

# VERSÄUMTE CHANCEN?

## *Arbeitszeitpolitik und Geschlechterungleichheit*

Eva Cyba

*Erwerbsarbeit ist nach wie vor die wichtigste Quelle der Existenzsicherung, von der weitere soziale Sicherungen abhängig sind. Dabei geht es nicht allein um die Verteilung von Arbeitsplätzen. Vielmehr sind zeitliches Ausmaß der Erwerbsarbeit und das damit verbundene Einkommen Faktoren, die mit dem Zugang zu Lebenschancen und auch dem Armutsrisiko eng verknüpft sind. Dies führt zu ungleichen Chancen von Frauen und Männer. Für die „Zukunft der Arbeit“ muß Arbeitszeitpolitik daher mit einer Modernisierung des Geschlechterverhältnisses verbunden werden.*

Die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit in der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern ist vielfach empirisch belegt (vgl. Frauenbericht 1995). Das Rollenverständnis von Frauen hat sich in den letzten Jahrzehnten in vielen westlichen Industrieländern erheblich gewandelt. Immer weniger Frauen sind bereit, sich in ihrer Lebensplanung entweder für Familie und Kinder oder für die Erwerbsarbeit zu entscheiden. Gleichzeitig bleiben traditionelle Rollenzuschreibungen und Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern (die sich in der hauptsächlichen Zuständigkeit der Frauen für Haushalt und Kinder manifestiert) nahezu unverändert. Es sind daher auch nach wie vor die Frauen, die sich aufgrund ihrer Doppelorientierung mit Problemen des Zeitmanagements konfrontiert sehen. Daher spielt Arbeitszeitpolitik mit ihren jeweiligen Akzentsetzungen eine zentrale Rolle für die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses. Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, innerhalb derer Frauen (und Männer) sich orientieren und bestimmte „Wahlmöglichkeiten“ haben, die mehr oder weniger eingeschränkt sind.

Das Verhältnis von Arbeitszeitentwicklungen, Arbeitszeitpräferenzen, Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt und Sozialpolitik kann in diesem Rahmen weder in seiner ganzen Komplexität noch in all den Konsequenzen behandelt werden. Vor dem Hintergrund der sich derzeit abzeichnenden Trends der Arbeitszeitentwicklung sollen jedoch Arbeitszeitpolitik und die unterschiedlichen Ziele, die damit verbunden sind diskutiert werden. Zentrale Frage ist dabei, welche Zielsetzungen und Maßnahmen eine alternative Arbeitszeitpolitik anstreben müßte, um dazu beizutragen, das bestehende Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis zu überwinden.

### **Arbeitszeittrends**

Europaweit sind bei allen Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern doch ähnliche Arbeitszeitentwicklungen festzustellen (vgl. Lehndorff 1998): In den meisten industrialisierten Ländern ist die durchschnittliche Arbeitszeit im 20. Jahrhundert zurückgegangen, aber seit Mitte der 70er Jahre hat sich das Tempo dieses Rückgangs deutlich verlangsamt. Hinter den Veränderungen der Durchschnittsarbeitszeiten verbirgt sich außerdem eine wesentliche Strukturverschiebung. Denn die festgestellte sinkende durchschnittliche Arbeitszeit geht vor allem auf Zunahme der Teilzeit zurück. Während kollektivertragliche Arbeitszeitverkürzungen durch Kollektivvertragsverhandlungen, aber auch durch staatliche Regulierungen in den 80ern und zu Beginn der 90er Jahre in den Ländern der Europäischen Union noch von großer Bedeutung, hat das Gewicht der tariflich festgelegten Verkürzung der Vollarbeitszeit seither abgenommen. Dabei kann man feststellen, daß die Arbeitszeit in Ländern, wo die Arbeitszeitpolitik kollektive Arbeitszeitverkürzung zum Ziel hat, rascher sinkt. Als Gegenbeispiel ist England anzuführen, wo die Arbeitszeit wieder länger wird.

Gegenwärtig ist eine Akzentverschiebung von „kollektiver“ zu „individueller“ Arbeitszeitverkürzung festzustellen. Diese vollzieht sich auf Basis der im betreffenden Zeitraum angewachsenen Beschäftigungszahl, wobei der dynamischste Faktor die Teilzeitarbeit von Frauen ist, Teilzeitarbeit nimmt Hand in Hand mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen zu.<sup>1</sup> Da der Bezugspunkt kollektivertraglicher Regelungen weiterhin Vollzeitarbeit ist, wird die Arbeitszeitrealität von Frauen mehr und mehr von Faktoren beeinflusst, die außerhalb des traditionellen Wirkungsbereich kollektivvertraglicher Arbeitszeitpolitik liegt.

---

<sup>1</sup> Daher kann man auch nicht allgemein im Wortsinn von „individueller“ Verkürzung sprechen. Bei Frauen ist eher eine „Arbeitszeitverlängerung“ festzustellen, da sie sozusagen von Null Stunden (d.h. keiner Erwerbsarbeit) auf bis zu 20 Stunden Teilzeitarbeit ansteigt. Erst wenn nicht mehr nur bestimmte Personengruppen Teilzeit arbeiten, kann wirklich von individueller Arbeitszeitverkürzung gesprochen werden.

Teilzeitarbeit stellt aber keineswegs ein homogenes Konzept dar. Vergleicht man die Charakteristika der Teilzeitarbeit in verschiedenen europäischen Ländern, so fällt auf, daß es „große Unterschiede in der Art dieser Beschäftigung und den damit verbundenen Entlohnungsformen, Sozialleistungen und Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Dort wo sich Teilzeitarbeit zu einer wichtigen Beschäftigungsform innerhalb eines stark regulierten Arbeitsmarktes entwickelt hat, scheint sie weniger Nachteile im Lohn- und Sozialleistungsbereich zu haben und sowohl in qualifikationsmäßig anspruchsvollen wie auch anspruchlosen Berufen vorhanden zu sein" (Rubery/Fagan 1998, 70). Als relativ positive Beispiele führen die Autorinnen die Niederlande und skandinavische Länder, als negatives Beispiel das Vereinigte Königreich an. Daraus folgern sie, daß ein Anwachsen der Teilzeitarbeit in Verbindung mit einer Deregulierung des Arbeitsmarktes zu einer Verstärkung der Unterschiede zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen führen könnte. Innerhalb der teilzeit Beschäftigten sind die geringfügig Beschäftigten schon jetzt an ihrem Arbeitsplatz an den Rand gedrängt, schlechter bezahlt und haben schlechtere Arbeitsbedingungen als stundenmäßig länger teilzeitarbeitende Frauen.

Eine weitere Entwicklung, die derzeit rasch vorangetrieben wird, ist die „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit. Es gibt es immer mehr „variable Arbeitszeiten“, unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeiten über die Woche, den Monat oder das Jahr, die statistisch bis jetzt wenig erfaßt sind. Die empirischen Belege zeigen, daß in Hinblick auf Ausmaß und/oder die Verteilung der Arbeitszeiten, verstärkt Frauen auf „atypischen“ Arbeitsplätzen beschäftigt werden. Zur Veranschaulichung ein paar Zahlen: Österreich liegt im Ländervergleich 1997 mit einem Anstieg der Teilzeitarbeit mit 15 Prozent in der EU im Mittelfeld. Allerdings beträgt der Anstieg geringfügig Beschäftigter von 1996 auf 1997 18 Prozent. Insgesamt ist der Anteil der Erwerbstätigen mit „Regelarbeitszeit“ zwischen 1991 und 1997, je nachdem wie man Regelarbeitszeit definiert durchschnittlich um 7 Prozent (bei einer restriktiveren Variante 1) und um 6 Prozent (bei einer weiter gefaßten Variante 2) gesunken. Letztere beinhaltet gelegentlich Samstag- und Sonntagsarbeit, keine Arbeit zwischen 22 und 6 Uhr, gelegentlich aber zwischen 20 und 22 Uhr, gelegentlich Schicht-, Wechsel- und Turnusdienst, aber nur in Verbindung mit Früh-, Tag- oder Spätschicht und eine wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 12 und 40 Stunden. Bei Variante 1 wird eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 bis 40 Stunden zugrunde gelegt und außer gelegentlicher Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr fallen alle anderen Formen weg. Bei Variante 2 liegt der Rückgang der Regelarbeitszeit bei weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen mit 8 Prozent über dem Durchschnitt.

### **Arbeitszeitpolitik: Entwicklungen und Probleme**

In der gegenwärtigen Arbeitszeitpolitik stehen *Arbeitszeitflexibilisierung* und individuelle Regelungen im Vordergrund, während Arbeitszeitverkürzung und kollektive Regelungen in den Hintergrund gedrängt werden. Es zeichnet sich eine Verschiebung der Gesichtspunkte ab, unter denen die verschiedenen arbeitszeitpolitische Maßnahmen diskutiert werden und eine Verlagerung der Kompetenz für Arbeitszeitpolitik. Die Diskussion über Arbeitszeitpolitik konzentriert sich angesichts der Knappheit von Arbeitsplätzen vorwiegend auf beschäftigungspolitische Ziele: Das „Normalarbeitszeitverhältnis“ als ein vorwiegend auf erwerbstätige Männer zugeschnittenes Modell wurde aus der Perspektive von Fraueninteressen immer wieder in vielfacher Weise kritisiert, gegenwärtig wird es aber aus ganz anderen Gründen in Frage gestellt und es wird, seit auch Männer verstärkt davon betroffen sind, von einer „Erosion“ gesprochen.

Flexibilisierung wird gemeinsam mit der *individuellen Arbeitszeitverkürzung* als Lösung vieler anstehender Probleme - vor allem aber zur Verringerung der bestehenden hohen Erwerbsarbeitslosigkeit - propagiert. „Seit den 80er Jahren wird Flexibilisierung fast als Allheilmittel für wirtschaftliche, betriebliche und persönliche Probleme angeboten: ob als Alternative zur Lohnarbeitszeit-Reduktion, als flexibles Modell für den Pensionsantritt (obwohl die gesetzlichen Vorhaben im Gegenteil zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit tendieren), schließlich als Hilfe zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben.“ (Rowhani 1994, 204). Dabei werden verstärkt individuelle Wahlfreiheit und Selbstbestimmung in den Vordergrund gerückt und es wird postuliert, daß damit doch den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegengekommen würde. Aber „Flexibilisierung ist jedenfalls ein unternehmerisches Konzept, das sowohl Lohnreduktion als auch Umsatz- und betriebsgerechte Verlängerung der Wochen- und Monats-Betriebszeit zum Ziel hat“ (ebd.). Neben dem Interesse der Beschäftigten an flexiblerer Arbeitszeitgestaltung ist die treibende Kraft dafür im Konkurrenzkampf im Unternehmensektor zu finden. Es läßt sich auch feststellen, daß die Initiative in der Arbeitszeitpolitik von Gewerkschaften in hohem Maß zu den Unternehmen übergegangen ist. Damit sind auch die politische Forderungen nach einer allgemeinen Umverteilung der bezahlten Arbeit und nach einer *kollektiven Arbeitszeitverkürzung* in den Hintergrund getreten. Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel zu verbinden, die bezahlte und damit auch die unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern anders zu verteilen, stand ohnedies nie im Zentrum gewerkschaftlicher Forderungen. Frauen in der Gewerkschaft mußten immer wieder erfahren, daß die politischen Ansprüche, die sie an die gesellschaftlich

organisierte Arbeitswelt stellen, mit dem Hinweis auf „Sachzwänge“ des Produktionsprozesses und die „Erfordernisse“ des Arbeitsmarktes beiseite geschoben werden.

Die Zielsetzungen, die mit Arbeitszeitverkürzung verbunden sein können, werden zunehmend auf die Frage nach der Wirksamkeit der Arbeitszeitverkürzung bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verengt. Das Motiv der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist legitim, aber Arbeitszeitverkürzung muß auch aus der Perspektive zunehmender Frauenerwerbstätigkeit beurteilt werden. Die Abkehr der Gewerkschaften vom Ziel weiterer Verkürzung der Wochenarbeitszeit aus Enttäuschung über zu geringe Beschäftigungswirksamkeit (wie Dänemark) kann nicht das einzige Kriterium sein. Denn damit wird ein für den Abbau der Geschlechterungleichheit wesentliches Ziel, mit Hilfe *individueller Arbeitszeitverkürzung und gleichzeitiger Verkürzung der Standardarbeitszeit* die Ablösung vom männlichen Alleinverdienermodell politisch zu gestalten, neuerlich aus der Diskussion der für die Arbeitszeitpolitik relevanten Akteure, Gewerkschaften, Staat und Unternehmen, verdrängt.

### **Arbeitszeitpräferenzen**

Bei einem Vergleich der Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten zeigt sich, daß diese in den meisten EU-Ländern in Richtung kürzere Arbeitszeiten gehen. Die Präferenzen für individuelle Arbeitszeitverkürzungen (Seifert 1998) liegen bei einem Zehntel der Beschäftigten in Ausweitung der Teilzeitarbeit, ungefähr die Hälfte der Beschäftigten ist für den Abbau von Überstunden und ebenso viele für die Umwandlung von Geldzuschlägen für Nacht- und Wochenendarbeit in Freizeit. Gegenwärtig läßt sich unter den gegebenen Rahmenbedingungen also eher eine Akzeptanz einer individueller Arbeitszeitverkürzung feststellen.

Eine Realisierung dieser Wünsche in der Arbeitszeitpolitik würde erhebliche Beschäftigungseffekte bringen, rein rechnerisch könnte das Ausmaß der Arbeitslosigkeit halbiert werden (Seifert 1998). Erklärungsbedürftig ist, warum trotz wiederholter Appelle sehr wenig in diese Richtung passiert (auch in prosperierenden Betrieben). Einer der Gründe ist, daß es den Beschäftigten sicherlich schwer fällt, Arbeitszeitwünsche individuell durchzusetzen, solange betrieblich oder kollektivvertraglich geregelte Ansprüche sowie gesetzliche und soziale Absicherungen fehlen. Denn selbst bei Anspruchsrechten (z.B. Sabbaticals, weniger oder gar keine Überstunden bzw. Freizeitausgleich) ist die Realisierung von Arbeitszeitwünschen nicht immer einfach. Die Akzeptanz kollektivvertraglicher Arbeitszeitverkürzungen von seiten der Beschäftigten hängt weitgehend auch von Frage des Lohnausgleichs ab. In dem Maß wie Ungleichverteilung zwischen Einkommensgruppen wächst, wachsen Schwierigkeiten, kollektive Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen (Seifert 1998, Rubery/Fagan 1998). Daher ist „eine neoliberale Politik der Einkommensdifferenzierung (z.B. Niedriglohnsektoren zu etablieren) das wirksamste Mittel, weitere Arbeitszeitverkürzung zu verhindern“ (Bosch 1998).

Der Spielraum für verteilungsneutrale Arbeitszeitverkürzung, bei der zumindest der Reallohn gesichert bleibt, ist durch Produktivitätsentwicklung verengt. Angesichts geringer Wachstumsraten gerät Arbeitszeitpolitik in unvermeidliche Konkurrenz zur Lohnpolitik mit der Alternative: Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung. Eine Lösung zur Frage des Lohnausgleichs wäre ein nach Einkommensgruppen gestaffelter Teillohnausgleich. Nach Lehndorf (1998) war es aber ein *Versäumnis der Arbeitszeitpolitik*, den Verteilungsspielraum durch das Gesamtvolumen der Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzung in den zurückliegenden Jahren bei weitem nicht ausgeschöpft zu haben. Das derzeitige Problem ist nun, daß statt der ursprünglicher Konstellation, in der ein Kompromiß von Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung angestrebt wurde, sich eher eine Flexibilisierung ohne kollektive Arbeitszeitverkürzung abzeichnet (Seifert 1998). Flexibilisierung ist aber nicht gleich Flexibilisierung: Während Gleitzeitmodelle, die den Beschäftigten eine variable Gestaltung von Arbeitsbeginn und Ende einräumen, eine Anpassung der Arbeitszeit an persönlichen Zeitbedarf ermöglichen, stehen bei neueren Zeitkontenmodellen wirtschaftliche Aspekte im Vordergrund. Mit Zeitkontenmodellen soll auf betriebliche Flexibilisierungsbedarf (z.B. Forderung der Kunden nach „just-intime“ Lieferungen) reagiert werden können. Da sich aber die Arbeitszeitinteressen von Beschäftigten immer mehr ausdifferenzieren, könnten flexible Modelle schon dazu beitragen persönliche Zeitinteressen besser zu realisieren. Aber Dreh- und Angelpunkt dafür sind Verfügungsrechte über Guthabenaufbau und Zeitentnahme vom Arbeitszeitkonto (Klenner 1997).

### **Arbeitszeitverkürzung und Frauenerwerbstätigkeit**

Eine Arbeitszeitpolitik, die Arbeitszeitverkürzung, vor allem auch kollektive, nicht zu einem zentralen Ziel macht, kann nicht dazu beitragen Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis abzubauen. Negative Konsequenzen sind u.a. darin gesehen, daß ohne Arbeitszeitverkürzung im Kampf um knappe Arbeitsplätze der Trend wachsender Frauenerwerbstätigkeit gebremst oder gar umgekehrt wird und eine Verschärfung der Zumutbarkeit von Arbeitsplätzen und vermehrte Angebote an ehrenamtlicher Arbeit oder Bürgerarbeit besonders Frauen trifft.

Daher kann sich auch der Staat nicht völlig aus Arbeitszeitpolitik heraushalten. Der Staat kann sowohl eine initiierende und unterstützende Rolle spielen: Er kann die Dynamik kollektivvertraglicher Arbeitszeitverkürzung vorantreiben (wie das Beispiel Frankreich zeigt), er kann individuelle Arbeitszeitverkürzung erleichtern, indem er z. B. eine Milderung der Folgen von Teilzeitphasen für die Alterspension (Niederlande, Dänemark, Österreich) oder finanzielle Abfederung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe ermöglicht (Schweden, Dänemark) und Erwerbsunterbrechungen zur besseren Vereinbarkeit oder Verkürzung der Arbeitszeit mit Qualifizierung rechtlich und finanziell absichert.

Der Staat ist aber auch für den Abbau institutioneller Hürden für die Entwicklung von Frauenerwerbstätigkeit als Basis einer eigenständigen Existenzsicherung verantwortlich. Eine der Hürden sind Regelungen, die „kleine“ Zuverdienste abhängiger Ehefrauen begünstigen. Im europäischen Vergleich gibt es einen deutlichen Zusammenhang zwischen Häufigkeit von Arbeitszeiten unter 15 Wochenstunden und der Institution der „geringfügigen Beschäftigung“ (z.B. in Deutschland, Großbritannien und Österreich). Grundlegend für eine staatliche Politik, die Frauenerwerbstätigkeit als Basis einer eigenständigen Existenzsicherung ermöglicht, ist die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen (die gleichzeitig die gesellschaftliche Arbeitsnachfrage erhöht). Angesichts des Problems, daß für Frauen unter bestehenden Bedingungen Teilzeitarbeit eine wichtige Voraussetzung für die Integration in die Erwerbsarbeit darstellt, sind die staatlichen Maßnahmen, die eine arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit gewährleisten ein wichtiger Schritt. Das Problem einer eigenständigen Existenzsicherung eines großen Teils der Frauen bleibt damit aber weiter offen.

Gegenwärtig geht aber die staatliche Politik nicht unbedingt in diese Richtung. Die Verabschiedung des Arbeitszeitrechtgesetzes in Deutschland und in Österreich zum Beispiel war eher ein Signal in Richtung Verlängerung der Arbeitszeit. „Denn wenn die Flexibilisierung unter gleichzeitiger Verlängerung der Wochenarbeitszeit-Bandbreite (z.B. 35-45 Wochenstunden durchgesetzt) wird, muß sie sich auf die ohnedies hohe Arbeitslosigkeit verschärfend auswirken.“ (Rowhani 1994,209). Auch die versprochene bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen sind nur dann gegeben, wenn variable Bandbreiten mit stark verkürzter Arbeitszeit einhergehen. Die Ansichten, inwiefern sich Arbeitszeitverkürzungen realisieren lassen sind nicht einhellig und von diversen Rahmenbedingungen abhängig. Seifert (1998) geht davon aus, daß wenn man unterstellt, daß sich die Arbeitsproduktivität durchschnittlich wie seit Einstieg in die 35-Stunden-Woche 1984 entwickelt, die tarifliche Wochenarbeitszeit bei rein arbeitsorientierter Ausschöpfung des Verteilungsspielraums von 37,5 auf 33,5 in fünf Jahren gesenkt werden könnte. Für das Tempo der Arbeitszeitverkürzung entscheidend ist, wieweit es gelingt den Verteilungsspielraum auszuschöpfen und die Verteilungsstruktur arbeitszeitpolitisch zu akzentuieren. Als negative Rahmenbedingung steht dem derzeit eine neoklassisch-wirtschaftspolitische Debatte entgegen. Nach Seifert könnte es eine Strategie zur besseren Durchsetzung und zur Lösung von Konflikten sein, wenn öffentliche Hilfe in Form eines Bündnisses für Arbeitszeit etabliert würde.

### **Arbeitszeitpolitik und Geschlechterverhältnis**

Christel Eckart (1998) formuliert die Ziele einer Arbeits(zeit)politik ganz dezidiert unter dem Gesichtspunkt der damit anzustrebenden Veränderungen des Geschlechterverhältnisses. Kriterium für die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik ist die Frage, ob und wie sie Männern ermöglichen, wieder in ihre Lebensweise zu integrieren, was sie einseitig an Frauen ausgelagert haben - das sind etwa die verleugneten Seiten des Normalarbeitsverhältnisses. Im diesem Sinn plädiert auch Inge Rowhani (1994) dafür, daß es Zeit wäre für *ein neues Normal Arbeitszeit-Verhältnis*. Damit verbunden wäre aber auch eine neue Vorstellung von Vollbeschäftigung, anstelle eines Begriffes, der undifferenziert in den politischen Debatten über die „Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“ verwendet wird.

Frauen waren historisch oft mehr oder weniger freiwillig Vorreiterinnen für Verkürzungen der Arbeitszeit. Eckart büsst diese Tatsache gegen den Strich und meint: „Keine Angst vor der „Feminisierung“ der Arbeit - es kommt darauf an; was wir daraus machen“. Es geht darum, im institutionalisierten interessenpolitischen Denken zu verankern, daß aus den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen Kriterien für die Verbesserungen des sozialen Lebens zu ziehen wären. Es geht dabei *aber nicht darum, Arbeitsverhältnisse von Frauen wie sie sind, zum Maßstab zu machen*. Die Verbindungen von Lebensbereichen, die Frauen individuell zustande bringen (die Fürsorge für andere und Rücksicht auf den eigenen Körper einschließen), liefern jedoch Kriterien dafür, wie eine humane gesellschaftliche Organisation der Arbeit und der Arbeitszeit (und eine von Lohnarbeit unabhängige Grundsicherung) aussehen sollte. Ziel einer (Arbeitszeit)politik kann es sein, neben Existenzsicherung durch Arbeit und sozialer Anerkennung auch Wünsche nach verlässlichen emotionalen Bindungen, Anerkennung der eigenen Bedürftigkeit und Verletzlichkeit und der der anderen zum Thema zu machen. Arbeitszeitpolitik kann Möglichkeiten eröffnen und sichern, um diese Bedürfnisse gleichermaßen zu berücksichtigen. Schon vor zehn Jahren haben Frauen auf dem Gewerkschaftstag der ÖTV gefordert, mit dem

Programm der Chancengleichheit ernst zu machen und den Menschen, der für sich, seine Kinder, die Familie materielle und emotionale Reproduktionsarbeit leistet, zum Maßstab eines Normalarbeitnehmers, einer Normalarbeitnehmerin zu nehmen. Der Antrag löste heftige Diskussion aus, kam aber nicht durch. 1996 aber wurde dann im Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbunds verankert, daß „Phasen von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit in der individuellen Lebensbiographie das künftige Bild der Arbeitsgesellschaft bestimmen“ werden. Weiters, daß „der Einsatz der Gewerkschaften künftig noch stärker darauf zielen wird, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben tatsächlich zu erreichen“. Das Programm sieht u.a. vor, daß Arbeitszeiten so gestaltet sein müssen, daß Erwerbspersonen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben nicht aus dem Erwerbsleben gedrängt werden.

Von diesen Überlegungen bis zu konkreten arbeits(zeit)politischen Maßnahmen ist es ein weiter Weg - in welche Richtung aber sollte es gehen? Wegweiser sollten nicht allgemeine Vorstellungen über „Die Arbeit und ihre Zukunft“ sein, sondern Vorstellungen über das lebendige Zusammenleben von Männern und Frauen (Eckart 1998). Wichtig ist Eckart dabei folgendes:

- Arbeitsverhältnisse werden dann als Geschlechterverhältnisse deutlich
- Die verschiedenen Interessen an ihrer Veränderung werden dadurch sichtbar
- Durch die Unterschiede hindurch muß zu politischen Maßstäben gefunden werden, in denen die Gestaltung von Arbeitszeiten, Arbeitsverhältnissen und ökonomischer Sicherung nicht ausschließlich mit Erwerbsarbeit verbunden ist.

Die „Zukunft der Arbeit“ kann daher nur in einer Modernisierung der Geschlechterverhältnisse liegen und Arbeitszeitpolitik kann dazu einiges beitragen. Notwendige Elemente einer gerechteren Verteilung von Erwerbsarbeit, die für Frauen und Männer existenzsichernd ist und die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ermöglicht, sind

- eine kollektiv reduzierte Wochen- und Jahresarbeitszeit
- eine soziale Regulierung der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -organisation
- ein Recht auf geteilten Elternurlaub mit vollständigem Ausgleich des Einkommensausfall
- ein flächendeckendes System an Einrichtungen der Kinderbetreuung mit entsprechenden Öffnungszeiten.

Inwieweit sich die angesprochenen Zielsetzungen realisieren lassen, hängt nicht nur von wirtschaftlichen Bedingungen ab, sondern auch vom Willen der relevanten Akteure, in diese Richtung zu gehen.

*Eva Cyba ist Soziologin und Lektorin an der Universität Wien und an der Wirtschaftsuniversität Wien*

#### **Literatur**

- Bosch, Gerhard (1998), Arbeitszeitverkürzung. Nicht nur auf das „Ob“ sondern das „Wie“ kommt es an, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 9, 574-587.
- Eckart, Christel (1998), Keine Angst vor der „Feminisierung“ der Arbeit, Gewerkschaftliche Monatshefte, 6-7, 341-345.
- Klenner, Christa (1997), Läßt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen?, in: WSI-Mitteilungen 4.
- Lehndorff, Steffen (1998), Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der Europäischen Union, WSI-Mitteilungen, 9, 569-578.
- Rubery, Jill/Fagan, Colette (1998), Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales/Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien.
- Rowhani, Inge (1994), Frauenzeit - Männerzeit, in: Erna Appelt/Gerda Neyer (Hg.), Feministische Politikwissenschaft, Wien.
- Seifert, Hartmut (1998), Arbeitszeitpolitik in Deutschland: auf der Suche nach neuen Wegen, WSI-Mitteilungen 9, 579-588.