidarisierung und Arbeitsplatzvernichtung im Zeichen von Industrie 4.0 ausgerufen wird und in denen das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit und deren geschlechtstypische Verteilung sowie das Verhältnis von Erwerbstätigen in geregelten Beschäftigungsverhältnissen und jenen in ungeregelten Arbeitsverhältnisse noch immer vielerorts ignoriert werden. Mit der Konferenz wollten wir hier ein Zeichen setzen und aufzeigen, welche anderen Diskurse und vor allem Forderungen dem gegenübergestellt werden können. Hier wollten wir auch an aktuelle Diskussionen anschließen – beispielsweise seitens der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft –, die Umverteilung und Arbeitszeitverkürzung immer deutlicher auf ihre Agenden setzen. Aufbauend auf dieser Fachtagung wurde nun diese Publikation erstellt. Sie enthält viele der Beiträge, die schon in der Konferenz vorgestellt wurden, wurde aber noch um weitere Themen und AutorInnen erweitert.

Gegliedert ist die Publikation in vier Themenblöcke:

- einen historischen Rückblick auf die Zeit vor der und rund um die Einführung der 40-Stunden-Woche – mit einem Beitrag von Emmerich Tálos und Gedanken von Heinz Dürr und Irmgard Schmidleithner,
- eine Darstellung der Entwicklungen der Arbeitszeitpolitik und der Arbeitszeiten aus Geschlechterperspektive in Europa und Österreich – mit Beiträgen von Ingrid Kurz-Scherf sowie Nadja Bergmann und Helmut Gassler,
- zahlreiche Beiträge rund um Arbeitszeitinitiativen in Österreich und anderen europäischen Ländern – österreichische Initiativen und Ansätze werden von Susanne Haslinger, Sybille Pirklbauer, Gerlinde Hauer, Julia Freidl und Eva Scherz vorgestellt, internationale Beispiele aus Schweden und Deutschland von Daniel Bernmar, Svenja Pfahl und Margareta Steinrücke,
- einen Blick in die Zukunft – mit Visionen geschlechtergerechter Arbeitzeiten von Claudia Sorger und zusammengefassten Diskussionen, die während und nach der Tagung geführt wurden: der Podiumsdiskussion auf der Tagung mit Rudolf Karazman, Ingrid Kurz-Scherf, Eva Scherz und Margareta Steinrücke sowie einer abschließenden Reflexion der Tagung mit Marion Gebhart, Ingrid Moritz, Sybille Pirklbauer und Hilde Stockhammer.

Neben den inhaltlichen Beiträgen enthält der vorliegende Tagungsband auch Materialien rund um das Thema 40 Jahre 40-Stunden-Woche, die uns vom ÖGB zur Verfügung gestellt wurden. An dieser Stelle sei Friederike Scherr, Mitarbeiterin des Pressearchivs des ÖGB, die uns mit interessanten historischen Plakaten und Artikeln versorgt hat, sehr herzlich gedankt.

Wir hoffen, mit der Fachtagung und der nun vorliegenden Publikation aktuelle Forderungen rund um eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik, die Verteilung von Lohn- und Reproduktionsarbeit sowie Arbeitszeitverkürzung zu unterstützen und Anstöße für weitere Diskussionen und Initiativen zu liefern.

An dieser Stelle sei allen Mitwirkenden an der Tagung und der Publikation, allen AutorInnen, TeilnehmerInnen und OrganisatorInnen herzlich gedankt!

TEIL I

1975: 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH

Von Emmerich Tálos (Universität Wien)

ARBEITSZEITPOLITIK IN ÖSTERREICH: 40-STUNDEN-WOCHE – EIN MEILENSTEIN

Vor 40 Jahren ist mit 6. Jänner 1975 die letzte Etappe der im Arbeitszeitgesetz von 1969 festgelegten schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche realisiert worden. Ebenso wie die Einführung der Maximalarbeitszeit in Fabriken durch die Gewerbeordnungsnovelle 1885 und das Achtstundentaggesetz aus dem Jahr 1919 zählt das diesbezügliche Gesetz zu den großen Meilensteinen in der mehr als 120-jährigen Geschichte der österreichischen Arbeitszeitpolitik.

Es war eine ereignisreiche, wechselvolle Geschichte – mit vielen und heftigen Auseinandersetzungen und Kämpfen zwischen den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, zwischen Belegschaften und UnternehmerInnen, zwischen Regierungsparteien und politischer Opposition. Es war vor allem eine Geschichte des Kampfes um eine Verbesserung der sozialen Bedingungen der LohnarbeiterInnenschaft, der ArbeiterInnen und Angestellten.

Die Entwicklung der Arbeitszeitpolitik mit der beträchtlichen Verkürzung der Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit stellt damit einen wesentlichen Aspekt der Veränderungen der gesellschaftlichen Bedingungen großer Teile der Bevölkerung dar. Die Verkürzung tangiert zwar in erster Linie, aber nicht nur den Bereich der Erwerbsarbeit, sondern auch die Möglichkeiten außerberuflicher Aktivitäten und familiären Zusammenlebens.

Waren in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts Arbeitszeiten bis zu 90 Stunden in der Woche verbreitet und Urlaub unbekannt, so sind 100 Jahre später der 8-Stunden-Tag, die 40-Stunden-Woche und ein mehrwöchiger Urlaub die gesetzliche Norm für unselbstständig Erwerbstätige.

Der im 19. Jahrhundert auch in Österreich sich durchsetzende ungezügelte Kapitalismus praktizierte eine enorme physische Ausbeutung. So hieß es beispielsweise in einem Bericht der Reichenberger Handelskammer von Ende der 1870er-Jahre: „Im ganzen Riesengebirge wird von jeher in der Regel weit über 12 Stunden gearbeitet, in den meisten Fällen betrug die tägliche Arbeitszeit fünfzehn bis sechzehn Stunden. Als aber die Arbeiter statt in ihren Häusern in den Fabriken zu arbeiten begannen, ging diese Arbeitsdauer auch auf letztere über […]. Es ist allgemein bekannt, dass gegen die ausdrückliche Bestimmung der Gewerbeordnung bisher in Fabriken Kinder von 8 bis 14 Jahren ebenso lange arbeiteten wie Erwachsene“ (zit. in Braf 1881, 138). Von einem Besuch der Schule konnte unter diesen Bedingungen keine Rede sein. Die Ausbeutung hatte zudem enorme negative Konsequenzen für den physischen Zustand der lohnarbeitenden Männer, Frauen und Kinder. Dies ist ablesbar an den Daten über Morbidität, Mortalität, Totgeburten und Kindersterblichkeit. Einen weiteren bemerkenswerten Indikator stellt die für die Militärs katastrophale niedrige Tauglichkeitsquote dar. Diese lag bei den zur Stellung gelangten Fabrikarbeitern in einigen Industriebezirken bei 4,6 %. In der Donaumonarchie insgesamt waren von 1.000 zur Musterung angetretenen jungen Männern ca. 150 tauglich (siehe dazu näher Tálos 1982, 22 ff.).

Mit der Einführung der Maximalarbeitsschicht im Bergbau und der Maximalarbeitszeit in Fabriken wurde in den 1880er-Jahren ein Weg der Steuerung der zeitlichen Vernutzung der Arbeitskraft eingeschlagen, der im Wesentlichen zwei Instrumente umfasste: Regelungen durch

Gesetze und Kollektivverträge. Deren Entwicklung weist sowohl im Hinblick auf den jeweiligen Fokus als auch hinsichtlich der Motive und Begründungen Unterschiede auf. Die Einführung der 40-Stunden-Woche ist eingebettet in die mehr als 80-jährige Entwicklung der Arbeitszeitpolitik und bildet – entwicklungsgeschichtlich betrachtet – zugleich die erste und bisher letzte gesetzliche Regelung der Wochenarbeitszeit. Das Thema der Wochenarbeitszeit stand nicht erst in den 1960er-Jahren, sondern schon im Kontext der Weltwirtschaftskrise Anfang der 1930er-Jahre auf der Agenda gesellschafts- und sozialpolitischer Forderungen. Die diesbezüglichen Vorstöße waren allerdings erst Ende der 1960er-Jahre von Erfolg gekrönt.

Im Folgenden wird erstens der Entwicklungsprozess der Arbeitszeitpolitik mit seinen verschiedenen Schwerpunkten skizziert und zweitens die Einführung der 40-Stunden-Woche näher betrachtet. Den Abschluss bildet ein kurzer Blick auf die jüngere Entwicklung.

1 ZUR ENTWICKLUNG DER ARBEITSZEITPOLITIK

1.1 Einführung der Maximalarbeitszeit

Erste Ansätze einer Regulierung der Erwerbsarbeit bezogen sich in Österreich auf die Kinderarbeit und damit verbundene hygienische, gesundheitliche und moralische Missstände. Maßnahmen wie die Trennung arbeitender Mädchen und Knaben in Schlafsälen und deren Hygiene wurden von Kaiser Josef II. im Jahr 1786 verordnet – mit wenig Erfolg. Die Frage des Alters und der Arbeitszeit erwerbstätiger Kinder wurde in den 1840er-Jahren von der Hofkanzlei zum Gegenstand eines Gesetzesentwurfes. Dieser erlangte allerdings aufgrund des Widerstandes der Unternehmer keine Gesetzeskraft. Der Sieg der politischen Reaktion im Jahr 1848 verhinderte, dass Regelungen in Form einer Arbeitsordnung (z. B. mit Festlegung des 10-Stunden-Tages) umgesetzt wurden. Erst die Gewerbeordnung von 1859 beinhaltete explizite gesetzliche Regelungen betreffend die Kinderarbeit mit einem Arbeitsverbot unter zehn Jahren und einer maximalen Arbeitszeit von zehn Stunden bis zum Alter von 14 Jahren. Die Realität in den Betrieben wich allerdings davon wesentlich ab.

Der Durchbruch gesetzlicher Regulierungen der Arbeitszeit auf einer breiteren Ebene erfolgte in den 1880er-Jahren – in der Konstituierungsphase der österreichischen Sozialpolitik (vgl. Tálos 1982, 41 ff.; Ebert 1975). Neben der Einführung von Organen der Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Regelungen (Gewerbeinspektion) und ersten Ansätzen sozialer Sicherung (Unfall- und Krankenversicherung) standen auch die Arbeitsbedingungen im Blickpunkt gesetzgeberischer Aktivitäten. Die Arbeitszeit wurde für Bergarbeiter auf eine 12-Stunden-Schicht begrenzt und mit der Gewerbeordnungsnovelle von 1885 neben dem Kinderarbeitsverbot der 11-stündige Maximalarbeitstag in Fabriken eingeführt. Darüber hinaus beinhaltete diese Novelle eine Beschränkung der Arbeitszeit von Jugendlichen und Frauen sowie die Sonn- und Feiertagsruhe. Auch diesbezüglich klafften Gesetz und Realität häufig auseinander.

Ungeachtet dessen: Das Neue an dieser Entwicklung ist, dass der Staat in die bis dahin als staatsfrei verstandenen gesellschaftlichen Verhältnisse intervenierte. LohnarbeiterInnen, Erwachsene wie Kinder, wurden zum Objekt staatlicher Politik. ArbeiterInnen organisierten sich in Vereinen und in einer eigenen Partei, der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei, blieben allerdings lange Zeit vom Wahlrecht und damit auch von einer Beteiligung am sozialpolitischen

Gesetzgebungsprozess ausgeschlossen. Insofern stellt die Sozialpolitik im ausgehenden 19. Jahrhundert eine „Sozialpolitik von oben“ dar. Neben staats- und gesellschaftspolitischen (Gefährdung der Militärtauglichkeit, Gefährdung des politischen und gesellschaftlichen Status quo) sowie produktionsbezogenen Motiven (Erhalt der Arbeitskraft) spielten vor allem auch gesundheitliche und humanitäre Gründe (physische und soziale Verelendung) im parlamentarischen Diskurs der Entscheidungsträger eine Rolle.

Christliche konservative Sozialreformer wie Vogelsang, Liechtenstein und Belcredi sowie feudal-agrarische, föderalistische und kleinbürgerliche Interessenvertreter wurden zum bestimmenden Faktor dieser Sozialpolitik. Nachdem die Wirtschaftskrise von 1873 Ende der 1870er-Jahre zum Verlust der politischen Dominanz der Liberalen – als Vertreter vor allem industrieller Interessen – geführt hatte, kam es zur Etablierung eines konservativen Regimes, der Regierung des Ministerpräsidenten Taaffe. Letztere zeichnet für die Anfänge der Sozialpolitik und der Arbeitszeitpolitik verantwortlich. Wie an ihren Arbeitszeitregelungen ersichtlich ist, hatte diese eine deutlich antiindustrielle Stoßrichtung. Der Maximalarbeitstag galt nur für Fabriken, gewerbliche Unternehmen waren davon nicht tangiert. Dies sollte sich erst unter der einschneidend veränderten politischen Konstellation nach dem Zusammenbruch der Monarchie ändern. Rückschläge brachte vorerst der Krieg. Das Inkrafttreten des Kriegsleistungsgesetzes zeitigte auch für die Arbeitszeitregelungen negative Konsequenzen: Die Sonntagsruhe wurde außer Kraft gesetzt, die Arbeitszeit verlängert.

1.2 8-Stunden-Tag

Der 8-Stunden-Tag zählte seit Ende der 1880er-Jahre zu den Kernpunkten der international organisierten und agierenden Arbeiterbewegung. Trotz diverser diesbezüglicher Vorstöße und Anträge durch die sozialdemokratische Arbeiterbewegung und ihre politische Vertretung im österreichischen Abgeordnetenhaus (vor allem seit 1907) konnte der 8-Stunden-Tag in der Phase der Monarchie nicht durchgesetzt werden. Die Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung stießen vorerst auf den geschlossenen Widerstand der bürgerlichen Parteien (vgl. Radzyner 1979, 19 ff.). Mit dem Ende der Monarchie ging ein einschneidender politischer Umbruch einher. Die Sozialdemokratie wurde nunmehr zu einem der zentralen politischen Gestaltungsfaktoren: In der Zeit der Koalition mit der stärksten bürgerlichen Partei, den Christlichsozialen, erfolgte eine beträchtliche Ausweitung der Sozialpolitik – im Bereich des Arbeitsrechtes und der Sozialversicherung.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausweitung waren Arbeitszeitregelungen: Die Einführung des 8-Stunden-Tages – vorerst provisorisch, 1919 definitiv für Industrie und Gewerbe (nicht die Landwirtschaft). Die Arbeitszeitregelung für die Landwirtschaft zählte mit der Verfassungsnovelle 1925 zum Kompetenzbereich der Länder, die erst in der zweiten Hälfte der 1920er-Jahre entsprechende Regelungen beschlossen. Mit der Einführung des 8-Stunden-Tages stand Österreich damals nicht allein. In Ländern wie z. B. Russland, Deutschland, der Tschechoslowakei, Frankreich oder der Schweiz war dieser ebenso eingeführt worden (vgl. Radzyner 1979, 26 f.).

Ein arbeitszeitpolitisches Novum stellte die Regelung der Jahresarbeitszeit durch Einführung des Urlaubs im Jahr 1919 dar: eine Woche nach einem einjährigen, zwei Wochen nach einem fünfjährigen Dienstverhältnis. Zudem relevant sind Regelungen für Bäckereiarbeiter, die neuerliche Festlegung der Sonn- und Feiertagsruhe und das Verbot der Nachtarbeit von Jugendlichen und Frauen.

Die gesetzliche Basis für die zweite Ebene von Arbeitszeitregelungen wurde mit dem Gesetz über Einigungsämter und kollektive Arbeitsverträge 1920 geschaffen.

Im Unterschied zum Beginn der Arbeitszeitpolitik in den 1880er-Jahren dominierten bei der Einführung des 8-Stunden-Tages vor allem beschäftigungspolitische und wirtschaftliche Zielsetzungen – mit den Worten des bekannten und wichtigen Sozialpolitikers Hanusch: „Es geht aber in einer Zeit, wie die jetzige ist, nicht an, dass auf der einen Seite zehntausende Menschen länger als acht Stunden, zehn und elf Stunden arbeiten, während anderseits viele zehntausende Menschen vollständig arbeitslos sind und nicht den nötigen Erwerb zu finden vermögen“ (Sten. Protokolle der provisorischen Nationalversammlung, 22. November 1918, 124).

Die sozialpolitischen Reformen vom Beginn der Ersten Republik wurden in den Folgejahren von den Unternehmervertretungen heftig bekämpft. Prägnanten Niederschlag fand dies im „Kampf gegen die sozialen Lasten“, gegen den „revolutionären Schutt“ der Nachkriegszeit (so der christlichsoziale Politiker und Bundeskanzler Seipel). Begründet wurde die Ablehnung mit der Beeinträchtigung der Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft, der Gefährdung von Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft.

Trotz vielfältiger Bemühungen und Vorstöße der Unternehmervertretungen konnte ihr Kampf gegen die Sozialpolitik vorerst bis zur Etablierung des Austrofaschismus nur in beschränktem Maße (z. B. betreffend Leistungen der Arbeitslosenversicherung) gewonnen werden.

Wie an der Entwicklung der Jahre nach dem Ersten Weltkrieg und dem Ende der Monarchie ersichtlich, bildete die Änderung der politischen und damit einhergehend der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse einen wesentlichen Bestimmungsfaktor für einschneidende Veränderungen im Bereich der Sozialpolitik, auch der Arbeitszeitregelungen.

Dies gilt auch für die Entwicklung im Austrofaschismus (vgl. Tálos 2013) und Nationalsozialismus (vgl. Tálos 2000), allerdings im Vergleich zu den Jahren nach 1945 in dazu konträrer Richtung.

1.3 Sozialpolitischer Abbau im Austrofaschismus und Nationalsozialismus

Die Lahmlegung bzw. Ausschaltung des österreichischen Parlaments sowie die Beseitigung der sozialdemokratischen und kommunistischen Arbeiterbewegung schufen den Rahmen für sozialpolitischen Abbau. Im Zusammenhang mit der Budget- und Bankensanierung Anfang der 1930er-Jahre erfolgte mittels Verordnungen die Aufhebung geltender Kollektiverträge. Das Streikverbot erwies sich als Barriere für den Widerstand gegen die verbreitete Unternehmerpraxis der Nichteinhaltung der Kollektivverträge. Mit dem Verbot der freien Gewerkschaften im Februar 1934 war für viele Kollektivverträge der Vertragspartner weggefallen, Kollektivverträge wurden von Unternehmen aufgekündigt, neue zu schlechteren Bedingungen abgeschlossen. Der neu gegründete staatlich kontrollierte Gewerkschaftsbund wurde dann zur schwachen kollektivvertraglichen Monopolinstanz auf ArbeitnehmerInnenseite.

Wenn auch die 8-Stunden-Tags-Norm im Austrofaschismus formell nicht abgeschafft wurde, erfolgte die Aushöhlung der gesetzlichen Regelungen durch eine Reihe von Ausnahmebestimmungen. In den Unternehmungen war die Nichteinhaltung sozialpolitischer Normen gebräuchliche Praxis. Der Überstundenzuschlag wurde reduziert und eine Verjährungsfrist für Ansprüche aus der Überstundenentlohnung eingeführt. Für Angestellte mit Leitungsfunktion galt der 8-Stunden-Tag nicht mehr. Die Zahl der Feiertage wurde ausgeweitet, ein Teil davon blieb unbezahlt.

Mit dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich 1938 gingen abermals sozialpolitische Veränderungen einher. Die Anpassung an die Reichsgesetzgebung betraf die Sozialversicherung ebenso wie den Komplex des Arbeitsrechtes. Die Arbeitsbeziehungen wurden im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ neu gestaltet: So wurde das Führer- und Gefolgschaftsprinzip eingeführt und jegliche Form einer eigenständigen Interessenorganisierung der ArbeiterInnen und Angestellten ausgeschlossen; dem Reichstreuhänder wurde die Kompetenz der Tarifregelung übertragen.

Hatte die neu eingeführte Arbeitszeitordnung vom März 1939 vorerst noch eine achtstündige regelmäßige Arbeitszeit mit Möglichkeiten zur Verlängerung bis zu zehn Stunden und darüber hinaus fixiert, erfolgten mit Kriegsbeginn im September 1939 einschneidende Veränderungen der Arbeitszeitregelungen: Für männliche Beschäftigte ab 18 Jahren trat die bestehende Regelung gänzlich außer Kraft. Vorerst gab es keinerlei Arbeitszeitbegrenzung mehr. Zudem wurden die Zuschläge für Überstunden sowie für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gestrichen und die Urlaubsvorschriften außer Kraft gesetzt. Zunehmende Kritik daran, Unmut, sinkende Arbeitsmoral und Leistungsabfall führten schließlich zur teilweisen Rücknahme des arbeitszeitpolitischen Raubbaues: So wurden die Zuschläge und die Urlaubsregelung wieder eingeführt, die tägliche Arbeitszeit für männliche Beschäftigte ab 18 Jahren wurde auf zehn Stunden begrenzt. Letztere Regelung blieb bis in die 1950er-Jahre hinein in Geltung, da nach Kriegsende diese in Österreich nicht explizit aufgehoben und durch österreichisches Gesetz ersetzt wurde.

2 REGELUNG DER WOCHENARBEITSZEIT

2.1 40-Stunden-Woche – eine alte Forderung

Die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche stand nicht erst nach 1945 auf der gewerkschaftlichen Agenda. Im Kontext der Weltwirtschaftskrise und der damit enorm ansteigenden Arbeitslosigkeit wurde diese von den freien Gewerkschaften und der Sozialdemokratie auch in Österreich gestellt. Exemplarisch sei auf die dringliche Anfrage von Otto Bauer im österreichischen Nationalrat verwiesen (Sten. Protokolle des Nationalrates, 22. Oktober 1931, 1283 ff.). Darin sprach er sich im Namen der Sozialdemokratie neben anderen Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (z. B. Beschränkung des Doppelverdienertums) auch für ein „Gesetz über die Herabsetzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden wöchentlich“ aus. Bauer begründete diese Forderung mit dem unerträglichen Widerspruch, „dass auf der einen Seite ein Teil der Arbeiterklasse zu einer maßlosen gesundheitsschädlichen Überanstrengung der Arbeitskraft getrieben wird und auf der anderen Seite Millionen Arbeiter in der Welt, hunderttausende im Lande unfreiwillig völlig müßig gehen müssen“.

Die Vorstöße der freien Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei stießen bei Unternehmervertretungen, der konservativen Regierung und christlichsozialen Politikern wie Kunschak (vgl. Sten. Protokolle des NR, 22. Oktober 1931, 1296) auf Ablehnung. 1935 wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf ein Übereinkommen über die 40-Stunden-Woche getroffen – mit der Begründung weltweiter Arbeitslosigkeit und Anpassung der Arbeitszeit an den technischen Fortschritt (vgl. Radzyner 1979, 53). Die austrofaschistische Regierung lehnte eine Ratifizierung ab. In Ländern wie beispielsweise Frankreich und den USA wurde eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit eingeführt.

2.2 Eine umstrittene Forderung wird Gesetz

Der politische und ökonomische Kontext der Arbeitszeitpolitik in der Zweiten Republik unterscheidet sich wesentlich von dem der vorausgehenden Entwicklung: Die langjährige Große Koalition von SPÖ und ÖVP sowie die Zusammenarbeit der großen Interessenorganisationen im Rahmen sozialpartnerschaftlich orientierter Interessenpolitik (vgl. Tálos 2008) begünstigten Veränderungen der Arbeitszeitpolitik auf gesetzlicher wie auch auf kollektivvertraglicher Ebene. Die Einführung der 40-Stunden-Woche ist diesbezüglich nicht die einzige, jedoch eine ganz gewichtige Arbeitszeitregelung.

Nach der Wiederaufbauphase erwies sich zudem die wirtschaftliche Entwicklung mit hohem Wirtschaftswachstum, Lohnzuwächsen, Vollbeschäftigung und Verbreitung des technischen Fortschrittes als begünstigender Faktor des sozialpolitischen Ausbaues.

Nach 1945 wurde die Frage der Arbeitszeitverkürzung erneut ventiliert – allerdings mit einer breiteren Motivlage als in der Wirtschaftskrise. Ungeachtet der Bemühungen um die Ersetzung deutscher reichsgesetzlicher Regelungen der Arbeitszeit dauerte die Rechtsunsicherheit an (vgl. Tálos 1982, 334). Dabei ging es um die Frage: Ist die 1938 eingeführte deutsche Arbeitszeitordnung (vom 30. April 1938) mit einem 8-Stunden-Tag oder die durch kriegswirtschaftliche Verordnungen abgeänderte Fassung der Arbeitszeitregelung (vom 12. Dezember 1939) mit einer Festlegung auf zehn Stunden in Geltung? Oder anders gesagt: Galt die 48- oder 60-Stunden-Woche? Diese Unklarheit führte zu Gerichtshoferkenntnissen, die selbst widersprüchlich waren: Das Verfassungsgerichtshoferkenntnis vom Mai 1956 konstatierte, dass die während des Krieges erlassenen Verordnungen zur Arbeitszeitordnung, durch die die Beschränkung der Arbeitszeit auf 48 Stunden aufgehoben worden war, in Österreich keine Geltung besitzen, da sie durch das Rechtsüberleitungsgesetz von 1945 aufgehoben worden seien. Der Verwaltungsgerichtshof kam zum gegenteiligen Erkenntnis, nämlich dass die kriegswirtschaftliche Verordnung nicht durch das Rechtsüberleitungsgesetz aufgehoben sei, da eine entsprechende Kundmachung der Aufhebung durch die Bundesregierung nicht erfolgt sei. Eine Klarstellung wurde dann erst durch eine Verordnung des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung vom September 1956 getroffen. Eine Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden war damit nur mit Genehmigung des zuständigen Arbeitsinspektorates möglich. Eine explizite Regelung der Wochenarbeitszeit selbst erfolgte vorerst auf kollektivvertraglichem Weg: Mit dem Generalkollektivvertrag zwischen den Sozialpartnerorganisationen im Jahr 1959 wurde die Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt.

Die kollektivvertragliche Regelung bedeutet keinen Verzicht auf ein Arbeitszeitgesetz (siehe ÖGB-Präsident Böhm in: Solidarität 319–321/September 1958), mit dem die noch immer ausstehende gesetzliche Regelung geschaffen werden sollte. Diese erfolgte erst zehn Jahre später – ungeachtet dessen, dass es diesbezügliche Vorstöße seitens der Sozialdemokratie (auf Regierungsebene) und der Gewerkschaften schon seit Ende der 1940er-Jahre gegeben hatte (vgl. auch Kittel 1996, 229 ff.). Der sozialdemokratische Sozialminister brachte wiederholt Ministerialentwürfe ein – sie wurden vom Koalitionspartner ÖVP abgelehnt. Die Forderung nach Einführung einer 40-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich findet sich auf allen Gewerkschaftskongressen. Mehrere Gründe wurden dafür geltend gemacht: Schutz gegen physische und psychische Belastung der Arbeitskraft (vor allem durch die Zunahme der Krankheits- und Unfallhäufigkeit als Auswirkung der Technologisierung und Intensivierung im Arbeitsprozess), Anteil am wirtschaftlich-technischen Fortschritt (nicht nur in Form von Lohnsteigerungen) sowie Möglichkeiten zu mehr Zeit für Familie, Kultur und Bildung. Es finden sich zwar auch be-

schäftigungspolitische Argumente (Arbeitszeitverkürzung als prophylaktisches Mittel gegen technologische Arbeitslosigkeit, so Weißenberg 1969), angesichts der seit Beginn der 1960er-Jahre bestehenden Vollbeschäftigungssituation spielten diese allerdings nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Hochrainer 2003, 120).

Der reale gewerkschaftliche Druck war in den 1950er-Jahren noch ein geringer. Bei allen Forderungen nach einer weiteren und gesetzlichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit ließen es die Gewerkschaften im Hinblick auf deren Realisierung nicht an gesamtwirtschaftlichem Verständnis fehlen. Laut Gewerkschaftspräsident Böhm sei die Arbeitszeitverkürzung im Prinzip „eine selbstverständliche Forderung der arbeitenden Menschen und auch des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Bevor wir aber diese Forderung ernstlich erheben, ist manches andere notwendig. Solange der Lebensstandard der Arbeiter und Angestellten in Österreich noch so bescheiden ist, halte ich Lohnerhöhungen für wichtiger als Arbeitszeitverkürzung. Ich möchte aber auch sagen, dass ich eine Verkürzung der Arbeitszeit in Österreich, wenn sie früher erfolgt als in jenen Staaten, welche die hauptsächlichsten Konkurrenten der österreichischen Wirtschaft sind, für eine Gefahr für unseren Export halten würde. Ich glaube, bevor wir in Österreich ernstlich an die Arbeitszeitverkürzung herangehen können, müssten Deutschland, die Schweiz und die wichtigsten Industriestaaten Europas vorangegangen sein. Wir mit unserer verhältnismäßig noch immer schwachen Wirtschaft, die wir in so hohem Maße auf den Export angewiesen sind, müssen mit der Verkürzung der Arbeitszeit vorsichtig sein, und können mit dieser Maßnahme erst den anderen folgen. Gehen die anderen uns voran, so werden wir nicht zögern“ (Sten. Protokoll des 3. Kongresses des ÖGB 1955, 199; vgl. auch Solidarität 251/Oktober 1955). Diese Haltung der Gewerkschaftsführung zum einen und der Widerstand der Unternehmen gegen eine Arbeitszeitverkürzung zum anderen bremsten zumindest vorerst die Durchsetzung der einschlägigen Forderung. Zudem gab es zunächst auch noch eine andere arbeitszeitpolitische Priorität: die Verlängerung des Urlaubs (vgl. Weißenberg 1969, 47). Auch diese wurde auf dem Weg eines Generalkollektivvertrages 1964 realisiert: mit der Einführung des dreiwöchigen Urlaubes. Die sozialpartnerschaftliche Einbindung fand ihren Niederschlag nicht zuletzt auch darin, dass die Forderung nach Einführung der 40-Stunden-Woche nicht in einem Schritt, sondern schrittweise realisiert werden sollte.

Mehr Druck entwickelten Gewerkschaften und Sozialdemokratie diesbezüglich ab Mitte der 1960er-Jahre. ÖGB und AK legten 1966 der neuen (Allein-)Regierung der ÖVP ein Memorandum mit arbeitszeitpolitischen Forderungen vor. Der sozialdemokratische Abgeordnete Häuser brachte einen parlamentarischen Initiativantrag zur schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche ein. Dieser wurde nicht behandelt. Beim Bundeskongress des ÖGB wurde die Forderung der Arbeitszeitverkürzung mit deren Gesundheitssicherung begründet. Mehr Erfolg hatten die 1968/1969 gesetzten Aktivitäten (siehe Bericht und Antrag des Ausschusses für Soziale Verwaltung, 1463 der Beilagen zu den Sten. Protokollen des Nationalrates, XI. GP). Im September 1968 erklärte ÖGB-Präsident Benya die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden für eine der dringlichsten sozialpolitischen Forderungen. Ein Ergebnis der darauf folgenden Verhandlungen zwischen den Sozialpartnerverbänden war die Beauftragung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen mit einer Untersuchung der zu erwartenden Auswirkungen einer schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden. Noch vor Vorliegen des Gutachtens leitete die Sozialdemokratie im Jänner 1969 ein diesbezügliches Volksbegehren ein, das bei den UnternehmerInnenvertretungen ebenso auf Ablehnung stieß wie bei ÖVP und FPÖ.

Die inhaltlichen Punkte des Volksbegehrens waren: schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit (ab 1. 1. 1970 auf 43, ab 1. 1. 1972 auf 41, ab 1. 1. 1973 auf 40 Stunden); Geltung der Arbeits-

zeitregelung für alle DienstnehmerInnen in einem privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis; Überstunden nur, wenn durch das Gesetz zugelassen – und dann mit einem 50-prozentigen Zuschlag zum Normallohn. Das Volksbegehren wurde von 900.000 Wahlberechtigten unterstützt.

Ende Februar 1969 wurde das Gutachten des Beirates vorgelegt. Dieses kam zum Ergebnis, dass „aufgrund der voraussehbaren Entwicklungstendenzen eine etappenweise Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden bis etwa Mitte der 70er Jahre möglich zu sein scheint“ (Beirat 1969, 94). Die diesbezüglichen sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen erzielten einen Kompromiss. Dieser fand seinen Niederschlag in einem Generalkollektivvertrag, der die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975 und eine Modifikation der Überstundenabgeltung (für die ersten vier Überstunden in einer Arbeitswoche einen Zuschlag von nur 25 %) beinhaltete.

Mit der sozialpartnerschaftlichen Einigung war zugleich der Weg für den parlamentarischen Kompromiss geebnet. Das Volksbegehren wurde im Juni 1969 vom Nationalrat dem Ausschuss für Soziale Verwaltung zugewiesen, der einen Unterausschuss mit Vertretern von ÖVP, SPÖ und FPÖ zur näheren Behandlung einsetzte. Der Unterausschuss hielt unter Einbindung von Beamten einschlägiger Ressorts und von Experten der sozialpartnerschaftlich involvierten Interessenorganisationen zahlreiche Sitzungen ab. Diese kamen Ende November zum Abschluss: Es wurden Anträge auf parlamentarische Beschlussfassung über einen Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes und über einen Entwurf eines Bundesgesetzes gestellt, mit dem Arbeitszeitvorschriften abgeändert und ergänzt wurden.

Das Arbeitszeitgesetz, das im Dezember 1969 mit Zustimmung von ÖVP und SPÖ, bei Ablehnung durch die FPÖ, im Nationalrat beschlossen wurde und im Wesentlichen die sozialpartnerschaftliche Einigung beinhaltete, sollte – so der SPÖ-Abgeordnete Häuser in der parlamentarischen Debatte – „einen sozialpolitischen Schandfleck der Zweiten Republik, der unzweifelhaft und unbestritten durch die ablehnende Haltung der ÖVP-Unternehmer entstanden ist, beseitigen“ (Sten. Protokolle, XI. GP, 11. Dezember 1969, 14271). Die im Volksbegehren vorgesehene Etappenregelung wurde im Gesetz modifiziert: Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 43 Stunden mit 5. 1. 1970, auf 42 Stunden mit 3. 1. 1972 und auf 40 Stunden mit 6. 1. 1975. Zugeständnisse seitens der SPÖ, die Schlechterstellungen aus ArbeitnehmerInnensicht beinhalteten, bezogen sich etwa auf die Modalitäten der Überstundenregelung (Anzahl, Abgeltung) oder die Möglichkeit der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit durch Kollektivvertrag.

Die erreichte Verkürzung der Wochenarbeitszeit sollte – so Häuser ebenso wie beispielsweise Sozialministerin Rehor – insbesondere der Erhaltung bzw. Sicherung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnenschaft dienen (vgl. Sten. Protokolle, XI. GP,14722, 14281). Die bevorstehende Nationalratswahl war für die zustimmende Haltung der ÖVP nicht unmaßgeblich. Die große Bedeutung sozialpartnerschaftlicher Kooperation und Interessenabstimmung wurde in der parlamentarischen Debatte hervorgehoben. So sprach Häuser (vgl. Sten. Protokolle, XI. GP, 11. Dezember 1969, 14275) davon, dass dieses Gesetz und die Vorbereitung dazu von den Vertragspartnern des Generalkollektivvertrages entwickelt worden sei. Die sozialpartnerschaftliche Gestaltungsrelevanz wurde nicht zuletzt auch von der zuständigen Sozialministerin uneingeschränkt zugestanden: „Wenn am Ende die Sozialpartner im Vordergrund standen, dann ist das eben ein Faktum unserer Zeit. Selbst wenn das Sozialministerium in Zukunft […] nur mehr die Hilfestellung der Legisten [!] geben muss, dann sind wir darob nicht böse, sondern freuen uns darüber!“ (ebda, 14281).

Obwohl die Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit vorerst noch kein großes Thema war, sind dafür im Gesetz bereits Möglichkeiten enthalten, nämlich durch die Bestimmungen über die Ermächtigungen der Kollektivvertragspartner: „Entsprechend dem sozialen Schutzprinzip und dem Günstigkeitsprinzip sind alle Vereinbarungen auf kollektivvertraglicher und einzelvertraglicher Ebene möglich, die für die Arbeitnehmer günstiger sind. Um eine möglichst flexible Anwendung des Arbeitnehmerschutzrechtes zu ermöglichen, haben der vorliegende Gesetzantrag betreffend Arbeitszeitgesetz und die zusammenhängenden Novellen von der Ermächtigung zu kollektivvertraglichen Regelungen Gebrauch gemacht, Modifikationen der zwingenden Arbeitszeitbestimmungen zuzulassen“ (1463 der Beilagen zu den Sten. Protokollen des NR, XI. GP, 3). Solche Ermächtigungen der Kollektivvertragsparteien sind im Gesetz in einer Reihe von Fällen vorgesehen (z. B. Verteilung der Arbeitszeit in einem mehrwöchigen Zeitraum, Überstundenerweiterung, vgl. Cerny 1973, 99 ff.).

Im Kontext der Vollbeschäftigung Ende der 1960er-Jahre spielte die Frage der beschäftigungspolitischen Effekte der Verkürzung der Wochenarbeitszeit eine geringe Rolle. Die letzte Etappe der Verkürzung fiel allerdings in eine Phase steigender Arbeitslosigkeit und trug neben anderen Maßnahmen (expansive Budgetpolitik, Hartwährungspolitik, Beschäftigungssicherung in der verstaatlichten Industrie, aktive Arbeitsmarktpolitik) zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit bei (vgl. Tálos 1987, 97 ff.).

3. DIE REGELUNG DER JAHRESARBEITSZEIT

Diese erfolgte in der Zweiten Republik sowohl auf kollektivvertraglicher wie gesetzlicher Ebene. 1946 wurde neben dem Bauarbeiterurlaubsgesetz das Arbeiterurlaubsgesetz verabschiedet. Der ÖGB und die SPÖ-Abgeordneten im parlamentarischen sozialpolitischen Ausschuss sahen in diesem Gesetz den bedeutendsten Erfolg, der in der Sozialpolitikgesetzgebung der Nachkriegszeit erreicht wurde (vgl. Tätigkeitsbericht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 1945–1947, 73). Teilweise kam es dabei zur Angleichung des Urlaubsrechtes der ArbeiterInnen an das der Angestellten. Das jährliche Urlaubsausmaß betrug zwölf Werktage, nach fünf Dienstjahren 18 Werktage, nach 15 Dienstjahren 24 Werktage. Verbesserungen brachte eine Regelung aus dem Jahr 1964, die das Problem der Erkrankung im Urlaub betraf.

Kollektivvertraglich wichtig war die Einführung des 3-Wochen-Urlaubes. Diese wurde durch einen Generalkollektivvertrag der Sozialpartnerorganisationen im November 1964 erreicht und dann einige Jahre später im Rahmen einer Novelle des Arbeiterurlaubsgesetzes (1971) gesetzlich fixiert. Einen weiteren wichtigen Schritt stellte 1976 die Verlängerung des Urlaubs auf vier Wochen dar. Zugleich beinhaltete das Gesetz eine Gleichstellung von Angestellten und ArbeiterInnen. Damit reiht sich dieses in die in den 1970er-Jahren forcierte Gleichstellungspolitik ein (Entgeltfortzahlung, Abfertigung). Als gesellschaftspolitische Maßnahme kann zudem die gesetzliche Verankerung der Arbeitsfreistellung für die Pflege erkrankter Angehöriger (innerhalb eines Jahres bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen) gelten.

4. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG VERSUS ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG?

Mit der gesetzlichen Verankerung der 40-Stunden-Woche und des 4-Wochen-Urlaubs waren die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit und Bemühungen um Änderungen nicht beendet.

Aufgrund der Auswirkungen neuer Technologien und gesteigerter Arbeitsintensität wurde „Humanisierung der Arbeit" zu einem arbeitszeitpolitischen Thema. Das Nacht-, Schicht- und Schwerstarbeitergesetz von 1981 stellt beispielhaft eine Reaktion auf spezifische Arbeitsbelastungen dar – ablesbar an der Einführung von Zusatzurlaub, von auf die Arbeitszeit angerechneten Kurzpausen oder Sonderruhegeld.

Im Unterschied zu den 1960er-Jahren spielte seit den 1980er-Jahren angesichts steigender Arbeitslosigkeit das Thema Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitisches Instrument wieder eine wichtigere Rolle.

So heißt es beispielsweise als Begründung für eine weitere Studie des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen aus dem Jahr 1984: „[S]tand Ende der 1960er Jahre der Wunsch nach einer den Arbeitnehmern gerecht werdenden Verteilung des eingetretenen Produktivitätszuwachses auf Realeinkommensverbesserungen und Vermehrung der Freizeit als Motiv im Vordergrund[,] [s]o war diesmal die durch die Wachstumsverlangsamung ausgelöste Verschlechterung der Beschäftigungssituation Anlass für eingehende Analysen" (zit. nach Hochrainer 2003, 121).

Die Empfehlung des Beirates ging dahin, die Regelung allfälliger Arbeitszeitverkürzungen den Kollektivvertragspartnern zu überlassen und der Flexibilisierung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitregelungen erhöhtes Augenmerk zu schenken. Die reale Entwicklung der Arbeitszeitpolitik ist seit den 1980er-Jahren von diesen beiden Momenten geprägt: erstens keine gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit, sondern auf dem Weg von Kollektivverträgen; zweitens Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Verlagerung auf Ebene der Kollektiverträge hat realiter zu Unterschieden in der wöchentlichen Normalarbeitszeit zwischen den Branchen geführt. In vielen Kollektivverträgen ist eine verkürzte Wochenarbeitszeit (z. B. auf 38,5 Stunden) vorgesehen. Auf der anderen Seite enthalten Kollektiverträge auch Bestimmungen, wonach die Arbeitszeit auf mehr als eine 40-Stunden-Woche ausgeweitet werden darf, wenn im Durchschnitt innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag nicht überschritten wird.

Die Gewerkschaften propagierten die Einführung einer 35-Stunden-Woche, jedoch ohne Erfolg. Ihre Schwächung durch beträchtlich angestiegene Arbeitslosigkeit, Globalisierungsdruck, Europäisierung von Entscheidungen im Gefolge des Beitritts Österreichs zur EU und nicht zuletzt auch durch die Schwächung des Gestaltungsfaktors Sozialpartnerschaft (vgl. Tálos 2015) hatte zur Konsequenz, dass sie ihr Hauptaugenmerk auf die Abwehr weitreichender Flexibilisierungsforderungen der Unternehmerorganisationen legten. In der Novelle von 1994 waren Materien wie Einarbeiten von „Fenstertagen" vor oder nach Feiertagen, Änderungen betreffend Schichtarbeit und Gleitzeit sowie die Aufzeichnungspflichten über geleistete Arbeitszeiten enthalten, „die grundsätzliche Regelung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit blieb unangetastet" (Kittel 1999, 148).

Beim zentralen Konfliktpunkt, der Flexibilisierung der Normalarbeitszeit, gab es in den Verhandlungen vorerst keine Annäherung. Der Druck zu Kompromissen kam von außen: Im Koalitionsabkommen von 1995 war (wie bereits 1987) die Flexibilisierung enthalten, der zuständige Sozialminister forderte eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes. In intensiven Verhandlungen zwischen Expertinnen und Experten der Sozialpartnerorganisationen und parallel geführten Verhandlungen zwischen SPÖ und ÖVP wurde ein Gesetzesentwurf erarbeitet. Allerdings waren damit Differenzen in der Frage, ob die Verhandlungskompetenz auf die sektorale Ebene beschränkt werden sollte oder ob auch einzelbetriebliche Vereinbarungen zugelassen werden sollten, nicht beseitigt. Letztlich gab es einen Kompromiss: Die Arbeitszeitflexibilisierung kann nur durch Kollektivvertrag erfolgen, ein sozialpartnerschaftlich besetztes Schlichtungsgremium wird für den Fall eingesetzt, dass die Einigung auf dem Verhandlungsweg scheitert (vgl. dazu näher Tálos/Kittel 1999, 148 f.; Tálos/Kittel 2001, 101 f.). Die ArbeitgeberInnenseite setzte damit nach vielen Vorstößen die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch, auf der anderen Seite konnten die Gewerkschaften ihre Mitsprache im Wege von Kollektivverträgen erhalten. Die gesetzliche Regelung basiert letztlich auf dem Ergebnis der Verhandlungen der sozialpartnerschaftlich involvierten Organisationen (vgl. Kittel 1999, 150).

Im Unterschied zur Regelung der Wochenarbeitszeit erfolgte die Verkürzung der Jahresarbeitszeit erneut durch eine gesetzliche Änderung: mit der schrittweisen Einführung der fünften (bzw. ab dem 26. Dienstjahr sechsten Urlaubswoche) in den Jahren 1984 bis 1986. Die gewerkschaftliche Forderung dazu war beschäftigungspolitisch begründet (vgl. Hochrainer 2003, 121).

Um eine generelle gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wie sie die Gewerkschaften in ihrer Forderung nach Einführung einer 35-Stunden-Woche zum Ausdruck brachten, ist es in der öffentlichen Diskussion still geworden. Der arbeitszeitpolitische Diskurs kreist um Modelle wie Freizeitoption, Kurzarbeit, Bildungskarenz oder aktuell um die 6. Urlaubswoche (vgl. Freidl/Hauer 2015). Ob und wann das Thema einer generellen Verkürzung der Wochenarbeitszeit wieder auf die gesellschaftspolitische Agenda kommt, ist nicht absehbar. Die Dominanz kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen scheint allerdings ebenso ungebrochen wie der Druck der UnternehmerInnenvertretungen nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeit.

LITERATUR

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1969), Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung, Wien.

Braf, Albín (1881), Studien über nordböhmische Arbeitsverhältnisse, Prag.

Cerny, Josef (1973), Der Schutzgedanke im Arbeitszeitrecht, in: Das Recht der Arbeit, 23. Jahr, 1973, 97–106.

Ebert, Kurt (1975), Die Anfänge der modernen Sozialpolitik in Österreich, Wien.

Freidl, Julia und Gerlinde *Hauer* (2015), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Revolution?, in: http://blog.arbeit-wirtschaft.at/40-jahre-40-stunden-woche-in-oesterreich-und-jetzt-revolution/, 13. November 2015.

Hochrainer, Klaus (2003), Gesamtstaatliche Arbeitszeitpolitik in Österreich seit Mitte der 1990er Jahre, Dissertation, Wien.

Kittel, Bernhard (1996), Sozialpartnerschaft und Disorganisierung: Veränderung und Kontinuität der Entscheidungsstrukturen in der österreichischen Arbeitszeitpolitik, in: Schweizerische Zeitschrift für Politische Wissenschaft, Vol. 2, Issue 4/1996, 223–246.

Radzyner, Olga (1979), Arbeitszeitverkürzung in Vergangenheit und Gegenwart, Diplomarbeit, Wien.

Solidarität. Die Mitgliederzeitschrift des ÖGB, Wien.

Stenographisches Protokoll des 3. Kongresses des ÖGB, Wien 1955.

Stenographische Protokolle der Provisorischen Nationalversammlung, Wien.

Stenographische Protokolle des Nationalrates, Wien.

Tálos, Emmerich (1982), Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse, Wien.

Tálos, Emmerich (1987), Arbeitslosigkeit und beschäftigungspolitische Steuerung, in: Emmerich *Tálos* und Margit *Wiederschwinger* (Hg.), Arbeitslosigkeit. Österreichs Vollbeschäftigungspolitik am Ende?, Wien, 91–166.

Tálos, Emmerich (2000), Sozialpolitik in der „Ostmark". Angleichungen und Konsequenzen, in: Emmerich *Tálos* et al. (Hg.), NS-Herrschaft in Österreich. Ein Handbuch, Wien, 376–408.

Tálos, Emmerich (2013), Das austrofaschistische Herrschaftssystem. Österreich 1933–1938, Wien.

Tálos, Emmerich (2015), Austrokorporatismus zwischen Kontinuität und Veränderung – EU-Beitritt als ein Bestimmungsfaktor für Veränderungen, in: *BEIGEWUM* (Hg.), Politische Ökonomie Österreichs, Wien, 176–197.

Tálos, Emmerich und Bernhard *Kittel* (1999), Sozialpartnerschaft und Sozialpolitik, in: Ferdinand *Karlhofer* und Emmerich *Tálos* (Hg.), Zukunft der Sozialpartnerschaft, Wien, 137–164.

Tálos, Emmerich und Bernhard *Kittel* (2001). Gesetzgebung in Österreich. Akteure, Netzwerke und Interaktionen in politischen Entscheidungsprozessen, Wien: Wiener Universitätsverlag.

Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–1947, Wien 1947.

Weißenberg, Gerhard (1969), Sozialpolitische Betrachtungen zur Vierzigstundenwoche, in: Arbeit und Wirtschaft, Jänner 1969.

Irmgard Schmidleithner, ÖGB, i. R., und Heinz Dürr, Produktionsgewerkschaft PRO-GE, i. R.

EINFÜHRUNG DER 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH: ZEITZEUGiNNEN ERINNERN SICH

Irmgard Schmidleithner und Heinz Dürr haben die Zeit der Einführung der 40-Stunden-Woche aus unterschiedlicher, aber jeweils aus gewerkschaftlich organisierter Perspektive erlebt. Für beide blieb Arbeitszeitverkürzung ein wichtiges Thema.

Irmgard Schmidleithner ist geprüfte Lohnbuchhalterin, absolvierte die Berufsreifeprüfung, war außerordentliche Hörerin auf der Soziologie und durchlief drei Semester das Projektstudium DHEPS (Hautes Etudes en Pratique Sociales, Linz-Straßburg). Nach ihrer Tätigkeit als Lohnbuchhalterin war sie ÖGB-Frauensekretärin OÖ, Leiterin des ÖGB-Referates für Bildung, Freizeit und Kultur sowie Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB. Sie stellte uns ihre Erinnerung entlang ihr gestellter Fragen in schriftlicher Form zur Verfügung.

Heinz Dürr (Jahrgang 1939) ist gelernter Bau- und Konstruktionsschlosser, war Sekretär der Arbeitergewerkschaft, absolvierte die Sozialakademie und war 20 Jahre Rechtschutzsekretär in der PRO-GE. Bei der Einführung der 40-Stunden-Woche war er Abteilungsvertrauensmann bei einer Versicherung. Er gab im Rahmen unserer Tagung ein Interview, in dem er schilderte, wie er damals die Einführung der 40-Stunden-Woche erlebte. Hier wird seine darauf basierende schriftliche Zusammenfassung wiedergegeben.

Beiden ein herzliches Danke hierfür!

BEITRAG VON IRMGARD SCHMIDLEITHNER

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

40 Jahre sind eine lange Zeit im Menschenleben. Ich war damals noch Lohnverrechnerin in der Privatindustrie. Da hatten die Veränderungen schon vor der ersten Etappe Auswirkungen auf die Berechnung der Löhne und Gehälter.

Die Arbeitszeitverkürzung zur 40-Stunden-Woche erfolgte schrittweise, 1970 auf 43 Stunden, 1972 auf 42 Stunden und 1975 endlich auf 40 Stunden. Es handelte sich um eine gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich. Demzufolge wurde sie von den ArbeitnehmerInnen sehr positiv aufgenommen.

Bis dahin war der Samstag ja ein „normaler“ Arbeitstag, es begann die Zeit der 5-Tage-Woche. Aufgrund fehlender technischer Hilfsmittel war ja die Arbeit für viele körperlich belastend, und die Menschen freuten sich über die Erholungsphase.

Die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen war allerdings damals kein großes Thema:

- Die Frauen betonten, dass sie nun ihre Hausarbeiten und „Familienpflichten“ leichter bewältigen können.

- Die Männer hatten mehr Zeit für ihre Hobbys – fairerweise muss ergänzt werden: auch für Arbeiten beim Bau eines eigenen Familienheimes, also Hausbau, was aber oft auch zusätzliche Hilfsarbeit für die Frauen bedeutete.

Vonseiten der Unternehmer (Unternehmerinnen gab es damals kaum) gab es große Befürchtungen, dass der Lohnausgleich die Gewinne zu sehr kürzen würde, sie lehnten die Arbeitszeitverkürzung großteils ab.

Für die Lohnverrechnung waren viele zusätzliche Arbeitsstunden nötig, da die Stundenlöhne ja mit einem bestimmten Umrechnungsschlüssel umgerechnet werden mussten, damit am Ende des Monats nicht weniger im Lohnsackerl war. Lohn- und Gehaltskonten bei den Banken gab es damals noch wenige. EDV war meist auch noch nicht vorhanden, und so war alles mit der Rechenmaschine für jeden/jede Arbeitnehmer/in zu berechnen.

Dass die 40-Stunden-Woche erreicht wurde, war ein großer Erfolg für die ArbeitnehmerInnenbewegung. Und schon bald ging es um eine Fortsetzung, diesmal im Sinne einer gerechteren Aufteilung der Arbeit. Der damalige GPA-Vorsitzende und Sozialminister Alfred Dallinger verlangte die Einführung der 35-Stunden-Woche, damit es in Österreich wieder Vollbeschäftigung gibt.

Ab Herbst 1980 arbeitete ich als Frauensekretärin im ÖGB OÖ.

Für uns war die weitere Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden sehr bald ein logisches und sehr aktuelles Thema. Um die Forderung von Alfred Dallinger zu unterstützen, machten die OÖ Gewerkschaften und der ÖGB dieses Thema zu ihrem Schwerpunkt.

Vonseiten der Arbeiterkammer OÖ wurden sie mit entsprechendem Datenmaterial unterstützt, und die Wirtschaftsabteilung der Arbeiterkammer (Mag. Helmut Preslmayr) erstellte eine Broschüre zu diesem Thema. Es wurden auch die Kosten aufgezeigt – die der Arbeitszeitverkürzung und die der Arbeitslosigkeit. Und das nicht nur für Betroffene, sondern auch für die Volkswirtschaft: in Form von Arbeitslosengeld, Verlust von Einnahmen bei der Sozialversicherung und bei den Steuern. Wir zeigten auf, wie viele Menschen ihren Arbeitsplatz noch verlieren könnten, wenn die Nachfrage nach angebotenen Produkten (Lebensmittel, Möbel, Dienstleistungen usw.) sinkt, weil die einzelnen Menschen von einem Tag auf den anderen 40 Prozent und mehr ihres Einkommens verlieren.

Aber auch persönliche Schicksale machten wir sichtbar und zeigten auf, wie sich Arbeitslosigkeit auf die Psyche der Menschen auswirkt und wie sehr Familien, besonders auch Kinder, unter dieser Situation leiden.

Mithilfe unserer Materialien wurden Informationsabende, Tages-, aber auch Wochenseminare für die Betriebsräte und Betriebsrätinnen, für die Personalvertreter/innen und die Gewerkschaftsmitglieder abgehalten.

Es war uns wichtig aufzuzeigen, wie nötig diese Verkürzung der Arbeitszeit für eine gerechtere Verteilung der Arbeit zwischen Arbeitsplatzbesitzenden und Erwerbslosen, aber auch zwischen Männern und Frauen war.

Damals waren durchschnittlich 50.000 Personen von Erwerbslosigkeit betroffen. Heute gibt es fast 10-mal so viele erwerbslose Menschen, und PolitikerInnen verlangen Hartz IV statt einer gerechteren Aufteilung der Arbeit!

Vor dem ÖGB-Kongress von 1983 – das ist 32 Jahre her – starteten wir in den Betrieben eine Unterschriftenaktion mittels Karten. Über 70.000 Karten konnten wir innerhalb kurzer Zeit ein-

sammeln. Diese wurden in Postsäcke gefüllt und beim ÖGB-Kongress dem ÖGB-Präsidium übergeben.

Dazu gab es auch einen entsprechenden Antrag und die entsprechenden Wortmeldungen. Die Unterstützung von anderen Bundesländern hielt sich in Grenzen.

Die Tatsache, dass Wolfgang Katzian vor Kurzem die Forderung nach einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit gestellt hat, ist erfreulich. Die Stille, die aufseiten anderer GewerkschafterInnen wahrzunehmen ist, lässt aber kaum Hoffnung aufkommen, dass es in naher Zukunft zu einer Verkürzung der Arbeitszeit mittels Generalkollektivvertrag kommen wird.

Bei der derzeitigen Regierung sehe ich auch keinerlei Anzeichen, dass es so wie zwischen 1970 und 1975 zu einer gesetzlichen Herabsetzung der Arbeitszeit kommen könnte.

Das lässt befürchten, dass die Arbeitslosigkeit weiter steigt.

Das bedeutet aber auch:

- Immer mehr Menschen werden in die Armut gedrängt.
- Immer mehr Menschen werden dadurch krank, sowohl physisch als auch psychisch.
- Immer mehr Menschen werden obdachlos, weil sie ihre Mieten nicht mehr bezahlen können.
- Immer mehr Kinder wachsen in Armut auf. Sie haben oft nicht einmal das Nötigste an Materialien, die sie für die Schule brauchen. Sie können an Schulveranstaltungen nicht mehr teilnehmen usw.
- Sündenböcke werden gesucht und gefunden.

Der Kreis schließt sich – weiter möchte ich diese Gedanken nicht mehr „spinnen“.

BEITRAG VON HEINZ DÜRR

Welchen Stellenwert kann Erinnern im Rahmen einer Veranstaltung mit dem Titel „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt?“ haben?

Erinnern kann und soll sich an Tatsachen und Fakten orientieren. Erinnern kann und soll sich aber auch an Stimmungen, die diese Tatsachen und Fakten begleitet haben, orientieren. Vor 45 Jahren endete eine vierjährige Alleinregierung der Österreichischen Volkspartei. Es folgte eine Periode sozialdemokratischer gesellschaftspolitischer Reformen zugunsten der abhängig Beschäftigten. Ausgehend von der Mitte der 1960er-Jahre bis Ende der 1970er-Jahre herrschte eine Aufbruchstimmung. Sie äußerte sich in unterschiedlichen Formen: Verhältnis zu Autorität bzw. Autoritäten, Aufbrechen von Hierarchien, Veränderungen der Beziehung zwischen Mann und Frau und nicht zuletzt das Verhältnis zur Sexualität. Als ich 1961 heiratete, war ich ein Jahr lang Vormund meiner „erst“ 20-jährigen Frau.

Begleitet wurde diese „Stimmung“ von gesellschaftskritischer Literatur, die uns viele neue Ansichten und Argumente lieferte.

Die Arbeitszeitverkürzung selbst – sie dauerte ja fünf Jahre – war sicher ein wichtiges Ereignis. Aber die Diskussionen über die Arbeitszeit im Allgemeinen und über Lohnarbeit im Besonderen sind für mich der Anfang einer Politisierung, die bis heute andauert. Die Arbeit und die Arbeitszeit waren damals für mich etwas Selbstverständliches, Unumstößliches gleichsam Schicksalhaftes. Der kritische Umgang mit diesen „Selbstverständlichkeiten" erschütterte mein bisheriges Weltbild grundlegend. Plötzlich war Arbeitszeit enteignete Lebenszeit, Zeit der Entfremdung und gleichzeitig der Versuch der Selbstverwirklichung. Arbeitszeit war Herrschaftsinstrument und ihre Verkürzung Emanzipationsziel.

Da wurde mir klar, dass der Mensch seine Geschichte selbst macht, wenngleich unter vorgefundenen Bedingungen. Das hieß für mich: Ich bin keinem unumstößlichen Schicksal ausgeliefert, ich kann die gesellschaftlichen Verhältnisse beeinflussen und mitgestalten!

Die vorgefundenen gesellschaftlichen Verhältnisse waren eine bürgerliche Demokratie – das heißt, die Demokratie endete vor dem Fabriks- bzw. Bürogebäude! Im politischen Bereich konnte ich meine Vorgesetzten wählen, im wirtschaftlichen Bereich wurden sie mir vorgesetzt. Die Fragen „Wie demokratisch kann ein Mensch sein, der acht Stunden in undemokratischen Verhältnissen lebt?" und „Was bedeutet das für die sogenannte Freizeit?" wurden heftig diskutiert.

Mitbestimmung wurde auf eine neue gesetzliche Grundlage gehoben und verstand sich als ein Hebel zur gesellschaftlichen Veränderung und als Einschränkung der Verfügungsgewalt der Eigentümer der Produktionsmittel.

Mit meinen Erinnerungen versuche ich, eine damals allgemein herrschende Aufbruchstimmung wiederzugeben.

Eine Erfahrung aus meiner langjährigen politischen Tätigkeit: Erkenntnisse sind eine unabdingbare Voraussetzung zur Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse, sie bleiben aber folgenlos, wenn ihre emanzipatorischen Inhalte nicht erkämpft werden! Wer kämpft, kann verlieren, aber wer nicht kämpft, hat schon verloren.

Danke für die Einladung!

TEIL II

ENTWICKLUNGEN DER ARBEITSZEITPOLITIK AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE: EUROPA UND ÖSTERREICH

Ingrid Kurz-Scherf (Philipps-Universität Marburg)

EIN ANDERES EUROPA: KONKRETE UTOPIEN UND GESELLSCHAFTLICHE PRAXEN

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

1 EINLEITUNG: „LUST AUF REVOLUTION?"

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

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

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

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

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

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

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

2 BESSER LEBEN MIT WENIGER ARBEIT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5 „NEUE ARBEITSZEITPOLITIK“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LITERATUR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUF DEM WEG ZU MEHR ZEIT?

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UNTER UNÜBERSICHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

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

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

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

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

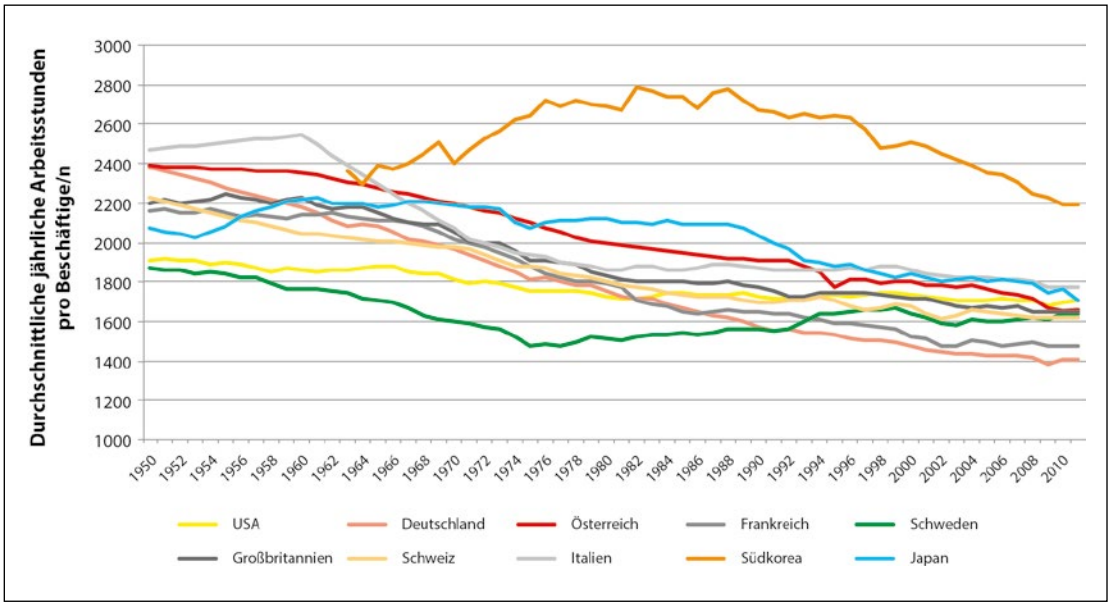
In einem zweiten Schritt erfolgt ein näherer Blick auf die Bedingungen in unterschiedlichen Branchen. Die großen Unterschiede zwischen diesen punkto Arbeitszeit (und weiterer, hier nicht näher behandelbarer Arbeitsplatzbedingungen) verdeutlichen, dass es schwierig ist, von „der" Arbeitszeit zu sprechen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

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

1 EINIGE ARBEITSZEITLICHE ENTWICKLUNGSLINIEN

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

Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden seit 1950



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

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

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

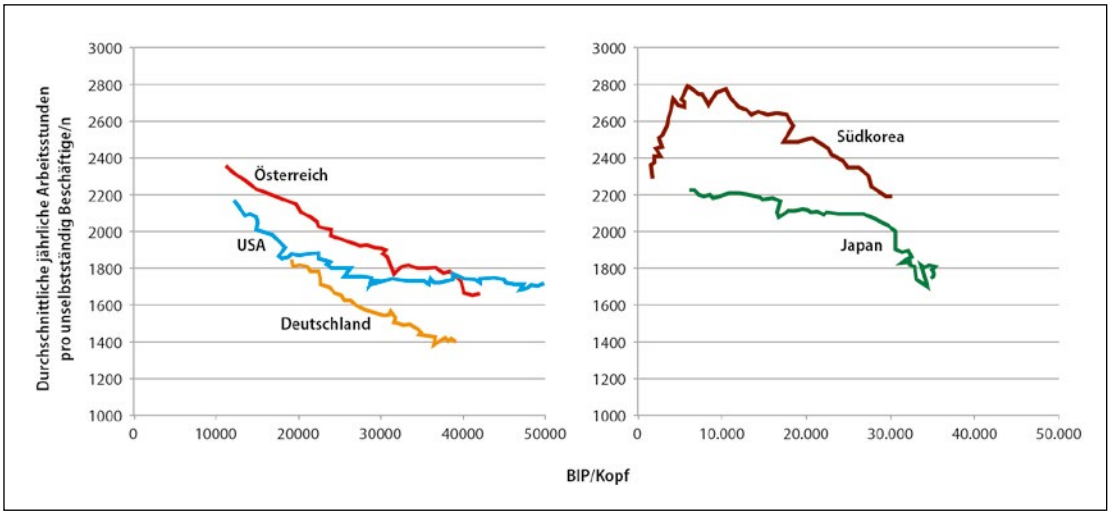
Bezüglich der Entwicklung in Österreich lässt sich ein kontinuierlicher Rückgang, wenngleich mit in den Teilperioden jeweils unterschiedlicher Intensität, beobachten. Bis Ende der 1950er-Jahre war der Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeiten noch verhalten, um dann in den 1960er-Jahren deutlich an Fahrt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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

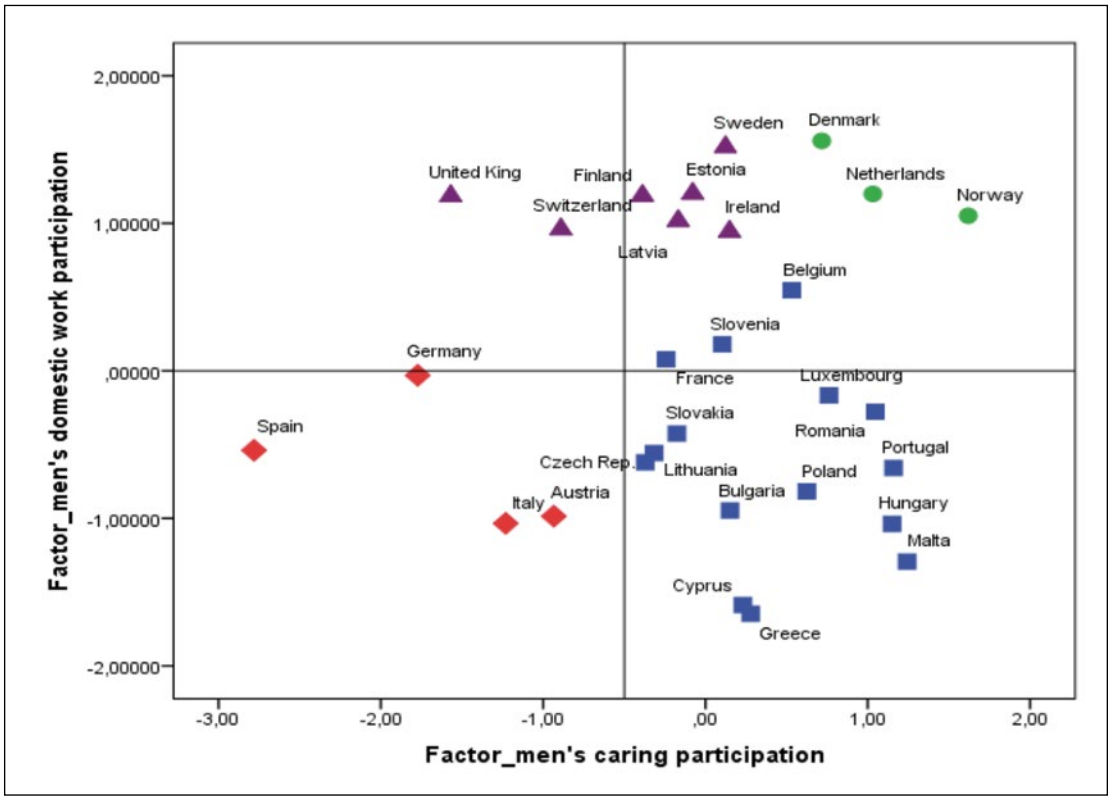
AlleinerzieherInnen sowie Frauen und Männer ohne familiäre Betreuungspflichten weisen dabei durchaus ähnliche, vollzeitorientierte Erwerbsmuster auf. Dies verdeutlicht, dass das Leitbild des (männlichen) Vollzeitarbeiters (möglichst mit Überstunden zur Demonstration der individuellen Leistungswilligkeit)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

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

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

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

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



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

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

2 BRANCHENABHÄNGIGE ENTWICKLUNGEN: UNTERSCHIEDLICHE BEDINGUNGEN STATT GEMEINSAMER LINIEN

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

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

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

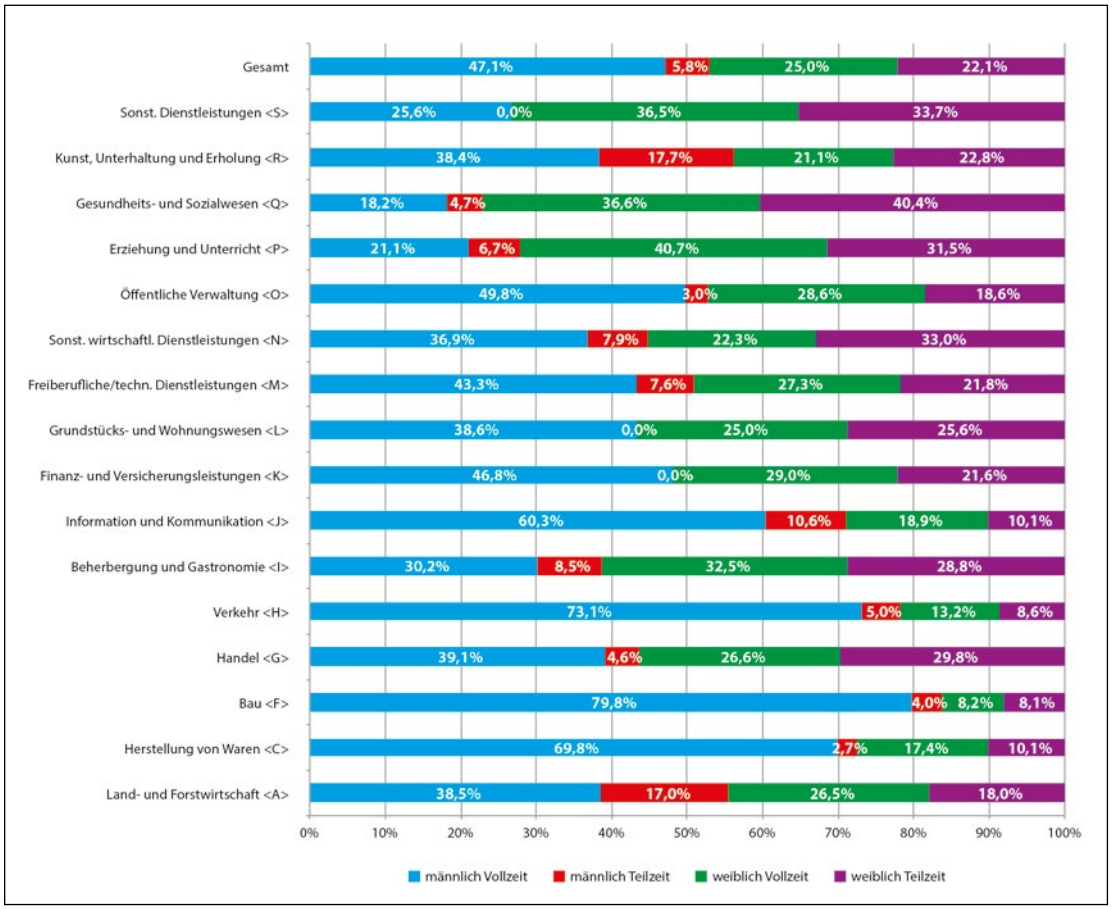
Umgekehrt sind frauendominierte Branchen, beispielsweise „Gesundheits- und Sozialwesen", „Beherbergung und Gastronomie" sowie „Handel" wiederum von – auch für Frauen insgesamt – überdurchschnittlich hohen Teilzeitanteilen geprägt (eine Ausnahme stellt hier „Erziehung und Unterricht" dar), während die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

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

---

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

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

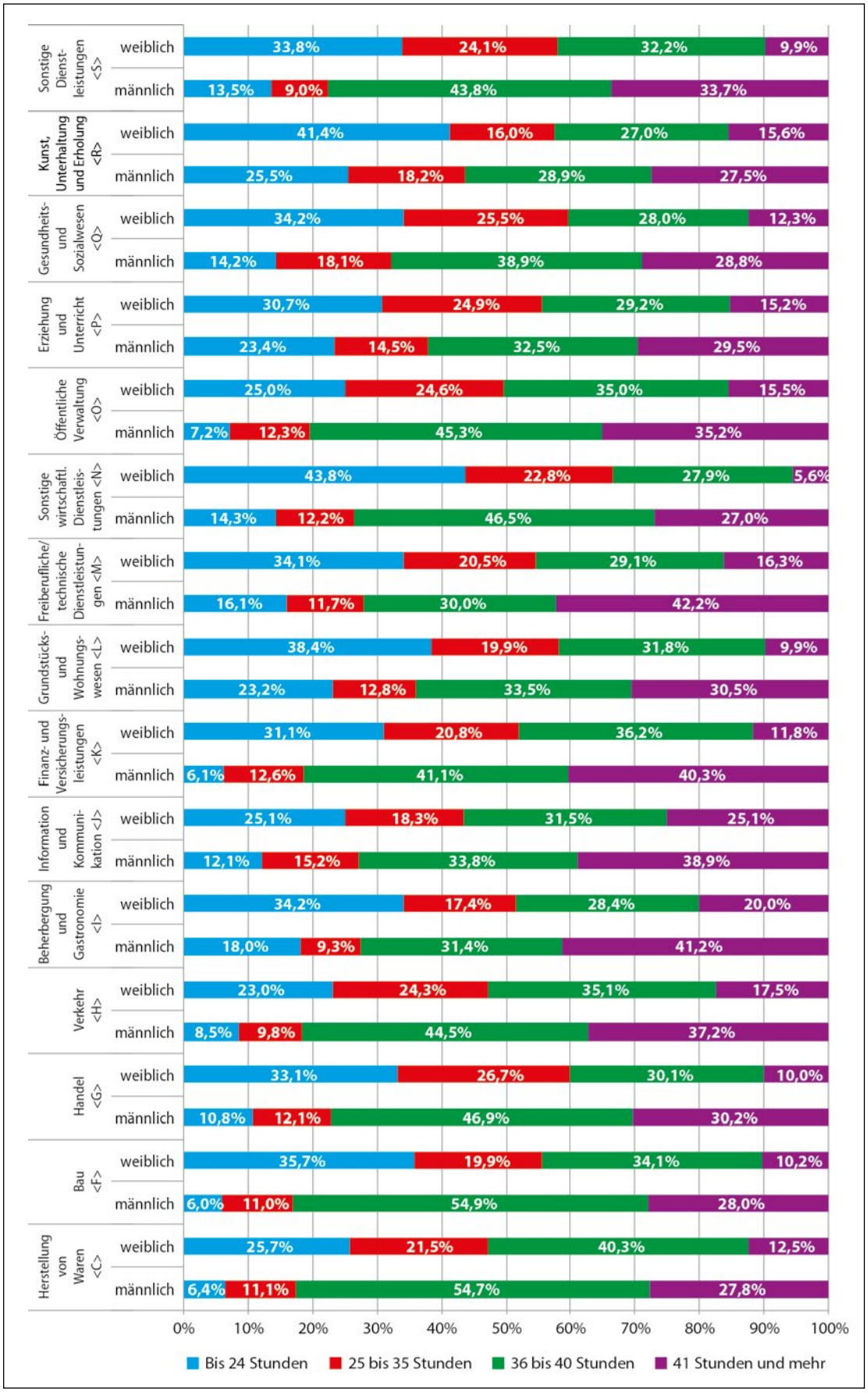


Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2014; eigene Berechnung

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

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

Abbildung 5: Geleistete Arbeitsstunden nach Branche und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2014

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

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

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

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

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

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

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

3 GEMEINSAME LEITIDEEN TROTZ/WEGEN BESTEHENDER DIFFERENZEN?

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

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

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

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

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

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

LITERATUR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TEIL III

2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ÖSTERREICH

Sybille Pirklbauer, Julia Freidl und Gerlinde Hauer (AK Wien)

TEILWEISE VOLLZEIT ODER VOLLE TEILZEIT?

ÜBERLEGUNGEN AUS FRAUENPOLITISCHER ARBEITNEHMERINNENSICHT

Vor 40 Jahren wurde in Österreich die 40-Stunden-Woche eingeführt. Auf gesetzlicher Ebene hat sich seither bei der Verkürzung der Wochenarbeitszeit nichts mehr bewegt, die weiteren Maßnahmen betrafen nur die Jahresarbeitszeit (vierte und fünfte Urlaubswoche sowie eine sechste ab dem 26. Dienstjahr). Während bis Anfang der 1990er-Jahre die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche noch von den Gewerkschaften auf die Agenda gebracht wurde, ist die Debatte um eine Verkürzung der Arbeitszeit danach von jener um eine Flexibilisierung verdrängt worden.

In den letzten Jahren gab es wieder Bewegung und auch positive Erfahrungen mit optionalen Modellen für Arbeitszeitverkürzung, wie beispielsweise die Freizeitoption, Kurzarbeit, Bildungskarenz oder das Solidaritätsprämienmodell. Auch eine allgemeine Verkürzung wird wieder aufs Tapet gebracht. Die Allianz der Gewerkschaften und NGOs „Wege aus der Krise“ und die Kampagne „Kürzer arbeiten – leichter leben!“ zur Einführung einer 35-Stunden-Woche, die die Gewerkschaft für Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) vor dem Sommer 2015 initiierte, sind hier erste wichtige Impulse.

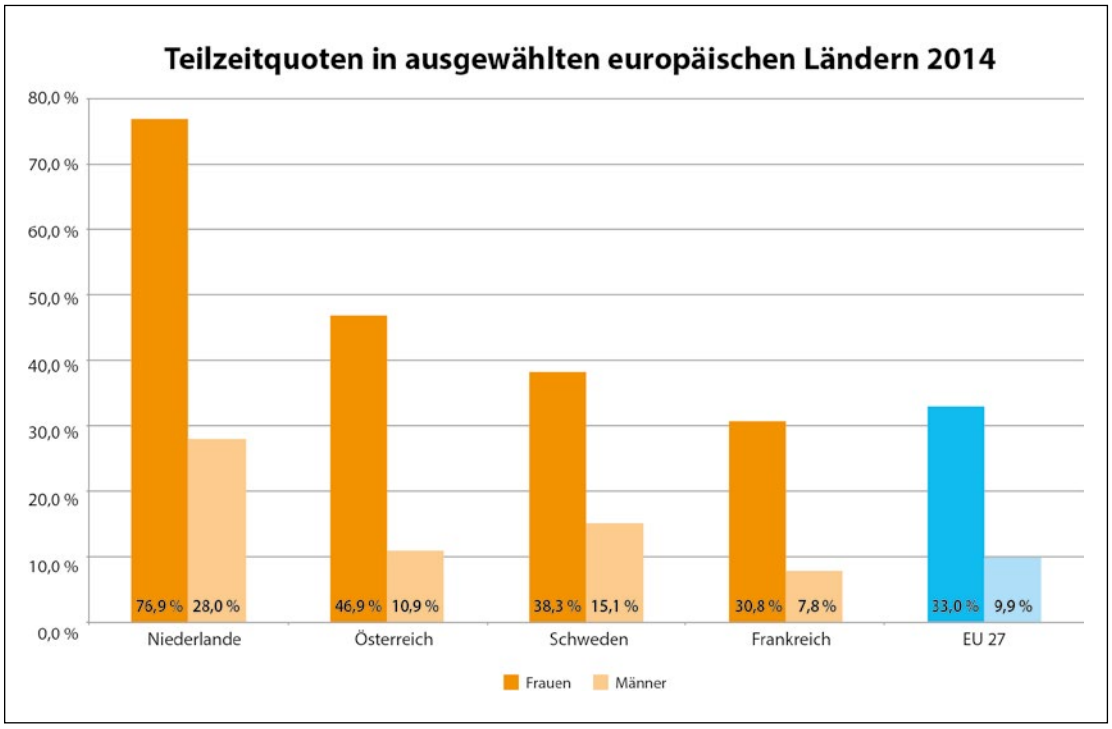
Für eine Verkürzung der Arbeitszeit spricht eine ganze Reihe von beschäftigungs- und gesundheitspolitischen Argumenten. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Frage, wie eine Arbeitszeitverkürzung erfolgt und sich auf die Verteilung bezahlter und auch unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern auswirkt, ganz zentral. Dieser Aspekt findet in der breiten Debatte jedoch kaum Berücksichtigung. Dabei ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein zentraler Hebel, um Gleichstellung zu fördern – oder sie zu verhindern. Einen wesentlichen Impuls lieferte hier die von der L&R Sozialforschung konzipierte Konferenz „40 Jahre 40-Stunden-Woche. Und jetzt?“ der Arbeiterkammer Wien, der Frauenabteilung der Stadt Wien, der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS sowie des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, die am 21. Oktober 2015 stattfand.

1 AKTUELLE LAGE IN ÖSTERREICH UND ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Der Blick auf die aktuelle Situation betreffend Arbeitszeit in Österreich zeigt starke Polarisierungen. Abgesehen von der höchsten Zahl an Arbeitslosen seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges sind auch die Arbeitszeiten der Beschäftigten sehr ungleich verteilt – insbesondere zwischen Frauen und Männern. Hauptgrund dafür ist der große Unterschied bei der Teilzeitquote: Während nur rund jeder zehnte Mann teilzeitbeschäftigt ist, ist es bei den Frauen fast die Hälfte. Der Gender-Time-Gap wird zusätzlich durch die deutlich höhere Zahl von Über-

stunden von Männern verstärkt. Insgesamt ergibt sich daraus eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Voll- und Teilzeit) von 40 Stunden bei den Männern, aber nur 31,5 Stunden bei den Frauen.

Im europäischen Vergleich liegt Österreich bei den Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Spitzenfeld – nur in Großbritannien und Portugal wird länger gearbeitet. Aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten zeigt sich allerdings bei Betrachtung aller unselbstständig Beschäftigten ein deutlich anderes Bild: Hier sind Österreichs Arbeitszeiten verhältnismäßig kurz, nur in sechs anderen europäischen Ländern wird noch kürzer gearbeitet (vgl. Schwendinger 2015a). Hauptgrund für diese Diskrepanz ist der hohe Gender-Time-Gap. So ist der Unterschied zwischen der Teilzeitquote von Männern und Frauen in Österreich der höchste nach den Niederlanden.

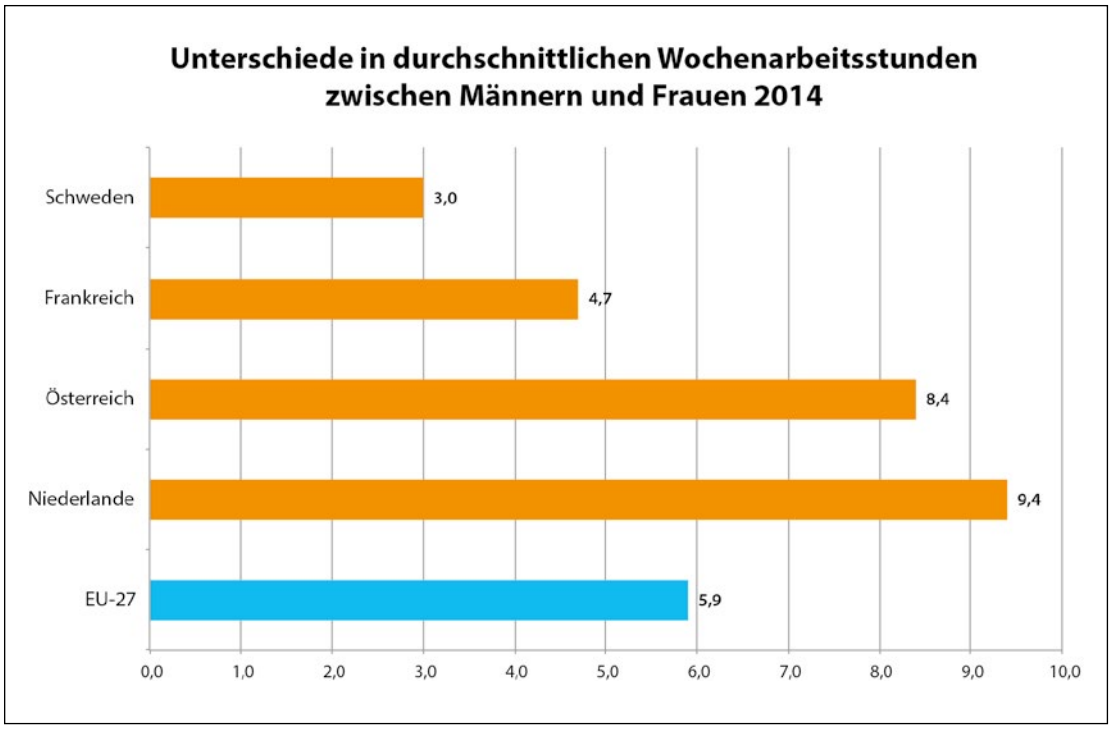


Quelle: Eurostat 2015

Andere Länder wie Schweden und Frankreich haben mit 38,3 % bzw. 30,8 % deutlich niedrigere Teilzeitquoten von Frauen. Dort liegt die wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen insgesamt lediglich um 3 bzw. 4,7 Stunden auseinander, in Österreich dagegen um 8,4 Stunden.

Der Ländervergleich zeigt eindrücklich, dass eine ausgeglichenere Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern durchaus möglich ist und politische Gestaltung sehr wirksam darauf Einfluss nimmt.

Gerade in Österreich werden über die Arbeitszeit stärker als in vergleichbaren Ländern geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ausgeprägt und verfestigt. Daher muss besonders in Österreich eine Politik der Chancengleichheit nicht allein auf die Erwerbsbeteiligung, sondern auch auf das Erwerbszeitausmaß fokussieren.



Quelle: Eurostat 2015

2 MASSNAHMEN ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN ÖSTERREICH

Das Thema Arbeitszeitverkürzung bewegt nicht nur Österreich, wie das schwedische Pilotprojekt zur Einführung eines (flexiblen) 6-Stunden-Tages zeigt (siehe Bernmar 2016 in diesem Band). In einem Pflegeheim in einem Göteborger Vorort arbeiteten gerade einmal 70 Personen, weitere 14 sind mit dem 6-Stunden-Tag dazugekommen. Trotzdem reichen die Anfragen über Umsetzung und Auswirkung von Taiwan über Al Jazeera bis zu europäischen Ländern. Die Nachfrage nach Modellen aus der Praxis ist also groß.

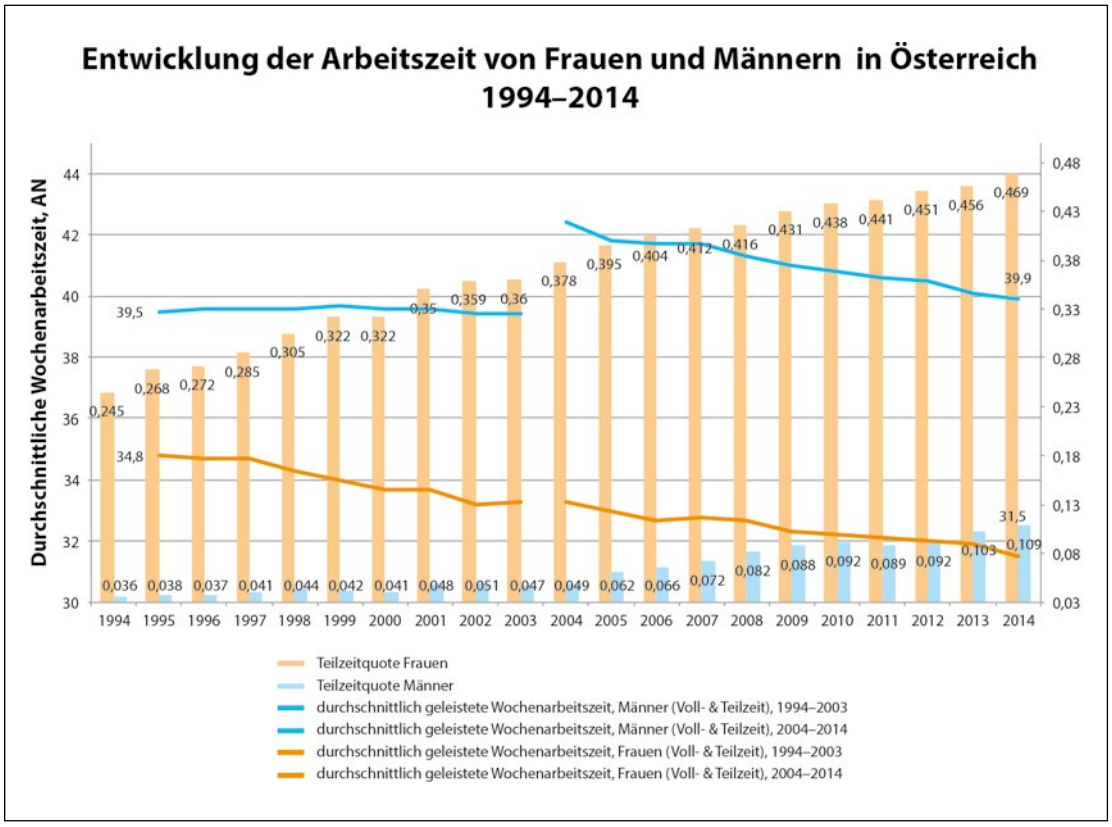
Auch Österreich hat dazu etwas beizutragen. Selbst wenn es in den letzten Jahren keine generelle Verkürzung der Arbeitszeit mehr gegeben hat, so hat sich doch einiges getan. Die neuen, meist optionalen Modelle zur Verkürzung der Arbeitszeit, wie die Kurzarbeit, Freizeitoption, Bildungskarenz, Elternteilzeit oder das Solidaritätsprämienmodell (siehe dazu auch Haslinger 2016 in diesem Band), sind erfolgreiche Ansätze. Es stellt sich allerdings die Frage, inwieweit diese zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beitragen können.

2.1 Kurzarbeit sichert Beschäftigung in der Krise

Im Rahmen der Wirtschafts- und Finanzkrise spielte die temporäre Verkürzung der Arbeitszeit in Form der Kurzarbeit eine große Rolle und belebte die Arbeitszeitverkürzungsdebatte. Greift ein Unternehmen bei vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf Kurzarbeit zurück, kann die Normalarbeitszeit befristet herabgesetzt werden. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen erhalten eine Kurzarbeitsunterstützung als Lohnausgleich, der vom AMS finanziert wird.

Kurzarbeit hat Expertinnen und Experten zufolge alleine im Krisenjahr 2009 3.700 bis 8.400 Arbeitsplätze gesichert (vgl. Mahringer 2009 sowie Stiglbauer 2010). Diese Erhaltung der Kaufkraft hatte einen stabilisierenden Effekt auf die Volkswirtschaft. Unternehmen profitierten von der Möglichkeit der flexiblen Produktionsanpassung und konnten den Verlust von Know-how in der Belegschaft vermeiden.

Der Erfolg von Kurzarbeit ist eindeutig. Dennoch haben vor allem Männer, mit einem Anteil von 80 % der kurzarbeitenden ArbeitnehmerInnen 2009, von der Maßnahme profitiert, während die weibliche Kurzarbeit „Teilzeit" heißt (vgl. Ablinger/Schwentner/Weiss 2014, 6). In der Wirtschafts- und Finanzkrise ist die Teilzeitquote von Frauen noch weiter gestiegen: 2007 betrug sie 41,2 %, 2014 lag sie bereits bei 47 %. Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen hingegen stagniert seit 2008. Auch die Teilzeitquote von Männern ist von 7,2 % im Jahr 2007 auf 10,9 % 2014 gestiegen, die Zahl der vollzeitbeschäftigten Männer ist im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise hingegen stark gesunken und liegt auch im Jahr 2014 unter dem Vorkrisenniveau (vgl. Mikrozensus Statistik Austria, Eurostat). Der hohe Gender-Time-Gap wurde insgesamt aber nicht reduziert.



Quelle: Eurostat 2015

2.2 Freizeitoption für mehr Lebensqualität

Nachdem die Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretungen durch die Flexibilisierungsdebatte in die Defensive gedrängt worden waren, gelang ihnen mit der Einführung der Freizeitoption ein wesentlicher Schritt in Richtung Reformierung der Arbeitszeit und erstmals eine Flexibilisierung zugunsten der ArbeitnehmerInnen. Anders als die Kurzarbeit zielt die Freizeitoption vor allem darauf ab, die persönlichen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen besser

mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen. Sie ist derzeit in vier Kollektivverträgen[7] vereinbart. Dort können Beschäftigte zwischen der Ausbezahlung der ausverhandelten Lohn- bzw. Gehaltserhöhung oder einer zusätzlichen Anzahl an Freizeitstunden wählen.

Erste Zahlen zur Inanspruchnahme liefert beispielsweise die GPA-djp-Betriebsratsumfrage vom Winter 2014. Demnach haben 2013 und 2014 12–13 % der Angestellten in der Elektro- und Elektronikindustrie die Freizeitoption in Anspruch genommen. Knapp ein Drittel der gestellten Anträge wurde genehmigt, wobei Hauptursache der Nichtgenehmigungen ein Veto der Geschäftsführung war (vgl. Schwendinger 2015b).

Die Freizeitoption trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Steigerung der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten bei. Sie birgt aber auch das Potenzial, durch eine Verringerung des Arbeitskräftepotenzials beschäftigungssichernde Effekte zu generieren. Werden die geringeren Arbeitszeiten durch Aufstockung der Stunden von Teilzeitarbeitskräften kompensiert, kann die Freizeitoption auch dazu beitragen, die Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräften zu verringern.

Die Ausschöpfung dieses Potenzials kann jedoch nur durch die breite Verankerung der Freizeitoption, die Möglichkeit der jährlichen Inanspruchnahme und vor allem die Akzeptanz der Maßnahme seitens der Geschäftsführungen erreicht werden. Ob die gewünschten Effekte auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich eintreten, hängt aber auch davon ab, ob die Freizeit auch wirklich konsumiert oder aber auf Zeitkonten gehortet wird, um einen früheren Pensionsantritt zu erreichen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht muss beim Einsatz der Freizeitoption auch die starke Branchensegregation berücksichtigt werden. In der männlich dominierten Elektroindustrie, wo die Freizeitoption erstmals eingeführt wurde, sind Einkommen von monatlich um die 4.500 Euro brutto gängig. Der Abtausch von Freizeit gegen Geld wird aber umso weniger attraktiv, je geringer die Löhne und Gehälter sind. Unterschreitet das Einkommen ein existenzsicherndes Niveau, ist ein Lohnverzicht schlicht nicht leistbar. Das betrifft viele weiblich dominierte Branchen wie den Handel oder den Bereich persönlicher Dienstleistungen. In Branchen, in denen es kaum Überzahlungen gibt, ist die Freizeitoption als Instrument ungeeignet, da bei Lohnverzicht der Kollektivvertrag unterschritten würde. Damit ist das Potenzial der Freizeitoption für gleichstellungsorientierte Arbeitszeitpolitik stark begrenzt.

2.3 Verteilung der Beschäftigung durch das Solidaritätsprämienmodell

Grundgedanke des Solidaritätsprämienmodells ist, durch Verkürzung der eigenen Arbeitszeit bestehende Arbeitsplätze zu sichern bzw. neue zu schaffen. Dabei wird die Normalarbeitszeit um bis zu 50 % herabgesetzt und der daraus entstehende Arbeitsbedarf durch Einstellung von Ersatzarbeitskräften kompensiert. Den betroffenen ArbeitnehmerInnen wird für maximal zwei Jahre die Hälfte des entfallenden Entgelts vom AMS ersetzt.

Der Großteil der Förderungen der Solidaritätsprämie betrifft Beschäftigte der voestalpine AG. Durch das Solidaritätsprämienmodell wurde eine Umstellung des Schichtbetriebs von Voll- auf Teilzeit (mit 34,4 Stunden) vollzogen, wodurch seit Einführung 230 neue Arbeitsplätze ge-

7 Elektro- und Elektronikindustrie, Fahrzeugindustrie, Bergbau- und Stahlindustrie, Papierindustrie und andere Metallindustriebereiche.

schaffen wurden. Erste Studien zeigen, dass die Ersatzarbeitskräfte langfristig in den Unternehmen gehalten werden. Da diese mehrheitlich Frauen sind (2013 waren es 58 %), könnte bei massiver Steigerung der Inanspruchnahme die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen erhöht werden (vgl. BMASK 2015; 44 ff.).

Trotz des Erfolgs von Kurzarbeit, Freizeitoption und Solidaritätsprämienmodell ist erkennbar, dass diese Modelle hauptsächlich in männerdominierten Branchen zur Anwendung kommen. Optionale Modelle, die auf die Spezifika von frauendominierten Branchen, wie etwa dem Pflegebereich, Rücksicht nehmen, gibt es nicht. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive stellt sich zudem auch die Grundsatzfrage nach einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit.

3 ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUS GESCHLECHTERPOLITISCHER SICHT

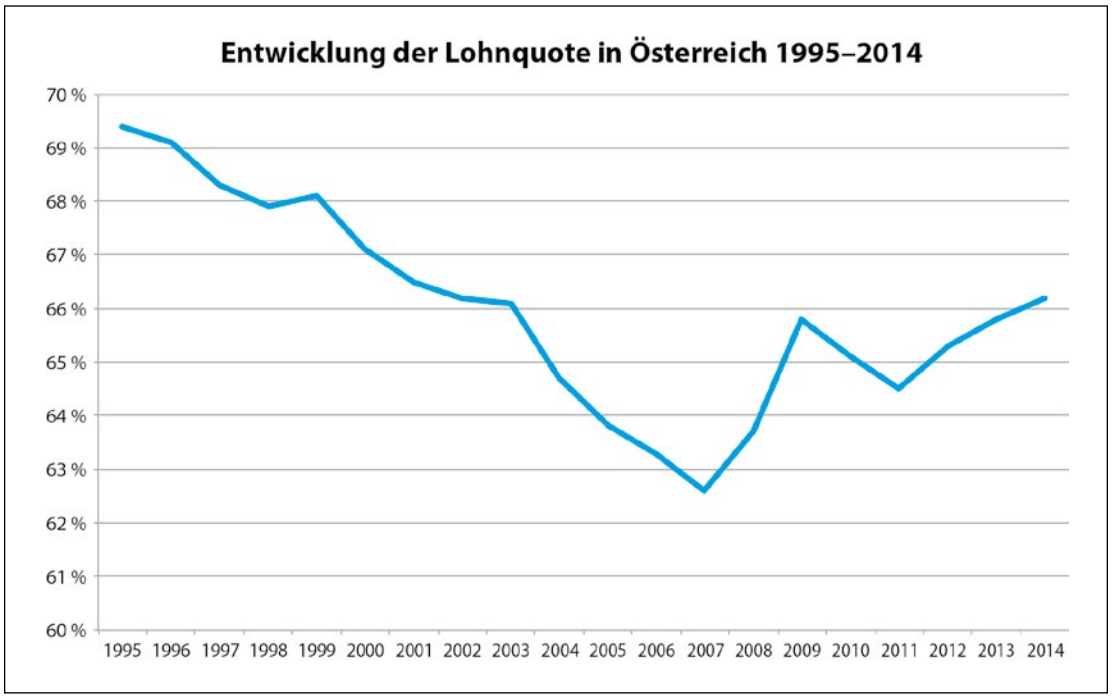
Bei der Arbeitszeitverkürzung verläuft die Konfliktlinie entlang des klassischen Gegensatzes zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite: ArbeitgeberInnen wollen zeitlich möglichst uneingeschränkt über ihre Beschäftigten verfügen, und das am besten ohne finanzielle Zuschläge. Forderungen nach 12-Stunden-Tagen und Jahresdurchrechnungen sind die Folge. Aspekte wie die höhere Produktivität von ArbeitnehmerInnen oder weniger Krankenstände bei kürzeren Arbeitszeiten bleiben meist ausgeblendet.

Die ArbeitnehmerInnenvertretung leistet zwar Widerstand gegen solche Ansinnen, ist sich aber in Fragen der Arbeitszeitverkürzung keineswegs einig. Die Forderung nach einer generellen Verkürzung ist derzeit nur von der GPA-djp zu vernehmen. Das liegt unter anderem daran, dass sich die Frage der Arbeitszeitverkürzung in mehreren Spannungsfeldern bewegt. Die vier wichtigsten sollen hier diskutiert werden.

3.1 Spannungsfeld „Zeit oder Geld?“

Diese Frage scheint auf den ersten Blick schnell beantwortet, jedenfalls aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung: Hier steht die Forderung nach vollem Lohnausgleich. Historisch gesehen wurde ein solcher auch immer wieder erfolgreich durchgesetzt, etwa bei der Einführung der 40-Stunden-Woche. Der enorme Anstieg der Arbeitsproduktivität in den letzten Jahren bei gleichzeitigem Sinken bzw. Stagnieren der Lohnquote würde den Lohnausgleich auch mehr als rechtfertigen. Die Lohnquote[8] ist von 69,4 % (1995) auf 66,2 % (2014) leicht gesunken. Die Produktivitätsgewinne der Vergangenheit sind somit großteils an den ArbeitnehmerInnen vorbeigeflossen.

8 Darunter versteht man den Anteil der Löhne und Gehälter pro unselbstständige/n Erwerbstätige/n am Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätige/n zu Faktorkosten.



Quelle: WIFO, Volkswirtschaftliche Datenbank

Auch wenn er gerechtfertigt wäre: Einen vollen Lohnausgleich konnten die Gewerkschaften bei Arbeitszeitverkürzungen in der jüngeren Geschichte nicht mehr durchsetzen. Die Modelle Kurzarbeit, Solidaritätsprämie und Altersteilzeit sehen zwar einen (teilweisen) Lohnausgleich vor – jedoch öffentlich finanziert und zeitlich befristet. Bei der Freizeitoption tauschen die Beschäftigten Geld mit Freizeit im Verhältnis 1:1 ab.

Die Erfahrungen aus der Freizeitoption zeigen aber deutlich, dass es jedenfalls bei Gutverdienenden eine hohe Bereitschaft für eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich gibt. Das wird auch durch Umfragen bestätigt. Eine Erhebung von Eurofound aus dem Jahr 2013 zeigt, dass 40 % (eher) bereit wären, auf einen Teil ihres Einkommens zugunsten kürzerer Arbeitszeit zu verzichten. Dabei gibt es ein eindeutiges Gefälle nach Bildungsabschluss (und damit auch Einkommen): Bei HochschulabsolventInnen sind es sogar 50 %, bei den PflichtschulabsolventInnen ist es fast ein Drittel.[9]

Hinsichtlich der Frage „Zeit oder Geld?“ haben Frauen und Männer gesamtgesellschaftlich unterschiedliche Ausgangslagen, sowohl hinsichtlich der Belastung mit unbezahlter Haus-, Betreuungs- und Versorgungsarbeit als auch bei der Einkommenshöhe. Während vor allem Männer über zu lange Arbeitszeiten klagen und gerne auf Überstunden und damit Geld verzichten würden, ist bei Frauen eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in Gestalt der Teilzeit längst Realität. Aber auch arbeitszeitbereinigt hat Österreich einen der höchsten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der EU.[10] Und nicht zuletzt besteht in Österreich eine starke Segregation zwischen männlich dominierten Hochlohn- und weiblich dominierten Niedriglohnberufen. So betrugen die Nettoeinkommen in sehr stark weiblich dominierten Berufen 2012 1.243 bzw. in stark weiblich dominierten 1.450 Euro monatlich, in stark männlich dominierten Berufen 2.122 bzw. in sehr stark dominierten 1.859 Euro (vgl. Leitner/Dibiasi 2015, 80).

9 Sonderauswertung des European Working Conditions Surveys (EWCS) 2013 des Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

10 In Österreich beträgt der GPG 23 %, in der gesamten EU 16,3 % (vgl. Eurostat 2013).

Sowohl der hohe Gender-Pay-Gap als auch die starke Branchensegregation sind ein starkes Argument für einen degressiven Lohnausgleich. Für BezieherInnen hoher Einkommen ist es durchaus zumutbar, einen monetären Verlust hinzunehmen, da diesem ja schließlich ein Gewinn an Lebensqualität in Form von mehr Freizeit gegenübersteht. In vergleichsweise schlecht bezahlten Bereichen wie der Pflege oder dem Einzelhandel wäre ein Lohnausgleich jedoch unbedingt erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Einkommen eine (halbwegs) existenzsichernde Höhe beibehalten.

Ein degressiver Lohnausgleich durch entsprechende Umgestaltung von Kollektivverträgen oder betrieblichen Lohnschemata würde dieses Prinzip innerhalb der Betriebe zur Anwendung bringen. Damit würden die Unternehmen unmittelbar an den Kosten der Arbeitszeitverkürzung beteiligt, was gerechtfertigt ist, denn sie lukrieren ja auch einen Teil der positiven Effekte, etwa durch die höhere Arbeitsmotivation und -produktivität der MitarbeiterInnen und weniger Krankenstände und Arbeitsunfälle.

Eine der schwierigsten Fragen ist hier der Ausgleich zwischen gut und schlecht bezahlten Branchen, weil es hier einen Mechanismus über die Wirtschaftszweige hinweg braucht, der naturgemäß nicht durch die Branchen-Kollektivverträge hergestellt werden kann. Am naheliegendsten erscheint hier eine Form der öffentlichen Subvention oder eine entsprechende Umgestaltung des Steuer- und Abgabensystems.

Eine Art der „öffentlichen Umleitung“ ist auch deswegen gerechtfertigt, weil die Arbeitszeitverkürzung zu positiven Effekten bei der öffentlichen Hand führt, nämlich zu Einsparungen bei der Arbeitslosenversicherung durch mehr Beschäftigung sowie Einsparungen in der Kranken- und Unfallversicherung. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine Verringerung der Arbeitslosigkeit auch längerfristige Einsparungen im Sozialbereich bringt (Schuldenberatung, Obdachlosenhilfe, Suchtbekämpfung usw.).

Allerdings wirft die Frage nach dem konkreten Mechanismus einige Probleme auf. So sind Lohnsubventionen auf Dauer kritisch, allein schon deswegen, weil sie bei politischen Veränderungen schnell wieder abgeschafft werden können. Zudem werden damit Unternehmen an den Kosten der Arbeitszeitverkürzung gar nicht beteiligt. Mittelfristig können Lohnsubventionen dazu genutzt werden, bestehende Lohnkosten auf die öffentliche Hand abzuwälzen. Hier neue Ansätze und Modelle zu entwickeln wäre jedenfalls wichtig, um den Gestaltungsspielraum und damit auch die Chancen auf Umsetzung einer breiten Arbeitszeitverkürzung zu erhöhen.

3.2 Spannungsfeld „Optional oder generell?“

Die Niederlande sind ein Beispiel für ein System freiwilliger Arbeitszeitverkürzung. Mit dem Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeiten[11] wurde 2001 ein starkes Recht für ArbeitnehmerInnen eingeführt, ihre Arbeitszeit frei zu wählen.[12] Davon wird breit Gebrauch gemacht: Drei Viertel der Frauen und ein Viertel der Männer sind in Teilzeit beschäftigt. Für niederländische Frauen ist also Vollzeitarbeit mittlerweile atypisch. Allerdings klaffen die Arbeitsstunden zwischen den Geschlechtern stark auseinander. Gemäß EU-Indikator haben die Niederlande daher den größten Arbeitszeit-Gap zwischen den Geschlechtern in der gesamten EU (vgl. Plantenga/Remery 2009, 69).

11 Wet Aanpassing Arbeidsduur.
12 Der Arbeitszeitwunsch kann nur abgelehnt werden, wenn starke betriebliche Gründe diesem entgegenstehen.

Aus der Gleichstellungsperspektive ist der Ansatz freiwilliger Verkürzung ohne Lohnausgleich auf individueller Basis also zu hinterfragen. Zudem besteht die Gefahr, dass auch freiwillig in Teilzeit Beschäftigte Nachteile beim beruflichen Fortkommen haben. Fraglich ist auch, ob mit solchen „Wahlmodellen" eine neue Arbeitszeitkultur entstehen kann, vor allem, wenn der männliche Mainstream in Vollzeit bleibt und die Verkürzung der Arbeitszeit nur bei den Frauen ein breites Programm wird.

Der Verzicht auf Arbeitszeit und damit Einkommen bei den Frauen ist zudem keineswegs immer freiwillig. So geben in Österreich 141.400 Eltern mit Kindern unter 15 Jahren an, dass sie im Moment keiner Erwerbsarbeit nachgehen oder in Teilzeit arbeiten, weil das Kinderbetreuungsangebot nicht ausreicht. Davon sind fast 90 % Frauen (vgl. Statistik Austria 2011, 48; eigene Berechnungen). In manchen Branchen gibt es außerdem beinahe nur Teilzeitstellen, so sind etwa in der mobilen Pflege 88 % teilzeitbeschäftigt.[13]

Dass sich viele Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich eine Stundenerhöhung wünschen, belegt auch eine aktuelle Studie zu Arbeitszeitwünschen (vgl. Schwendinger 2015a). Teilzeitbeschäftigte Männer wünschen sich eine Stundenerhöhung von 4,8 und teilzeitbeschäftigte Frauen von 2,3. Auf der anderen Seite geben Vollzeitbeschäftigte im Schnitt an, dass sie um rund 1,8 Stunden kürzer arbeiten wollen. Es zeigt sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine „Tendenz zur Mitte": Beide wollen lieber häufiger zwischen 30 und 40 Stunden arbeiten und weniger oft in die Bereiche darunter bzw. darüber kommen.

Auch bei der Vereinbarkeit wünschen sich deutlich mehr Paare eine partnerschaftliche Teilung, als sie es in der Praxis dann wirklich umsetzen.[14] Das Modell der Familienarbeitszeit (siehe dazu Pfahl 2016 in diesem Band) will dazu konkrete Anreize schaffen. Noch stärker würde eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit dazu beitragen, die Attraktivität von Vollzeit für Frauen deutlich zu erhöhen (wie Erfahrungen aus Frankreich zeigen), und bei Paaren hätten auch Väter mehr Zeit, Betreuungsaufgaben zu übernehmen.

Spannungsfeld „Lebensphasenmodell ja oder nein?"

Ein Ansatz, der bei vielen Diskussionen um Arbeitszeitverkürzung eingebracht wird, ist eine Verkürzung für bestimmte Lebensphasen. Eine flexible Wahl der Arbeitszeit je nach aktuellen Lebensumständen klingt aufs Erste bestechend.

Eine zentrale Frage dabei ist, welche Lebensphasen kurze Arbeitszeiten brauchen und welche längere erlauben. Mit der Altersteilzeit besteht bereits ein Instrument zur Verkürzung der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte, die andere Bedürfnisse hinsichtlich Auszeiten und Erholung haben. Die Bildungsteilzeit wiederum erkennt an, dass in Phasen der Aus- und Fortbildung eine Vollzeitbeschäftigung kaum möglich ist.

Dass gerade zu der Zeit, in der Kinder zu betreuen sind, kürzere Arbeitszeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen würden, liegt auf der Hand. In der Praxis ist

13 Quelle: Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, erstellt am 7. 2. 2013.

14 So gaben 53 % der befragten Männer in der ÖIF-Wertestudie von 2004 an, dass es absolut notwendig für einen guten Vater sei, sich gleichberechtigt um das Kind zu kümmern – die Zeitbudgeterhebungen zeigen aber nach wie vor eine sehr ungleiche Verteilung (siehe http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_66_wertestudie.pdf bzw. https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendungsstudie.html). Ähnliche Diskrepanzen zeigen neuere Studien aus Deutschland, z. B. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf.

das für erwerbstätige Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ohnehin Normalität: Drei Viertel arbeiten in Teilzeit. Bei den Männern gibt es noch Aufholbedarf.

Welche Lebensphasen bleiben also noch für längere Arbeitszeiten? Dabei stellt sich auch die Frage, wer diese Lebensphasen überhaupt definiert und mit welchem Anspruch eine kürzere Arbeitszeit vereinbart und auch wieder rückgängig gemacht werden kann.

Ein Beispiel für ein Lebensphasenmodell ist das Recht auf Elternteilzeit in Österreich. Damit besteht ein Anspruch auf Wahl der Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten bis zum 7. Lebensjahr des Kindes,[15] allerdings ohne Lohnausgleich. Da diese Vereinbarung auf betrieblicher Ebene getroffen wird, gibt es leider kaum Daten dazu. Eine Online-Umfrage der AK Wien hat jedoch gezeigt, dass auch hier vor allem Frauen dieses Recht in Anspruch nehmen – zumeist mit weniger Stunden als Männer. Trotz des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gab zudem eine hohe Zahl der Befragten an, mit deutlichen Verschlechterungen am Arbeitsplatz konfrontiert zu sein. So sah u. a. mehr als die Hälfte der Befragten die künftigen Karrierechancen durch die Elternteilzeit beeinträchtigt (vgl. AK Wien 2015).

Diese Ergebnisse lassen stark bezweifeln, dass eine auf Lebensphasen begrenzte – und damit wiederum freiwillige – Arbeitszeitverkürzung zu einer generellen Änderung der Arbeitszeitkultur führen kann. Auch wenn eine solche grundsätzlich Männern wie Frauen offensteht, wird in der Praxis das „Eineinhalb-Verdiener-Modell“ gefördert. Es besteht also die Gefahr, mit solchen Ansätzen den Arbeitszeit-Gap zwischen den Geschlechtern zu vergrößern anstatt ihn zu verkleinern.

3.4 Spannungsfeld „Männliche ‚Digitalisierungs-Apokalypse‘ oder feministische ‚Care Revolution‘?“

Ein ganz zentrales Verteilungsproblem von Arbeitszeit ist auch jenes zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Bei der Debatte über die Digitalisierung scheint es, als würde das Problem der Arbeitslosigkeit bald in noch viel größerem Ausmaß auf uns zukommen. Schreckensszenarien von massiven Arbeitsplatzverlusten machen die Runde. So titelte beispielsweise „Die Welt“ im Mai 2015: „Roboter bedrohen über die Hälfte aller Arbeitsplätze“[16], und beruft sich hierbei auf eine Studie der Bank ING-Diba, wonach knapp die Hälfte aller Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet sei. Eine ähnliche Tendenz sieht der Forschungsbericht des IAB (Wolter et al. 2015) für Österreich. Aus Sicht von ArbeitnehmerInnenvertretungen sind das sehr bedrohliche Szenarien.

Für die deutsche Politikwissenschaftlerin Kurz-Scherf (siehe ihren Beitrag in diesem Band) würde es auf der Hand liegen, in diesem Kontext auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zur Sicherung von Arbeitsplätzen zu thematisieren. Das ist aber nicht der Fall. Im Gegenteil: Kurz-Scherf spricht gar von einer regelrechten „Tabuisierung von Arbeitszeitverkürzung“ in der Digitalisierungsdebatte.

Paradoxerweise wird der Diskurs um eine kürzere Arbeitszeit zeitgleich ausgerechnet in jenem Bereich geführt, in dem Beschäftigung nicht verloren geht, sondern auch in der Krise geschaf-

15 Voraussetzung dafür ist eine mindestens 3-jährige Betriebszugehörigkeit (inklusive Karenzzeiten) und dass im Betrieb zumindest 21 ArbeitnehmerInnen dauerhaft beschäftigt sind.

16 Artikel vom 2. 5. 2015; http://www.welt.de/wirtschaft/article140401411/Maschinen-koennten-18-Millionen-Arbeitnehmer-verdraengen.html.

fen wurde: dem Care-Sektor. Der zentrale Fokus ist dabei ein klar feministischer, denn es geht um die Erweiterung des Arbeitsbegriffs auf unbezahlte Arbeit.

Auf den ersten Blick scheint es erstaunlich, dass die gegenläufigen Debatten zur gleichen Zeit weitgehend voneinander unberührt ablaufen. Auf den zweiten Blick fällt auf, dass sich die Personenkreise beider Diskurse kaum überschneiden. Man könnte zugespitzt von einer männlichen Industrie 4.0 und einer weiblichen Care-Debatte reden.

Vieles spricht dafür, diese Diskussionen zusammenzuführen. AK und Gewerkschaften sollten dabei eine aktive Rolle übernehmen, denn beide Debatten berühren ihre Vertretungsbereiche in zentraler Weise: Erstens ist die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen selbstverständlich ein Kerninteresse der ArbeitnehmerInnen, und hier könnte Arbeitszeitverkürzung eine wesentliche Maßnahme zur Abfederung der Effekte der „digitalen Revolution" sein. Zweitens ist der Care-Sektor wie erwähnt jener Bereich mit den höchsten Beschäftigungszuwächsen, auch weil der Bedarf an Pflege im Steigen ist. Diese neu entstehenden Arbeitsplätze sind auch eine Alternative zu jenen, die anderswo verloren gehen. Das macht, drittens, den Aspekt der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich noch gewichtiger. Und nicht zuletzt ist auch die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein zentrales gewerkschaftliches Thema, und die Art, wie der Umbau – auch infolge des technologischen Wandels – erfolgt, wird massiv darüber entscheiden, ob und in welchem Ausmaß es dabei Fort- oder Rückschritte geben wird.

4 RESÜMEE

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive reichen weder optionale Modelle noch freiwillige Arbeitszeitverkürzungen in Form von Teilzeit aus, um den Gender-Time-Gap zu schließen und Arbeitszeit insgesamt gerechter zu verteilen. Dafür braucht es eine allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit – wenn nicht mit vollem, dann jedenfalls mit degressivem Lohnausgleich. Nur so kann auch eine Umverteilung von bezahlter und damit in der Folge auch von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern nachhaltig ermöglicht werden. Eine Herabsetzung der Wochenarbeitszeit würde auch den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entsprechen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, die Gesundheit fördern und nicht zuletzt durch Umverteilung zu einer Reduktion der steigenden Arbeitslosigkeit führen. Für eine erfolgreiche Umsetzung braucht es jedoch konkrete Instrumente, wobei bestehende Modelle, wie etwa die Solidaritätsprämie, gute Ansatzpunkte bieten.

Aber nicht nur in den Betrieben selbst, auch bei den Rahmenbedingungen muss angesetzt werden, wenn eine Verkürzung der Arbeitszeit erfolgreich umgesetzt werden soll. So ist beispielsweise der öffentliche Verkehr in Einzugsgebieten von wichtigen ArbeitgeberInnen der Region auf 8-Stunden-Schichten abgestellt. Auch muss daran gedacht werden, dass gerade PendlerInnen ein starkes Interesse an weniger Arbeits*tagen* haben. Und nicht zuletzt werden andere Maßnahmen, etwa der weitere Ausbau sozialer Infrastruktur wie Elementarbildung und Pflege, erforderlich sein, damit Betreuungsarbeit nicht wieder auf die Frauen abgewälzt wird und Personen mit Betreuungsaufgaben auch bei kürzeren Arbeitszeiten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit ausreichend flexibel sein können.

LITERATUR

Ablinger, Sonja, Judith *Schwentner* und Alexandra *Weiss* (2014), Feminismus unter Druck – der emanzipatorische Gesellschaftsentwurf zwischen Fortschritt, Rückschritt und neoliberaler Anpassung; http://momentum-kongress.org/cms/uploads/ABSTRACT_Ablinger-Sonja_Schwentner-Judith_Weiss-Alexandra_Feminismus-unter-Druck.pdf.

AK Wien (2015), Eltern(teil)zeit: Wie geht's den Eltern damit? (SWSA Nr. 09/2015); http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC11620888_2015_9/1/LOG_0003/.

BMASK (2015), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015; https://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/9/3/3/CH3434/CMS1453995482000/dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_2015.pdf.

Leitner, Andrea und Anna *Dibiasi* (2015), Frauenberufe-Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: Trotz Arbeit arm – Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt (Publikationsreihe der Stadt Wien „Frauen.Wissen.Wien" Nr. 2, 06/2015), 41–104; https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/kunst-kultur/frauen-wissen/pdf/frauen-wissen-wien2.pdf.

Mahringer, Helmut (2009), Der Arbeitsmarkt in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, in: WIFO-Monatsberichte 12/2009, 967–978; http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=37862&mime_type=application/pdf.

Plantenga, Janneke and Chantal *Remery* (2009): Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries, Brüssel; http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6182&langId=en.

Schwendinger, Michael (2015a): Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität. Auswertung der Mikrozensus-Daten zum Thema Arbeitszeit & Arbeitswünsche (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148, Working-Paper-Reihe der AK Wien, Wien; https://media.arbeiterkammer.at/wien/MaterialienWuG148.pdf.

Schwendinger, Michael (2015b): Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Eine Auswertung für 2013 und 2014 (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 143, Working-Paper-Reihe der AK Wien, Wien; http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC12377839/1/LOG_0003/#LOG_0003.

Statistik Austria (2011), Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien; http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=059717.

Stiglbauer, Alfred (2010), Der Österreichische Arbeitsmarkt in der großen Rezession. Entwicklungen und wirtschaftspolitische Maßnahmen, in: Geldpolitik & Wirtschaft Q3/2010, 27–47.

Wolter, Marc Ingo, Anke *Mönnig,* Markus *Hummel,* Christian *Schneemann,* Enzo *Weber,* Gerd *Zika,* Robert *Helmrich,* Tobias *Maier* und Caroline *Neuber-Pohl* (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (IAB-Forschungsbericht 8/2015), Nürnberg; http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf.

Eva Scherz (GPA-djp)

KÜRZER ARBEITEN – LEICHTER LEBEN!

Österreich fast Europameister! Was sich nach Fußball anhört, ist leider die Arbeitszeitbilanz der VollzeitmitarbeiterInnen. Nur in Großbritannien wird in der Woche noch länger gearbeitet.

Die Anforderungen der ArbeitnehmerInnen an einen Job haben sich stark verändert: Work-Life-Balance ist mehr als ein Schlagwort geworden. Standen bei der Jobsuche früher ein gutes Einkommen und ein hoher Status im Vordergrund, spielen heute Wünsche bei der Arbeitszeit eine immer stärkere Rolle. Der/die ArbeitgeberIn wird auch danach ausgesucht, wie sehr dieser/diese auf die Wünsche der ArbeitnehmerInnen eingeht, und diese Wünsche werden immer individueller – nicht nur was die Länge der Arbeitszeit betrifft, sondern es geht vor allem auch darum, wie flexibel und selbstbestimmt ArbeitnehmerInnen arbeiten können. So sind es vor allem Menschen mit einem höheren Bildungsgrad und Besserverdienende, die sich die Frage stellen, wie viel Arbeit notwendig ist, um ein gutes Leben führen zu können. Dies ist auch der Grund dafür, dass sich die Gewerkschaften in Österreich wieder mehr mit dem Thema Arbeitszeit beschäftigten, allen voran die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

1 DER KOLLEKTIVVERTRAG UND DIE ARBEITSZEIT

Das zentrale Gestaltungselement der Arbeitszeit ist in Österreich der Kollektivvertrag. Mehr als 95 % der Beschäftigten unterliegen einem Kollektivvertrag. Für den/die KollektivvertragsverhandlerIn sind zwei Parameter für jede Verhandlung, für jeden einzelnen Kollektivvertrag entscheidend: Wie lange muss der/die ArbeitnehmerIn für wie viel Geld arbeiten? Alle Argumente, ein Kollektivvertrag regle doch viel mehr, verlaufen im Sand. Sehen wir uns z. B. die Bildungsfreistellung an: Hier wird festgelegt, welche Anzahl an Stunden oder Tagen der/die ArbeitgeberIn bezahlen muss, während deren sich der/die ArbeitnehmerIn in der Arbeitszeit weiterbilden kann. Die Rufbereitschaftszulage z. B. stellt eine Abgeltung dar für Freizeit, die man nur eingeschränkt nutzen kann, da der/die ArbeitgeberIn den/die ArbeitnehmerIn jederzeit zu einem Arbeitseinsatz einberufen kann. Ebenso legt die Dienstfreistellung fest, wie viel Freizeit zusteht, wenn ein privates Ereignis eintritt, z. B. Heirat, Geburt eines Kindes oder Todesfall in der Familie.

2 WARUM WIR EINE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG BRAUCHEN

2.1 Verteilungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen

Österreich liegt europaweit an zweiter Stelle, wenn es um die Länge der Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten geht (vgl. Eurostat, Statistic in focus 14/2013). Ebenfalls an zweiter Stelle im Europavergleich liegt Österreich bei der Teilzeitquote. Besonders krass wird der Unterschied aber erst, wenn man sich die Verteilung der Arbeitszeit auf Männer und Frauen ansieht:

46,9 % der Frauen und nur 10,9 % der Männer sind teilzeitbeschäftigt. Um zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen, führt kein Weg an einer Arbeitszeitverkürzung vorbei.

2.2 Verteilungsgerechtigkeit zwischen Menschen mit Arbeit und ohne

In Österreich werden pro Jahr über 270 Millionen Überstunden geleistet – wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei rund 42 Stunden liegt. Damit gehört Österreich zu den Ländern mit den längsten Arbeitszeiten in Europa.

Während viele Beschäftigte unter langen Arbeitszeiten leiden, steigt gleichzeitig die Arbeitslosigkeit auf neue Rekordhöhen. Über 400.000 Menschen sind derzeit ohne Arbeit. Deshalb setzt sich die GPA-djp für kürzere Arbeitszeiten und eine bessere Arbeitszeitkontrolle ein.

2.3 Verteilungsgerechtigkeit zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen

Durch die Pensionsreform bleiben ArbeitnehmerInnen länger im Arbeitsprozess. So sieht es jedenfalls die Theorie vor. Ein Blick auf die aktuelle Arbeitslosenstatistik zeigt allerdings, dass gerade ältere ArbeitnehmerInnen nach dem Verlust des Arbeitsplatzes nur mehr schwer zurück in Beschäftigung finden. Menschen mit berufsbedingten oder chronischen Erkrankungen oder Menschen mit Behinderungen haben es besonders schwer, wenn sie ins Arbeitsleben zurückkehren möchten. Obwohl in den letzten Jahren viele gute Initiativen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet wurden, reicht das noch lange nicht aus, damit alle ArbeitnehmerInnen gesund in Pension gehen können. Die Reduktion der Arbeitszeit und auch die Einhaltung der bestehenden Arbeitszeitregelungen sind die beste Gesundheitsprävention.

3 WELCHE FORMEN DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG SIND MÖGLICH?

Im Fokus der Diskussion steht wohl die wöchentliche Arbeitszeit. Da in Österreich eine gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gilt, haben bereits viele Kollektivverträge kürzere wöchentliche Arbeitszeiten. Doch wie viele Stunden man im Jahr arbeitet, hängt nicht nur von der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab.

In vielen Kollektivverträgen gibt es neben den gesetzlichen Feiertagen noch zusätzliche freie Tage. Dies können die „Klassiker“ sein, sodass der 24. und der 31. Dezember frei sind, oft ist es auch der Karfreitag. In anderen Kollektivverträgen gibt es zusätzliche freie Tage, die frei wählbar sind, diese nennen sich dann oft Zusatzurlaub oder zusätzliche Zeitausgleichstage.

Eine weitere Möglichkeit, zu mehr Freizeit zu kommen, ist das Vorziehen von Urlaub. Meistens wird dies in Kollektivverträgen so geregelt, dass es einen Urlaubsvorgriff nach dem Urlaubsgesetz gibt. Dieses besagt, dass man nach 25 Dienstjahren (inklusive anrechenbarer Vordienstzeiten) eine sechste Urlaubswoche erhält. Manchmal wird der Urlaubsvorgriff aber auch an die jeweilige Dienstzeit im Unternehmen gebunden. Dabei sind alle Abstufungen denkbar, etwa alle fünf Jahre ein Tag zusätzlich oder gleich eine Woche nach zehn Jahren.

Ein beliebter Bestandteil in Kollektivverträgen, da es keine gesetzliche Regelung dazu gibt, ist das Jubiläumsgeld. Diese Art von Belohnung von ArbeitnehmerInnen für ihre langjährige Zu-

gehörigkeit zum Unternehmen findet sich in vielen Kollektivverträgen wieder und kann bis zu fünf Bruttomonatsgehälter betragen. In den letzten Jahren wurden aber immer häufiger Regelungen getroffen, die es ermöglichen, dass diese Geldbeträge in Form von Freizeit konsumiert werden. Die neue gesetzliche Regelung, die seit 1. Jänner 2016 gilt und mit der die steuerliche Begünstigung für manche Jubiläumsgelder fällt, dürfte dazu führen, dass es noch mehr Regelungen zum Zeitkonsum geben wird.

Auch die Bezahlung von Pausenzeiten ist eine Möglichkeit, die reale Arbeitszeit zu verkürzen; Niederschlag findet dies oft dann, wenn besonders belastende Arbeitssituationen vorliegen oder die Lage der Arbeitszeit außergewöhnlich ist.

Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn Arbeitszeitregelungen auch tatsächlich eingehalten werden. Die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen gilt in manchen Branchen als uncool. Der Druck auf einzelne ArbeitnehmerInnen steigt manchmal ins Unermessliche. Besonders schlimm ist es, wenn die Kontrolle vor Ort durch Betriebsrätinnen/Betriebsräte fehlt und der/die einzelne ArbeitnehmerIn als EinzelkämpferIn im Unternehmen dasteht. Die Stärkung und der Ausbau von Kontrollmöglichkeiten in diesem Bereich sollten forciert werden.

3.1 Freizeitoption: mehr Zeit statt Geld

Im Jahr 2013 haben die Sozialpartner der Elektro- und Elektronikindustrie (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, Produktionsgewerkschaft und Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) die Möglichkeit geschaffen, zwischen den kollektivvertraglichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen und regelmäßigen Zeitgutschriften zu wählen (siehe auch Haslinger 2016 in diesem Band). Dabei wurde die Freizeitoption als innovative Variante im Kollektivvertrag verankert. Durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wird den einzelnen MitarbeiterInnen die Möglichkeit eröffnet, statt der Ist-Erhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren. Sodann können die einzelnen Personen mit Zustimmung des Unternehmens anstelle der Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit wählen. Diese Freizeit gebührt nicht nur einmalig, sondern für jedes Jahr. Der Verbrauch der Freizeit kann sofort erfolgen; die Freizeit kann aber auch über mehrere Jahre hinweg angesammelt werden. Dies führt zu längeren Freizeitphasen.

Obwohl die Freizeitoption in der Elektro- und Elektronikindustrie ein völlig neues Element ist und die Zeitspanne zur Umsetzung sehr kurz war, hat sich gezeigt, dass seit der Einführung in etwa 10 % der Beschäftigten die Freizeitoption in Anspruch nehmen. Mehrere Befragungen der Gewerkschaften haben gezeigt, dass viel mehr Beschäftigte dieses Angebot annehmen wollten, aber aus verschiedenen Gründen diese Wünsche abgelehnt wurden. An dieser Stelle ist die des Öfteren ablehnende Haltung der Unternehmensführungen, Bereichsleitungen und vor allem Abteilungsleitungen in Bezug auf die Anwendung der Freizeitoption zu erwähnen, denn ein wesentlicher Teil der Angestellten konnte aus diesem Grund die Option nicht in Anspruch nehmen. Gerade bei jüngeren Angestellten ist das Interesse an mehr Freizeit besonders hoch, und dieses Interesse scheint unabhängig von Geschlecht und Gehaltsgruppe zu sein. Da es eine Weile dauert, bis sich neue Optionen in den Köpfen der handelnden Personen durchsetzen, ist davon auszugehen, dass in Bezug auf die Inanspruchnahme noch Potenzial vorhanden ist.

Neben einem positiven Effekt auf die Lebensqualität stellt sich aus ökonomischer Sicht die Frage nach potenziellen Beschäftigungs- und Produktivitätseffekten. Anhand der Schätzungen des WIFO kann vermutet werden, dass eine Arbeitszeitverkürzung durch die Einführung

der Freizeitoption eine positive Wirkung auf die Beschäftigung ausübt. Des Weiteren hätte der Beschäftigungseffekt zumindest den in den letzten Jahren in dieser Industriebranche stattgefundenen Abbau an Beschäftigten kompensieren können.

Die vielen positiven Rückmeldungen aus den Betrieben haben jedenfalls dazu geführt, dass die Sozialpartner auch in den Jahren 2014 und 2015 dieses Instrument im Kollektivvertrag verankert haben. Weitere Branchen folgten, so z. B. die Papierindustrie und schlussendlich im Jahr 2016 auch alle Fachverbände der Metallindustrie.

4 DIE GPA-DJP-KAMPAGNE ZUR ARBEITSZEIT

Die GPA-djp hat deshalb im Jahr 2015 eine große Kampagne gestartet und in einer österreichweiten Konferenz der Betriebsrätinnen und Betriebsräte das Thema „Kürzer arbeiten – leichter leben“ zu diskutieren begonnen.

Dabei wird eine generelle Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden gefordert. Dies stellt eine wichtige Maßnahme zur Angleichung der Arbeitszeitbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen dar, die sofort umgesetzt werden könnte. Denn bereits jetzt haben viele ArbeitnehmerInnen eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden in ihrem Kollektivvertrag, daher sollte man dies auch im Arbeitszeitgesetz fixieren.

Ein nächster Schritt der Verkürzung der Normalarbeitszeit soll auf 35 Stunden erfolgen und zunächst in den einzelnen Branchen-Kollektivverträgen umgesetzt werden. Die Verkürzung muss mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich erfolgen.

Eine wichtige Forderung ist, dass die tatsächlich geleistete wöchentliche und tägliche Arbeitszeit sinkt. Die Reduktion der Überstunden muss daher das erste wichtige Ziel sein. Um die Attraktivität von Überstunden zu reduzieren, sollen etwa ArbeitgeberInnen, in deren Unternehmen besonders viele Überstunden geleistet werden, höhere Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlen. Auch weitere Maßnahmen, um Überstunden weniger attraktiv zu machen, sind sinnvoll. Bestehende Durchrechnungszeiträume sind auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu regeln.

Das Erreichen der sechsten Urlaubswoche soll erleichtert werden, denn immer weniger ArbeitnehmerInnen sind lange genug in einem Unternehmen, um einen Anspruch auf die sechste Urlaubswoche zu erwerben.

Bildung wird als zentrales Thema und als Herausforderung eines immer flexibler und fordernder werdenden Arbeitsmarkts gesehen. Damit wir uns dieser Herausforderung stellen können, wird eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr für alle ArbeitnehmerInnen gefordert.

Das Thema Arbeitszeitverkürzung wird die Gewerkschaften in den nächsten Jahren noch sehr beschäftigen, denn Verteilungsgerechtigkeit ist in Österreich noch lange nicht erreicht.

Susanne Haslinger (Produktionsgewerkschaft PRO-GE)

ERFAHRUNGEN MIT INNERBETRIEBLICHER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN DER ÖSTERREICHISCHEN INDUSTRIE: VON DER KURZARBEIT BIS ZUR FREIZEITOPTION

Während die Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit 2015 ihr 40-jähriges Jubiläum feiert und auch die meisten kollektivvertraglichen Verkürzungen bereits ihren 30er begehen, ist es um das Thema Arbeitszeitverkürzung in Österreich wieder ruhig geworden. Dieser Artikel möchte einen Blick auf die Arbeitszeitinitiativen der jüngeren Vergangenheit werfen und hier vor allem die betriebliche Ebene in den Fokus nehmen. Der Bogen ist ein weiter: von der Kurzarbeit als Instrument zur Bewältigung vorübergehender konjunktureller Krisen über das Solidaritätsprämienmodell als Anreiz innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung bis hin zur individuell wählbaren Freizeitoption, die mittlerweile Eingang in zahlreiche Industriekollektivverträge gefunden hat.

1 KURZARBEIT

Mit der Kurzarbeit verfügt Österreich über ein bewährtes Instrument, dem es – nach einer zuvor eher stiefmütterlichen Existenz – vor allem in der Wirtschaftskrise zuzuschreiben war, dass die österreichischen Beschäftigtenzahlen verhältnismäßig lange stabil gehalten werden konnten. Der Arbeitsplatzeffekt von Kurzarbeit ist – interessanterweise trotz heftiger Widerstände in anderen Diskussionen um eine Arbeitszeitverkürzung – unumstritten. Während die ArbeitnehmerInnen nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen, bietet die Kurzarbeit den Unternehmen den Vorteil, nicht auf gut qualifiziertes Personal verzichten zu müssen und so bei konjunktureller Besserung den (Normal-)Betrieb rasch und ohne Zusatzkosten wieder aufnehmen zu können.

In Österreich ist die Kündigung von Dienstverhältnissen im Vergleich zu beispielsweise Deutschland verhältnismäßig einfach. Ein beliebtes Instrument, mit vorübergehenden konjunkturellen Schwankungen umzugehen, war daher schon immer der sogenannte Aussetzvertrag, sprich die Unterbrechung des Dienstverhältnisses und das vorübergehende „Stempelngehen“. Dies bedeutet aber im Ergebnis eine vollständige Abwälzung des Risikos auf die ArbeitnehmerInnen und das AMS. Genau dem wirkt die Kurzarbeit gezielt entgegen.

Im heftigsten Krisenjahr 2009 nahmen 508 Betriebe für insgesamt 66.510 Beschäftigte Kurzarbeit in Anspruch, im Schnitt wurde die Arbeitszeit um 26 % reduziert (vgl. BMASK 2013, 475). Zum Vergleich: Kurz vor Beginn der Krise im Oktober 2008 befanden sich österreichweit weniger als 400 Personen in Kurzarbeit (vgl. ebenda, 474).

Das Sozialministerium schätzt, dass durch die Kurzarbeit insgesamt etwa 30.000 Arbeitsplätze gesichert wurden (vgl. ebenda, 479). Das Erfolgsrezept der österreichischen Form der Kurzarbeit besteht aus zwei Komponenten:

- Zum einen bedeutet Kurzarbeit eine faire Beteiligung sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten – mehr noch aber der öffentlichen Hand – an den Kosten der ausfallenden Arbeitszeit.
- Zum anderen spielen in Österreich – im Gegensatz zu Deutschland – die Sozialpartner eine aktive Rolle bei der Antragstellung, der Prüfung der Voraussetzungen und der innerbetrieblichen Ausgestaltung der Kurzarbeit (Sozialpartnervereinbarung!), was eine zielgerichtete Inanspruchnahme sicherstellt und die österreichische Kurzarbeit im Vergleich zur deutschen äußerst missbrauchssicher macht.

Kernelement der Kurzarbeit ist, dass sie nur zur Überbrückung vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten eingesetzt werden kann. Dem Unternehmen soll durch eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit und der Lohnkosten die Möglichkeit gegeben werden, unverschuldete Auftragseinbrüche ohne existenzielle Schwierigkeiten und ohne Personalabbau meistern zu können.

1.1 Geteilte Kosten – öffentliche Unterstützung

Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen wäre es schlicht nicht zumutbar, auf das gesamte Entgelt im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit zu verzichten. Gleichzeitig hätte das Modell wenig Innovatives, würde man den/die ArbeitgeberIn verpflichten, einen 100%igen Lohnausgleich zu zahlen. Insbesondere in wirtschaftlich schlechten Zeiten wäre damit der massenweisen Kündigung von Arbeitsverhältnissen rasch der Weg bereitet. Durch die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS werden die Kosten für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu einem guten Teil wieder kompensiert, die Finanzierung des Lohnausgleichs aus öffentlichen Mitteln rechnet sich im Vergleich zu den Folgekosten der ansonsten drohenden Arbeitslosigkeit.

1.2 Starke Rolle der Sozialpartner

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe ist an verschiedene Voraussetzungen und Bedingungen geknüpft, wie z. B. das Vorliegen offensichtlich vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten, Höchstdauer, Lohnausgleich und Behaltefristen.

Vor Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe ist der erste Schritt die rechtzeitige Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des AMS (Ausnahme bilden natürlich unvorhersehbare Ereignisse wie z. B. Naturkatastrophen) und eine verpflichtende Beratung mit dem AMS und dem Betriebsrat über allfällige Alternativen zur Kurzarbeit oder Nutzung der Kurzarbeit für Qualifizierungsmaßnahmen (dazu weiter unten mehr). Insbesondere wird hier darauf geachtet, dass sämtliche innerbetrieblichen Möglichkeiten wie z. B. Abbau von Zeitguthaben und Urlaub bereits ausgeschöpft sind.

Zur Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe durch den/die ArbeitgeberIn ist zwingend der Abschluss einer Vereinbarung zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften auf ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite (in der Regel zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaft) notwendig. Die wesentlichen Eckpunkte der Sozialpartnervereinbarung werden bereits in § 37b AMSG vorgegeben, sie werden jedoch durch eine Mustervereinbarung zwischen ÖGB und Wirtschaftskammer ergänzt. Die wesentlichen Punkte sind:

- Ausgestaltung der Kurzarbeit, insbesondere Ausmaß der Arbeitszeitreduktion und Ausmaß und Lage der Arbeitszeit während der Kurzarbeit

- Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands sowohl während der Kurzarbeit als auch für eine gewisse Dauer danach (abgestuft nach Dauer der Kurzarbeit zwischen einem und vier Monaten)
- Als Basis für Sonderzahlungen, Beendigungsansprüche (inkl. Abfertigung), Jubiläumsgelder und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge gilt weiterhin das Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit.

In Betrieben mit Betriebsrat gelingt es den Gewerkschaften regelmäßig, über eine Betriebsvereinbarung vor allem auf Eben der Entgeltsicherung noch weitere Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen. Der/die ArbeitgeberIn verpflichtet sich, während der Dauer der Kurzarbeit eine „Nettoersatzrate" von 90 % des bisherigen Entgelts aufrechtzuerhalten. Eine Differenz zur vom AMS ausgezahlten Kurzarbeitsbeihilfe muss von dem/der ArbeitgeberIn geleistet werden.

Immer wieder wird die Kurzarbeit von Unternehmensseite als zu aufwendig und bürokratisch und werden die „Eintrittshürden" als zu hoch kritisiert. Der direkte Vergleich mit Deutschland, insbesondere was die Missbrauchsanfälligkeit (z. B. Verwendung der Kurzarbeit für andere Fälle als vorübergehende Schwierigkeiten) angeht, gibt dem österreichischen Weg recht (siehe im Detail Bock-Schappelwein/Mahringer/Rückert 2011).

1.3 Qualifizierungsbeihilfe

Sinnvollerweise kann die Kurzarbeit auch zur maßgeschneiderten innerbetrieblichen Weiterbildung genutzt werden. Eine um 15 % höhere Beihilfe soll den Anreiz dafür bieten. Immer wieder haben Betriebe die Kurzarbeit bereits vor Schaffung der „Qualifizierungsbeihilfe" zur innerbetrieblichen Weiterbildung genutzt. Auch andere Modelle wurde vereinzelt sehr erfolgreich erprobt, wie z. B. eine gestaffelte Inanspruchnahme von Bildungskarenz durch jeweils einen Teil der Belegschaft, die gezielt für eine vom Betrieb initiierte Weiterbildung genutzt wurde.

1.4 Kurzarbeit auch für LeiharbeiterInnen

Einen wesentlichen sozialpolitischen Erfolg stellt die auf Drängen der damaligen Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) Ende 2008 erfolgte Einbeziehung von Leiharbeitskräften in die Kurzarbeit beim Beschäftiger dar. Bezieher der Kurzarbeitsunterstützung ist in diesem Fall der Überlasserbetrieb als Arbeitgeber der Leiharbeitskräfte. Entsprechend muss auch mit diesem eine – auf die betroffenen Beschäftigten eingeschränkte – Kurzarbeitsvereinbarung geschlossen werden. Gleichzeitig dürfen Leiharbeitskräfte während der Kurzarbeit nicht anderen Unternehmen überlassen werden, auch die Schutzfristen in Hinblick auf eine Kündigung des Dienstverhältnisses gelten für sie.

Die vergleichsweise ungeschützten Leiharbeitskräfte sind die Ersten, die in kollektiven Krisenzeiten den Arbeitsplatz verlieren. Sie werden vom Beschäftigerbetrieb rückgestellt, und auch beim Überlasser ist es nur noch schwer möglich, eine andere Einsatzmöglichkeit für sie zu finden. Die Ausweitung des Bezugs von Kurzarbeitsbeihilfe auch auf diese Gruppe folgt denselben Bedürfnissen wie die Kurzarbeit bei der Stammbelegschaft: Erhalt des Arbeitsplatzes für den/die ArbeitnehmerIn und Erhalt einer qualifizierten Arbeitskraft für den Beschäftigerbetrieb. Gerade bei langfristig überlassenen Arbeitskräften ist es mitunter schwer und mit erheblichen Mehrkosten verbunden, bei Besserung der Auftragslage rasch einen qualifizierten Ersatz zu finden.

1.5 Arbeitszeitbedürfnisse: Erfahrungen und Ausblick

Während bei der Kurzarbeit der unmittelbare Nutzen verkürzter innerbetrieblicher Arbeitszeit als Mittel zum Arbeitsplatzerhalt im Vordergrund stand, ist die Debatte um verkürzte Arbeitszeit in den nachfolgenden Jahren schnell wieder in einen breiteren Fokus gerückt. Nicht zuletzt die Erfahrungen aus der Kurzarbeit in der Industrie haben den Wert erhöhter Freizeit insbesondere für die Betroffenen und ihr unmittelbares Umfeld aufgezeigt. Gesundheitliche Entlastung und bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sonstigem Privatleben haben in der Diskussion viel an Bedeutung gewonnen. Es soll freilich nicht verkannt werden, dass das Arbeiten in Kurzarbeit v. a. ab einer bestimmten Dauer der Kurzarbeit mit gravierenden Unsicherheiten verbunden ist. Nach unserer Erfahrung stellt sich nach drei bis vier Monaten Kurzarbeit bei vielen Betroffenen eine verstärkte Sorge um den Arbeitsplatz und die zukünftige Existenzsicherung ein. Der vorübergehend gewonnene erhöhte Freizeitwert hat also einen hohen und mitunter sehr belastenden Preis.

Gleichzeitig zeigen die „Post-Krisen-Jahre“ nach 2009, dass v. a. in der Industrie bei gebesserter Auftragslage eintretende Produktionssteigerungen nicht unbedingt mit einer Steigerung der Beschäftigtenanzahl einhergehen, sondern sich teilweise eine gegenteilige Entwicklung abzuzeichnen beginnt: Zuvor abgebaute Stellen werden vielfach nicht im selben Ausmaß nachbesetzt, oder es wird trotz guter Auftragslage stetig mehr Personal eingespart. Der Arbeits- und Arbeitszeitdruck auf die verbleibenden Beschäftigten steigt dadurch massiv. Entgegen den Prognosen in Hinblick auf zukünftige technische Entwicklungen, die derzeit oft unter den Schlagworten Digitalisierung und „Industrie 4.0“ diskutiert werden und bereits apokalyptisch im Ruf stehen, bis zu 45 % der heutigen Arbeitsplätze „einzusparen“,[17] beobachten wir derzeit vor allem Prozesse der Arbeitsverdichtung: Gleich viel oder mehr Arbeit wird auf weniger Köpfe aufgeteilt.

Gleichzeitig ist der sich abzeichnende Wandel der Arbeitswelt natürlich ernst zu nehmen. Auch wenn die Prognosen hinsichtlich des Abbaus von Arbeitsplätzen in dieser Pauschalität überschießend scheinen, werden technologische Entwicklungen zu einer umfassenden Umgestaltung unserer Arbeitswelt führen und vor allem in der Industrie zu einem entsprechenden Wandel der Qualifikationsnachfrage und im Ergebnis wohl auch zu einem Abbau bestimmter Arbeitsplätze führen. Hier gilt es zukünftig, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, wozu unbedingt auch neue Möglichkeiten der Verteilung des Arbeitsvolumens gehören.

2 SOLIDARITÄTSPRÄMIENMODELL

Ein Instrument, das mir in diesem Zusammenhang erwähnenswert scheint, ist das Solidaritätsprämienmodell gem. § 13 AVRAG. Es ist wie die Kurzarbeit ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, bezieht sich jedoch nicht auf konjunkturelle Schwankungen oder gar Krisen, sondern soll in wirtschaftlich stabilen Zeiten einen Anreiz zu einer innerbetrieblichen Ar-

17 Diese wiederholte, recht zusammenhanglos zitierte Aussage wurde ursprünglich von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne geprägt (vgl. Frey/Osborne 2013). Zum tatsächlichen Verständnis ihrer Aussage in Hinblick auf konkret gefährdete Arbeitsplätze siehe z. B. den Forschungsbericht des deutschen BMAS, der die Prognosen auf Deutschland überträgt (BMAS 2015).

beitszeitverkürzung bieten, die gewährleistet, dass im Ausmaß der Verkürzung auch reale Arbeitsplätze geschaffen werden. Auf Grundlage von § 37a AMSG wird vom AMS dann eine Beihilfe gewährt, wenn mehrere ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit reduzieren und im Ausmaß der verkürzten Arbeitszeit eine zuvor arbeitslose Person eingestellt wird (seit 2009 kann als Ersatzarbeitskraft auch ein Lehrling eingestellt werden). Das Ausmaß der Beihilfe beträgt bis zu 100 % des gewährten Lohnausgleichs (dieser muss mindestens 50 % des entfallenden Entgelts betragen) sowie die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge, die auf Basis der ursprünglichen Arbeitszeit vor der Reduktion weiterbezahlt werden müssen. Grundsätzliche Gewährungsdauer der Beihilfe sind zwei Jahre, im Fall der Einstellung einer zuvor langzeitarbeitslosen Person über 45 beträgt die Höchstdauer drei Jahre.[18]

Die bereits in den 1990ern geschaffene Solidaritätsprämie wurde 2000 in eine AG-seitige Beihilfe umgewandelt, was ihre Inanspruchnahme vereinfachen und dadurch attraktiver machen sollte.

Die Solidaritätsprämie fristet zwar weitgehend ein Schattendasein, dennoch hat sich die Inanspruchnahme seit 2011 nahezu verdreifacht und lag 2014 bei 1.267 Personen (vgl. BMASK 2015). Nach der Evaluierung von Dornmayer und Löffler 2014 ist der Anstieg der Inanspruchnahme in erster Linie auf die Initiative eines einzigen Industrieunternehmens zurückzuführen (Dornmayr/Löffler 2014, zit. in BMASK 2015, 45). 97 % der Inanspruchnahmen erfolgten durch oberösterreichische Unternehmen. Es ist kein Geheimnis, dass die hauptsächliche Inanspruchnahme (rund zwei Drittel der Mittel) auf die Pilotprojekte der voestalpine AG in der Umsetzung neuer innovativer Arbeitszeitmodelle (Umstellung auf ein 5-Schichten-Modell mit gleichzeitiger Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit) zurückzuführen ist. Gleichzeitig haben Dornmayer und Löffler auch festgestellt, dass die voestalpine AG durch ihren Vorstoß vor allem in Oberösterreich eine Vorbildfunktion hat und die steigende Inanspruchnahme durch andere auch auf die dortigen Initiativen in der voestalpine AG zurückzuführen ist.

Der Beschäftigtenstruktur der teilnehmenden Unternehmen entsprechend ist der Großteil der „Soildaritätsarbeitskräfte“ (über 90 %) männlich. Überraschend ist allerdings das Ergebnis, dass die Mehrheit der eingestellten Ersatzarbeitskräfte weiblich ist (ebenda, 45), wobei hier über die statistische Auffälligkeit hinaus keine näheren Erhebungen bekannt sind.

Das Solidaritätsprämienmodell ist insofern ein innovativer Ansatz, als es mehrere Elemente verbindet:

- Die Beschäftigten erhalten einen mindesten 50%igen Lohnausgleich für die entfallende Arbeitszeit und auch der/die ArbeitgeberIn erhält einen finanziellen Anreiz, innerbetrieblich die Arbeitszeit zu verkürzen. Beide Seiten geben an, dass der finanzielle Ausgleich einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet hat, dass neue Arbeitszeitmodelle umgesetzt wurden, das Projekt „angegangen“ wurde und die nötige Überzeugungsarbeit innerhalb des Betriebes auf fruchtbaren Boden fallen konnte.
- Durch die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft hat das Solidaritätsprämienmodell eine unmittelbare Arbeitsplatzwirksamkeit. Gleichzeitig wird dadurch auch das Risiko einer Arbeitsverdichtung durch die Verkürzung der Arbeitszeit hintangehalten.

18 Laut Bundesrichtlinie des AMS vom 1. Mai 2013, GZ: BGS/AMF/0722/9998/2013.

Die Erfahrungen der bis dato teilnehmenden Unternehmen und Beschäftigten sind durchwegs positiv: Rückgang der Arbeitsbelastung und der gesundheitlichen Belastung, Umsetzung innovativer Arbeitszeitmodelle und verbesserte Arbeits(zeit)organisation (ebenda, 45 f.). Umgekehrt scheitert eine Inanspruchnahme, wie sowohl von Unternehmensseite als auch vonseiten der Betriebsräte bestätigt wird, oft an fehlender Information und dem vermeintlich hohen bürokratischen Aufwand.

Obwohl die Solidaritätsprämie nahezu ausschließlich von Industrieunternehmen in Anspruch genommen wird, würde sie sich aufgrund der positiven Effekte auf die Arbeitsbelastung insbesondere für den Bereich personennaher Dienstleistungen eignen. Das wäre auch ein Anreiz für Pilotprojekte wie im schwedischen Göteborg, wo in erster Linie aus gesundheitlichen Gründen in einem städtischen Pflegeheim der 6-Stunden-Tag eingeführt wurde (siehe Bernmar 2016 in diesem Band). Die Herausforderung besteht m. E. darin, diese Branchen, in denen vorwiegend Frauen unter erhöhtem Zeitdruck tätig sind, für entsprechende Modelle hellhörig zu machen.

3 FREIZEITOPTION

Mit der „Freizeitoption“ haben die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp ein innovatives Instrument ausverhandelt, das vielen der oben genannte Arbeitszeitbedürfnissen Rechnung trägt und mittlerweile – angefangen 2013 bei der Elektro- und Elektronikindustrie – in zahlreiche Industrie-Kollektiverträge sowie jüngst auch in den Kollektivvertag für das Metallgewerbe[19] Eingang gefunden hat.

Anstelle der Ist-Lohn- bzw. Ist-Gehalts-Erhöhung ist es hier möglich, im selben Ausmaß individuell gestaltbare Freizeit zu erwerben. Einmal vereinbart, erwirbt der/die ArbeitnehmerIn jährlich denselben Anspruch auf Freizeit. Der Verbrauch dieser Freizeit kann je nach Wunsch als Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, als Freizeit in ganzen Tagen oder Verlängerung des Erholungsurlaubs erfolgen. Selbst ein geblockter Verbrauch der angesparten Freizeit, beispielsweise vor dem Pensionsantritt, ist möglich. Voraussetzung hierfür ist eine Einigung auf betrieblicher Ebene mittels einer Betriebsvereinbarung.

Im Zusammenhang mit der Freizeitoption stellte sich die spannende Frage, wie sich die Beschäftigten entscheiden, wenn sie die Wahl zwischen Zeit und Geld haben, und aus welchen Gründen die Wahl auf die Freizeit fällt. Insgesamt stößt die Freizeitoption auf eine gute Resonanz, rund 10 % der betroffenen Beschäftigten nehmen sie in Anspruch.

Die Koppelung an die Ist-Lohn-Erhöhung schließt – aus nachvollziehbaren Gründen – jene ArbeitnehmerInnen von der Inanspruchnahme der Freizeitoption aus, die lediglich den kollektivvertraglichen Mindestlohn beziehen, aber auch jene, die erst durch den Verzicht auf die Auszahlung der Ist-Lohn-Erhöhung unter den Mindestlohn fallen würden.

19 Neben der Elektro- und Elektronikindustrie (seit dem Frühjahr 2013) gibt es die Freizeitoption derzeit (Stand November 2015) in allen Branchen der Metallindustrie (Bergbau – Stahl seit Herbst 2013, Fahrzeugindustrie seit Herbst 2014, Gas – Wärme, Gießereiindustrie, Maschinen- und Metallwarenindustrie und Nichteisen-Metallindustrie seit November 2015), in der Papierindustrie (seit Frühjahr 2015) sowie im Metallgewerbe (Herbst 2015).

3.1 Erste Erfahrungen bei Inanspruchnahme der Freizeitoption

Das Pilotprojekt, die Freizeitoption in der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI), wurde sowohl seitens der PRO-GE als auch seitens der GPA-djp gesondert evaluiert, die Ergebnisse wurden von Michael Schwendinger ausführlich dargestellt (vgl. Schwendinger 2015). Soweit nicht anders angeführt, beziehen sich die im Folgenden angeführten Daten auf seine Studie.

3.1.1 Doppelte Vetomöglichkeit – ein Hindernis?

Die auf betrieblicher Ebene abzuschließende Betriebsvereinbarung ist nicht erzwingbar, sie basiert daher auf beiderseitiger Freiwilligkeit und setzt ein Einvernehmen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat voraus. Das Angebot, die Freizeitoption in Anspruch zu nehmen, kann somit einseitig von dem/der ArbeitgeberIn ausgeschlossen werden. Wenig überraschend ist daher der häufigste Grund für das Nichtzustandekommen der Freizeitoption die Ablehnung eines BV-Abschlusses durch das Unternehmen. Hier ist die Überzeugungsarbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte vor Ort hervorzuheben, denn ohne ihren Einsatz wäre die Ablehnungsquote auf ArbeitgeberInnenseite eine noch höhere.

Selten wird dieses Veto vom Betriebsrat genutzt, die Praxis zeigt, dass dies ausnahmsweise dann der Fall ist, wenn die Beschäftigten im Betrieb bereits hohe Salden an Gutstunden und große Rückstände an nicht verbrauchtem Urlaub haben und aufgrund der weiterhin geforderten hohen Arbeitsintensität ohnedies kaum die Chance auf einen baldigen Abbau besteht.

Nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung muss jeder/jede einzelne ArbeitnehmerIn, der/die die Freizeitoption in Anspruch nehmen will, eine separate Einzelvereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn abschließen. Genauso wie die ArbeitnehmerInnen nicht vom Unternehmen einseitig in die Freizeitoption gedrängt werden können, benötigt jede Inanspruchnahme der Freizeitoption im Einzelfall die Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Im Einzelfall hat sich das als große Hürde für die Inanspruchnahme insbesondere bei höher qualifizierten Beschäftigten herausgestellt, da hier die Unternehmen dazu tendieren, die MitarbeiterInnen für nicht entbehrlich zu halten. Auch hier gibt es allerdings einen deutlichen Eingewöhnungseffekt: Betrug die Genehmigungsquote in der EEI 2013 nur knapp 55 %, stieg sie im Folgejahr auf rund 85 % an.

Unterm Strich kann aber bereits nach zwei Jahren festgestellt werden, dass anfängliches Zögern, Unsicherheiten und administrative Hürden im zweiten Jahr offensichtlich weitgehend ausgeräumt werden konnten. Zwei Drittel der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte geben an, diesbezüglich keine Probleme mehr zu haben.

3.1.2 Wer nimmt die Freizeitoption in Anspruch – und warum?

Insgesamt hatten in der Elektro- und Elektronikindustrie 40 % der Beschäftigten aufgrund des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung die Möglichkeit, die Freizeitoption in Anspruch zu nehmen. In jenen Betrieben, die bereits im ersten Jahr die Freizeitoption anboten, stellten in diesem ersten Jahr (2013) ca. 15–20 % der Beschäftigten einen Antrag, im Folgejahr (2014) ca. 5 %. Letztendlich nahmen im ersten Jahr ca. 10 % der Beschäftigten die Freizeitoption tatsächlich in Anspruch, im zweiten Jahr lag die Rate deutlich niedriger, da es zunächst nicht möglich war, die Freizeitoption in beiden Jahren in Anspruch zu nehmen. In Summe ergibt sich jedoch für beide Jahre in den teilnehmenden Betrieben eine Inanspruchnahme von ca. 12,5 % der Beschäftigten.

Die Gewerkschaften erwarteten, dass vor allem ältere ArbeitnehmerInnen die Freizeitoption in Anspruch nehmen würden. Genauso wie die ArbeitgeberInnen nahmen sie an, dass mit zunehmendem Alter das Bedürfnis steigt, den Arbeitsdruck zu verringern und aus gesundheitlichen Gründen (v. a. bei körperlich belastender Tätigkeit) die Arbeitszeit zu reduzieren. Diese Gruppe ist darüber hinaus in aller Regel aufgrund langer Betriebszugehörigkeit und höherer Einstufung finanziell besser gestellt als ihre jungen Kolleginnen und Kollegen und daher – so die Annahme – eher gewillt, auf einen Teil ihres Einkommens zugunsten von Freizeit zu verzichten.

Besonders überraschend waren daher die Ergebnisse in Hinblick auf die Altersstruktur jener, die die Freizeitoption in Anspruch genommen haben. Die größte Gruppe der Inanspruchnehmenden (ca. 31 %) ist zwischen 31 und 40 Jahren alt, gerade einmal 25 % sind über 51.

Eine (dem Verhältnis in der Branche entsprechende) Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern ist nur bei den Angestellten zu beobachten. Im Bereich der ArbeiterInnen wird die Freizeitoption überdurchschnittlich von Männern in Anspruch genommen. Ein möglicher Grund hierfür könnte die innerbetriebliche Lohnstruktur sein, doch sind für eine konkrete Aussage dazu wohl weitere Untersuchungen notwendig.

In Hinblick auf die Betriebsgröße lässt sich kein einheitlicher Trend feststellen, sowohl die großen Branchen-Leitbetriebe als auch kleinere Unternehmen bieten die Freizeitoption an. Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Streuung über die Beschäftigungsgruppen hinweg.

3.2 Arbeitsplatzeffekt der Freizeitoption?

Die besondere Herausforderung in der Gestaltung verkürzter Arbeitszeit liegt darin, nicht nur die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu verbessern und die positiven Auswirkungen auf Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nutzen, sondern damit auch Arbeitsplätze zu schaffen und/oder zu erhalten. Die Freizeitoption wird mitunter bereits als „eine der bemerkenswertesten sozialen Innovationen der letzten Jahre“ (Marterbauer 2014) bezeichnet. Doch hat die Freizeitoption auch die einer Arbeitszeitverkürzung stets zugeschriebenen Arbeitsplatzeffekte?

Die auf den persönlichen Beobachtungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte beruhenden Evaluierungsergebnisse zeigen kaum überraschend im zweiten Jahr nach Einführung der Freizeitoption nur wenig unmittelbare Arbeitsplatzeffekte. Nur sehr vereinzelt wurden im Betrieb zusätzliche Personen eingestellt. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da vor allem durch die unterschiedlichen Möglichkeiten, Zeitguthaben zunächst anzusparen, um diese dann in ganzen Tagen oder gar geblockt zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt zu verbrauchen, für den Betrieb zunächst gar kein unmittelbarer Ausfall an Arbeitskräften eintritt. Vor allem im Angestelltenbereich konnte zumindest vereinzelt festgestellt werden, dass die Freizeitoption Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Stundenaufstockung geboten hat.

Das Arbeitsplatzpotenzial der Freizeitoption in der Industrie liegt jedoch – wie auch Markus Marterbauer wiederholt festgestellt hat – nicht so sehr in der Schaffung neuer Arbeitsplätze, sondern eher im Erhalt bestehender. Wie bereits angesprochen, ist die Industrie mit einem starken Produktivitätszuwachs aufgrund technologischer Entwicklung (Stichwort Digitalisierung und „Industrie 4.0“) konfrontiert, der tendenziell zu einem Sinken der Beschäftigtenzahlen führen wird.

Ebenso wie das Solidaritätsprämienmodell kann die Freizeitoption ArbeitgeberInnen die Angst nehmen, über neue Arbeitszeitformen nachzudenken, und damit einen wichtigen Schritt zur Neugestaltung betrieblicher Arbeitszeitmodelle liefern, die nicht nur die AG-seitige Auftragsoptimierung im Blick haben.

3.3 Weitere Entwicklung der Freizeitoption

Eine wesentliche Forderung für die Zukunft ist, die Freizeitoption auch langfristig in den entsprechenden Kollektivverträgen zu verankern. So gelang es z. B. 2015 in der Elektro- und Elektronikindustrie, die Freizeitoption für insgesamt zehn Jahre festzulegen. Die ArbeitnehmerInnen können sie innerhalb dieses Zeitraums maximal viermal in Anspruch nehmen, wobei eine Wahl der Freizeitoption vor dem 50. Geburtstag nur zweimal möglich ist.

Andernfalls muss die Freizeitoption Jahr für Jahr (wie die Ist-Lohn-Erhöhung selbst) ausverhandelt werden. In diesem Fall stellt sich jedes Mal aufs Neue auch die Frage, wie oft hintereinander bzw. in welchen Intervallen die Freizeitoption in Anspruch genommen werden kann.

Nach derzeitiger Ausgestaltung der Freizeitoption ist eine Ausweitung auf andere Branchen nur dort möglich, wo das Lohnniveau entsprechend hoch liegt. Einerseits ist eine adäquate Spanne zwischen den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und den tatsächlich bezahlten Ist-Löhnen erforderlich, andererseits muss es sich um Kollektivverträge handeln, die neben der Erhöhung der Mindestlöhne auch eine Erhöhung der tatsächlichen Ist-Löhne beinhalten.

4 AUSBLICK

Sowohl die Kurzarbeit als auch das Solidaritätsprämienmodell als auch die Freizeitoption betreffen aufgrund der Beschäftigtenstruktur in der Industrie in erster Linie Männer. Insbesondere die Kurzarbeit in den Krisenjahren 2009/2010 führte aufgrund ihrer arbeitsplatzerhaltenden Effekte zu einem stärkeren Arbeitsmarkteffekt bei Männern als bei Frauen (vgl. AMS 2014, 20). Nichtsdestotrotz halte ich es für verfehlte, derartige Modelle als „männliche“ Formen der Arbeitszeit zu betrachten. Innovative Modelle und Pilotprojekte auf kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene scheinen mir derzeit ein unverzichtbarer Schritt für eine breitere Diskussion der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit für alle Branchen zu sein. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung ermöglicht nicht nur eine bessere Work-Life-Balance für die/den Einzelne/n, sie ist auch eine der notwendigen Bedingungen für eine faire Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Notwendige Voraussetzung, um über das Mittel Arbeitszeit auch ein Mehr an Geschlechtergerechtigkeit herbeizuführen, ist jedenfalls ein ausreichender Lohnausgleich, insbesondere für niedrige und mittlere Einkommen.

LITERATUR

AMS (2014), Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt 2014; http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktbericht_zur_gleichstellung_2014.pdf.

BMAS (2015), Übertragung der Studie von Frey/Osborn (2013) auf Deutschland. Endbericht; http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/forschungsbericht-fb-455.html.

BMASK (2013), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2013; https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH3434/CMS1453972744490/arbeitsmarktpolitik_dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_1994-2013.pdf.

BMASK (2015), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015; https://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/9/3/3/CH3434/CMS1453995482000/dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_2015.pdf.

Bock-Schappelwein, Julia, Helmut *Mahringer* und Eva *Rückert* (2011), Kurzarbeit in Deutschland und Österreich. Endbericht, WIFO; http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=41278&mime_type=application/pdf.

Dornmayr, H. und R. *Löffler* (2014), „Evaluierung der Solidaritätsprämie“, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.

Frey, Carl Benedikt and Michael A. *Osborne* (2013), The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?; http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

Marterbauer, Markus (2014), Bemerkenswerte Innovation: Die Freizeitoption im Kollektivvertrag, 8. 1. 2104; http://blog.arbeit-wirtschaft.at/bemerkenswerte-innovation-die-freizeitoption-im-kollektivvertrag/.

Schwendinger, Michael (2015), Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Eine Auswertung für 2013 und 2014 (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 143); http://www.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/materialienzuwirtschaftundgesellschaft/Materialien_WuG_143.html.

TEIL IV

2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Daniel Bernmar (Left Party; Counsellor and member of the executive city committee in Gothenburg)

6-HOUR WORKDAY: A TRIAL IN GOTHENBURG

Gothenburg City Council initiated a 6-hour workday trial in 2014. The aim of the trial is to find out how a 6-hour workday impacts the health and life quality of assistant nurses, as well as to study socioeconomic factor benefits and the impact on job creation. The trial included interactive research in order to analyze its effects.

The trial is conducted at “Svartedalen” elderly care centre with approximately 80 assistant nurses. The first report “6 months with 6 hours” indicates a drop in sick leaves, improved continuity and less stressed employees. Even the elderly residents feel they receive better care and get more time with the employees.

1 BACKGROUND

Gothenburg City Council decided in 2014 to launch a 6-hour workday trial including interactive research. The trial was planned for one year, from 2 February 2015 until 31 January 2016. In June 2015 Gothenburg City Council decided to extend the trial over the whole of 2016.

The idea came from the Left Party who has been supporting shorter working hours for a long time. They argue that a 6-hour workday, while maintaining the same wage, is a strategic reform to reduce unemployment and to achieve a more equal distribution between work and capital. It is also a feminist reform; shorter working hours free time for all working people, which creates the conditions for a more equal distribution of paid and unpaid work. A shorter workday also means that part-time jobs will be translated into full-time jobs.

Together with the Social Democrats and the Green Party, it was decided to run a trial to show that it is possible to reduce working hours with good results and to share best practices.

2 THE TRIAL DESIGN

The 6-hour workday trial is conducted by the City District Council “Västra Hisingen”. The trial is organized by a management group, a project group (of managers, administrators/experts and union leaders) and a group of assistant nurses to ensure they have a voice in the trial. A team of administrators/experts collaborates with representatives of the authorities for the Swedish Insurance Agency, the Unemployment Insurance Found, the Swedish Employment Agency and the National Board of Health and Welfare.

The trail is conducted at “Svartedalen” elderly care centre. “Solängen” elderly care centre is the reference. Both centres have apartments with approximately 70 residents each. The inter-

active research also compares HR results with corresponding data for all of Gothenburg. This places the trial in a wider context.

The aim of the trial is to find out how a 6-hour workday impacts the health and life quality of assistant nurses. The trial also demonstrates the potential for job opportunities and the economic effect on other authorities. Another aim is to examine how the reduced working day impacts the quality of daily care for the residents. The interactive research evaluates the trial, including the resulting change in working conditions of assistant nurses.

In the trial, the assistant nurses who worked full-time before had their workday reduced to 6 hours with full pay. Within the trial, assistant nurses with part-time contracts were given the choice to work a 6-hour workday with a full salary, in order to realise a new general 6-hour schedule. To compensate for the loss of working hours, 14 assistant nurses were recruited. A collective agreement was signed between the City of Gothenburg and the “Kommunal” Union.

Most employees are female assistant nurses. Assistant nurses are the largest professional group in Sweden. Therefore, this trail is particularly significant.

The setup of the interactive research, theory and methods is comprehensive. The interactive research uses the Best Practice theory and method. The focus of the trial is the employees who previously worked full-time, whose contracts were reduced to a 6-hour workday during the trial. All studies are divided into three age groups.

3 PRELIMINARY RESULTS

The first report, “6 months with 6 hours”, was presented by researcher Bengt Lorentzon. It describes the aims and highlights the first and preliminary indications. Due to the early stage in the trial, there is not yet enough evidence to draw conclusions about final trial results. The trial and study will be conducted over two years, which is necessary to ensure a high quality of results.

The study aims to answer two key questions. Firstly, how and whether a shorter workday impacts activities at the elderly care home, and how a reduction of working hours improves the employees’ leisure time and life in general; however, our main focus here is to ascertain how it affects work-related issues. The second question is about the shorter workday’s impact on productivity. Productivity is usually a way of describing how many units of a product can be produced with a certain time and cost input. In this case, with elderly care not being a product, productivity is a measurement based on how well care meets the goals that have been established by national laws and locally decided regulations. Their main concerns are the elderly’s rights of integrity, quality of life and safe and high-quality care.

The study includes interviews with the residents. There are few studies that measure productivity in the eyes of the residents; in general, only the employees’ work and experience are measured. For example the elderly answer questions about how pleased they are with the employees’ work and what activities they have been doing. The employees’ experiences are measured in a survey conducted before, during, and after the trial. After six weeks with a six-hour workday, the employees answered questions about how they experienced the shorter

workday. In comparison with the initial survey, before the six-hour workday was introduced, the employees state that they are happier, have more energy and are more active. The results also indicate a drop in sick leaves, improved continuity and less stressed employees. Over the same period of time, the average sick leave in the city of Gothenburg increased. The elderly feel they receive better care and get more time with the employees. It is surprising to see such positive results after such a short period of time. When the trial will be completed at the end of 2016, we are looking forward to a more substantial report and analysis of the effects of the six-hour workday on the employees, the elderly, and the care they receive.

4 SIMILAR TRIALS IN SWEDEN

Gothenburg's 6-hour workday trial is the first in a decade conducted in Sweden. In total, there have been 12 attempts. Previous attempts mostly focused on health issues. This trial also focuses on quality issues. Another difference is that we now have access to better information systems for HR and finance.

The first reform was launched in Kiruna in 1989 and lasted for 16 years. It was a permanent reform for the employees of geriatric home care, but it ended due to a change in the local government. Since a majority of employees in Kiruna worked part-time in 1989, the difference resulted in a significant pay rise. The Kiruna reform was not designed as a study and it is therefore hard to evaluate.

The most famous private sector example in Sweden is Toyota, which implemented a 6-hour workday in 2002. A two-shift workday was introduced, from 6 to 12 am and from 12 to 6 pm. The main goal was to increase opening hours and thus productivity. Other positive outcomes were an improvement of the status of mechanic work as well as making it easier to recruit labour.

Another private sector example is the company Brath, which introduced a 6-hour workday three years ago to attract better staff and to reduce fluctuation. Its management believes that sustained productivity and creativity is impossible over eight hours, and that six hours is more reasonable. The company has 20 employees and a healthy profit and growth, close to doubling its revenue each year. Brath is amongst the fastest-growing SEO companies in Sweden.

Since 2014, employees at the app-developing company Filimundus only work six hours a day. The CEO, who initiated the reform, believes it is a strong motivational factor to be able to go home two hours earlier. The company also reduced the number of meetings and employees are encouraged not to use social media. Filimundus experiences increased efficiency as well as happier employees. The CEO also considers the trademark to be boosted thanks to the shift in working hours.

In 2015, public health care in the region of Västra Götaland decided to switch to a 32-hour working week in the orthopaedic unit of the Sahlgrenska hospital in Mölndal. The project will run for two years, its main goal is to increase the number of surgeries conducted. So far, the surgery queue has decreased dramatically, as 90 additional surgeries are performed each month. Contrary to the 6-hour workday trial at Svartedalen, which was politically initiated, this project was initiated by the management following up on a proposal from the nurses.

5 INTERNATIONAL INTEREST

The trial saw a major breakthrough in international media. What started as a small trial became an international opinion-maker. The interest started when the The Local published an article about Gothenburg's initiative to start a trial with reduced working hours, quickly followed by media from all over the world quoting the article; and the news started to spread. Now the trial is famous in many countries and media reports about it continue.

A number of important TV channels and newspapers have visited Gothenburg and spread the word about the 6-hour workday trial, including the New York Times, BBC, CNN, Al Jazeera, Le Monde, Libération, Süddeutsche Zeitung, Der Spiegel, The Guardian, The Local, RAI, ITV, Independent, The Telegraph, Forbes, The Journal and hundreds more.

This international interest shows that after 40 years with 40 hours, people are willing to discuss new solutions for the labour market.

6 NEXT STEP

But for six hours to become the working norm, a decision on the national level is required. The trial is run mainly to show that it is possible to reduce working hours with good results. It will be used as an opinion-maker to create a debate about a healthier work-life balance.

Hopefully, after 12 attempts, a majority in Sweden is ready to change the working norm.

Svenja Pfahl (SowiTra-Institut Berlin)

FAMILIENARBEITSZEIT MIT 32 WOCHENSTUNDEN: MÜTTER UND VÄTER IN DEUTSCHLAND AUF DEM WEG ZU PARTNERSCHAFTLICHEN ARBEITSZEITEN?

1 ARBEITSZEITEN UND FAMILIENZEITEN SIND HÖCHST UNGLEICH VERTEILT

Die dominante Familienkonstellation in Deutschland – ein männlicher Haupternährer in Vollzeit und eine weibliche Mitverdienerin in Teilzeit – entspricht heute nicht mehr den Bedürfnissen vieler Paare und verursacht massive Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsprobleme bei Müttern wie bei Vätern. Aus Genderperspektive besorgniserregend ist in Deutschland v. a. der im europäischen Vergleich besonders ausgeprägte Gender-Time-Gap, d. h. der Abstand zwischen Frauen und Männern bei der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit (ausgewiesen in Stunden oder Prozent). Die Arbeitszeiten der Geschlechter haben sich in Deutschland in den letzten Jahren immer weiter auseinanderentwickelt – mit negativen Folgen für die eigenständige soziale Absicherung von Frauen bei Arbeitslosigkeit, Langzeiterkrankung, Berufsunfähigkeit, im Alter oder nach einer Trennung.

Die Ursachen für den zwischen 1991 und 2013 von 16,5 % auf 23,5 % angewachsenen Gender-Time-Gap[20] liegen einerseits in der zunehmenden Verbreitung von Teilzeitarbeit und Minijobs bei Frauen, insbesondere bei Müttern, und andererseits im Anwachsen von besonders langen Wochenarbeitszeiten bei Männern (vgl. WSI GenderDatenPortal 2015,[21] Abschnitt „Arbeitszeitdauer“). Mit Teilzeitarbeit und Minijobs gehen niedrige Erwerbseinkommen, aber auch eine schlechtere Stundenentlohnung einher, genauso wie ungünstigere Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, und steigende Wochenarbeitszeiten bei den Männern führen zu Belastungszuwachs und Vereinbarkeitsproblemen (vgl. Klenner 2015). Damit steht ein wachsender Gender-Time-Gap einer egalitären Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den Partnern entgegen. Er erschwert eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und verunmöglicht eine Gleichstellung der Geschlechter.

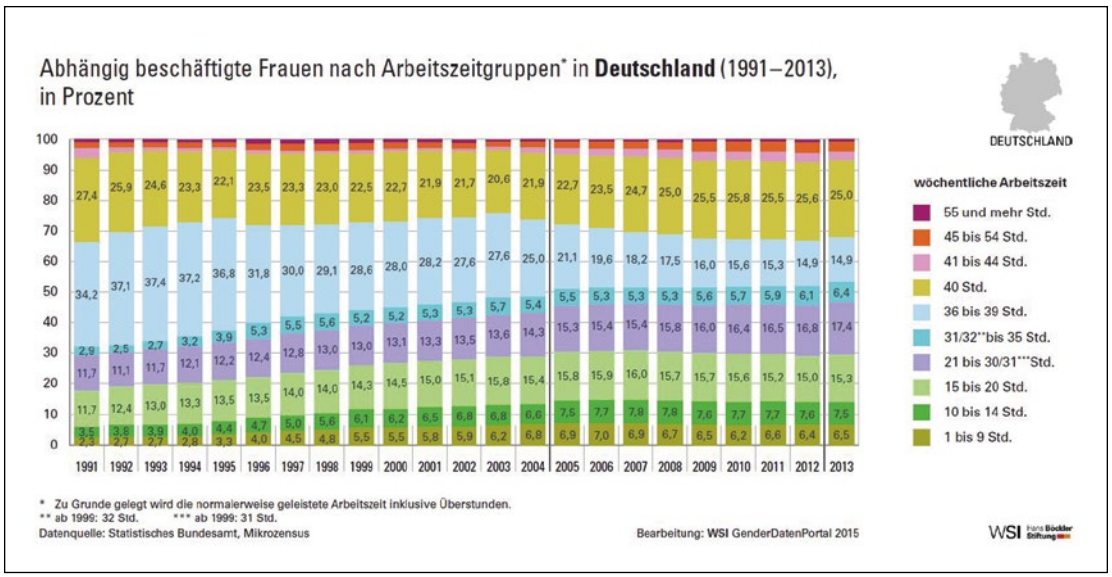
In der längerfristigen Betrachtung lässt sich seit 1991 ein starkes Anwachsen des Anteils von Frauen mit kurzen Erwerbsarbeitszeiten beobachten. Im Jahr 2013 arbeitete schließlich annähernd die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland weniger als 32

20 Während Männer im Jahr 2013 im Durchschnitt 39,6 Stunden pro Woche arbeiteten (= 100 %), arbeiteten Frauen nur 30,3 Stunden (= 76,5 %). Der Abstand der normalerweise von Frauen geleisteten Wochenarbeitszeit zu jener der Männer betrug somit 23,5 Prozentpunkte.

21 Das WSI GenderDatenPortal ist ein Informations- und Datenportal, das einen – regelmäßig aktualisierten – Überblick über die (Un-)Gleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt bzw. im System der sozialen Sicherung in Deutschland gibt. Es wird von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben, die wissenschaftlichen Inhalte werden von SowiTra (Berlin) und FIA (Berlin) erstellt. Die zunächst allein für Deutschland erstellten Themenbereiche werden nach und nach um europäische Vergleiche ergänzt (URL: www.wsi.de/genderdatenportal).

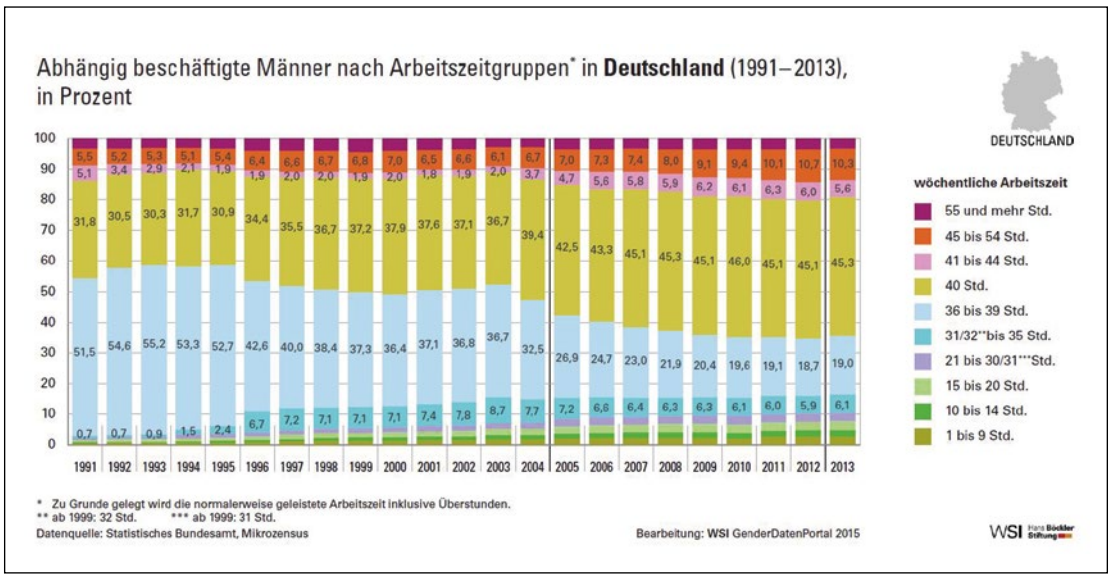
Stunden pro Woche (vgl. Abb. 1). Besonders stark hat dabei für Frauen die Beschäftigung bis maximal 20 Wochenstunden zugenommen, inzwischen fallen fast 30 % aller abhängig beschäftigten Frauen in diese Arbeitszeitgruppe. Demgegenüber arbeiten immer weniger Frauen in normaler Vollzeit mit 36–39 Wochenstunden bzw. in einer 40-Stunden-Woche. 2013 traf dies nur noch auf rund 40 % der abhängig beschäftigten Frauen zu. Demgegenüber leisten inzwischen zwei Drittel der abhängig beschäftigten Männer in Deutschland eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden oder mehr. Dieser Anstieg von längerer Vollzeit vollzog sich in den letzten 20 Jahren auf Kosten eines massiven Rückgangs von kürzerer Vollzeit (36 bis 39 Wochenstunden) bei Männern. Waren 1991 noch mehr als die Hälfte der Männer in einer Vollzeitbeschäftigung mit 36–39 Wochenstunden tätig, so traf dies im Jahr 2013 nur noch auf knapp ein Fünftel aller abhängig beschäftigten Männer zu (vgl. Abb. 2).

Abbildung 1



Quelle: WSI GenderDatenPortal 2015

Abbildung 2

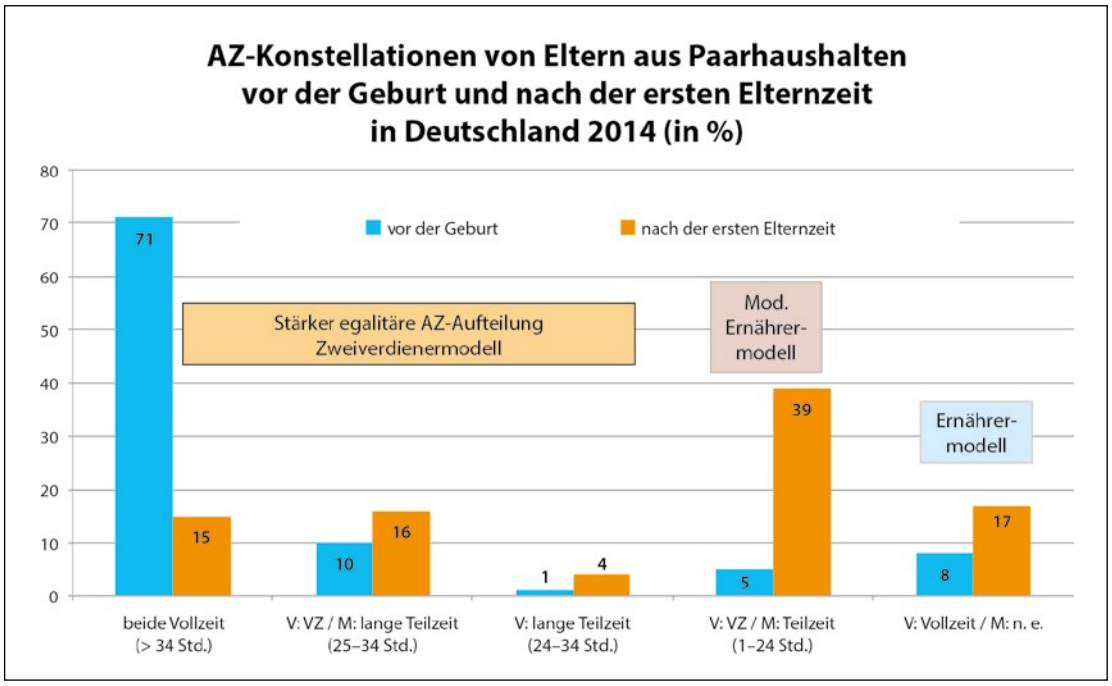


Quelle: WSI GenderDatenPortal 2015

Die Arbeitszeitdauer von Frauen und Männern wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Neben Alter, beruflicher Stellung und Branche wirkt sich insbesondere das Merkmal „Elternschaft“ auf die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeiten aus. Dominieren bei Paaren vor der Geburt des ersten Kindes noch mehrheitlich Vollzeit-Vollzeit-Erwerbskonstellationen (in 71 % aller befragten Paarhaushalte), so werden die Arbeitszeiten der Paare mit der Geburt des Kindes deutlich ungleicher (vgl. Abb. 3):

- Nach der Elternzeit (in Österreich: Karenz; Anm.) für das erste Kind praktiziert die Mehrheit der Paare ein traditionelles oder teilmodernisiertes Ernährermodell, in welchem nur der Vater des Kindes weiterhin Vollzeit arbeitet, während die Mutter des Kindes nicht mehr erwerbstätig ist (17 % der Paare) bzw. nur noch in kürzerer Teilzeit mit maximal 24 Wochenstunden arbeitet (39 % der Paare).
- Nur eine Minderheit der Paare befindet sich nach der ersten Elternzeit (weiterhin) in einem stärker egalitär ausgerichteten Zweiverdienermodell, in welchem beide Partner Vollzeit arbeiten (15 %) bzw. ein/e Partner/in in Vollzeit tätig ist und der/die andere zumindest in langer Teilzeit (20 %).

Abbildung 3

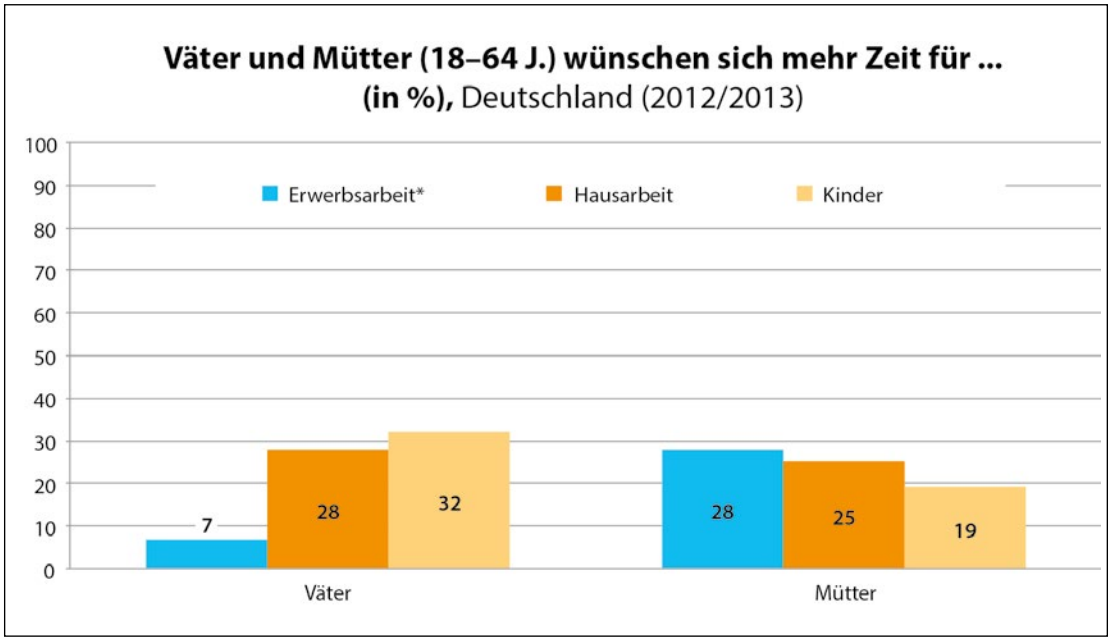


V = Vater; M = Mutter; VZ = Vollzeit; n. e. = nicht erwerbstätig

Quelle: IfD Allensbach 2015b, Folie Nr. 10, eigene Darstellung (Ursprungsgruppen z. T. zusammengelegt)

Väter arbeiten in Deutschland selten in Teilzeit (6 %), und sie tun dies noch deutlich seltener als Männer ohne Kinder. Im Durchschnitt arbeiten abhängig beschäftigte Väter etwas mehr als 40 Stunden pro Woche und damit meist länger als Männer ohne Kinder. Umgekehrt bei den Frauen: Mütter arbeiten fast doppelt so häufig in Teilzeit wie Frauen ohne Kinder und sind im Durchschnitt um fünf bis elf Stunden pro Woche kürzer erwerbstätig als abhängig beschäftigte Frauen ohne Kinder (vgl. WSI GenderDatenPortal 2015, Bereich „Arbeitszeit und Elternschaft“). Es überrascht daher nicht, dass sich auch die Zeitwünsche von Müttern und Vätern diametral unterscheiden. Nach jüngsten Ergebnissen der deutschen Zeitbudgeterhebung 2012/2013 (Destatis 2015b) wünschen sich erwerbstätige Väter vor allem mehr Zeit für ihre Kinder, während erwerbstätige Mütter am ehesten mehr Zeit für die Erwerbstätigkeit benötigen (siehe Abb. 4).

Abbildung 4



* Berücksichtigt wurden ausschließlich erwerbstätige Eltern; Mutterschaft/Vaterschaft ist gleichbedeutend mit Vorhandensein mindestens eines Kindes bis 18 Jahre im Haushalt

Quelle: Destatis 2015b, 10–11, eigene Darstellung

Auch wenn Mütter, die in geringfügiger Beschäftigung oder kleiner Teilzeit beschäftigt sind, einen deutlichen Wunsch nach Verlängerung ihrer Wochenarbeitszeiten formulieren (vgl. Prognos AG 2014, 225), so kann es nicht Ziel sein, eine Verlängerung der Arbeitszeiten von Müttern auf das aktuelle Arbeitszeitniveau von Vätern anzustreben. Eine doppelte 40-Stunden-Woche für Eltern mit Kindern würde den Zeitbedarf für familiäre Fürsorgearbeit ausblenden und zu höheren Arbeitsbelastungen beider Partner führen und damit auch zu weniger Lebensqualität und mehr Vereinbarkeitsproblemen in Familien. Ein weitaus sinnvolleres Leitbild für eine egalitärere Gestaltung von Arbeits- und Familienzeiten ist daher das „Earner and Carer"-Modell (Auth/Klenner/Leitner 2015), das auf der Annahme basiert, dass alle Menschen erwerbstätig sein sollen und daneben im Lebensverlauf aber auch immer wieder Fürsorgeverpflichtungen haben und Sorgearbeit übernehmen wollen/sollen. Dies beinhaltet zweierlei: eine egalitäre Verteilung von Arbeits- und Fürsorgezeiten auf beide Geschlechter bei eher kürzerer Wochenarbeitszeit, als es der traditionellen Vollzeitnorm der 40-Stunden-Woche entspricht.

Solche Überlegungen liegen sowohl der seit 2007 umgesetzten Elterngeldregelung in Deutschland zugrunde als auch den aktuellen Überlegungen bezüglich einer partnerschaftlich gestalteten zukünftigen „Familienarbeitszeit" (dazu in den folgenden Abschnitten mehr).

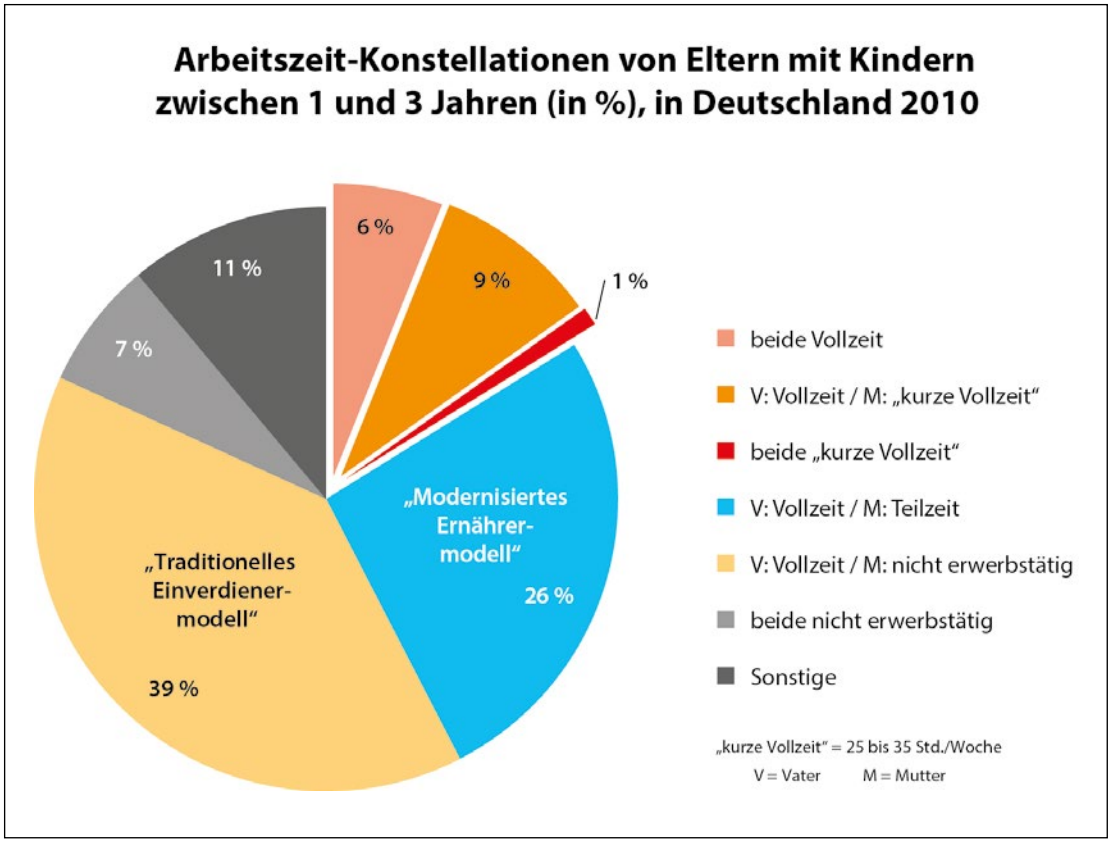
2 „FAMILIENARBEITSZEIT" – DIE AKTUELLEN KONZEPTE IN DEUTSCHLAND

Das von der Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) diskutierte Modell einer staatlich geförderten Familienarbeitszeit zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern zu verbessern und gleichzeitig eine partnerschaftliche Aufteilung der Famili-

enarbeit zu befördern. Das ursprüngliche Modell sieht vor, dass Eltern, die sich im Anschluss an die 14 Monate Elterngeld dafür entscheiden, beide gleichzeitig in hoher Teilzeit mit ca. 32 Wochenstunden zu arbeiten (oder nach einer neueren Überlegung: innerhalb eines Korridors von 25 bis 32 Wochenstunden), bis zum dritten vollendeten Lebensjahr des Kindes eine teilweise Lohnersatzleistung beziehen können. Diese Lohnersatzleistung gleicht einen Teil des Einkommensverlustes im Vergleich zu einer Vollzeiterwerbstätigkeit aus. Damit soll ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, sich als Paar für ein „Zweimal-0,8-Verdiener-Modell“ zu entscheiden, anstelle eines klassischen „Einverdienermodells“ oder eines „teilmodernisierten Ernährermodells“.

Für wen käme eine solche Familienarbeitszeitregelung überhaupt in Betracht? Nach Ergebnissen des DIW (Müller/Neumann/Wrohlich 2013) arbeitet derzeit in Deutschland nur 1 % aller Paare mit kleinen Kindern in einer Konstellation, in der beide Elternteile eine Wochenarbeitszeit von 25 bis 32 Stunden aufweisen (vgl. Abb. 5, dort „kurze Vollzeit“ genannt) – also eine bislang sehr kleine Gruppe von Paaren, die sofort von einer Familienarbeitszeitregelung profitieren würde. Allerdings arbeiten weitere 15 % aller Paare mit kleinen Kindern in einem mehr oder weniger egalitären Zweiverdienermodell mit Vollzeit-Vollzeit-Konstellation (6 %) bzw. einer Kombination aus Vollzeit (Vater) und sogenannter „kurzer Vollzeit“ (Mutter) (9 %). Wenn in diesen Paaren der Vater bzw. beide Elternteile den Stundenumfang ihrer bisherigen Vollzeit auf „kurze Vollzeit“ mit 25 bis 32 Stunden reduzieren würden, könnten diese Paare ebenfalls von einer zukünftigen Familienarbeitszeitregelung Gebrauch machen. Sie alle stellen potenzielle NutzerInnen einer Familienarbeitszeit dar.

Abbildung 5



Daten: SOEP 2010; FiD 2010; Berechnungen des DIW Berlin.

Quelle: Müller/Neumann/Wrohlich 2013, 9; eigene Darstellung (Ursprungsgruppen z. T. zusammengelegt)

Weiteres Potenzial zur Nutzung der Familienarbeitszeit verbirgt sich darüber hinaus bei jenen Eltern, die im „modernisierten Ernährermodell“ leben. Diese Gruppe umfasst 26 % aller Paare mit kleinen Kindern, nämlich all diejenigen, bei denen der Vater vollzeitbeschäftigt und die Mutter in Teilzeit tätig ist. Sofern es sich dabei – zumindest zu einem kleineren Teil – auch um Mütter mit mindestens 25 Wochenstunden handelt, müssten hier nur die Väter ihre Arbeitszeit vorübergehend auf maximal 32 Wochenstunden reduzieren bzw. die Mütter ihre Arbeitszeit gegebenenfalls geringfügig auf mindestens 25 Wochenstunden erhöhen, und das Paar käme ebenfalls für eine Inanspruchnahme einer Familienarbeitszeitregelung in Betracht.

Unterschiedliche Befragungen in Deutschland lassen es durchaus realistisch erscheinen, dass ein relevanter Kreis von Eltern mit kleinen Kindern die Einführung einer Familienarbeitszeitregelung nicht nur begrüßen, sondern sie auch aktiv nutzen würde:

- Nach aktuellen Umfragen wünschen sich 47 % aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren in Deutschland eine egalitäre Erwerbskonstellation, in der beide PartnerInnen (annähernd) gleich lang arbeiten (vgl. IfD Allensbach 2015a, 50).[22]
- Ebenso wünscht ein relevanter Anteil dieser Eltern eine aktive staatliche Förderung von egalitären Paar-Erwerbskonstellationen. Die Hälfte aller Eltern befürwortet einen Politikansatz, der jene Eltern finanziell unterstützt, die beide gleich viel arbeiten und sich gemeinsam um die Kinderbetreuung kümmern (50 % Zustimmung). Besonders ausgeprägt ist diese Zustimmung unter denjenigen Eltern, die ein solches egalitäres Erwerbsmodell befürworten, es bisher aber selbst noch nicht praktiziert haben (81 % Zustimmung) (vgl. IfD Allensbach 2015a, 61).
- Grundlage für das Interesse von Eltern an egalitären Erwerbskonstellationen sind u. a. gewandelte Leitbilder von „guter“ Mutter- bzw. Vaterschaft. Für die Mehrheit der Frauen und Männer in Deutschland steht eine eigene Erwerbstätigkeit der Mutter nicht im Widerspruch zu einer sogenannten „guten Mutterschaft“ (84 % der Frauen und 73 % der Männer stimmen dieser Aussage zu)[23] bzw. ist ein sogenannter „guter Vater“ einer, der für seine Kinder beruflich kürzer tritt (64 % der Männer und 52 % der Frauen) (vgl. Gründler et al. 2013, 17 f.).

In den allermeisten Fällen, in denen sich Eltern nach der Geburt für eine Erwerbskonstellation mit ungefähr gleich langen Arbeitszeiten – vor allem im Bereich „kurzer Vollzeit“ bzw. längerer Teilzeit – entscheiden, unterstützt dies eine langfristige Integration und die Perspektiven beider Partner auf dem Arbeitsmarkt,[24] sichert die Familie über zwei (stärker gleichwertige) Einkommen ab und erhöht die Altersrenten von Frauen. Auf der anderen Seite fördert ein solches Konzept die Beteiligung von Vätern an Kinderbetreuung und Hausarbeit gleich von Anfang an – und fordert es von ihnen gezielt ein.

Auch die Überlegungen der Partei Bündnis 90/Die Grünen gehen daher in eine ähnliche Richtung: Sie entwickeln aktuell ein Modell „Grüne Familienarbeitszeit“, welches das bestehende Elterngeld mit einer neuartigen Unterstützung von Teilzeitarbeit in jungen Familien zusammenfassen soll. Angedacht sind insgesamt 24 Monate Familiengeld zur Abfederung einer

22 Ende 2014 wurden in einer repräsentativen Erhebung Mütter und Väter befragt, die als Paare mit ihren gemeinsamen Kindern unter sechs Jahren zusammenleben. In 1.071 Familien wurden sowohl Vater als auch Mutter befragt, in 1.009 Familien gab jeweils ein/e PartnerIn Auskunft (insgesamt: 3.151 Interviews). Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Befragung die Aufteilungsprozesse von Beruf und Familienarbeit in 2.080 Familien.

23 In der repräsentativen, bundesweiten Befragung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (Gründler et al. 2013) wurden 5.000 Personen im Alter zwischen 20 und 39 Jahren telefonisch befragt.

24 Dies haben auch unsere eigenen Forschungsergebnisse zu den partnerschaftlichen Effekten einer Elterngeldnutzung durch Väter bestätigt (vgl. Pfahl et al. 2014 sowie Pfahl/Reuyß 2015).

Erwerbsauszeit der Eltern nach der Geburt oder einer entsprechend längeren anteiligen Inanspruchnahme in Teilzeit, verbunden mit einer Lohnersatzleistung, ähnlich dem bereits geltenden Elterngeld. Für jeden Elternteil sind acht Monate reserviert, die dritten acht Monate stehen zur freien Verfügung des Paares. Jeder der 24 Auszeitmonate kann alternativ auch in eine entsprechend verlängerte Anzahl von Teilzeitmonaten umgewandelt werden. D. h., anstelle von 24 Monaten in Auszeit (volles Familiengeld pro Monat) ist z. B. auch eine doppelt so lange Laufzeit über 48 Monate möglich, kombiniert mit einer 50-Prozent-Teilzeitstelle (dann halbes Familiengeld pro Monat), oder eine viermal so lange Laufzeit über 96 Monate, kombiniert mit einer 75-Prozent-Teilzeitstelle (dann ein Viertel des maximalen Familiengeldes pro Monat). Dabei gilt die Regel, dass jeder der beiden Elternteile maximal zwölf Monate in Auszeit gehen darf. Für einen längeren Bezug des Familiengeldes muss er/sie anschließend wieder in Teilzeit mit mindestens einer 50-Prozent-Stelle arbeiten. Die Familienzeit kann bis zum 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden, richtet sich also nicht ausschließlich auf die ersten Lebensjahre.

3 BISHERIGE NUTZUNG DES ELTERNGELDES DURCH VÄTER MACHT HOFFNUNG

Die in Deutschland diskutierten Konzepte zur Förderung einer egalitären Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit (Familienarbeitszeit, „Grüne Familienarbeitszeit“) knüpfen an die bisher schon gemachten Erfahrungen mit der Nutzung der Elterngeldmonate (auch durch Väter) an bzw. schreiben die dort verankerte partnerschaftliche Perspektive fort. Die Bedingungen, Erfahrungen und Folgen einer partnerschaftlichen Aufteilung der Elterngeldmonate sind eine sehr gute Grundlage, um die Erfolgschancen solcher Konzepte abzuschätzen, die auf eine weiterführende partnerschaftliche Arbeitszeitgestaltung abzielen.

Aktuelle Elterngeldregelung in Deutschland: Beiden Eltern stehen in Deutschland seit 2007 gemeinsam zwölf Monatsbeträge des Elterngeldes zur Verfügung. Ein Elternteil kann mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Beantragen beide Eltern das Elterngeld und mindert sich in dieser Zeit das Erwerbseinkommen von mindestens einem Elternteil, haben sie Anspruch auf zwei weitere Monate. Während in den Medien vor allem über diejenigen Elterngeldväter berichtet wird, die maximal die zwei „Partnermonate“ in Anspruch nehmen, zeigt sich in der Praxis eine weitaus größere Nutzungsvielfalt des Elterngeldes durch die Väter.

Zum 1. 7. 2015 wurde die Elterngeldregelung erweitert, um die Kombination von Elterngeld mit gleichzeitiger Teilzeit zu unterstützen. Mit dem „ElterngeldPlus“ können Eltern, die nach der Geburt in Teilzeit arbeiten (mit 15–30 Wochenstunden), zusätzliche Elterngeldmonate in Anspruch nehmen. Es gilt folgende Formel: Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Dabei ist das ElterngeldPlus aber nur halb so hoch wie das ursprüngliche Basis-Elterngeld. Darüber hinaus beinhaltet die Regelung eine Bezuschussung von partnerschaftlichen Lösungen: Sofern beide Eltern mindestens vier Monate parallel in Teilzeit (mit 25–30 Wochenstunden) arbeiten, bekommen sie außerdem vier zusätzliche „Bonusmonate“ ElterngeldPlus gewährt.

Inzwischen machen 32 % aller frisch gebackenen Väter in Deutschland von der Möglichkeit Gebrauch, selbst Elterngeldmonate in Anspruch zu nehmen (im Folgenden kurz „Elterngeldväter“ genannt). Im Durchschnitt nehmen sie 3,1 Monate für sich in Anspruch (vgl. Destatis 2015a). Die Elterngeldmonate sind für den größten Teil der Väter weit mehr als nur ein „verlängerter Urlaub“, nach dessen Ende dann alles wieder in „gewohnten Bahnen“ verläuft. Vielmehr ändern sich Arbeitsverhalten und Arbeitszeitgestaltung vieler Väter durch die Monate des Elterngeldes nachhaltig – dies zeigen die Ergebnisse der SowiTra-Elterngeldväter-Studie[25] zu den nachhaltigen Effekten der Elterngeldnutzung durch Väter in Deutschland (vgl. Pfahl et al. 2014a und 2014b sowie Pfahl/Reuyß 2015):

- Rund ein Viertel der Elterngeldväter in Deutschland kombiniert die Elterngeldmonate mit einer Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden – und dies bereits vor Inkrafttreten der ElterngeldPlus-Regelung am 1. 7. 2015.
- Etwa jeder vierte Vater reduziert unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate seine Arbeitszeit im Vergleich zur Zeit vor der Geburt – meist um 10–20 %. Insbesondere Väter, die drei oder mehr Elterngeldmonate genommen haben, reduzieren besonders häufig anschließend ihre Arbeitszeit (42 % von ihnen).
- Eine längere Elterngeldzeit geht zudem Hand in Hand mit einer stärker familienorientierten Nutzung flexibler Arbeitszeitmöglichkeiten durch die Väter in ihren Betrieben. Dies ist einerseits Ausdruck ihres gesteigerten Interesses an den Kindern bzw. der Familie und unterstützt sie andererseits dabei, längerfristig verbindlich Kinderbetreuungsaufgaben in der Familie zu übernehmen.

Es ist anzunehmen, dass die Anzahl der Väter, die die Elterngeldmonate in Teilzeit nutzen, nach der Einführung der ElterngeldPlus-Regelung – also seit Juli 2015 – noch gestiegen ist bzw. weiter steigen wird. Befristete Phasen von Teilzeitarbeit werden damit für Väter, aber auch für die Unternehmen, in denen sie arbeiten, immer vertrauter. Je mehr Väter Elterngeldmonate nutzen und dadurch in Kontakt mit befristeter Teilzeitarbeit kommen, umso wahrscheinlicher wird es, dass sie auch über das Ende der Elterngeldzeit hinaus ihre Arbeitszeit (befristet) reduzieren bzw. auch nach zwei oder mehr Jahren kürzer als in regulärer Vollzeit arbeiten – dies weisen unsere vertiefenden multivariaten Analysen zum Arbeitszeitverhalten von Elterngeldvätern nach (vgl. Hobler/Pfahl 2015). Zudem zeigt sich, dass Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, selbst noch zwei bis sechs Jahre nach der Geburt des Kindes doppelt so häufig in Teilzeit arbeiten (12 %; vgl. Hobler/Pfahl 2015) als alle Väter in Deutschland (6 %; vgl. WSI GenderDatenPortal 2015, Bereich „Arbeitszeit und Elternschaft“). Sofern die Elterngeldväter ihre Arbeitszeitdauer auch noch über die Elterngeldmonate hinaus verkürzt hatten – was durch die vorgeschlagene Familienarbeitszeit möglicherweise zukünftig finanziell gefördert werden soll –, waren zwei bis sechs Jahre nach der Geburt sogar 29 % von ihnen in Teilzeit tätig (vgl. Hobler/Pfahl 2015). Was zeigt dies? Kürzere Arbeitszeiten von Vätern werden wahrscheinlicher, wenn Väter gleich nach der Geburt im Rahmen von familienpolitischen Instrumenten (hier: den Elterngeldmonaten) mit langer Teilzeit oder kurzer Vollzeitarbeit Bekanntschaft machen, und insbesondere dann, wenn sie diese reduzierten Ar-

25 Das Forschungsprojekt „Elterngeldnutzung durch Väter – nachhaltige Effekte für Betrieb und Partnerschaft“ (Pfahl et al. 2014 u. 2014a) wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und zwischen 2012 und 2014 vom Berliner Forschungs- und Beratungsinstitut SowiTra durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wurden Interviews mit Elterngeldvätern und ihren Partnerinnen geführt. In einer bundesweiten Online-Umfrage wurden zusätzlich Väter, die Elterngeldmonate genommen hatten, um ihre Einschätzungen und Erfahrungen gebeten (Projekthomepage: http://sowitra.de/forschungsprojekte/abgeschlossene/abgeschlossene-single/artikel/nachhaltige-effekte-der-elterngeldnutzung-durch-vaeter/).

beitszeiten dann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes und das Ende der Elterngeldmonate hinaus praktizieren. Wenn egalitärere Erwerbskonstellationen von Paaren unterstützt werden sollen, ist es sinnvoll, wenn Väter frühzeitig Erfahrungen mit Teilzeitarbeit sammeln und dies anschließend nicht wieder abreißen lassen, sondern diese Teilzeitarbeit über die ersten Lebensjahre des Kindes hinweg aufrechterhalten. Eine Familienarbeitszeitregelung könnte dabei ein sinnvolles Anschlussinstrument an die Elterngeldmonate darstellen, in dessen Rahmen verkürzte Arbeitszeiten gerade auch bei Vätern gefördert werden.

Neben den Arbeitszeiteffekten hat die Elterngeldnutzung der Väter auch positive Effekte auf die Vater-Kind-Bindung sowie auf die Qualität der Paarbeziehung. Dadurch, dass Elterngeldväter in den Monaten nach der Geburt phasenweise zu Hause bleiben bzw. ihre Arbeitszeit abgestimmt auf die Familie reduzieren und sich verstärkt an der Sorgearbeit in der Familie beteiligen (vor allem an der Kinderbetreuung, weniger stark an der Hausarbeit), leisten sie einen wichtigen Unterstützungsbeitrag für den weiteren Verlauf des Berufswegs ihrer Partnerinnen. Aufgrund des Engagements des Vaters in der Familie kann die Partnerin früher und mit längerer Arbeitszeit in ihre eigene Erwerbstätigkeit zurückkehren. Der Vater unterstützt mit seiner Entscheidung für Elterngeldmonate und/oder Teilzeitarbeit ganz konkret das berufliche Fortkommen der Partnerin in den ersten Jahren nach der Geburt des Kindes. Gerade Väter mit längerer Elterngeldzeit (drei Monate oder mehr) zielen mit ihrem Verhalten ganz konkret darauf ab, den Wunsch der Partnerin nach zügiger Rückkehr in den Beruf zu unterstützen. Sie halten der Partnerin mit ihrem Verhalten den Rücken frei für ihre eigenen beruflichen Angebote und Möglichkeiten. Damit leisten solche Väter einen Beitrag zum gelingenden beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerinnen – was Voraussetzung dafür ist, dass sie mit ihrer Erwerbstätigkeit dann im weiteren Lebensverlauf einen relevanten Anteil zum Familieneinkommen beitragen können.

Nur wenn die Partnerin gut im Berufsleben integriert ist und einen nennenswerten Beitrag zum Haushaltseinkommen erwirtschaftet, können es sich die meisten Väter im Gegenzug finanziell leisten, sich langfristig und in relevantem Umfang an Kinderbetreuung und Hausarbeit zu beteiligen und dafür ihre Arbeitszeiten zu verkürzen und/oder nicht mehr jede mögliche Überstunde oder Dienstreise zu übernehmen bzw. ihre Arbeitszeitgestaltung stärker an den Bedürfnissen der Familie auszurichten, selbst wenn dies für sie unter Umständen bedeutet, dass weitere berufliche Aufstiege und Einkommenszuwächse dann nicht mehr im gewohnten bzw. erwarteten Tempo realisierbar sind, sondern sich verlangsamen oder gar ausbleiben – im günstigsten Fall können diese stattdessen durch den beruflichen Aufstieg und den Einkommenszuwachs der Partnerin ausgeglichen werden. Damit ist ein erfolgreicher Berufsweg der Partnerin (den der Elterngeldvater mit seinem Arbeitszeitverhalten unterstützt), Voraussetzung dafür, dass der Vater seine Arbeitszeiten zukünftig kürzer und weniger karriere- und einkommensorientiert gestalten kann.

4 ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Der in Deutschland beträchtliche Gender-Time-Gap, der sich aus der zunehmenden Verbreitung von Teilzeitarbeit und Minijobs bei Frauen und dem Anwachsen von langen Wochenarbeitszeiten bei Männern ergibt, hat negative Folgen für die eigenständige soziale Absicherung von Frauen und steht einer egalitären Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den PartnerInnen und damit einer Gleichstellung der Geschlechter entgegen.

Leitbild für eine stärker egalitäre Gestaltung von Arbeits- und Familienzeiten – die sich der immer stärker auseinanderklaffenden Arbeitszeitschere der Geschlechter entgegenstellt – ist das „Earner and Carer"-Modell (Auth/Klenner/Leitner 2015), welches davon ausgeht, dass alle Menschen Erwerbsarbeit und (zumindest phasenweise im Lebensverlauf) zugleich auch Sorgearbeit übernehmen. Grundlage dafür ist eine egalitäre Verteilung von Arbeits- und Fürsorgezeiten auf beide Geschlechter, bei – gegenüber der 40-Stunden-Woche – (leicht) verkürzter Wochenarbeitszeit. Instrumente wie die sogenannte Familienarbeitszeit, die aktuell in Deutschland politisch diskutiert wird, regen genau dieses an: eine staatliche Förderung von partnerschaftlichen Arbeitszeitkonstellationen von Paaren mit kleinen Kindern, die beide gleichzeitig in einem Arbeitszeitkorridor von 25 bis 32 Wochenstunden tätig sind. Erwünschte Effekte sind die Verbesserung der Vereinbarkeitssituation dieser Eltern, die Beförderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Verbesserung der sozialen Absicherung von Frauen, insbesondere von Müttern.

Die bereits vorliegenden Erfahrungen aus der SowiTra-Studie zur Elterngeldnutzung von Vätern (Pfahl et al. 2014a u. 2014b) geben Anlass zur berechtigten Hoffnung, dass Konzepte staatlicher Förderung, die auf eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit abzielen (wie Elterngeld, ElterngeldPlus, Familienarbeitszeit) von einem relevanten Teil der Paare genutzt werden und zudem nachhaltige Effekte auf die langfristige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern haben. Es sind gerade Väter mit Elterngelderfahrung, die häufiger als andere Männer Erfahrung mit Teilzeit gemacht haben. Rund ein Viertel von ihnen reduziert die eigene Arbeitszeit darüber hinaus sogar noch im Anschluss an die eigentlichen Elterngeldmonate. Dies macht es zugleich wahrscheinlicher, dass diese Väter auch Jahre nach der Geburt noch in Teilzeit erwerbstätig sind (vgl. Hobler/Pfahl 2015). Väter greifen also die Impulse von solchen staatlichen Förderinstrumenten wie dem Elterngeld bereits auf. Für einen relevanten Teil von ihnen hat dies bereits jetzt nachhaltige – auch über die eigentlichen Elterngeldmonate hinausreichende – egalisierende Effekte auf die Arbeitszeitgestaltung mit der Partnerin (Pfahl et al. 2014a u. 2014b).

Gleichzeitig befördert eine Elterngeldnutzung durch die Väter die berufliche Integration, den beruflichen Erfolg und damit auch das Erwerbseinkommen der Partnerinnen. Mit ihrer Entscheidung für familienbezogene Auszeiten oder eine Reduzierung der eigenen Arbeitszeit leisten Väter in einem gewissen Sinn eine „Investition" in den weiteren Berufsweg der Partnerinnen. Sofern der Berufsweg der Partnerin erfolgreich und diskriminierungsfrei verläuft, eröffnet dies der Familie neue Spielräume, sodass der Vater auch in den folgenden Jahren seine Arbeitszeit familienorientiert reduzieren bzw. gestalten kann. Allerdings wird hier auch deutlich, wie wichtig Beschäftigungsmöglichkeiten im Segment der „Guten Arbeit" für die Partnerinnen dabei sind – d. h. diskriminierungsfrei, unbefristet, nicht prekär und mit adäquaten Einkommensmöglichkeiten –, um diese Optionen auch Realität werden zu lassen.

Familienpolitische Konzepte wie die in Deutschland aktuell diskutierte Familienarbeitszeit könnten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Paare mit kleinen Kindern nach der Geburt in eine partnerschaftlich geteilte Arbeitszeitkonstellation hineinwachsen, in der beide PartnerInnen verbindlich und langfristig Sorgearbeit übernehmen und gleichzeitig beide in ihren weiteren Berufsweg investieren können. Denn aus Sicht vieler Eltern sind Familien dann am besten abgesichert, wenn beide Eltern beruflich gut und erfolgreich integriert sind. Dies erweitert ihre Chancen, phasenweise und abwechselnd ihre Arbeitszeiten an die familiären Bedürfnisse anzupassen, Zeit für die Kinder zu haben und zugleich gemeinsam ein hinreichendes Familieneinkommen zu erwirtschaften.

LITERATUR

Auth, Diana, Christina *Klenner* und Sigrid *Leitner* (2015), Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult worker model, in: M. *Amacker* und S. *Völker* (Hg.), Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik, Beltz Juventa Weinheim, 42–58.

Destatis (2015a), Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder, Wiesbaden; www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/zeitverwendung_pk.html (12. 1. 2016).

Destatis (2015b): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, Wiesbaden; www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebroschuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile (12. 1. 2016).

Destatis (2015c): Zeitverwendungserhebung 2012/2013. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen, Tabellenband, Wiesbaden; www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebroschuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile (12. 1. 2016).

Gründler, Sabine, Jürgen *Dorbritz,* Detlev *Lück,* Robert *Naderi,* Kerstin *Ruckdeschel,* Katrin *Schiefer* und Norbert F. *Schneider* (2013), Familienleitbilder. Vorstellungen. Meinungen. Erwartungen, hg. vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden; www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/familien_leitbilder_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (12. 1. 2016).

Hobler, Dietmar und Svenja *Pfahl* (2015), Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten (Expertise), hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, Berlin; http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12118.pdf (12. 1. 2016).

IfD Allensbach (2015a), Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Allensbach; www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (12. 1. 2016).

IfD Allensbach (2015b), Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Foliensatz vom 7. 7. 2015, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=217438.html (12. 1. 2106).

Klenner, Christina (2015), Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer?, Manuskript, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; http://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/17022 (12. 1. 2016).

Müller, Kai-Uwe, Michael *Neumann* und Katharina *Wrohlich* (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit (DIW-Wochenbericht Nr. 46/2013); www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.431408.de/13-46-1.pdf (12. 1. 2016).

Pfahl, Svenja und Stefan *Reuyß* (2015), Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt?, in: Gute Arbeit, Heft 07/2015, 11–14.

Pfahl, Svenja, Stefan *Reuyß,* Dietmar *Hobler* und Sonja *Weeber* (2014a), Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und part-

nerschaftlicher Ebene. Projektbericht SowiTra, Berlin; www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-5.pdf (5. 1. 2016).

Pfahl, Svenja, Stefan *Reuyß,* Dietmar *Hobler* und Sonja *Weeber* (2014b), Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Kurzfassung der Ergebnisse, SowiTra, Berlin; http://sowitra.de/fileadmin/sowitra/PDF_Broschueren/Kurzfassung_EGM-Vaeter_SowiTra__2014_.pdf (12. 1. 2016).

Pfahl, Svenja, Stefan *Reuyß* und Alexander *Hundt* (2015), Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte, Broschüre, hg. vom DGB-Bundesvorstand und der ver.di Bundesverwaltung, Berlin; http://sowitra.de/fileadmin/sowitra/PDF_Broschueren/Broschure_Vaeter-in-Elternzeit_web.pdf (12. 1. 2016).

Prognos AG (2014), Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, Endbericht für das BMFSFJ, Basel/Berlin.

WSI GenderDatenPortal (2015), hg. von der Hans-Böckler-Stiftung; www.wsi.de/genderdatenportal (12. 1. 2016).

Margareta Steinrücke (Arbeitnehmerkammer Bremen)

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG – EIN WEG ZU MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT?

Geschlechtergerechtigkeit ist in der Regel nicht das Erste, woran wir denken, wenn jemand von Arbeitszeitverkürzung spricht. Geschlechtergerechtigkeit ist in den Debatten um Arbeitszeitverkürzung ein eher unterbelichteter Aspekt: An erster Stelle stehen meist beschäftigungspolitische Gesichtspunkte wie der Abbau von Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, oder auch humanisierungs- bzw. gesundheitspolitische Gesichtspunkte wie der Abbau von krank machenden Belastungen, in jüngster Zeit ganz besonders Burnout und psychische Erkrankungen, durch zu lange Arbeitszeiten.

So unbestreitbar wichtig diese Gründe für Arbeitszeitverkürzung sind, so entscheidend ist aber ein Zusammenhang, der nur bei der geschlechterpolitischen Betrachtung von Arbeitszeitverkürzung in den Blick gerät: der Zusammenhang und die zeitlichen Maßverhältnisse von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, bei nicht wenigen Menschen auch noch teils bezahlter, teils mit minimalen Aufwandsentschädigungen abgegoltener ehrenamtlicher Arbeit (sei es in sozialen Zusammenhängen, Sport, Gewerkschaft oder Politik). Wird zum Abbau von Arbeitslosigkeit oder krank machenden Arbeitsbelastungen nur über die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nachgedacht, kommen wir zur Herstellung einer gerechten Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht umhin, uns über die Verteilung mindestens der Haus- und Sorgearbeit (Betreuen, Pflegen, Erziehen) genauso Gedanken zu machen wie über die der Erwerbsarbeit.

UNGLEICHE VERTEILUNG BEIDER ARTEN VON ARBEITSZEIT

Beide Arten von Arbeit sind in Deutschland zwischen Männern und Frauen immer noch höchst ungleich verteilt: Frauen leisten immer noch den weitaus überwiegenden Teil der Haus- und Sorgearbeit, nämlich zwischen zwei Dritteln und drei Vierteln, auch wenn die Frau selbst erwerbstätig ist. Und bei der Erwerbstätigkeit führt die Tatsache, dass Männer in der Regel in langer Vollzeit arbeiten (die durchschnittliche tatsächliche Vollzeitarbeitszeit betrug in Deutschland 2012 41,2 Wochenstunden) und Frauen in der Regel in relativ kurzer Teilzeit (85 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, und mit 18 Wochenstunden haben wir die kürzesten Teilzeitarbeitszeiten Europas), dazu, dass wir in Deutschland mit 9,4 Stunden mit den größten Gender-Time-Gap, also den größten Unterschied zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten der Männer und der Frauen, in Europa haben (vgl. BMFSFJ 2011). Dies korrespondiert übrigens mit dem Gender-Pay-Gap: Mit 22 % haben wir in Deutschland auch den drittgrößten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Europa. Einschränkend muss allerdings gesagt werden, dass sowohl der Gender-Time-Gap als auch der Gender-Pay-Gap in Ostdeutschland erheblich geringer ausfallen. Dort wirken die Selbstverständlichkeit von Vollzeitarbeit für Frauen und die Ausübung angebli-

cher Männerberufe durch Frauen in der früheren DDR (in Verbindung mit einer wirklich bedarfsgerechten Kinderbetreuung) bis heute nach, auch wenn die Wünsche der Frauen nach Vollzeitarbeit durch die hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland häufig nicht realisiert werden können.

Aber auch in Westdeutschland entspricht die Teilzeitarbeit vielfach nicht mehr den Wünschen der Frauen (der Männer sowieso nicht: 75 % der teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten unfreiwillig in Teilzeit). Über 50 % der teilzeitbeschäftigten Frauen würden gerne mehr arbeiten – die sozialversicherten Teilzeitbeschäftigten im Schnitt drei Stunden mehr pro Woche, die geringfügig beschäftigten Minijobberinnen sogar acht Stunden mehr pro Woche (vgl. Holst/Seifert 2012). Diese Wünsche sind auch ausgesprochen rational: Die bei uns üblichen kurzen Teilzeitarbeitszeiten lassen Arbeitsmarktexpertinnen und -experten bereits von der „Teilzeitfalle“ sprechen. Teilzeitbeschäftigte erwirtschaften kein existenzsicherndes Einkommen. Sie werden im Schnitt schlechter bezahlt (der Stundenlohn ist um ca. 20 % geringer bei identischer Tätigkeit), sind von einer Karriere meistens ausgeschlossen und haben mehr oder weniger eine Garantie auf Altersarmut. Der Gender-Pension-Gap, d. h. der Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen, ist mit 45 % mehr als doppelt so groß wie der Gender-Pay-Gap.[26] Der „freiwilligen“ Teilzeitarbeit von Frauen liegt in der Regel ein partnerschaftliches Arrangement mit einem besser verdienenden Mann zugrunde, mit der entsprechenden Abhängigkeit vom Mann und entsprechend katastrophalen Folgen im Falle von Trennung bzw. Scheidung. Bei teilzeitbeschäftigten Alleinerziehenden wird die Abhängigkeit vom Mann oft nur durch die vom Staat ersetzt. Den größten Anteil an sogenannten AufstockerInnen stellen alleinstehende teilzeit- oder geringfügig beschäftigte Frauen.

TRADITION BEI DER ARBEITSTEILUNG

Ganz wesentliche Ursache für all diese Zusammenhänge ist die besondere Hartnäckigkeit einer traditionellen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Deutschland (v. a. im Westen des Landes, in Ostdeutschland sah und sieht das noch anders aus). Mit Ausbreitung der bürgerlichen Ehe und Kleinfamilie als das vorbildliche Familienmodell auch in der ArbeiterInnenklasse wurde das Alleinernährermodell zur Norm: Der Mann ist erwerbstätig und verdient das Geld, um die Familie zu ernähren, während die Frau zu Hause bleibt und sich ausschließlich um Haushalt und Kinder kümmert. Inzwischen ist dieses Modell von der sogenannten „modernisierten Versorgerehe“ (Pfau-Effinger 1998) abgelöst worden, in der der Mann nach wie vor in Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau in Teilzeit, in der Regel halbtags, aber weiterhin für (fast die ganze) Haus- und Sorgearbeit zuständig.

Auch wenn junge Väter sich heute, anders als ihre Väter, an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen wollen, ist ihr Drang zur Beteiligung an der Hausarbeit nach wie vor sehr gering. Ein egalitäres Familienmodell, wo beide gleich lang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Kinder kümmern, kommt in Deutschland immer

26 In Westdeutschland beträgt der Gender-Pension-Gap 52 %, in Ostdeutschland 32 % (vgl. BMFSFJ 2011).

noch kaum vor. Und auch die Umkehrung des traditionellen Ernährermodells, d. h. die Frau als Alleinernährerin, was aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit der Männer insbesondere in Ostdeutschland immer häufiger vorkommt (25 % aller Paarhaushalte), beruht meist nicht auf Freiwilligkeit und wird von den beteiligten Männern wie Frauen als normwidrig empfunden.

Die Hartnäckigkeit dieser traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung wird gestützt und perpetuiert durch Ideologien einerseits und Institutionen andererseits. Zum einem wirkt die schon von Luther begründete deutsche Ideologie der Frau als Hausfrau und Mutter fort – sehr schön beschrieben von Barbara Vincken (2001) in ihrem Buch „Die deutsche Mutter" –, der zufolge eine Frau nur zu Hause ihrer eigentlichen Bestimmung gerecht wird und Kinder nur in der Obhut der Mutter gedeihen, wenigstens bis zum 3. Lebensjahr, und der zufolge Kindererziehung Privatsache und dementsprechend „Fremdbetreuung" schädlich ist. Dass dies eine spezifisch deutsche Ideologie ist, lässt sich daran ablesen, dass es Begriffe wie „Rabenmutter" oder „Fremdbetreuung" in keiner anderen Sprache außer im Deutschen gibt.

INSTITUTIONELLE ABSICHERUNG DER FAMILIENIDEOLOGIE

Diese Ideologie wird aber auch ganz materiell durch eine Reihe von Institutionen abgesichert, die es so nur in (West-)Deutschland gibt: das sogenannte Ehegattensplitting, das EhepartnerInnen steuerlich begünstigt, wenn ein/e PartnerIn möglichst viel und der/die andere möglichst wenig Einkommen erzielt; das System von Halbtagskinderbetreuung und Halbtagsschule, das trotz Ausbauanstrengungen von Ganztagsbetreuung und Ganztagsschule immer noch die Regel ist (der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung beläuft sich nur auf vier Stunden täglich) und das selbst Halbtagsarbeit schwer möglich macht; und die Langzeitarbeitskultur in deutschen Betrieben, der zufolge nur Karriere machen kann, wer bereit ist zu Überstunden, Meetings in den Spätnachmittagsstunden, nützlicher Beziehungspflege am Abend und neuerdings auch noch zu permanenter Erreichbarkeit via Handy und E-Mail – auch am Wochenende und im Urlaub –, d. h., wer für den Betrieb jederzeit verfügbar ist.

Diese sehr deutsche Langzeitarbeitskultur (in Skandinavien ist es z. B. ganz selbstverständlich, dass auch männliche Führungskräfte um 16.00 Uhr Schluss machen, um ihr Kind vom Kindergarten abzuholen) lässt sich mit familiären Sorgepflichten, sei es Kinderbetreuung, sei es Pflege von Angehörigen, nicht vereinbaren. Da die Sorgearbeit in Deutschland aber nach wie vor zum weitaus überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen wird, funktioniert diese Langzeitarbeitskultur wie ein ganz harter, gleichzeitig aber nicht als solcher deklarierter Ausschlussmechanismus für Frauen von den gut dotierten und karriereträchtigen Posten. Solche Jobs mit langen und häufig nicht planbaren Arbeitszeiten können Menschen mit Sorgeverpflichtungen sich nicht leisten. Und viele, überwiegend Frauen, zunehmend aber auch Männer, insbesondere junge Väter, wollen sie sich auch nicht leisten. Dabei ist die Freiwilligkeit des Karriereverzichts aber eher eine erzwungene. Immer noch sind Teilzeitjobs für Männer und Führungskräfte eine Seltenheit. Dass sie möglich sind, zeigt eine Sammlung von Porträts von Männern in Teilzeit, die unter dem Titel „Teilzeitarbeit –

Vollzeitmann“ 2009 von der Arbeitnehmerkammer Bremen zusammen mit INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) herausgegeben wurde.

Eine wirkliche Hilfe wären dagegen Arbeitszeiten um die 30 Wochenstunden, wie sie als „lange Teilzeit“ zum Beispiel vom Rentenexperten Bernd Rürup vorgeschlagen wurden. Helmut Spitzley, verstorbener Professor für Arbeitswissenschaften der Universität Bremen, schlug dafür stattdessen den Begriff „kurze Vollzeit“ vor, um die mit dem Begriff „Teilzeit“ nach wie vor einhergehende stigmatisierende Assoziation „Halbtagsarbeit“, „nicht vollwertig“, „nicht für Männer“ zu vermeiden.

Interessanterweise entsprechen 30 Wochenstunden ziemlich genau den Arbeitszeitwünschen berufstätiger Eltern. Auch der 1. Gleichstellungbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 schlägt eine kurze Vollzeit mit Arbeitszeiten zwischen 30 und 35 Wochenstunden vor, und selbst die konservative Bundesfamilienministerin Kristina Schröder sprach sich für eine 30-Stunden-Woche für berufstätige Eltern aus. Die von ihr zusammen mit DIHT, DHWK, DGB und BDA ins Leben gerufene „Allianz für familienfreundliche Arbeitszeiten“ hat in ihrer Charta die kurze Vollzeit als einen von zehn Punkten angeführt. Die derzeitige SPD-Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hat diesen Gedanken konsequent zur Idee einer Familienarbeitszeit von 80 % (= 30–32 Stunden) der Arbeitszeit für beide Elternteile mit einem staatlich subventionierten Teillohnausgleich weiterentwickelt.

„RUSHHOUR DES LEBENS“

Das ist nur folgerichtig, denn die größten Arbeitszeitprobleme stellen sich in Deutschland Männern wie Frauen in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, wenn in der Altersgruppe zwischen 25 und 39 Karriere und Familiengründung gleichzeitig auf der Tagesordnung stehen. Wer in Deutschland Karriere machen will, muss sich in der Regel auf die deutsche Langzeitarbeitskultur mit ständiger Verfügbarkeit einlassen. Gleichzeitig brauchen PartnerIn und Kinder Zeit – Zeit für Beziehung und Betreuung, für Erziehung und Gemeinsamkeit, aber auch für Hausarbeit, und zwar verlässlich, zu planbaren Zeiten. Nicht zufälligerweise sind laut Umfragen inzwischen für 93 % dieser Altersgruppe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mindestens genauso wichtig wie die Höhe des Gehalts.

Eine zeitlich ganz besonders belastete Gruppe gibt es zunehmend unter den um die 40-Jährigen, die noch kleine Kinder und schon pflegebedürftige Eltern haben und sich in der sogenannten „Sandwich-Position“ mit dreifachen Zeitforderungen von betreuungsbedürftigen Kindern, pflegebedürftigen Eltern und Erwerbsarbeit befinden. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird für Frauen sowieso, zunehmend aber auch für Männer, ein immer drängenderes Zeitproblem.

Bei den Familien mit kleinen Kindern haben wir das Paradox, dass junge Väter in großem Umfang an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligt sein möchten (der rasante Anstieg des Anteils der Männer in Elternzeit von 3 % auf inzwischen 35 % ist Indiz dafür), gleichzeitig aber Väter mit kleinen Kindern die längsten Erwerbsarbeitszeiten aller Beschäftigtengruppen überhaupt haben (wie auch von der Elternzeit von den meisten Vätern nur die zwei sogenannten Papamonate genutzt werden).

Permanenter Zeitdruck ist das Hauptproblem dieser Altersgruppe, wie es jüngst wieder der Bericht des DGB-Index „Gute Arbeit“ über Arbeitshetze belegt hat, genauso wie der jüngst veröffentlichte Familienmonitor (Allensbach/BMF), der 1. Gleichstellungs- und der 8. Familienbericht der Bundesregierung, die Befragung des Müttergenesungswerks über die Ursachen für die Inanspruchnahme von Mutter-Kind-Kuren oder die Alarmrufe sämtlicher Krankenkassen angesichts der dramatischen Zunahme von Burnout und psychischen Erkrankungen. Das permanente Gefühl des Ungenügens aufgrund von zu wenig Zeit – für die Familie genauso wie für den Beruf (für sich selbst sowieso) – brennt die Menschen aus. Was dieser Altersgruppe wirklich helfen würde, wäre eine Normalarbeitszeit von sechs Stunden pro Tag, am besten kombiniert mit einem Rechtsanspruch auf sechs Stunden Kinderbetreuung für Kinder im Alter von acht Wochen bis 14 Jahren.

Den gleichen Bedarf haben im Prinzip ältere Beschäftigte ab 55: eine altersgerechte Arbeitszeit müsste auch eher sechs als acht Stunden am Tag betragen. Nicht einmal 50 % aller Beschäftigten schaffen es, erst mit dem derzeit vorgesehenen Alter von 65 in Rente zu gehen, an 67 gar nicht zu denken. Was wir deshalb eigentlich brauchen, ist eine altersgerechte Arbeitszeit, die so bemessen ist, dass Menschen von Beginn des Erwerbslebens an Arbeitszeiten haben, die sie ein ganzes Erwerbsleben von ca. 40 Jahren bei guter Gesundheit überstehen lassen.

6-STUNDEN-TAG UND 30-STUNDEN-WOCHE ALS IDEAL

Letztlich verweisen die Arbeitszeitbedarfe aller Altersgruppen darauf, dass wir ein neues Normalarbeitsverhältnis mit einer Normalarbeitszeit von etwa sechs Stunden pro Tag bzw. 30 Stunden pro Woche brauchen – eben das, was Helmut Spitzley „kurze Vollzeit“ genannt hat. Nach volkswirtschaftlichen Berechnungen des Bremer Instituts Arbeit und Wirtschaft unter der Ägide von Prof. Spitzley wäre mit einer 30-Stunden-Woche Vollbeschäftigung wieder herstellbar (vgl. Holtrup/Spitzley 2008). Und 30 Stunden war genau die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2009, als wir mit Kurzarbeit, Abschmelzen von Arbeitszeitkonten und beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzung so gut durch die Krise gekommen sind, dass in Europa vom „deutschen Beschäftigungswunder“ gesprochen wird (im Übrigen ist diese Arbeitszeitverkürzung und nicht die Hartz-Reformen der Grund dafür, dass wir die Krise 2008–2010 besser als andere Länder überstanden haben).

Eine solche kurze Vollzeit als neue Normalarbeitszeit wäre also einerseits die Bedingung für die Wiederherstellung von Vollbeschäftigung und andererseits die Bedingung dafür, dass Frauen im gewünschten Maße existenzsichernd und mit Karrierechancen erwerbstätig werden können und Männer in relevantem Umfang Zeit für Haus- und Sorgearbeit bekommen, d. h. Bedingung für eine geschlechtergerechte Verteilung aller Arbeiten. Unter dem Stichwort „doppelte Umverteilung von Arbeit“ haben die Jusos eine solche Strategie der Umverteilung von Erwerbs- sowie Haus- und Sorgearbeit zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen einerseits und Männern und Frauen andererseits bereits in den 1990er-Jahren propagiert.

In dieser Forderung nach einer doppelten Umverteilung von Arbeit mithilfe einer neuen Normalarbeitszeit von um die 30 Stunden treffen sich das Interesse an Geschlechtergerechtigkeit mit jenem an einer gerechten Verteilung von Beschäftigungschancen und damit Chancen auf Existenzsicherung. Das eine ist nicht ohne das andere zu haben.

ARBEITSLOSIGKEIT AUCH IN DEUTSCHLAND

Was Beschäftigung angeht, steht Deutschland zurzeit noch sehr gut da, jedenfalls im Vergleich zu seinen europäischen Nachbarn. Liegt die Arbeitslosigkeit in Deutschland bei etwa 7 %, so EU-weit bei um die 12 %, in Spanien sogar bei 27 %. Noch katastrophaler ist die Jugendarbeitslosigkeit, die in Südeuropa bei 40 % (Italien), 50 % (Spanien) und gar bei 60 % (Griechenland) liegt. Hier wird einer ganzen Generation, die zum großen Teil exzellent ausgebildet ist, jede Zukunft geraubt.

Aber Deutschland bleibt von Krise und Massenarbeitslosigkeit im Rest Europas auf die Dauer nicht unberührt. Schon jetzt haben wir eine starke Zuwanderung vielfach junger und qualifizierter Arbeitskräfte aus Süd- und Osteuropa in den deutschen Arbeitsmarkt zu verzeichnen. Und es ist absehbar, wann die Krise in den anderen EU-Ländern auf Deutschland zurückschlägt, weil diese Länder die Exporte, auf denen die deutsche Wirtschaft zum großen Teil basiert, nicht mehr abnehmen können. Die Konjunkturprognosen werden immer schlechter, die deutsche Automobilindustrie hat bereits schwere Nachfrageeinbrüche zu verzeichnen. Die Schließung des Opelwerkes in Bochum ist nur ein Indiz dafür. Über kurz oder lang wird die Arbeitslosigkeit auch in Deutschland wieder steigen.

Unabhängig davon haben wir es bereits jetzt mit einer viel höheren Arbeitslosigkeit zu tun, als es die offiziellen Zahlen von knapp drei Millionen anzeigen. Durch die Veränderung der Arbeitslosenstatistik werden all jene Arbeitslosen nicht mehr mitgezählt, die sich in Weiterbildung oder einem 1-Euro-Job befinden, die krank oder älter als 58 und länger als ein Jahr arbeitslos sind. Somit liegt die reale Arbeitslosenzahl eher bei vier als bei drei Millionen. Zählt man die stille Reserve derer, die sich gar nicht (mehr) arbeitslos melden, aber gerne arbeiten würden, und all die unfreiwillig Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden, hinzu, kommen wir schnell auf eine Arbeitsplatzlücke von fünf bis sechs Millionen Arbeitsplätzen (in Vollzeitäquivalenten von 37,7 Wochenstunden, der durchschnittlichen tarifvertraglichen Vollzeitwochenarbeitszeit in Deutschland). Und schon jetzt stellt sich für unsere Jugendlichen das Problem der Arbeitszeit häufig als eines von zu wenig Arbeit: 30 % der Ausgebildeten werden nach der Ausbildung nicht übernommen. 50 % erhalten nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Und eine wachsende Zahl, gerade auch der akademisch qualifizierten und in lebenswichtigen Bereichen wie Kinderbetreuung Beschäftigten müssen sich unfreiwillig mit nicht existenzsichernden Teilzeitstellen begnügen.

WAS ALSO TUN?

Zunächst einmal ist überdeutlich, dass die Forderung nach einer geschlechter- und beschäftigungsgerechten Verteilung von Arbeit nicht in Deutschland isoliert erhoben und umgesetzt werden kann. Diese ist angesichts der Massenarbeitslosigkeit in Europa eine Antwort auf ein europäisches Problem und hat aufgrund der ökonomischen Verflechtungen und Standortkonkurrenzen der europäischen Länder untereinander in the long run auch nur als eine europäische Forderung realistische Chancen auf Umsetzung. Deswegen hat Attac auf seinem Ratschlag im

April 2013 in Leipzig auf Initiative der Attac-AG „ArbeitFairTeilen“ die Forderung nach der „30-Stunden-Woche für Europa mit vollem Lohn- und Personalausgleich“ in seinen Forderungskatalog aufgenommen. Auf dem „Alter Summit“ im Juni 2013 in Athen ist diese Forderung in die dort entwickelten Vorschläge für ein alternatives Europa aufgenommen worden.

Dass das nicht unrealistisch ist, zeigt ein Blick zurück in die Geschichte: Die Durchsetzung des 8-Stunden-Tags im Jahre 1919, einer von der Arbeiterbewegung seit vielen Jahren erhobenen Forderung, war neben den Kämpfen der Arbeiter- und Soldatenräte in der Revolution 1918/19 auch dem Umstand geschuldet, dass Massen von aus dem Krieg heimkehrenden Arbeitslosen wieder in die Betriebe integriert werden mussten, was angesichts der Zerstörung mit den längeren Arbeitszeiten der Vorkriegszeit unmöglich gewesen wäre.

Ebenso wurde in den USA im Rahmen des New Deal versucht, die Massenarbeitslosigkeit nach der Weltwirtschaftskrise von 1929 durch radikale Arbeitszeitverkürzung aufzufangen, und die Internationale Arbeitsorganisation ILO 1935 verabschiedetet eine Konvention zur Einführung der 40-Stunden-Woche zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit.

Die von der EU-Kommission propagierte Ausbildungs- und Arbeitsplatzgarantie für jede/n Jugendliche/n in Europa hat nur durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit eine Chance auf Realisierung, d. h., wenn die in Vollzeit Beschäftigten durch Arbeitszeitverkürzung einen Teil der vorhandenen Arbeitsplätze für die Jugendlichen freimachen. Nicht zufällig hat sich z. B. in der Gewerkschaft ver.di gerade die Gewerkschaftsjugend die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für die Übernahme nach der Ausbildung auf die Fahnen geschrieben.

BEISPIELE AUS BETRIEBEN

Wir müssen aber durchaus nicht abwarten, bis sich irgendwann auf europäischer Ebene etwas in Richtung 30-Stunden-Woche tut. Schon heute gibt es eine Vielzahl von Betrieben, in denen aus verschiedensten Gründen und auf Basis unterschiedlichster Regelungen Arbeitszeitverkürzungen realisiert werden. Die Beispiele reichen von 1,4 Wochenstunden weniger zur Sicherung von 200 Arbeitsplätzen auf Basis eines Beschäftigungssicherungstarifvertrags bei den Bremer Stahlwerken über die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Arbeitszeitverkürzung mit nach Einkommenshöhe gestaffeltem Lohnausgleich durch einen Beschäftigungsförderungstarifvertrag in der niedersächsischen Metallindustrie bis hin zur Etablierung kurzer Vollzeit um die 30 Wochenstunden für alle in einer Personalmarketingagentur mit sechs Beschäftigten.

Eine interessante Erfahrung mit der Arbeitszeitverkürzung bei den Stahlwerken war, dass trotz einiger Proteste bei der Einführung (wegen der damit verbundenen Lohneinbußen) nach Beendigung der Arbeitszeitverkürzung ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten die verkürzte Arbeitszeit beibehalten wollte. Sie hatten im Laufe der Arbeitszeitverkürzung die Erfahrung gemacht, dass Zeitwohlstand manchmal wichtiger sein kann als finanzieller Wohlstand.

Beim Beschäftigungsförderungstarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie war ein sehr positiver Effekt, dass aufgrund des sehr weit gehenden Lohnausgleichs von 90 % für die unteren Lohngruppen besonders viele geringer bezahlte Beschäftigte, darunter viele Frauen, die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nahmen und dadurch Arbeitsplätze

besonders im geringer qualifizierten Bereich geschaffen wurden. Auch der „Klebeeffekt“, d. h. die Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse nach Beendigung der Arbeitszeitverkürzung von etwa einem Drittel der befristet Eingestellten, ist nicht unerheblich.

Bei der kleinen Personalmarketingagentur hat vor allem das Bedürfnis aller Beschäftigten (einschließlich des Geschäftsführers) nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu geführt, dass *alle* in einer mit Familienpflichten gut kompatiblen kurzen Vollzeit um die 30 Stunden arbeiten. Zusätzlich spielten auch gesundheitliche Gründe eine Rolle. Dieses Arbeitszeitmodell funktioniert allerdings nur auf Basis einer sehr entwickelten Kultur des Austausches und der Kommunikation untereinander. Jeder/jede muss im Prinzip für den/die andere einspringen können, wenn ein/e Kunde/Kundin sich gerade außerhalb der Arbeitszeit eines/einer Beschäftigten meldet.

All diese und weitere gute Beispiele können in der von der Arbeitnehmerkammer Bremen 2012 herausgegebenen Broschüre „‚Weniger ist mehr!‘ Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung“ nachgelesen werden und sollen zur Nachahmung anregen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG PER GESETZ

Eine weitere Ebene, auf der wir im Hier und Jetzt anfangen können, etwas für Arbeitszeitverkürzung mit dem Effekt einer geschlechter- und beschäftigungsgerechteren Umverteilung von Arbeit zu tun, ist die gesetzliche. Es gibt Bestrebungen, u. a. von IG Metall und anderen Gewerkschaften, für ein Nachfolgegesetz für die 2009 ausgelaufene geförderte Altersteilzeit, um älteren Beschäftigten altersgerechte Arbeitszeiten und ein bezahlbares früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben als erst mit 67 (wieder) zu ermöglichen. Frauenorganisationen, ver.di und das Bundesfrauenministerium denken über die Einführung des Rückkehrrechts auf Vollzeit in das bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz nach, um die „Teilzeitfalle“ für Frauen wenigstens an einer Stelle abzumildern. Mit Unterstützung von ver.di, IG Metall, NGG, Arbeitnehmerkammer und Forum für Arbeit Bremen wurde der Entwurf für ein „Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung (BFAU)“ ausgearbeitet (vgl. Forum für Arbeit 2014). In diesem Entwurf wird versucht, die Mängel der bisherigen arbeitszeitverkürzenden Gesetze (kein oder zu geringer Lohnausgleich, minimale Wiederbesetzung, Beschränkung auf bestimmte Gruppen, Aussortieren Älterer, faktische Ausgrenzung Geringverdienender, Teilzeitfalle) zu vermeiden, indem folgende Punkte vorgesehen werden: erstens ein individuelles Recht auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht, zweitens ein nach Einkommenshöhe gestaffelter Lohnausgleich (70 % für höhere, 80 % für mittlere, 90 % für untere Lohngruppen) aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit und drittens eine verpflichtende Wiederbesetzung der frei werdenden Stellenanteile durch Arbeitslose, fertig gewordene Auszubildende oder aufstockungswillige Teilzeitbeschäftigte.

Aus den Erfahrungen mit dem Beschäftigungsförderungstarifvertrag der Metallindustrie Niedersachsens, dem der Gesetzesentwurf in seinen Konstruktionsprinzipien weitgehend nachempfunden ist, wissen wir, dass insbesondere Beschäftigte aus unteren Lohngruppen eine solche Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen würden (die sich das mit den bisherigen Gesetzen nicht oder nur um den Preis der Abhängigkeit von Mann oder Staat

leisten konnten). Das hätte den Effekt, dass Stellen mit geringer qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden könnten, die derzeit etwa zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen ausmachen. Gleichzeitig würden die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen von einem erheblichen Teil der Kosten der Arbeitslosigkeit (ALG 1, ALG 2, Miet- und Heizkosten, Beiträge zur Sozialversicherung) entlastet, die sich zurzeit auf die gigantische Summe von ca. 56 Milliarden Euro pro Jahr beläuft.

AUFTRAG FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Wichtigste Akteure im Kampf um Arbeitszeitverkürzung sind aber nach wie vor die Gewerkschaften. Arbeitszeitverkürzung war immer, neben höheren Löhnen, der wichtigste Gegenstand gewerkschaftlicher Kämpfe. Mit der Forderung nach dem 8-Stunden-Tag wurde der 1. Mai als Kampftag der Arbeiterklasse überhaupt erst begründet. Nach der erfolgreichen Erkämpfung der 35-Stunden-Woche in Metall- und Druckindustrie durch IG Metall und IG Druck & Papier in den 1980er-Jahren stagnierte in Deutschland der Kampf um Arbeitszeitverkürzung. Das hat mehrere Gründe: Der vielleicht wichtigste ist, dass in der Metallindustrie keine flankierende Regulierung von Personalstärken und Leistungsbemessung vereinbart worden ist, sondern Möglichkeiten einer weitgehenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten (Perspektive „atmende Fabrik“). Effekt war, dass nur etwa die Hälfte der rein rechnerisch entstandenen Stellen wiederbesetzt worden ist (immerhin nicht wenig), die andere Hälfte dagegen durch Intensivierung der Arbeit und Ausweitung von Überstunden, d. h. auf dem Rücken der Beschäftigten aufgefangen worden ist.

So ist die unmittelbare Erfahrung mit Arbeitszeitverkürzung für viele ArbeitnehmerInnen eine zwiespältige: Dem Zugewinn an Zeitwohlstand stehen häufig intensivere und dadurch erschöpfendere Arbeit, nicht selten gleichbleibende oder zum Teil noch längere tatsächliche Arbeitszeiten als vorher und wenig sichtbare Schaffung von Arbeitsplätzen – ursprünglich ja Hauptziel von Arbeitszeitverkürzungen – gegenüber. Verschärft wurden die Tendenz zur immer intensiveren Auspressung der Arbeitskraft und die Tendenz, durch Arbeitszeitverkürzung frei werdende Stellen bzw. Stellenteile nicht wieder zu besetzen, durch überzogene Renditeerwartungen in der Privatwirtschaft einerseits und – im Zuge der Durchsetzung eines neoliberalen Politikmodells – durch die sukzessive Ausblutung der für die Finanzierung von sozialen und Gesundheitsdienstleistungen zuständigen öffentlichen Haushalte andererseits. Sie führten in so gut wie allen Produktions- und Dienstleistungsbereichen zu einer immer weiteren Ausdünnung des Personalbestands, mit der Folge weiterer Intensivierung der Arbeit und weiterer Ausdehnung der tatsächlichen Arbeitszeiten bei den immer weniger verbliebenen Beschäftigten. Die hohe Arbeitslosigkeit der 90er-Jahre wurde so perpetuiert, auch wenn sie inzwischen durch statistische Tricks in der Arbeitslosenstatistik um einige Millionen heruntergerechnet wird. Aber das Gefühl der Bedrohtheit des eigenen Arbeitsplatzes und die Bereitschaft, sehr viel an schlechten Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, sind geblieben und schwächen die Kampfkraft der Gewerkschaften seit nunmehr vielen Jahren und damit auch die Bereitschaft, den Kampf im schwierigen Feld der Arbeitszeitverkürzung wieder aufzunehmen – obwohl gerade der durch Arbeitszeitverkürzung (mit flankierenden Regelungen zum Personalausgleich)

mögliche Abbau der Arbeitslosigkeit eine, wenn nicht die zentrale Bedingung für die Wiederherstellung der Kampfkraft der Gewerkschaften wäre.

Den letzten Dämpfer hat der Kampfeslust der Gewerkschaften für Arbeitszeitverkürzung dann der verlorene Kampf um die Einführung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie gegeben. Obwohl die Gründe dafür weniger in der Ablehnung der 35-Stunden-Woche durch die Beschäftigten der ostdeutschen Metallindustrie lagen, sondern vielmehr in einem technokratischen Arbeitskampfkonzept, in dem westdeutsche Funktionäre meinten, in traditioneller Manier, ohne langfristige Vorbereitung und viel Beziehungsarbeit vor Ort, quasi auf Knopfdruck die ostdeutschen Belegschaften in einen Arbeitskampf bewegen zu können (was die dann so nicht mitgemacht haben). Seiher aber geht unter Gewerkschaftsfunktionären die (für sie bequeme) Mär um, „die Basis“ in den Betrieben sei nicht für Arbeitszeitverkürzung. Richtig ist allerdings, dass Beschäftigte in den Betrieben nur unter der Bedingung für Arbeitszeitverkürzung zu mobilisieren sind, dass ihnen glaubhaft gemacht werden kann, dass sie davon auch etwas haben, nämlich mehr freie Zeit, nicht weniger Geld – und tatsächlich neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen statt einer Verdichtung ihrer Arbeit.

Das erfordert die Entwicklung klarer und praktikabler Konzepte des Lohn- und Personalausgleichs.

NEUE KONZEPTE FÜR LOHNAUSGLEICH

Mindestens für die unteren Lohngruppen ist ein voller Lohnausgleich unverzichtbar. Im Gefolge der Hartzreformen und der mit diesen intendierten Ausdehnung des Niedriglohnsektors in Deutschland (prozentual inzwischen der größte Europas, mit 22 % aller Beschäftigten fast so groß wie der der USA) können viele Beschäftigte schon heute von ihrem Lohn kaum mehr leben. Die Zahl der sogenannten „AufstockerInnen“ mit einem Vollzeitjob, d. h. von Menschen, die in Vollzeit so wenig verdienen, dass der Hartz-IV-Satz noch darüber liegt, hat in den letzten Jahren dramatisch zugenommen. Diese Menschen können auf keinen Cent verzichten und brauchen bei einer Arbeitszeitverkürzung den vollen Lohnausgleich ohne Abstriche.

Aber auch in den mittleren Einkommensgruppen wird ein Lohnausgleich benötigt. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der dadurch eingeschränkten Kampfkraft der Gewerkschaften, teils auch aufgrund der von einigen unter ihnen vertretenen Standortpolitik mit „moderaten“ Lohnabschlüssen, ist das Lohnniveau in Deutschland als einzigem Land Europas von 2000 bis 2010 real gesunken.

Ganz unabhängig von der „Bedürftigkeit“ verschiedener Beschäftigtengruppen wäre ein voller Lohnausgleich für alle Beschäftigten durchaus bezahlbar. Die Gewinne sind in Deutschland in den letzten 10 bis 15 Jahren so enorm gestiegen – der Anteil der Gewinne am Volkseinkommen ist von 25 % auf 36 % gestiegen, während der Anteil der Löhne von 75 % auf 64 % gesunken ist –, dass ein voller Lohnausgleich selbst bei der Einführung einer 30-Stunden-Woche nur die alte Relation von Löhnen und Gewinnen von 75 % zu 25 % wiederherstellen würde. Abgesehen von der Machbarkeit wäre dies auch volkswirtschaftlich wünschenswert. Ein wesentlicher Grund für den Ausbruch der Finanzmarktkrise war der Umstand, dass Unternehmen und Investoren nicht wussten, wohin mit ihren ganzen Gewinnen, und sie statt in die

Realwirtschaft, z. B. in anständige Löhne, in spekulative Finanzprodukte investierten. Diese Möglichkeit auszutrocknen wäre ein sehr wünschenswerter Nebeneffekt eines vollen Lohnausgleichs.

Mindestens ebenso wichtig wie der Lohnausgleich sind Regelungen zum Personalausgleich. Während in Produktionsbereichen mit definierten Maschinenbesetzungsstärken, Akkordsätzen und Schichtbetrieb die Wiederbesetzung von durch Arbeitszeitverkürzung frei werdenden Stellenteilen relativ klar geregelt ist, brauchen wir für die vielen Bereiche im Zeitlohn und in der Dienstleistungsarbeit aller Art die Entwicklung von definierten Leistungs- und Personalbemessungsinstrumenten, die Grundlage einer Regulierung des Personalausgleichs sein können. Hier sind besonders unsere Tarifkommissionsmitglieder gefordert, gemeinsam mit den Vertrauensleuten und Betriebs- und Personalräten vor Ort ganz konkrete und wirklich greifende Regelungen zum Personalausgleich zu entwickeln, sodass Arbeitszeitverkürzung tatsächlich zu mehr Beschäftigung statt zu Arbeitsverdichtung führt.

Wichtig wären aber auch die Verankerung eines Personalausgleichs in den abzuschließenden Tarifverträgen zur Arbeitszeit und die Erweiterung der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in allen Fragen der Personalbemessung eines Betriebs. Das notwenige Know-how der Expertinnen und Experten vor Ort, d. h. der Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Abteilungen, die den wirklichen Personalbedarf am besten abschätzen können, könnte ansatzweise bereits jetzt durch die im novellierten Betriebsverfassungsgesetz eingeführte Möglichkeit der Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Unterstützung des Betriebsrats genutzt werden.

NEUER ANLAUF MIT NEUEN ANSÄTZEN

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage gibt es in den Gewerkschaften in letzter Zeit wieder Ansätze, sich mit der Frage der Arbeitszeitverkürzung zu befassen. Insbesondere ver.di hat auf ihren Gewerkschaftstagen 2011 und 2015 eine ganze Reihe sehr weitgehender Beschlüsse zur Arbeitszeitverkürzung gefasst, denen zufolge zunächst innerhalb von ver.di eine Kampagne zu Diskussion und Durchsetzungsmöglichkeiten von Arbeitszeitverkürzung mit der Perspektive „kurze Vollzeit“ entwickelt werden soll. Die ver.di-Jugend hat sich die 30-Stunden-Woche als Voraussetzung für die Übernahme nach der Ausbildung auf die Fahnen geschrieben, viele ver.di-Frauenorganisationen setzen sich mit der Forderung einer geschlechtergerechten Umverteilung von Arbeit – sowohl der Erwerbs- als auch der Haus- und Sorgearbeit – auseinander. In vielen ver.di-Seminaren ist Arbeitszeitverkürzung Thema. Aber auch in der IG Metall wird am Thema Arbeitszeitverkürzung gearbeitet. Neben Forderungen auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2011 in diese Richtung arbeitet die Abteilung Tarifpolitik zusammen mit der Abteilung Leistungspolitik beim Hauptvorstand der IG Metall schon seit einiger Zeit an der Entwicklung von realistischen Konzepten der Arbeitszeitverkürzung (nachzulesen in Schwitzer et al. 2010, IG Metall 2011 sowie in Wagner 2013). Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2015 wurden die Gestaltung der Arbeitszeit im ArbeitnehmerInnen-interesse und die Durchsetzung von Zeitsouveränität zum prioritären Thema der IG Metall für die nächsten Jahre erklärt.

Aber auch die Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand macht sich für eine Wiederaufnahme der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung in den deutschen Gewerkschaften stark. Sie organisierte im September 2012 zum Auftakt eine Tagung für GewerkschaftsfunktionärInnen unter dem Titel „Arbeitszeit aus gleichstellungspolitischer Sicht“ und gab ebenfalls im September 2012 den gleichlautenden Infobrief 3/2012 für alle DGB-Frauen mit Informationen zu verschiedensten Aspekten von Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung heraus.

Zur Auseinandersetzung mit den verschiedenen Argumenten pro und kontra Arbeitszeitverkürzung im Betrieb hat die Bremer Arbeitszeitinitiative (aus DGB, Einzelgewerkschaften, Arbeitnehmerkammer, KDA, KAB und Attac) ein „ABC der Arbeitszeitverkürzung“ herausgegeben, in dem im Postkartenformat zu jedem Buchstaben ein Stichwort argumentativ entfaltet wird (nachlesbar unter www.bremer-arbeitszeitinitiative.de).

Klar ist aber, dass die Gewerkschaften, obwohl sie nach wie vor die wichtigsten Akteure für Arbeitszeitverkürzung sind, diese nicht allein werden durchsetzen können. Menschwürdige, auskömmliche und sozial- und gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten sind auch Gegenstand von Tarifverhandlungen, aber sie sind darüber hinaus ein Anliegen, das letztlich jeden Menschen in dieser Gesellschaft betrifft. Deswegen sollten sich die Gewerkschaften mit allen erdenklichen BündnispartnerInnen in dieser Frage zusammenschließen, die aus den verschiedensten Gründen ein Interesse an Arbeitszeitverkürzung haben. Diese sind: die Erwerbsloseninitiativen zum Abbau der Arbeitslosigkeit; die Wohlfahrtsverbände zur Bekämpfung der Armut (Arbeitslosigkeit ist nach wie vor Armutsursache Nr. 1); Frauenorganisationen zur Herstellung einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- sowie Haus- und Sorgearbeit; für Familien tätige Einrichtungen, v. a. Kitas und Schulen, zur Schaffung von Arbeitszeiten, die Berufstätigen genug Zeit lassen, sich um Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu kümmern; Umweltverbände zum Klimaschutz durch weniger umweltverschmutzende Industriearbeit; Krankenkassen und Ärzteorganisationen zur Vermeidung von insbesondere psychischen Erkrankungen durch zu lange und intensive Arbeitszeiten; Arbeitsverwaltungen zur Herstellung realistischer Vermittlungschancen für Arbeitslose durch Umverteilung von Arbeit; Jugendorganisationen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit für eine ganze Generation; ihre Schwestergewerkschaften in anderen Ländern Europas, der EGB, die ILO zur Entwicklung einer gemeinsamen Strategie der Arbeitszeitverkürzung gegen die explodierende Arbeitslosigkeit in Europa; soziale Bewegungen und linke Parteien, die kürzere Arbeitszeiten als Voraussetzung für politische Beteiligung und die Erkämpfung eines anderen Lebens brauchen.

Seit einigen Jahren hat die Initiative „Arbeitszeitverkürzung jetzt!“, gegründet von Mitgliedern der Attac-AG „ArbeitFairTeilen“ und der Alternativen Memorandumsgruppe, es sich zur Aufgabe gemacht, alle an einer gerechten Umverteilung von Arbeit mit dem Ziel einer kurzen Vollzeit für alle Interessierten zusammenzubringen, gute Argumente für den Kampf um solche guten Arbeitszeiten zu liefern und damit einen Beitrag zum Zustandekommen einer breiten gesellschaftlichen Diskussion um einen neuen Anlauf zur Arbeitszeitverkürzung zu leisten (www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de; dort ist auch der Aufruf „ArbeitFairTeilen jetzt! Schluss mit prekärer Arbeit, kürzer arbeiten – besser leben“ zu finden).

LITERATUR

Arbeitnehmerkammer Bremen/INQUA (2013), Teilzeitarbeit – Vollzeitmann, Bremen.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2012), „Weniger ist mehr!“ Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung, Bremen.

BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.

Bremer Arbeitszeitinitiative (2011), ABC der Arbeitszeitverkürzung, Bremen; www.bremer-arbeitszeitinitiative.de.

DGB-Index Gute Arbeit (2014), Schwerpunkt Arbeitszeitgestaltung, Berlin 2014.

Forum für Arbeit (2014), Entwurf für ein Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung (BFAU), Bremen.

Holst, Elke und Hartmut *Seifert* (2012), Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 2/2012, 141–149.

Holtrup, André und Helmut *Spitzley* (2008), Kürzer arbeiten – besser für alle. „Kurze Vollzeit“ und „Vollbeschäftigung neuen Typs“, in: Beate *Zimpelmann* und Hans *Endl* (Hg.), Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg, 111–139.

IG Metall (2011), Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, Frankfurt/M.

Institut für Demoskopie Allensbach (2013), Monitor Familienleben im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach/Berlin.

Krull, Stephan, Mohssen *Massarrat* und Margareta *Steinrücke* (2009), Schritte aus der Krise. Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen, Hamburg.

Pfau-Effinger, Birgit (1998), Der soziologische Mythos von der Hausfrauenehe. Entwicklungspfade der Familie in Europa, in: Soziale Welt 2, 167–182.

Schwitzer, Helga et al. (2010), Zeit, dass wir was drehen. Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, Hamburg.

Vincken, Barbara (2001), Die deutsche Mutter, München.

Wagner, Hilde (2013), Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: „Zeit, dass wir was drehen!“ (Sozialismus 5/2013), Hamburg.

Zimpelmann, Beate und Hans L. *Endl* (Hg), Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg.

TEIL V

2025: VISIONEN

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.

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).

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-

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

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.

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.

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.

AUTORiNNEN

Nadja *Bergmann,* wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung

Daniel *Bernmar,* stv. Bürgermeister von Göteborg/Schweden

Heinz *Dürr,* ehemaliger Rechtsschutzsekretär der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Julia *Freidl,* Volkswirtin mit Schwerpunkt Arbeitszeit

Helmut *Gassler,* wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Zentrum für Soziale Innovation

Marion *Gebhart,* Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien

Susanne *Haslinger,* Rechtsschutzsekretärin in der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Gerlinde *Hauer,* Referentin in der AK Wien, Abteilung Frauen – Familie

Rudolf *Karazman,* Lehrbeauftragter an der Wirtschaftsuniversität Wien,
Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, Psychotherapeut, Arzt für Arbeitsmedizin

Ingrid *Kurz-Scherf,* Professorin für Politik und Geschlechterverhältnis an der
Philipps-Universität Marburg i. R.

Ingrid *Moritz,* Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien

Dipl.-Soz.[in] *Svenja Pfahl,* Geschäftsführerin bei SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin

Sybille *Pirklbauer,* Referentin in der AK Wien, Abteilung Frauen und Familie

Eva *Scherz,* Geschäftsbereich Interessenvertretung in der Gewerkschaft der
Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

Irmgard *Schmidleithner,* ehemalige Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB

Claudia *Sorger,* wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung

Margareta *Steinrücke,* Referentin für Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik
in der Arbeitnehmerkammer Bremen

Hilde *Stockhammer,* Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, AMS Österreich

Emmerich *Tálos,* Professor für Politikwissenschaft an der Universität Wien i. R.

Impressum:
Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22.
Redaktion: Sybille Pirklbauer und Nadja Bergmann
© 2016 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Grafik/Layout: Walter Schauer, Verlag des ÖGB GmbH
Printed in Austria
ISBN 978-3-99046-208-9



ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

»meine Technik« ist die Informationsplattform für Technikerinnen der Zukunft. Jedes Mädchen und jede Frau kann hier »ihre« ganz persönliche Technik finden, aber auch für interessierte Pädagog/innen, engagierte Unternehmen oder unterstützende Eltern gibt es zahlreiche spezifische Angebote.

BM | BF
Bundesministerium für Bildung und Frauen

Wirtschaft und Gesellschaft

Die heuer im 42. Jahrgang erscheinende Quartalszeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft“ wird von der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien redaktionell betreut. Sie beschäftigt sich sowohl mit österreichischen als auch internationalen Fragen der Wirtschaftspolitik, mit Wirtschaftstheorie, gelegentlich auch mit verwandten Bereichen wie Wirtschaftsgeschichte, Soziologie und Politikwissenschaft.

Die Zeitschrift wendet sich an alle, die an eingehenderen Analysen von wirtschaftspolitischen Themen interessiert sind. Bei der Auswahl und Behandlung der Inhalte wird großer Wert auf die Synthese aus Erkenntnissen der akademischen Wissenschaft mit der Praxis, der wirtschafts- und sozialpolitischen Realität, gelegt.

Ein Jahrgang umfasst vier Hefte mit insgesamt rund 600 Seiten. Jedes Heft enthält ein Editorial, in dem zu aktuellen tagespolitischen Problemen Stellung bezogen wird, vier bis fünf Hauptartikel sowie mehrere Rezensionen kürzlich erschienener Fachliteratur. Fallweise erscheinen auch Beiträge in den Rubriken „Kommentar“ und „Berichte und Dokumente“ sowie längere Besprechungsaufsätze. Die Artikel stammen von in- und ausländischen Vertretern von Theorie und Praxis, aus Forschung und Lehre, von Unternehmen und Verbänden.

In den letzten Heften erschienen u. a.: ein Beitrag von J.E. King über Post Keynesian Macroeconomics (4/13), von F. Lindner über Weltersparnisse und die US-Immobilienblase (1/14), von G. Zucman über Grenzüberschreitende Besteuerung (1/15), von J. Kapeller u.a. über Verteilung und Gerechtigkeit (1/15), von J. Melchior und M. Schürz über Gerechtigkeitsurteile und Vermögensverteilung in Österreich (2/15), von R. Böheim über Betriebliche Weiterbildung (3/15) sowie von E. Stockhammer und R. Wildauer über Schuldengetriebenes Wachstum (4/15).

Preise: Einzelnummer € 10,50, Jahresabonnement € 33,– (inkl. Auslandsversand € 55,–), ermäßigtes Studenten-Jahresabonnement gegen Bekanntgabe einer gültigen ÖH-Card-Nummer € 19,50, jeweils inkl. Mwst.

Zu bestellen bei: LexisNexis Verlag ARD Orac, A-1030 Wien, Marxergasse 25, Tel. 01/534 52-0, Fax 01/534 52-140, E-Mail: verlag@lexisnexis.at. Dort kann auch ein kostenloses Probeheft angefordert werden.

http://www.wirtschaftundgesellschaft.at

LexisNexis® ARD Orac

AK WIEN

Die Herausgeberinnen dieses Sammelbandes sind Mitarbeiterinnen von L&R Sozialforschung.

Zu den angebotenen Leistungen von L&R Sozialforschung zählen Forschung, Beratung und Entwicklung, Netzwerkarbeit, Vorträge, Seminare, Workshops und Konferenzen.

Die Themenfelder von L&R Sozialforschung liegen in den Bereichen

- ☐ Arbeitsmarkt-, Regional- und Sozialpolitik
- ☐ Arbeitswelt und Beruf
- ☐ Genderforschung und Gleichstellungspolitik
- ☐ Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- ☐ Armutsforschung
- ☐ Weiterbildung und berufliche Qualifizierung
- ☐ Grenzüberschreitende Projekte
- ☐ Evaluationen von Maßnahmen und Programmen

Zu diesen Themen hat L&R Sozialforschung bereits zahlreiche Studien durchgeführt und publiziert. Besonderes Augenmerk wird auf die praktische Relevanz der Forschungsarbeiten zur wissenschaftlichen Unterstützung von EntscheidungsträgerInnen gelegt.

Die Expertisen von L&R Sozialforschung dienen seit mehr als 25 Jahren österreichischen Ministerien, Landesbehörden, Gemeinden, dem Arbeitsmarktservice, Vereinen und Verbänden sowie internationalen Organisationen und der Europäischen Kommission als Entscheidungsgrundlage.

Die Forschungsarbeiten werden von interdisziplinär zusammengesetzten Forschungsteams durchgeführt. Für jede Studie wird eine anforderungsgerechte Kombination von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden entwickelt.

Näheres über die verschiedenen Schwerpunkte und Projekte von L&R Sozialforschung entnehmen Sie bitte der Homepage:

http://www.lrsocialresearch.at/

blog.arbeit-wirtschaft.at

DIE VERTEILUNGSFRAGE

Von Reichtum, Krisen und Ablenkungsmanövern

Das A&W-Blog-Buch

Kopfschüttelnd werden wir Zeugen, wie das reichste Promille den Rest der Menschheit immer weiter abhängt. Der Abstand zwischen dem reichsten Promille der Menschen und der Mitte der Bevölkerung erinnert an die Gesellschaft zu Anfang des 20. Jahrhunderts. Auch in Österreich, wie neue Daten zeigen. Wie kommt es zu dieser dramatischen Entwicklung? Was heißt das für die Mittelschicht und was für jene am unteren Ende der Armutsskala? Wer sind eigentlich die „Reichen" und wie kommen sie zu ihrem Vermögen? Und vor allem: Wie werden diese Ungerechtigkeiten im täglichen Diskurs so gerechtfertigt, dass sie uns allen recht normal erscheinen? Die Autorinnen und Autoren dieses Buches liefern brandaktuelle Antworten auf die Mutter aller gesellschaftspolitischen Fragen: die Verteilungsfrage. Das Besondere daran: Das vorliegende Werk setzt sich aus Blog-Artikeln zusammen. Alle Beiträge sind ursprünglich auf blog.arbeit-wirtschaft.at erschienen.

Das Buch steht hier gratis zum Download zur Verfügung:
www.blog.arbeit-wirtschaft.at/ebook

Das gedruckte Buch kann hier versandkostenfrei bestellt werden:
http://www.arbeit-recht-soziales.at/die-verteilungsfrage

blog.arbeit-wirtschaft.at twitter.com/AundW facebook.com/arbeit.wirtschaft

Arbeit&Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB www.arbeit-wirtschaft.at

ZUSAMMENFASSUNG DER BEITRÄGE IN DIESEM BAND

TEIL I: 1975: 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH

Emmerich Tálos

Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – ein Meilenstein

- In der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts waren Arbeitszeiten von bis zu 90 Stunden in der Woche verbreitet, in den darauffolgenden 100 Jahren wurden massive Verbesserungen für die Arbeitenden erkämpft.
- Der Beitrag zeichnet die Geschichte der Durchsetzung von Meilensteinen der Arbeitszeitpolitik wie Maximalarbeitszeit, 8-Stunden-Tag und 40-Stunden-Woche nach.
- Dabei gab es nicht nur Fortschritte, sondern auch Brüche – etwa im Austrofaschismus und im Nationalsozialismus.
- Die Auseinandersetzung um das Thema ist keineswegs beendet, wie die Debatten um Arbeitszeitverkürzung versus Arbeitszeitflexibilisierung zeigen.

Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich: ZeitzeugInnen erinnern sich

- Irmgard Schmidleithner war viele Jahre Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB.
- Heinz Dürr war zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsvertrauensmann in einer Versicherung und wurde später Rechtsschutzsekretär bei der PRO-GE.
- Die beiden erinnern sich an die politische Debatte über und persönliche Eindrücke von der Einführung der 40-Stunden-Woche.

TEIL II: ENTWICKLUNGEN DER ARBEITSZEITPOLITIK AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE: EUROPA UND ÖSTERREICH

Ingrid Kurz-Scherf

Ein anderes Europa: konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. „Wem gehört die Zeit?“ Feministische Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit in Europa

- Schon vor 135 Jahren forderte Paul Lafargue ein „Recht auf Faulheit“ – die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung hat noch immer gesellschaftspolitische Aktualität.
- Die durch Gesetz oder Tarifvertrag definierte sogenannte Normalarbeitszeit stagniert in den meisten europäischen Ländern seit mittlerweile fast 100 Jahren bei acht Stunden pro Tag und seit mehreren Jahrzehnten bei 40 Stunden pro Woche.
- Die betrieblichen Arbeitszeiten scheinen sich immer weiter von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben zu entfernen. Viele glauben daher, dass eine Arbeitszeitverkürzung nicht durchsetzbar ist. Das führt zu einer regelrechten Tabuisierung dieses Themas.
- Der Beitrag nimmt auf das Schlüsselprojekt „Arbeitszeitverkürzung“ zur Bewältigung der Zukunft der Arbeit eine dezidiert feministische Perspektive ein, indem er nicht nur die Geschlechterverhältnisse, sondern auch den Aspekt von Herrschaft und Emanzipation in den Blick nimmt.
- Moderne Gesellschaften definieren sich als Arbeitsgesellschaften. Die apokalyptischen Visionen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Industrie 4.0 nähren die Sorge, es könnte die Arbeit ausgehen.
- Im Dienstleistungssektor ist die Digitalisierung nur ein Impuls für die stattfindenden Veränderungen. Mindestens ebenso bedeutsam ist der Wandel der Geschlechterverhältnisse. Dieser wird durch die Frauenbewegung vorangetrieben, die u. a. die Berücksichtigung der Sorgearbeit im Diskurs fordert.
- Die digitale Revolution wird überlagert von einer „Care Revolution“. Diese will eine grundlegende Umgestaltung jener Tätigkeiten, die praktisch unbezahlt sind und überwiegend von Frauen erbracht

werden. Sie geht dabei in Richtung eines grundsätzlichen Umbaus der kapitalistischen Industriegesellschaft.

- Derzeit passiert dieser Umbau vor allem in Formen der Prekarisierung von Arbeit und Leben. Geringe Arbeitszeiten sind dabei nicht Folge einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, sondern der Ausweitung von Teilzeitarbeit und Minijobs.
- Soll „Teilzeitarbeit für alle“ umgesetzt werden, müsste das mindestens in den unteren Einkommensbereichen mit kräftigen Lohnsteigerungen oder mit anderen Formen der Existenzsicherung kombiniert werden.
- Auch andere Formen einer radikalen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung müssen lohn- und einkommenspolitisch flankiert, von einer Qualifizierungsoffensive begleitet und mit einem wirksamen Schutz gegen die Verdichtung von Leistungsanforderungen verbunden werden.
- Darüber hinaus muss die Arbeits- und Arbeitszeitpolitik des 21. Jahrhunderts eingebettet sein in eine gesellschaftspolitische Mobilisierung gegen den herrschenden Trend einer sozialen Spaltung nach innen und sozialer Abschottung nach außen.

Nadja Bergmann & Helmut Gassler

Auf dem Weg zu mehr Zeit? Arbeitszeitverkürzung unter unübersichtlichen Rahmenbedingungen

- Der Beitrag befasst sich mit der arbeitszeitlichen Entwicklung ab den 1950er-Jahren im internationalen Kontext vor dem Hintergrund der Durchsetzung wohlfahrtsstaatlicher Konzepte.
- Für eine begrenzte Zeitspanne wurden über fordistische Akkumulationsregime auch Interessen von ArbeitnehmerInnen integriert, z. B. durch eine Verkürzung der Lohnarbeitszeit. Diese Entwicklung kam ins Stocken.
- Gleichzeitig wuchs die feministische Kritik an der einseitigen Orientierung an (überwiegend männlichen) „VollzeitnormarbeiterInnen“ bei weitgehender Ausblendung unbezahlter Reproduktionsarbeitsmuster.
- In postindustriellen Gesellschaften wird abgesicherte Vollerwerbsbeschäftigung mehr und mehr die Ausnahme, gerade für Bereiche mit traditionell hohem Frauenanteil. Die Arbeitszeiten werden nach Branchen und Geschlecht für Österreich empirisch dargestellt.
- Darauf aufbauend werden mögliche neue Leitlinien und Koalitionen für die Forderung nach geschlechtergerechten und solidarischen Lebens- und Arbeitsverhältnisse skizziert.

TEIL III: 2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ÖSTERREICH

Sybille Pirklbauer, Julia Freidl und Gerlinde Hauer

Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit? Überlegungen aus frauenpolitischer ArbeitnehmerInnensicht

- Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Frage, wie eine Arbeitszeitverkürzung erfolgt und sich auf die Verteilung bezahlter und auch unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern auswirkt, ganz zentral.
- Der Beitrag analysiert die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern in Europa und die neueren Modelle für Arbeitszeitverkürzung in Österreich (Kurzarbeit, Freizeitoption und Solidaritätsprämienmodell) nach gleichstellungspolitischen Aspekten.
- Anschließend werden die weiter gehenden Perspektiven von Arbeitszeitverkürzung in den Spannungsfeldern des Lohnausgleichs und der Frage von optional oder generell sowie als Lebensphasenmodell diskutiert.
- Dabei wird dafür plädiert, dass AK und Gewerkschaften bei der Zusammenführung der Diskurse rund um Digitalisierung und „Care Revolution“ eine aktive Rolle übernehmen, denn die Art des Umbaus der Arbeitsgesellschaft wird über sozial- und gleichstellungspolitische Fort- oder Rückschritte entscheiden.

Eva Scherz

Kürzer arbeiten – leichter leben!

- Österreich liegt europaweit sowohl bei der Länge der Arbeitszeit von (zumeist männlichen) Vollzeitbeschäftigten wie auch bei der weiblichen Teilzeitquote an zweiter Stelle.
- Eva Scherz sieht daher eine generelle Arbeitszeitverkürzung als Notwendigkeit im Sinne einer gerechteren Verteilung zwischen Frauen und Männern, aber auch zwischen Jung und Alt und Beschäftigten und Arbeitslosen.
- Sie beleuchtet die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzungen, die bereits jetzt in verschiedenen Kollektivverträgen geregelt sind – wie zusätzliche freie Tage, eine sechste Urlaubswoche, bezahlte Pausenzeiten oder auch die Freizeitoption.
- Bereits jetzt haben viele ArbeitnehmerInnen eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden in ihrem Kollektivvertrag, das sollte im Arbeitszeitgesetz fixiert werden. In einem nächsten Schritt soll eine Verkürzung auf 35 Stunden erfolgen – mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich.

Susanne Haslinger

Erfahrungen mit innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Industrie: von der Kurzarbeit bis zur Freizeitoption

- Eine Form der Arbeitszeitverkürzung aus der Praxis ist die Kurzarbeit, mit der Unternehmen die Möglichkeit gegeben wird, unverschuldete Auftragseinbrüche ohne Personalabbau zu bewältigen. Damit konnten in der Krise rund 30.000 Arbeitsplätze gesichert werden.
- Ein anderes Instrument ist die Solidaritätsprämie, die in wirtschaftlich stabilen Zeiten einen Anreiz zu einer innerbetrieblichen Arbeitszeitverkürzung bieten und im Ausmaß dieser Verkürzung Arbeitsplätze schaffen soll.
- Die Freizeitoption bietet den Beschäftigten eine Wahl zwischen Gehaltserhöhung und individuell gestaltbarer Freizeit.
- Obwohl diese Instrumente in erster Linie Männer betrifft, sind solche innovative Modelle und Pilotprojekte ein unverzichtbarer Schritt für eine Diskussion der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit.

TEIL IV: 2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Daniel Bernmar

6-hour workday: A Trial in Gothenburg

- Im Zentrum des Beitrags steht die Erprobung des 6-Stunden-Arbeitstags in einem Pflegezentrum in Göteborg seit 2014. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet.
- Analysiert wurde unter anderem, ob der 6-Stunden-Tag positive Auswirkungen auf Gesundheit und Lebensqualität der PflegerInnen hat und ob es positive Beschäftigungseffekte gibt. Die Evaluierung brachte durchwegs positive Ergebnisse.
- Auch andere Beispiele für den 6-Stunden-Tag in Schweden werden skizziert, etwa bei Toyota.
- Aufgrund des enormen internationalen Interesses an den „schwedischen Versuchen“ nährt sich die Hoffnung, dass die Zeit reif ist für eine andere, kürzere Arbeitszeitnorm.

Svenja Pfahl

Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten?

- Deutschland hat einen wachsenden Gender-Time-Gap. Insbesondere das Merkmal „Elternschaft“ hat hier großen Einfluss und führt zu einer ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen Paaren.

- Das Modell einer staatlich geförderten Familienarbeitszeit will die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern verbessern und gleichzeitig eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit fördern.
- Durch einen finanziellen Anreiz sollen sich Paare anstelle des klassischen „Einverdiener-Modells“ oder des „teilmodernisierten Ernährermodells“ für ein „Zweimal-0,8-Verdiener-Modell“ entscheiden.
- Umfragen unter Eltern zeigen ein hohes Potenzial für die Inanspruchnahme solcher Modelle, und auch die bisherige Nutzung des Elterngeldes durch die Väter deutet in diese Richtung.

Margareta Steinrücke

Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?

- Arbeitszeitverkürzung könnte zu einer „doppelten Umverteilung“ beitragen: jener der Erwerbs- bzw. Haus- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen einerseits und der bezahlten Arbeit zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen andererseits.
- Steinrücke zeigt auf, dass bereits jetzt in vielen Betrieben Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wird – mit nachhaltig positiven Erfahrungen. Allerdings führte die Verkürzung teilweise auch zu einer spürbaren Arbeitsverdichtung und einer ungenügenden Schaffung von Arbeitsplätzen.
- Es braucht daher die Entwicklung klarer und praktikabler Konzepte des Lohn- und Personalausgleichs; angesichts der stark gestiegenen Gewinne wäre sogar ein voller Lohnausgleich bezahlbar.
- Bei den Gewerkschaften gibt es trotz der schwierigen Ausgangslage in der letzten Zeit wieder Ansätze, sich mit dieser Frage zu beschäftigen.

TEIL V: 2025: VISIONEN

Claudia Sorger

Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit

- Der Beitrag spannt einen Bogen von den bisherigen Errungenschaften und Rückschritten bei der Schaffung einer „fortschrittlichen“ Arbeitszeit bis hin zu einer möglichen zukünftigen Entwicklung.
- Dabei steht die Frage der Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit im Zentrum, und es werden zentrale Prämissen dafür beschrieben.
- Dazu zählen ein umfassender Begriff von Arbeit, der die unbezahlte Versorgungsarbeit mit einschließt, eine Loslösung vom Vereinbarkeitsdiskurs hin zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sowie eine Neupositionierung der Teilzeitarbeit als reale Normalarbeitszeit.

Geschlechtergerechte Arbeitszeit 2025? Zentrale Ergebnisse der Podiumsdiskussion

- Rudolf Karazman (IBG GmbH Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement, WU Wien), Ingrid Kurz-Scherf (Philipps-Universität Marburg), Eva Scherz (GPA-djp) und Margareta Steinrücke (Arbeitnehmerkammer Bremen) diskutierten unter der Moderation von Eva Linsinger (profil) über Fragen rund um Visionen einer geschlechtergerechten Arbeitszeit und mögliche Wege dorthin.

Visionen geschlechtergerechter Arbeitszeit 2025. Neue Ideen und Impulse aus Sicht der Veranstalterinnen

- Nach den vielen ermutigenden Beiträgen auf der Tagung, wonach Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit (wieder) stärker Thema sind bzw. werden, war auch die abschließende Reflexion optimistisch und voll der Ideen, zu welchen Themen und mit welchen Leitgedanken die Weiterarbeit erfolgen kann.
- Es diskutierten Marion Gebhart (Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien), Ingrid Moritz und Sybille Pirklbauer (AK Wien, Abteilung Frauen und Familie) sowie Hilde Stockhammer (AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen). Moderiert wurde die Diskussion von Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung).

Bisher erschienen

1 Ulrich Schönbauer, Ältere im Betrieb (Februar 2006)

2 Ursula Filipič (Hg.), Neoliberalismus und Globalisierung (September 2006)

3 Ursula Filipič (Hg.), Arbeitsmarktpolitik in Europa (März 2007)

4 Kai Biehl und Norbert Templ (Hg.), Europa altert – na und? (August 2007)

5 Helmut Ivansits und Ursula Filipič (Hg.), Privatisierung von Gesundheit – Blick über die Grenzen (November 2007)

6 Ursula Filipič (Hg.), Soziale Gerechtigkeit versus Eigenverantwortung (Dezember 2007)

7 Josef Wallner (Hg.), Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik: Ein internationaler Vergleich (Jänner 2008)

8 Erik Türk (Hg.), Invalidität: Aktuelle Debatten – Lösungsvorschläge (August 2008)

9 Gerhard Stemberger (Hg.), Psychotherapie zwischen gesellschaftlicher Anpassung und Emanzipation (April 2009)

10 Alexander Schneider, Zu alt für Weiterbildung? (August 2009)

11 Elisabeth Beer und Ursula Filipič (Hg.), Sozialstaaten unter Druck: Wohlfahrtsstaatliche Veränderungen in Mittelosteuropa – Rückwirkungen auf Österreich? (August 2010)

12 Thomas Riesenecker-Caba und Alfons Bauernfeind, Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung: Datenschutz in der Arbeitswelt (August 2011)

13 Ursula Filipič und Elisabeth Beer (Hg.), Sozialer Aderlass in Europa: Arbeit und soziale Sicherung unter Druck (März 2013)

14 Martina Chlestil (Hg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz: Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen (September 2013)

15 Sonja Ertl und Ursula Filipič (Hg.), Die Qualität der Arbeit auf dem Prüfstand: Der Einfluss der Arbeitsmarktlage auf die Arbeitsqualität (Dezember 2013)

16 Adi Buxbaum (Hg.), Perspektiven für sozialen Fortschritt: Sozialinvestitionen haben eine Mehrfachdividende (August 2014)

17 Josef Wöss (Hg.), Alterssicherung: Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand (Mai 2015)

ISBN 978-3-99046-208-9

Kostenloser Download der Publikation unter:
http://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/sozialpolitik

Bestellung der Print-Ausgabe für einen Druckkostenbeitrag von 10 € bei:
fachbuchhandlung@oegbverlag.at



wien.arbeiterkammer.at