

Arbeitszeitverkürzung und Wunsch nach Zeitreichtum:
Notwendige Veränderungen in der Arbeitszeitpolitik für Frauen und Männer ¹

Die Lebensläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich – abseits geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufswahl – zu einem hohen Grad durch die Verteilung der bezahlten Erwerbs- und der unbezahlten Versorgungsarbeit. In Österreich ist die Ungleichverteilung zwischen diesen beiden Arbeitssphären nach wie vor sehr ausgeprägt: Frauen leisten rund 66% der unbezahlten Arbeit und Männer 34%, während sich das Verhältnis bei der Leistung bezahlter Arbeit umkehrt. 39% der bezahlten Arbeit wird von Frauen und 61% von Männern geleistet (vgl. Statistik Austria 2009).

Ob Kinder oder keine....

Mit der Übernahme von Versorgungspflichten für Kinder findet im Normalfall eine Umschichtung der bezahlten und unbezahlten Arbeit von Männern zu Frauen statt. Auch wenn ein gesellschaftlicher Wandel stattgefunden hat, mit dem und durch den eine verstärkte Einbindung von Frauen in die Erwerbsarbeit einhergegangen ist, hat sich an der grundsätzlichen Zuständigkeit von Frauen für die Versorgungsarbeit wenig verändert. Eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien zeigt, dass außerdem für viele Beschäftigte Arbeitszeitbedingungen bestehen, die eine Vereinbarkeit erschweren. Überlange Arbeitszeiten bedingt durch Über- und Mehrstunden stellen speziell für Männer ein Hindernis dar (vgl. Bergmann et al. 2014). In Österreich besteht eine hohe Verbreitung der Vollzeit-Teilzeit Haushalte mit vollzeitbeschäftigten Männern und teilzeitbeschäftigten Frauen: Gibt es zwei Erwerbseinkommen in einer elterlichen Partnerschaft, beträgt dieser Anteil 71%, in 25% der DoppelverdienerInnenhaushalte arbeiten beide PartnerInnen Vollzeit und dass beide teilzeitbeschäftigt sind, ist nur bei nur 4% der Fall (ebd.: 91)². Die Arbeitszeitkultur in Betrieben, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, das immer noch unzureichende Angebot an Kinderbetreuung und die geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen sind für andere Formen der Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit wenig förderlich.

Individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Teilzeit

¹ Der vorliegende Beitrag ist eine aktualisierte und erweiterte Version des Artikels „Wer hat Zeit? Zur Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern in Österreich“, der im März 2014 in „Arbeit&Wirtschaft“ erschienen ist.

² Im Rahmen dieser Studie wurden unselbständige Erwerbstätige befragt, die mit Kindern im Alter von 0-12 Jahren in einem Haushalt leben.

Die häufigste Arbeitszeitform geschlechtsspezifischer Prägung ist Teilzeitbeschäftigung, in der die Widersprüche der verstärkten Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt und ihrer nach wie vor bestehenden Zuständigkeit für Versorgungsarbeit zum Ausdruck kommen. Die Analyse der Zahlen im Zeitverlauf belegt einen stetigen Anstieg der vorwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen hat sich im Zeitraum 1995 bis 2013 von 27% auf 45% erhöht (Eurostat 2015). In den letzten Jahrzehnten wurde die Beschäftigungszunahme bei den Frauen ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung getragen, während sich die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 reduziert hat. Ohne diese stattfindende Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene wäre der Anstieg der weiblichen Erwerbsarbeit bei gleichzeitiger Beibehaltung der männlichen Vollzeitarbeit in diesem Ausmaß gar nicht möglich gewesen. Denn selbst der geringe Anstieg der teilzeitbeschäftigten Männer (mit einer Teilzeitquote von 9% im Jahr 2013) verweist nur zu einem minimalen Anteil auf einen Anstieg der Teilnahme an Versorgungsarbeit: Männer, die sich in einer Teilzeitbeschäftigung befinden, sind in der Tendenz jung, kinderlos und tun dies neben einer Ausbildung (vgl. Sorger 2012, Sorger 2014). Werden nur die Zahlen der Erwerbstätigen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt herangezogen, dann beträgt die Teilzeitquote der Männer 4%, während von den Frauen 62% teilzeitbeschäftigt sind (vgl. Statistik Austria 2011).

Dafür, dass Frauen Erwerbsarbeit und unbezahlte Versorgungsarbeit parallel leisten können bzw. müssen, zahlen sie einen hohen Preis. Dieser besteht in einer überdurchschnittlichen Beschäftigung in niedriger qualifizierten Tätigkeiten und geringen Einkommen, das einen wesentlichen Einfluss auf die stark ausgeprägten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern hat (vgl. Bergmann et al. 2009). Der rasante Anstieg der Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahrzehnten bedeutet eine de facto Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene ohne Lohnausgleich, die fast ausschließlich zu Lasten der Frauen ging. In derselben Zeit stagnierten Bestrebungen in Richtung einer generellen Arbeitszeitverkürzung.

Vollzeitarbeit plus Überstunden

Ein weiteres geschlechtsspezifisches Kennzeichen der Arbeitszeitstruktur des österreichischen Arbeitsmarktes ist in der Situation der geleisteten Überstunden zu finden. Männer, deren Erwerbsbiografien durch Vollzeitbeschäftigung dominiert sind, weisen zusätzlich auch noch die meisten Überstunden auf, wodurch sich der Gender Gap in der Anzahl der Arbeitsstunden weiter verschärft. Regelmäßig über die Normalarbeitszeit hinaus arbeiteten im Jahr 2014 rund 24% der männlichen und rund 14% der weiblichen unselbständig Beschäftigten. 33% aller überstundenleistenden Männer arbeiten 10 Stunden

oder mehr wöchentlich über ihrer festgelegten Arbeitszeit, während dieser Anteil bei Frauen 24% beträgt (Statistik Austria 2015).

Anforderungen an eine emanzipatorische Arbeitszeitpolitik

Auch wenn sich unter den Auswirkungen der Wirtschaftskrise die überlangen Zeiten etwas reduziert haben, bleibt das Grundproblem der Ungleichverteilung der Arbeitszeit bestehen. Dass es auch anders geht, zeigt etwa das Beispiel Schweden, wo die Arbeitszeitreduktion beider Elternteile zur gerechteren Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten in Form eines Steuerbonus finanziell unterstützt wird (vgl. Scambor et al. 2013). In Österreich hingegen sind kaum Initiativen zu verzeichnen, die eine egalitäre Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern anpeilen. In der Arbeitszeitdiskussion der letzten Jahrzehnte dominierten Fragen der Flexibilisierung und Ausweitung der Arbeitszeit (vgl. Sorger 2014).

Flexibilisierte Arbeit im Interesse der Unternehmen, die den betrieblichen Anforderungen entspricht, stellt insbesondere Menschen mit Betreuungspflichten – und damit mehrheitlich Frauen – vor Probleme in der Koordination von Arbeit und Anforderungen aus dem Privatleben. Die Trennung in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte stellt auch aus frauenpolitischer Sicht ein Hindernis für kollektive Interessenvertretung dar. So wäre es zielführender, etwa 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. Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf.

Wahrnehmung geschlechterpolitischer Interessen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik?

In der von Gewerkschaften geführten Debatte und in deren Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung spielten frauenpolitische Argumente lange Zeit keine Rolle. Schon die historische Formel zur Einforderung des Normalarbeitstages: 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Schlaf, 8 Stunden Freizeit sieht keinen Zeiteanteil für die Versorgungsarbeit vor und zielte damit auf die männlichen Arbeiter ab und ignorierte die weitgehend von Frauen geleistete Reproduktionsarbeit. Diesem Schema zugrunde lag der Prototyp des männlichen Arbeiters, der nach 8 Stunden Arbeit nach Hause kommt und sich seiner Erholung widmen kann. Für Frauen war die Zeit, die sie nicht in der Erwerbsarbeit verbrachten nur selten selbstbestimmte Freizeit, sondern geprägt durch Verpflichtungen der familiären Versorgungsarbeit.

Eine Grundproblematik liegt in der gesellschaftlich vorherrschenden und auch von Gewerkschaften postulierten Definition von Arbeit. Wenn Krebs (2002) formuliert: „Kann denn Liebe Arbeit sein?“, dann beschreibt das den Umstand, dass informeller Arbeit, die im

Familienverband geleistet wird, keine bzw. nicht ausreichend gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung zugemessen wird. Das männliche Haupternährermodell wurde von Gewerkschaften selbst unterstützt, da viele Gewerkschaften die Forderung nach einem Mindestlohn aufstellten, der eine Familie erhalten kann (vgl. ETUC 2006:11).

Gewerkschaften haben traditionell den Fokus auf die Lohnarbeit gerichtet und als männerdominierte Organisationen vor allem den Vertretungsanspruch für den männlichen „regulär“ Beschäftigten. Lange Zeit wurden Frauen, die ab den 1960er Jahren einen immer größeren Anteil am Arbeitskräftepotential einnahmen, als gewerkschaftliche Interessengruppen nicht ernsthaft wahrgenommen. Da die Entwicklung der Arbeitszeit von Frauen sehr stark vom Vorhandensein von Kindern und den damit verbundenen Betreuungspflichten zusammenhängt, finden die Veränderungen der Arbeitszeit im Lebenslauf statt und blieben bislang relativ unbeeinflusst von Arbeitszeitregulierungen. In den meisten Fällen führt die Zuständigkeit der Frauen für die Betreuung der Kinder zu längeren Auszeiten und einer daran anschließenden Teilzeitbeschäftigung.

In der näheren Betrachtung von gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik wird deutlich, dass die Lohnarbeit, bei der das Vollzeitarbeitsverhältnis als Standard und Orientierungspunkt behandelt wird, nach wie vor im Zentrum der gewerkschaftlichen Verteilungspolitik steht und unbezahlte Versorgungsarbeit bestenfalls als Randthema in Erscheinung tritt. Zwar wurde Teilzeitbeschäftigung aufgrund ihres quantitativen Anstiegs und der damit gewachsenen Bedeutung für die Strukturierung des Arbeitsmarktes mittlerweile ins gewerkschaftliche Arbeitsprogramm aufgenommen, wobei hier auch ein Erfolg durch die Einführung des Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte erzielt werden konnte. Aber die Frage der ungleichen Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird nach wie vor in Programm und Agieren der Gewerkschaften keine entscheidende Bedeutung zugesprochen.

In den meisten Bereichen und Branchen dominieren nach wie vor Arbeitszeitstandards, die auf dem männlichen Familienernährermodell aufbauen und tatsächliche Arbeitszeiten, die in der Dauer und Entgrenztheit oft weit darüber hinausgehen und mit Flexibilisierung und Steigerung des Arbeitsdrucks verbunden sind. In der Beibehaltung dieser Arbeitszeitstandards wird der gesellschaftliche und wirtschaftspolitische Wandel völlig ignoriert. Dieser gesellschaftliche Wandel besteht in einem Aufbrechen der traditionellen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern, der gestiegene Erwerbsarbeit der Frauen und einem verstärkter Wunsch von Männern nach einer aktiven Rolle als Väter. Mit dem Inkrafttreten der 40-Stunden-Woche 1975 fand bislang die letzte Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher Ebene statt. Die in vielen Kollektivverträgen festgelegte 38,5-Stunden-Woche ist bereits seit 25 Jahren unverändert und fand keinen Eingang in die Arbeitszeitgesetzgebung.

Abgesehen davon, dass eine generelle Arbeitszeitverkürzung allen ArbeitnehmerInnen zugutekommen würde, sind bei den unterschiedlichen Berufsgruppen in verschiedenen Branchen die teilweise voneinander abweichenden Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ein erster notwendiger Schritt dazu wäre, dass besonders in jenen Gewerkschaften, in denen bislang wenig Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitszeit stattgefunden hat, die Bedürfnisse und Arbeitsbedingungen der verschiedenen Berufsgruppen identifiziert werden, da sich der arbeitszeitpolitische Handlungsbedarf je nach Branche und Berufsgruppe stark unterscheidet.

Neues Leitbild für Arbeitszeit

Was wir brauchen, ist ein neues Leitbild in der Arbeitszeit und für die Arbeitszeitpolitik. Denn Vollzeit für alle (auf Basis von 40 oder mehr Wochenstunden) kann angesichts der angespannten Situation am Arbeitsmarkt, der Bedeutung von Stress für die Gesundheit und der Bereitschaft und dem Bedürfnis von immer mehr Frauen und Männern nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Versorgungsarbeit kein erstrebenswertes Modell sein. Ein neues Arbeitszeitregime, das einen Ausgleich zwischen kurzen und überlangen Arbeitszeiten herstellt, würde einen wesentlichen Beitrag zu einer egalitäreren Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern leisten.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde den Spielraum für die Gestaltbarkeit der Arbeitszeit wesentlich erhöhen. Steinrücke (2004: 159) definiert in diesem Sinne das Ziel einer „Vollbeschäftigung neuen Typs auf der Basis einer neuen, radikal verkürzten Normalarbeitszeit“. Die von Reproduktionsarbeit wie Haus- und Versorgungsarbeit entlasteten beruflichen Biographien von Männern definieren noch immer die Arbeitsplatzwartungen und erfolgreiche Karrieremuster. Dabei geht es auch um eine Aufhebung der Zweiteilung und Hierarchisierung der Lohnarbeit einerseits und der unbezahlten Reproduktionsarbeit andererseits und einer Abkehr von der Annahme, dass die Organisation der Lohnarbeit nichts mit der Organisation der Reproduktionsarbeit zu tun habe und sich letztere quasi von selbst regelt.

Zum Weiterlesen:

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

Sonstige Quellen:

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

- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung - betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien
- ETUC (2006): Challenging Times. Innovative ways of organising working time: the role of trade unions. Brussels
- Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt
- Negt, Oskar (2005): Gesellschaftliche Krise und die neuen Herausforderungen der Gewerkschaften. In: Bsirske, Frank / Mönig-Raane, Margret / Sterkel, Gabriele / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Perspektiven neue Zeitverteilung. Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen. Hamburg, 24-47
- Scambor, Elli, Wojnicka, Kassia & Bergmann, Nadja (Hrsg., 2013): The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Sorger, Claudia (2012): Von Halbe/Halbe weit entfernt: Zur Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. In: Katzian, Wolfgang, Bauer, Lucia & Mum, David (Hrsg.): Verteilen statt Verspielen. Wege zu mehr Verteilungsgerechtigkeit. ÖGB-Verlag. Wien, 133-143
- Steinrücke, Margarete (2004): Arbeitszeit – Lebenszeit. Überlegungen zur Neubestimmung ihres Verhältnisses im 21. Jahrhundert. In: In: Baatz, Dagmar/ Rudolph, Clarissa/ Satilmis, Ayla (Hrsg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, 152-164
- Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/2009. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. Wien
- Statistik Austria (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010. Wien
- Statistik Austria (2012): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Wien