

„Mehr arbeiten – weniger leben?“

**Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung
auf die Lebenswelt**



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	7
1 Arbeitszeitverlängerung ist ungesund	19
1.1 Bettina Stein Zum Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und Gesundheit – Beispiele aus der betrieblichen Praxis	19
1.2 Friedhelm Nachreiner Zum Zusammenhang von langer Arbeitszeit und Häufigkeit betriebsbedingter Unfälle und Erkrankungen	25
2 Arbeitszeitverlängerung ist unsportlich	39
2.1 Dirk Bierfischer Verlängerte und flexible Arbeitszeiten setzen Sportvereine unter Druck – Erfahrungen aus der Vereinspraxis von TURA Bremen.....	39
2.2 Sebastian Braun „Krise des Ehrenamts“ im Sportverein?.....	45
3 Mehr Arbeit – weniger Familie	57
3.1 Christina Klenner Zur Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch überlange Arbeitszeiten.....	57
4 Arbeitszeitverlängerung: tödlich für Liebe und Gleichberechtigung.....	85
4.1 Ulrike Hauffe Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf Partnerschaft und Geschlechterverhältnis	85
4.2 Andrea Nahles Doppelte Umverteilung von Arbeit als Ausweg	90

Vorwort

Mehr arbeiten – weniger leben?

Es gibt in unserer (Arbeits-)Gesellschaft eine fatale Tendenz: Wenn Arbeitszeit reduziert wird, dann oft aus einer unmittelbaren Krisensituation heraus – wir erleben das gerade mit den vielen Betrieben, die im Zuge der Finanzkrise auf das Instrument der Kurzarbeit zurückgreifen. „Weniger arbeiten“ wird so häufig gleichgesetzt mit Verlust, Krise, Einbußen. Läuft alles „glatt“, werden stattdessen immer längere Arbeitszeiten durchgesetzt. 40, 42 oder gar 50 Stunden die Woche, ausgedehnte Ladenöffnungszeiten mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Beschäftigten und auch die Rente mit 67 gehören in diesen Zusammenhang. Ein Gewinn ist das allerdings nicht. Was sich dadurch immer mehr verfestigt, ist die Teilung der Gesellschaft in die, die drin sind (Arbeit haben) und die die draußen sind (arbeitslos sind). Damit nicht genug. Mit den Ansprüchen an immer längere Arbeitszeiten schwindet auch die Zeit für Familie, für Partnerschaft und Freundschaft, für sportliche, kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeit und auch für uns selbst. Die wachsende Zahl von Burn-Out-Erkrankten, von Kindern, die ihre Zeit vor Fernseher und PC verbringen, weil Eltern für anderes die Zeit fehlt, aber auch die händeringend nach Übungsleitern suchenden Sportvereine sind ein Signal dafür, dass eine ungebremste Ausdehnung der Arbeitszeiten die Fundamente unserer Gesellschaft aushöhlt.

Auf diese Gefahren haben wir mit der Vortragsreihe ›Mehr arbeiten – weniger leben?‹ aufmerksam gemacht. Die Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Familie, auf Partnerschaft und Geschlechterverhältnis, auf Gesundheit und Ehrenamt wurden zur Diskussion gestellt – nun liegen sie in schriftlicher Form vor. Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Arbeitszeit und Erkrankungen? Welche Arbeitszeiten kommen Eltern entgegen bzw. eben nicht? Wie wird die (Erwerbs)Tätigkeit von Frauen durch Arbeitszeitverlängerung konterkariert? Und wie hängen eigentlich Arbeitszeiten und Entwicklung der Ehrenamtlichkeit historisch zusammen?

Wir blicken mit dieser Dokumentation zurück auf eine Veranstaltungsreihe, die überraschende und nachdenklich machende Erkenntnisse zutage brachte. Und wir wünschen daher allen Betroffenen und Interessierten aus Betrieben, Verwaltung, Gewerkschaft, Politik, Wissenschaft und Ehrenamt eine anregende Lektüre.



Hans Driemel
Präsident



Dr. Hans-L. Endl
Hauptgeschäftsführer

Einleitung

Wir sollen immer länger arbeiten: 40, 42 oder gar 50 Stunden pro Woche, 2 oder mehr Jahre länger bis zur Rente und am besten noch am Wochenende. Die Forderung nach längeren Arbeitszeiten hat sich in den letzten Jahren enorm verbreitet. Doch die Konsequenzen dieses Trends – weniger Gesundheit, weniger Freizeit, weniger Zeit für Familie, weniger Zeit für kulturelles und soziales Engagement etc. – werden dabei kaum beachtet. Dieser Blindheit soll mit den hier gesammelten Beiträgen entgegengewirkt werden.

Entwicklung von Arbeitszeit

Gesellschaftlicher Fortschritt wurde seit der Industrialisierung stets mit sinkenden Arbeitszeiten zusammengedacht. Bessere Technologie und effektivere Organisation versprachen, alles Notwendige in kürzerer Zeit zu erzeugen und so mehr arbeitsfreie Zeit für die Einzelnen zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund setzten die Gewerkschaften auch nach dem Zweiten Weltkrieg eine schrittweise Absenkung der tariflichen Arbeitszeiten durch. So sank die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von Vollbeschäftigten in Westdeutschland von 1935 Stunden im Jahr 1970 auf 1665 Stunden im Jahr 1990. Diese Arbeitszeitverkürzung wirkte dämpfend auf das Anwachsen der Erwerbslosigkeit, sie war aber zu gering, um die rasante Produktivitätsentwicklung vollständig auszugleichen und Vollbeschäftigung erhalten zu können.

Nach einer Phase relativer Konstanz in den 90er Jahren stieg in Folge einer krisenhaften Wirtschaftsentwicklung, verstärkter neoliberaler Politik, der von Arbeitgebern offensiv vertretenen Forderung nach Arbeitszeitverlängerung und der durch die Arbeitslosigkeit bedingten Schwäche der Gewerkschaften die durchschnittliche Arbeitszeit wieder stetig an.¹ Zurzeit beträgt die Jahresarbeitszeit wieder mehr als 1750

¹ Vgl. dazu Holtrup/Spitzley 2008: Kürzer arbeiten...besser für Alle – „Kurze Vollzeit“ und „Vollbeschäftigung neuen Typs“ – ökonomische Grundlagen und soziale Chancen. In: Zimpelmann/Endl (Hg.) 2008, Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung. Hamburg, VSA.

Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit ist in Deutschland von 2003 bis 2008 von 40 auf 41,1 Wochen-Stunden gestiegen. Deutschland hat heute im Vergleich der EU-Staaten die viertlängsten Arbeitszeiten!

Die tatsächliche Arbeitszeit liegt damit 3,3 Stunden über der tarifvertraglich vereinbarten. Dieser enorme Unterschied ist hauptsächlich verursacht durch einen gigantischen Berg von drei Milliarden Überstunden – davon die Hälfte nicht bezahlt – den die Deutschen vor sich herschieben. Gleichzeitig gibt es immer mehr Arbeit zu ungünstigen Zeiten: Wir haben einen rasanten Anstieg von Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit durch Ausdehnung von Betriebszeiten, Maschinenlaufzeiten, Ladenöffnungszeiten u. a. m. Deutschland ist mittlerweile eines der Länder mit der am weitest gehenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten.² Den Unternehmen reicht selbst dieses Potenzial häufig noch nicht aus. Die Arbeitgeberverbände schicken sich an, Tarifverhandlungen nur noch unter der Bedingung zu führen, dass die andere Seite vorher der Rückkehr zur 40-Stunden-Woche offiziell zustimmt. Hinzu kommt die Debatte um die Rente mit 67 (oder mehr), die mit der prognostizierten demografischen Entwicklung legitimiert wird.

Was dabei vollkommen aus dem Blick gerät, sind die gravierenden sozialen Probleme, die durch Arbeitszeitverlängerung entstehen oder verschärft werden.

Auswirkungen längerer Arbeitszeit

Zum einen ist Arbeitszeitverlängerung beschäftigungspolitisch katastrophal.

Die Arbeitslosigkeit hat sich in den vergangenen Jahren trotz guter konjunktureller Verhältnisse kaum verringert. Eine kritische Analyse der offiziellen Statistik ergibt, dass die Zahl der tatsächlich von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen in Deutschland weit über die der „amtlich

² Vgl. Steinrücke 2008: Arbeitszeitverkürzung aus geschlechterpolitischer Perspektive. Vortrag im Rahmen der Tagung „Der Kampf um die Zeit“ der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin am 20. Sept. 2008

registrierten Arbeitslosen“ hinausgeht.³ Für die Jahre 2005 bzw. 2006 werden offizielle und „verdeckte“ Arbeitslosigkeit auf zusammen 6,5 bis sieben Millionen Menschen geschätzt.⁴ Die Bezüge aus Arbeitslosenversicherung oder staatlichen Transferleistungen (Hartz IV) sind für viele Betroffenen mittlerweile so niedrig, dass eine ausreichende Alltagsversorgung kaum realisierbar ist und immer mehr Menschen einem hohen Armutsrisiko ausgesetzt sind. Besonders betroffen sind dabei Kinder und von potenzieller Altersarmut überdurchschnittlich Frauen.⁵ Wer jedoch nicht in befriedigender Weise an Erwerbsarbeit beteiligt ist, wird nicht nur materiell benachteiligt, sondern auch von sozialer Anerkennung und Teilhabe und den mit einem Arbeitsplatz verbundenen sozialen Netzwerken und Identifikationsmöglichkeiten ausgeschlossen, was für viele Menschen psychisch sehr belastend ist.

Hinzu kommt der Trend zu befristeten Arbeitsverhältnissen, Zeit- und Leiharbeit und Minijobs sowie der überwiegend auf Teilzeitarbeit beschränkte Zugang zu Erwerbsarbeit von Frauen. Letzterer wird durch soziale Rahmenbedingungen wie eine zu geringe Zahl von Krippen-, Hort- und Ganztagskindergartenplätzen, das Fehlen von Ganztagschulen und mangelndem Einkommen zur Betreuung von Kindern durch Dritte verfestigt. Außerdem haben geringfügige, nicht sozial versicherte Beschäftigungen (Minijobs) in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Die Zahl derer, die sich durch lange Phasen von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung von einer zufriedenstellenden Teilhabe an existenzsicherndem Einkommen erwirtschaftender Arbeit ausgeschlossen sehen, ist erheblich gestiegen. So ist die deutsche Gesellschaft heute – entgegen allen anderslautenden Beteuerungen – sozial tief gespalten: Nicht weniger als 8 Prozent (4 % in Westdeutschland und sogar 25 %

³ Vgl. Melz et.al. 2007; Weber et al. 2007

⁴ Auch der im Herbst 2008 angestimmte Jubel, dass die Arbeitslosenzahlen erstmals seit vielen Jahren wieder unter 3 Millionen gefallen seien, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als unbegründet: zählt man alle in Vorruhestands-, Weiterbildungs-, 1 €-Jobmaßnahmen und stiller Reserve hinzu, ist man nach wie vor bei 6 Millionen: ver.di wirtschaftspolitische Information

⁵ Vgl. Berichte der Fachtagung „Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien“ vom 17. Juni 2008, u.a. auf www.frauen.bremen.de

in Ostdeutschland) gehören heute zur Gruppe des sog. „abgehängten Prekariats“ und die Angst vor Verlust des sozialen Status wächst ständig.⁶ Diese prekäre Lage der Arbeitenden und Arbeit Suchenden wird mit jeder Stunde, die länger gearbeitet wird und durch die wieder soundso viele Stellen nicht wieder besetzt, Auszubildende nicht übernommen, Arbeitsplätze abgebaut werden, weiter verschärft.

Zum anderen sind die Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf die übrige Lebenswelt aller Beschäftigten und Nicht-Beschäftigten mindestens ebenso katastrophal, werden aber kaum beachtet.

Immer unregelmäßigere Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, der Zwang zu Überstunden und Wochenendarbeit, zu ständiger Verfügbarkeit – z. T. auch in der „freien Zeit“ durch (Ab-)Rufbereitschaft und Erreichbarkeit am Handy –, zu Arbeit im Niedriglohnsektor, die evtl. dazu nötigt, mehrfache Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen, belasten vor allem die Gesundheit der Arbeitenden. Und sie lassen immer weniger Spielraum, die übrige Zeit so zu koordinieren, dass Familie, Partnerschaft, soziales Engagement und andere Interessen in Einklang mit der Erwerbsarbeit gebracht werden können. In diesen Bereichen spitzen sich die Probleme immer mehr zu:

- a) Menschen mit langen Arbeitszeiten leiden deutlich häufiger an Rücken- oder Kopfschmerzen, Nervosität, psychischer Erschöpfung, Schlafstörungen, Magenschmerzen oder Herz-/Kreislaufstörungen als Menschen mit kürzeren Arbeitszeiten. Die wachsende Zahl von Burn-out-Patienten ist mittlerweile alarmierend. So sinkt nicht nur die Lebensqualität oder gar Lebenserwartung, sondern auch die betrieblichen und sozialen Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen werden immer größer. Gleichzeitig können ältere Arbeitnehmer/innen dem wachsenden Druck immer längerer und flexiblerer Arbeitszeiten nicht mehr auf Dauer standhalten. Viele erreichen das Rentenalter 65 nicht mehr, das Rentenalter 67 demnächst erst recht nicht.

⁶ Vgl. Angaben u.a. in Holtrup/Spitzley 2008, s.o.

- b) Kinder und Jugendliche brauchen mehr Aufmerksamkeit und Betreuung, die ihnen von überlang arbeitenden Eltern nicht gegeben werden kann. Viel zu viele verbringen ihre Zeit allein vor dem Fernseher oder mit Computerspielen und verlieren dabei den sozialen Umgang mit anderen Kindern/Menschen. Aber auch traditionelle Freizeitbeschäftigungen wie der Sport kämpfen mit Problemen, wenn Sportvereine händeringend nach Übungsleiter/innen suchen, die sie nicht mehr finden, da engagierte Menschen von ihren flexibilisierten Arbeitszeiten regelrecht ausgebremst werden und sich nicht mehr in der Lage sehen, sich zu verlässlichen Übungszeiten zu verpflichten. Dies ist nur ein prägnantes Beispiel, wie ehrenamtliches Engagement durch verlängerte und flexibilisierte Arbeitszeiten in Bedrängnis gerät und so das soziale Miteinander behindert.
- c) Nicht zuletzt geraten die Familien in die Krise. Das (west-)deutsche, in Europa einzigartige System der Halbtagsbetreuung (Kindergarten und Schule) und die traditionell männlich geprägte Langzeitarbeitskultur in den Betrieben machen es Menschen mit Kindern oder anderen Sorgeverpflichtungen unmöglich, diese mit einem Arbeitsverhältnis, das in irgendeiner Form Entwicklung und Karriere verspricht, zu vereinbaren. Eine 40-Stunden-Woche mit zusätzlichen Wegezeiten – manchmal schon bis zu 2 Stunden als „Normalfall“, 50- bis 60-Wochen-Stunden in Führungspositionen, selbstverständliche Bereitschaft zu Überstunden, wichtige Besprechungen am Nachmittag – all das können und wollen die meisten Frauen nicht. Nach wie vor tragen sie zudem die Hauptlast an Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen und sind somit einer ständigen Doppelbelastung ausgesetzt.
- d) Da Mädchen und junge Frauen heute aber zu Recht für sich in Anspruch nehmen, einen „doppelten Lebensentwurf“ zu verwirklichen, das heißt Beruf und Familie zu vereinbaren, sind diese Rahmenbedingungen unhaltbar. Denn die reale Unvereinbarkeit von Erwerbs- und Haus-/Pflegearbeit belastet auch die individuellen Partnerschaften. Ein gleichberechtigtes Leben von Frauen und Männern kann nicht ohne eine Gleichverteilung von Pflichten zur Haus- und Sorgearbeit und des Zugangs zur Erwerbsarbeit verwirklicht werden.

Erfreulicherweise fangen mittlerweile etliche Männer an, die traditionellen Strukturen zu durchbrechen und für verringerte Arbeitszeiten zugunsten der Erziehung ihrer Kinder einzutreten. Diese Entwicklung musste allerdings erst mühsam erkämpft und durch finanzielle Anreize wie das Elterngeld gestützt werden, bevor in jüngster Zeit ein langsamer Wandel eintrat.

Die hier nur kurz skizzierten Probleme zeigen alle, wie Arbeitszeitverlängerung und Arbeitszeitflexibilisierung zunehmend die sozialen Fundamente unserer Gesellschaft aushöhlen. Und das geschieht in einer Zeit, in der – paradoxerweise – von den gleichen Vertretern, die diese Verlängerung fordern, der Verlust sozialer Werte und der Zusammenhalt in der Gesellschaft beklagt und die jungen Leute aufgefordert werden, mehr Kinder zu bekommen.

Um auf diese Gefahren aufmerksam zu machen, sie genauer zu analysieren und Anregungen zu ihrer Behebung bzw. Prävention zu geben, hat die Arbeitnehmerkammer Bremen im Jahr 2007 die Veranstaltungsreihe „Mehr arbeiten – weniger leben? Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Lebenswelt“ durchgeführt, in der zu den vier benannten Bereichen – Gesundheit, Ehrenamt am Beispiel Sport, Familie und Geschlechterverhältnis – Vertreter/innen aus der betrieblichen und Vereins-Praxis, der Wissenschaft und der Politik ihre Erfahrungen und Erkenntnisse vorgestellt und zur Diskussion gestellt haben. Die vorliegende Broschüre stellt diese Beiträge nun einer erweiterten Öffentlichkeit vor.

Erkenntnisse und Strategien

Arbeitszeitverlängerung ist ungesund!

Bettina Stein, Betriebsärztin in Bremen, schildert in vier erschütternden Beispielen aus ihrer Praxis, welche schweren gesundheitlichen Probleme durch überlange Arbeitszeiten real auftreten und welche Folgen dies für das - nachkrankheitsbedingte - Leben der Betroffenen mit sich bringt. Alle Patienten/Patientinnen hätten sich wohl gewünscht, die Zeichen der Überanstrengung früher ernst genommen zu haben.

Friedhelm Nachreiner, Prof. für Arbeitspsychologie an der Universität Oldenburg, stellt einige wissenschaftliche Untersuchungen zum Zusammenhang von gesundheitlichen Beschwerden und langen Arbeitszeiten vor. Er zeigt im Detail auf, dass betriebliche Unfälle und „normale“, aber häufige Krankheiten wie Stress, Rückenschmerzen und psychovegetative Beschwerden eindeutig im Zusammenhang mit langen und ungünstigen Arbeitszeiten ansteigen. Besonders geraten dabei unregelmäßige Arbeitszeiten wie Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit als gesundheitsschädigend ins Visier.

Arbeitszeitverlängerung ist unsportlich!

Dirk Bierfischer, Präsident von TURA Bremen, verdeutlicht, wie die Betreuungs- und Organisationsstrukturen von Sportvereinen durch verlängerte und flexible Arbeitszeiten immer mehr unter Druck geraten. Das freiwillige Engagement ihrer Mitglieder, als Trainer, Kampfrichter oder sonstige Betreuer zu festen, regelmäßigen Zeiten für den Sport zur Verfügung zu stehen, kann von vielen – gegen ihren Willen – aufgrund von ungünstigen Arbeitszeiten nicht mehr wahrgenommen werden. Auch die kürzer werdenden gemeinsamen Zeitfenster von Familien bringen den Sport in Bedrängnis. Bierfischer schildert sehr anschaulich, vor welche organisatorischen Herausforderungen dadurch Vereine gestellt werden.

Sebastian Braun, Prof. im Arbeitsbereich Sport und Gesundheit an der Universität Paderborn, diskutiert die in jüngster Zeit immer häufiger gestellte Frage, wie groß die ‚Krise des Ehrenamts‘ in den Sportvereinen denn tatsächlich ist? Er differenziert die verschiedenen Ebenen der Klage über das Wegbrechen des bürgerschaftlichen Engagements und kontrastiert sie mit der Tatsache, dass insgesamt ein enormes Mitgliederwachstum bei Sportvereinen und -clubs zu verzeichnen ist und sich weiterhin ein Viertel aller Mitglieder aktiv in die Vereinsarbeit einbringen. Gleichzeitig verweist auch Braun darauf, dass das bürgerschaftliche Engagement nicht durch Arbeitszeitverlängerungen behindert werden sollte.

Mehr Arbeit – weniger Familie!

Christina Klenner, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) in Düsseldorf, beschreibt die im Gefolge längerer Arbeitszeiten zunehmende Unvereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Basis umfangreicher empirischer Studien über Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche berufstätiger Eltern. Die tatsächlichen Arbeitszeiten werden immer länger; sogar wenn Mütter Vollzeit arbeiten, steht dem meist keine Arbeitszeitreduktion der Väter gegenüber. Eine nennenswerte Umverteilung von bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern hat bisher nicht stattgefunden. Die Befragungen zeigen jedoch, dass die von Müttern und Vätern gewünschten Arbeitszeitvolumina viel dichter beieinanderliegen als ihre tatsächlichen Arbeitszeiten, dass überlange Arbeitszeiten abgelehnt und Teilzeit häufig gern aufgestockt würde. Die gegebene extreme Polarisierung zwischen den Geschlechtern entspricht damit nicht den gewünschten Vorstellungen der Beschäftigten.

Klenner leitet aus diesem Befund verschiedene Vorschläge für eine familien- und sozial gerechtere Arbeitszeitpolitik und deren Umsetzungsmöglichkeiten im Betrieb ab.

Arbeitszeitverlängerung: tödlich für Liebe und Gleichberechtigung!

Ulrike Hauffe, Landesgleichstellungsbeauftragte in Bremen, stieg mit einer Reihe provokativer Fragen an das Publikum in ihren Vortrag ein: Wie viele Minuten reden Sie am Tag mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin, Ihren Kindern, Ihren Eltern? Wie oft kochen Sie selbst? Ist es für Ihre Freunde und Bekannten möglich, bei Ihnen spontan auf einen Plausch vorbeizukommen?.... So wurde sofort sehr anschaulich deutlich, wie begrenzt unsere gemeinsame familiäre Zeit heutzutage ist, wie sehr dies auf Kosten unserer Lebensqualität geht und wie dabei traditionelle Geschlechterverhältnisse zementiert werden. Hauffe ist fest davon überzeugt, dass die gegenwärtigen Arbeitsstrukturen radikal geändert werden müssen, um die Beziehungen in Familie und Partnerschaft wieder pflegen und eine Aufwertung der sog. Care-Arbeit erreichen zu können. Dazu gehört nicht nur die Regulierung von Arbeitszeiten,

sondern auch ein breites Spektrum an gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie die Schaffung von Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten, bessere berufliche Wiedereinstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten für Frauen sowie die Förderung von Männern bei der Übernahme von Familien- und Pflegearbeit. Sie plädiert für ein Drei-Säulen-Modell von Arbeit, bei dem Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Ehrenamt bzw. nachbarschaftliches Engagement gleich bewertet und zur Grundlage von Rentenansprüchen werden.

Andrea Nahles, stellvertretende SPD-Vorsitzende, schloss sich in ihrer eigenen Analyse Hauffes Zustandsbeschreibung an und erläuterte Ihr Modell einer „doppelten Umverteilung von Arbeit“ als Ausweg aus der Gerechtigkeitsfalle. Eine wirkungsvolle Umverteilung von Arbeit erfordere sowohl eine Umverteilung von oben nach unten bzw. (gut) bezahlter Arbeit von Beschäftigten zu Arbeitslosen als auch die Umverteilung von Haus- und Sorgearbeit von Frauen zu Männern. Die langfristige Vision einer geschlechtergerechten Beteiligung an Erwerbs- und Reproduktionsarbeit müsse durch Gesetzesinitiativen wie u. a. eine Beschränkung von Arbeitszeit (als tägliche, wöchentliche und Lebensarbeitszeit), durch ein Familien- und Pflegezeitgesetz, das seinen Namen verdient sowie durch steuerliche Neuregelungen (z. B. die Abschaffung des Ehegattensplittings) in Schwung gebracht werden.

Neue Wege - Was tun?

Alle diese Beiträge zeigen, dass Arbeitszeitverlängerung riskante Folgen für unser wirtschaftliches und soziales Gefüge mit sich bringt. Daher soll hier – ergänzend zu den in der Textsammlung schon gemachten Vorschlägen – eindringlich für das Eintreten aller gesellschaftlichen Kräfte für eine umfassende und allgemeine Arbeitszeitverkürzung geworben werden.

Ein Richtwert – aber keine starre Norm – könnte dabei eine 30-Stunden-Woche für alle bzw. ein Arbeitsvolumen von ca. 1300 bis 1400 Jahresarbeitsstunden sein.⁷ Wenn die oben benannten negativen Folgen

⁷ Vgl. dazu u.a. Holtrup/Spitzley 2008, S. 111ff.: Hier wird das von Helmut

von langen Arbeitszeiten überwunden werden sollen, bedarf es sowohl veränderter gesellschaftlicher Leitbilder als auch politischer Rahmenbedingungen. Zu ersteren gehört ein Überwinden des traditionell männlichen Vollzeit-Normalarbeitsverhältnisses ebenso wie das konsequente Eintreten für ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis in Beruf und Privatleben. Eine neue, an Gerechtigkeit orientierte Arbeitspolitik muss das Ziel verfolgen, Männern *und* Frauen Erwerbsarbeit in einem Umfang zu ermöglichen, der ein existenzsicherndes Einkommen für beide und, wenn vorhanden, ihre Familie, garantiert. Arbeit, und zwar alle Arbeit, muss fair geteilt werden!

Den politischen Rahmen dafür können neue Gesetzgebungen schaffen, wie z. B. das schon eingeführte Elterngeld, das zumindest einen Anfang darstellt. Weitere zielführende Maßnahmen wären das Aufgeben des Ehegattensplittings, ein Erziehungs- und Pflegezeitgesetz, ein Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung und für Unternehmen könnten ökonomische Anreize geschaffen werden, bspw. ein Bonus/Malus-System, das die Einführung von Verträgen mit verringerten Arbeitszeiten und die Schaffung neuer Stellen belohnt.

Auch die Gewerkschaften müssten ihren Vertretungsanspruch von den Arbeitsplatz“besitzer/innen“ auf alle Arbeitenden, Arbeitslosen und ihre Familien erweitern und könnten sich Arbeitszeitverkürzung nicht nur als Krisenmanagement, sondern als großes gesellschaftliches Solidarprojekt auf ihre Fahnen schreiben: der Solidarität zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen, zwischen Männern und Frauen, zwischen Jung und Alt und zwischen gut und weniger gut Verdienenden. Arbeitszeitverkürzung mit einem vollen Lohnausgleich für die unteren, Teillohnausgleich für die mittleren und ohne bzw. geringem Lohnausgleich für die höheren Einkommensgruppen wäre Teil eines solchen Projekts.

Spitzley entwickelte Konzept der „Kurzen Vollzeit für alle“ ausführlich vorgestellt.

Ein gesamtgesellschaftliches Projekt Arbeit-Fair-Teilen könnte so zu einer höheren Erwerbsbeteiligung durch Arbeitszeitverkürzung, zu geringerer Arbeitslosigkeit, zu Geschlechtergerechtigkeit und sozialem Ausgleich führen. Eine größere Zahl von Personen würde zur Finanzierung von Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen beitragen können. Zugleich entfielen Kosten der Arbeitslosigkeit und von der Bundesagentur für Arbeit und den Kommunen dafür aufzubringende Leistungen. Es verringerten sich die Aufwendungen für Krankheit und Fehlzeiten und die Kosten für die Betreuung und Pflege von Kindern und alten Menschen bei gleichzeitiger Verbesserung von Betreuung und Pflege während der Arbeitszeiten der Beschäftigten. Zudem können mittel- und langfristige Qualifizierungs- und Bildungsangebote die Reintegration in den Arbeitsmarkt und die Motivation von Menschen fördern. Wenn Ausschlusskriterien bezüglich des Alters gelockert werden, überbetriebliche und betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen realisiert und nicht zuletzt die Ausbildung und Karriere von Frauen endlich gleichberechtigter gefördert wird, kann auch dem vielfach beschworenen drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Mit gesellschaftlich vereinten Kräften könnten alle diese Vorschläge zu wesentlich größerer sozialer Sicherheit, Zufriedenheit und Gerechtigkeit beitragen, als sie zurzeit gegeben sind.

Angelika Saupe, Margareta Steinrücke

1 Arbeitszeitverlängerung ist ungesund

1.1 Bettina Stein

Zum Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und Gesundheit – Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Ich bin als Betriebsärztin in verschiedenen größeren und kleineren Unternehmen tätig, betreue dort die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und berate Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ich möchte hier verschiedene Beispiele aus meiner Praxis berichten, die die Auswirkungen verlängerter Arbeitszeiten auf den Gesundheitszustand der Mitarbeiter verdeutlichen. Bei den Beispielen sind die Namen und konkrete Gegebenheiten so abgeändert, dass keine Rückschlüsse auf die Personen möglich sind. Trotzdem sind alle Beispiele, die ich beschreibe, wirklich vorgekommen.

Erstes Beispiel: Herr Schmidt – Gedächtnisblockade

Herr Schmidt ist 56 Jahre alt und seit 18 Jahren im Unternehmen beschäftigt als hochqualifizierter Datenbankprogrammierer. Davor war er Marktleiter eines großen Lebensmittelmarktes. Seit dem Jahr 2000 ist er in zweiter Ehe verheiratet.

Im Frühjahr 2004 haben in der Firma große Umstrukturierungen stattgefunden, die zu einem vermehrten Arbeitsaufkommen für Herrn Schmidt geführt haben.

Die Ehefrau des Mitarbeiters berichtet: Die Umstrukturierung in der Firma meines Mannes hat zu hohen Arbeitsverdichtungen für ihn geführt. Er hat das Tempo nicht mehr geschafft und hat nun jeden Abend Überstunden gemacht. Seine tägliche Arbeitszeit hat somit von 7:00 bis 19:00 Uhr gedauert, dazu kam jeweils eine Stunde Fahrtzeit morgens und abends. Mit der Zeit hat er sich auch Arbeit für den Abend zu Hause mitgebracht. Als er auch dann nicht mehr mit der Arbeit fertig wurde, hat er zuerst samstags und dann das ganze Wochenende durchgearbeitet. Für mich war das eine große Einbuße. Er hatte kaum noch

Zeit für die Familie, an Treffen mit Freunden war gar nicht mehr zu denken. Außerdem hatte er kein Interesse mehr an Sport und kulturellen Aktivitäten. Eigentlich hat er nur noch gearbeitet.

Im Frühjahr 2006 kam es zu einem Zusammenbruch am Arbeitsplatz. Herr Schmidt wurde ohnmächtig und mit dem Notarztwagen in eine Klinik gebracht. Dort kam er schnell wieder zu Bewusstsein und wurde gründlich durchuntersucht. Es konnten keine organischen Erkrankungen festgestellt werden. Auffällig war aber ein totaler Gedächtnisverlust für die letzten 20 Jahre. Er glaubte noch Marktleiter in dem Lebensmittelkonzern zu sein und wusste nur die Adresse und Telefonnummer des gemeinsamen Heims mit seiner ersten Frau. Von seiner zweiten Ehefrau wusste er nichts.

Auch die technischen Entwicklungen der letzten 20 Jahre, die Weiterentwicklung der PCs, Mobiltelefone usw. kannte er nicht.

Als Diagnose wurde eine stressinduzierte Gedächtnisblockade diagnostiziert, weil sich keine organischen Ursachen, aber vor allen Dingen auch kein Schlaganfall, feststellen ließen. Geblieben waren außerdem eine Konzentrationsschwäche und eine leichte Ermüdbarkeit und aufgrund der schwierigen Situation, in der sich Herr Schmidt jetzt befand, ein depressives Syndrom.

Die Wiedereingliederung in den Betrieb nach 1 ¼ Jahren im Mai 2007 gestaltete sich schwierig. Es war klar, dass Herr Schmidt aufgrund seines Gedächtnisverlustes nicht mehr als Datenbankprogrammierer eingesetzt werden konnte. Der Betrieb war glücklicherweise bereit, ihn ganz neu in einem Bereich der Fachbearbeitung Kundenbetreuung einzuarbeiten. Hier traf Herr Schmidt auch auf alte Kollegen, die er von früher noch kannte, und die ihn motivierten, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Er arbeitete sich gut in den neuen Bereich ein und konnte sich die Stelle als Sachbearbeiter sichern. Sein Gedächtnisverlust für die letzten 20 Jahre ist geblieben und er musste sich die modernen Techniken alle neu aneignen.

Durch die langen Jahre der Überarbeitung bei Arbeitsverdichtung und massiven Überstunden ist es bei Herrn Schmidt aus meiner Sicht zu einer Burn-out-Symptomatik gekommen, die bei ihm zu dem Zusammenbruch und dem massiven Gedächtnisverlust geführt haben. Nicht alle Mitarbeiter finden nach einem Burn-out-Syndrom wie Herrn Schmidt in die Arbeit zurück.

Zweites Beispiel: Frau Albrecht – Bandscheibenvorfall

Frau Albrecht ist Buchhalterin und 32 Jahr alt. Sie stellt sich bei mir wegen Rückenschmerzen vor und benötigt aus ihrer Sicht einen speziellen, ergonomisch gut geformten Bürodrehstuhl.

Bei näherer Befragung gibt sie an, dass die tägliche Arbeitszeit in den letzten Jahren zugenommen hat und täglich neun Arbeitsstunden normal sind. Wenn Projekte abgeschlossen werden müssen, sind 10 – 11 Arbeitsstunden täglich durchaus üblich. Durch Personalabbau in der Abteilung kam es auch zu Spannungen zwischen den Kollegen und einer schlechteren Stimmung. Wir wissen, dass mangelnde soziale Unterstützung ein erheblicher emotionaler Stressfaktor ist und auf den Körper wirkt. Zu den verlängerten Arbeitszeiten mit langem Sitzen am PC kommen so noch schmerzhafte Muskelverspannungen des Rückens durch die Stressbelastung hinzu.

Früher hatte sie zweimal in der Woche ein Fitnessstudio besucht und ist einmal in der Woche schwimmen gegangen. Seit zwei Jahren hat sie den Sport aufgegeben, weil sie nach dem langen Arbeitstag keine Energie mehr hat, noch ins Fitnessstudio zu gehen. In der verbliebenen kurzen Freizeit möchte sie sich ausruhen und auch noch Zeit mit ihrem Partner verbringen.

Bei der fachärztlichen Untersuchung wurde ein leichter Bandscheibenvorfall festgestellt, der nicht operiert werden musste. Ihr wurde ein Muskelaufbautraining verordnet. Die Beschwerden sind schon deutlich rückläufig, seitdem Frau Albrecht wieder Rückensport betreibt.

Im Gespräch über die weitere Perspektive wurde deutlich, dass der Freizeitsport zur Verhütung von wieder neu auftretenden Schmerzen unter Verschlimmerung der Rückenerkrankung unbedingt notwendig ist. Frau Albrecht hat erklärt, dass sie im Gespräch mit ihrer Abteilungsleiterin klären möchte, dass Überstunden in diesem Ausmaße für sie nicht mehr möglich sind. Sie hat sich vorgenommen, nicht mehr unbegrenzt für Überstunden zur Verfügung zu stehen, sondern auch einmal nein zu sagen.

Drittes Beispiel: Frau Meyerhoff – Bluthochdruck

Frau Meyerhoff ist 45 Jahre und leitende Angestellte. Sie ist Abteilungsleiterin mit Personalverantwortung. Da ihre Firma in den letzten Jahren stark gewachsen ist, musste sie neben ihrer bisherigen Abteilung noch eine neue Abteilung in einer anderen Niederlassung aufbauen. Diese Abteilung war eine Fahrstunde vom ursprünglichen Betrieb entfernt. Die Arbeitstage sind sehr lang geworden und dauern 11 bis 12 Stunden.

Frau Meyerhoff geht in ihrer Arbeit auf und füllt diese kompetent und mit viel Energie aus. Sozial ist Frau Meyerhoff gut verankert, sie ist verheiratet und hat zwei Kinder. Ihr Ehemann ist selbstständig und kann seine Arbeit so einteilen, dass er für die Kinderbetreuung zu Hause ist. Am Wochenende versucht Frau Meyerhoff, wenigstens den Sonntag ganz von Arbeit freizuhalten. Alle 14 Tage geht sie mit Freunden bowlen, ansonsten hat sie nicht viel Gelegenheit zu körperlicher Betätigung.

Bei Frau Meyerhoff war in den letzten fünf Jahren eine deutliche Gewichtszunahme zu beobachten. Vor zwei Jahren litt sie unter Kopfdruck und Schwindel, und es wurde ein Bluthochdruck festgestellt. Dieser wird jetzt mit Medikamenten behandelt. Außerdem sind die Blutfette erhöht. Zum Glück ist Frau Meyerhoff Nichtraucherin, und sie hat auch keine Zuckerkrankheit. Ansonsten hat sie von den Risikofaktoren für Herzinfarkt oder Schlaganfall leider in den letzten fünf Jahren vier Risikofaktoren entwickelt: Bluthochdruck, Übergewicht, erhöhte Blutfettwerte und Bewegungsmangel. Dies ist ein hoher Preis für die berufliche Karriere.

Viertes Beispiel: Herr Böttger – Alkoholmissbrauch

Herr Böttger ist 30 Jahre alt und Lagerarbeiter. Er ist Packer und Staplerfahrer im 2-Schichtbetrieb. Er verrichtet wöchentlich 10 Überstunden und an Wochenende arbeitet er jeden 2. Samstag und Sonntag eine zusätzliche Schicht. Er möchte gerne das neu gekaufte Haus abbezahlen und seiner Familie etwas bieten.

Durch die starke körperliche Belastung und die zusätzlichen Schichten am Wochenende hat sich Herr Böttger einen immer wiederkehrenden Tennisellenbogen eingehandelt. Der Tennisellenbogen schmerzt sehr, er wurde erst mit Spitzen und dann durch Ruhigstellung behandelt. Dazu musste Herr Böttger krankgeschrieben werden. Durch den Schichtbetrieb leidet Herr Böttger unter Schlafstörungen. Er hat sich angewöhnt, nach der Schicht erstmal zwei Bier zu trinken, um „erstmal wieder herunterzukommen“. Später hat er vor dem Zubettgehen noch härtere Alkoholika zu sich genommen, um einschlafen zu können. Mit der Zeit ist daraus eine Gewohnheit geworden.

Am Arbeitsplatz fiel er durch die häufigen Krankentage wegen des Tennisellenbogens auf. Außerdem wurde er mit einer Alkoholfahne erwischt. Beide Auffälligkeiten – häufige Krankentage und Alkoholfahne – führten zu einem Personalgespräch mit seinem Meister und einem Mitarbeiter aus der Personalabteilung. In diesem Gespräch wurde Herr Böttger ermahnt, seinen Alkoholkonsum so zu regeln, dass er nüchtern und ohne Fahne zur Arbeit erscheint. Gleichzeitig wurde sein Staplerschein vorübergehend eingezogen. Ihm wurde aber auch im Rahmen einer Interventionskette zum stufenweisen Vorgehen bei Suchterkrankungen Hilfe angeboten und Gespräche mit dem innerbetrieblichen Suchtkrankenhelfer und der Betriebsärztin. Eine weitere Konsequenz war die Eingrenzung der Überstunden, die der Arbeitgeber nicht mehr in diesem Maße zulassen wollte.

Hier haben die freiwillig gewählten zusätzlichen Schichten zu einer Überbeanspruchung geführt. Herr Böttger hat Schlafstörungen und einen Alkoholmissbrauch entwickelt und war körperlich an einem Tennisellenbogen erkrankt. Vielleicht war es in diesem Fall ein Glück,

dass er im Betrieb aufgefallen ist, denn so musste Herr Böttger innehalten und seine Lage überdenken, und ihm wurde konkrete Hilfe angeboten.

1.2 Friedhelm Nachreiner Zum Zusammenhang von langer Arbeitszeit und Häufigkeit betriebsbedingter Unfälle und Erkrankungen

Längere Arbeitszeiten – größere Produktivität?

Forderungen nach Ausdehnung der Arbeitszeiten sind in der letzten Zeit wieder häufiger zu hören, wobei sich diese Forderungen auf die Ausdehnung der Arbeitszeiten in sämtlichen Bezugszeiträumen beziehen, also auf die tägliche, wöchentliche, monatliche, aber auch auf die Jahres- und die Lebensarbeitszeit. Begründet wird dies in der Regel mit wirtschaftlichen Argumenten, z. B. der Notwendigkeit der Ausdehnung oder Flexibilisierung der Betriebszeiten sowie der Effizienzsteigerung im Rahmen des (globalisierten) Wettbewerbs. Dabei sind die Argumentationslinien ziemlich einfach:

- Längere – wenn auch wie bei flexiblen Betriebszeiten nur zeitweilig längere – Betriebszeiten erfordern längere Arbeitszeiten
- längere Arbeitszeiten vergrößern das Arbeitszeitvolumen (in Stunden)
- längere Arbeitszeiten führen bei gleicher Mitarbeiterzahl zu einer größeren Arbeitsmenge
- mit längeren Arbeitszeiten kann man mit weniger Mitarbeitern die gleiche Anzahl Stunden erreichen
- mit längeren Arbeitszeiten kann man bei gleichem Arbeitsvolumen Mitarbeiter freisetzen

Was im Prinzip darauf hinausläuft,
länger arbeiten = mehr arbeiten = größere Produktivität
weniger Mitarbeiter = größere Produktivität.

Offensichtlich steckt dahinter die Annahme, dass die Arbeitsmenge proportional zur Arbeitszeit ist, oder anders ausgedrückt: die Arbeits-

menge ist eine lineare Funktion der Arbeitszeit, oder wie bei Maschinen, der Laufzeit der Maschine.

Eine ähnliche Argumentation findet sich auch bei flexiblen Arbeitszeiten. Mehrarbeit an einem Tag kann ja durch weniger Arbeit an einem anderen Tag ausgeglichen werden; das ist die Grundidee von Kontenmodellen, bei denen Stunde mit Stunde schlicht verrechnet wird, unabhängig davon, welche Arbeitszeiten, und damit Belastungswirkungen, vorausgehen und zu welchen Zeiten diese Arbeitszeiten liegen. Mit solchen Modellen lässt sich dann mal länger und mal kürzer arbeiten, je nachdem, wie die Arbeit anfällt oder wann und wie lange jeweils Arbeitskraft gebraucht wird. Hinzu kommt bei flexiblen Arbeitszeiten das Argument, dass damit ja auch Vorteile für die Freizeitgestaltung und das Familienleben der Mitarbeiter verbunden sein sollen.

Aber ist das wirklich so? Sind längere (und flexiblere) Arbeitszeiten tatsächlich effektiver und effizienter? Sind sie das auch dann noch, wenn man nicht nur die Arbeitsmenge oder die Produktivität, sondern auch die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen längerer Arbeitszeiten in die Betrachtung einbezieht?

Dass diese Frage einer genaueren Analyse bedarf, zeigt ein Blick in die einschlägige Statistik. Offensichtlich sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in der BRD (wie auch in Europa) bereits ziemlich lang, und zwar ca. 41 h/Woche bei Vollzeitarbeit im Durchschnitt in der BRD, manche sind sogar gesetzeswidrig lang, und der 8 - Stunden Tag ist für viele eine Fiktion.

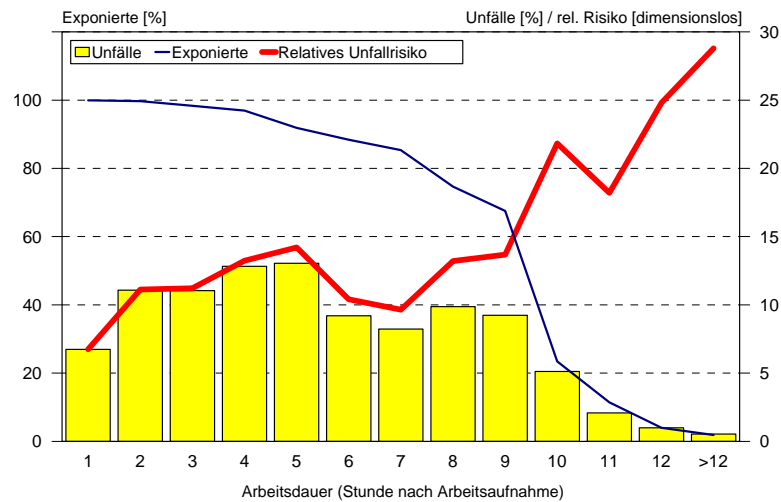
Das wirft zwangsläufig die Frage auf, welche gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen (über)lange Arbeitszeiten haben. Unter einer arbeitswissenschaftlichen Perspektive kann man diese Frage aufgliedern nach der Ausführbarkeit, der Erträglichkeit oder Schädigungslosigkeit und der Beeinträchtigungsfreiheit solcher Arbeitszeiten. Ob lange Arbeitszeiten persönlichkeitsförderlich sind und damit auch der obersten Bewertungsebene gerecht werden, kann dabei zunächst einmal dahingestellt bleiben. Wichtig im Zusammenhang mit der Forderung nach Ausdehnung der Arbeitszeiten wäre zunächst einmal, dass längere

Arbeitszeiten nicht mit negativen Folgen verbunden sind. Für die Beurteilung dieser Frage können verschiedene Indikatoren herangezogen werden, wie z. B. Unfälle, Ausfallzeiten, gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen (auf Fragen der Produktivität soll hier nicht eingegangen werden, obwohl sich auf dem Niveau von Volkswirtschaften zeigen lässt, dass Länder mit kürzeren Arbeitszeiten eine höhere Produktivität aufweisen).

Längere Arbeitszeiten und Unfälle

Schaut man sich zunächst den Zusammenhang längerer Arbeitszeiten mit dem Unfallrisiko, und damit einem Kriterium der forderungsgerechten Ausführbarkeit einer Arbeit an, so lässt sich als gut gesichert feststellen, dass das Risiko schwerer und tödlicher Arbeitsunfälle mit der Dauer der Arbeitszeit steigt. Abbildung 1 zeigt dies am Beispiel meldepflichtiger Unfälle in der BRD aus den Jahren 1994- 1997. Abgetragen ist dort die prozentuale Verteilung der Unfälle auf die einzelnen Stunden, die eine deutlich abnehmende Tendenz mit längeren Arbeitszeiten suggeriert. Nimmt man jedoch hinzu, wie viele Personen so lange arbeiten, also den Anteil der Exponierten, der ebenfalls deutlich sinkt, insbesondere nach der 9. Stunde (einschließlich der Pausen) und bezieht die Unfälle auf die Exponierten, so erhält man das relative Risiko eines Unfalls in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer. Wie man deutlich erkennt, steigt dieses Risiko jenseits der 7./ 8. Stunde deutlich an. Offensichtlich kann die Leistung nicht unbegrenzt über längere Zeit aufrecht erhalten werden, die Arbeit also nicht forderungsgerecht, denn das schließt sicher ein, ausgeführt werden.

Abbildung 1: Unfallrisiko in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer



Ähnliche Verläufe haben sich auch in anderen Untersuchungen und bei tödlichen Unfällen ergeben, sodass davon ausgegangen werden kann, dass dieser Zusammenhang als gesichert gelten kann.

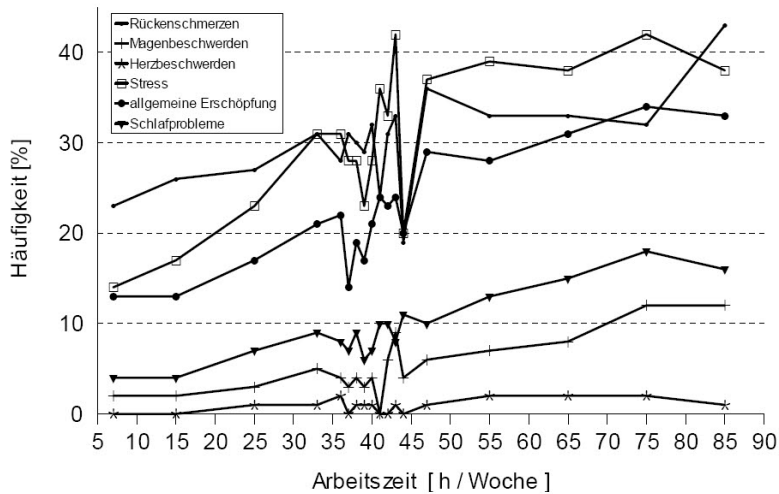
Hinzu kommt, dass dieser Anstieg des Unfallrisikos mit zunehmender Arbeitsdauer von der Tatsache beeinflusst wird, zu welcher Zeit diese Arbeit erfolgen muss. So ist der Anstieg des Risikos offensichtlich stärker bei von der normalen Tagarbeit abweichenden Arbeitszeiten, wie etwa bei Spät- und Nachtschicht.

Aber nicht nur zur täglichen Arbeitszeit lassen sich Zusammenhänge mit dem Unfallrisiko aufweisen. Auch mit steigender Wochenarbeitszeit finden sich Zusammenhänge. So nimmt etwa die Wahrscheinlichkeit unfallbedingter Fehlzeiten mit steigender Wochenarbeitszeit ebenfalls zu, wie sich aus den Daten der europäischen Umfragen zu den Arbeitsbedingungen zeigen lässt.

Arbeitsdauer und Gesundheit

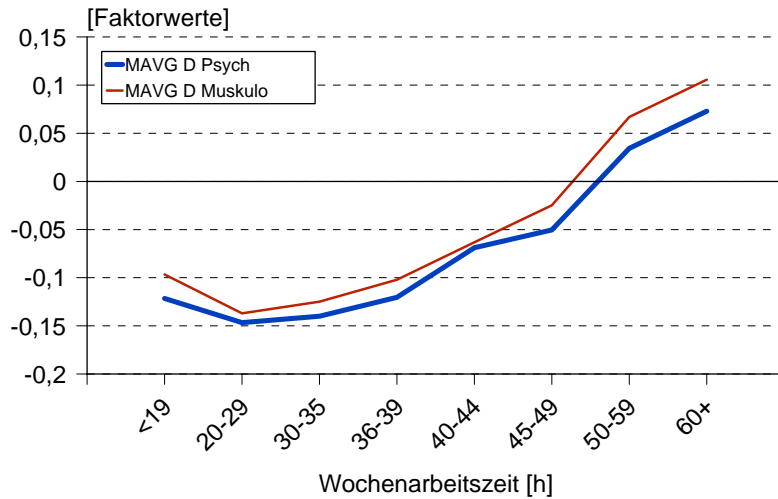
Analysiert man die Daten dieser Umfrage in Hinblick auf die von den Befragten berichteten gesundheitlichen Beschwerden, so kann man auch hier einen sehr deutlichen Zusammenhang zwischen der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe der berichteten Beschwerden feststellen. Abbildung 2 zeigt dies für ausgewählte Beschwerden anhand der Originaldaten. Sieht man von den Schwankungen im mittleren Bereich einmal ab, die durch sehr unterschiedliche Häufigkeiten bei den einzelnen stundenweise aufgegliederten Wochenarbeitszeiten bedingt sind, erkennt man einen deutlichen Anstieg aller Beschwerden mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, auch wenn diese insgesamt selbstverständlich auf unterschiedlichen Niveaus liegen. Beschwerden über „Stress“ sind nun einmal häufiger als etwa Schlafstörungen oder Herzbeschwerden.

Abbildung 2: Häufigkeit ausgewählter Beschwerden in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer



Bringt man diese Beschwerden statistisch alle auf einen gemeinsamen Maßstab, so wird der bei allen Beschwerden vorzufindende Anstieg über die Arbeitsdauer besonders deutlich.

Abbildung 3: Muskulo-Skelettale und psychovegetative Beschwerden in der BRD in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer

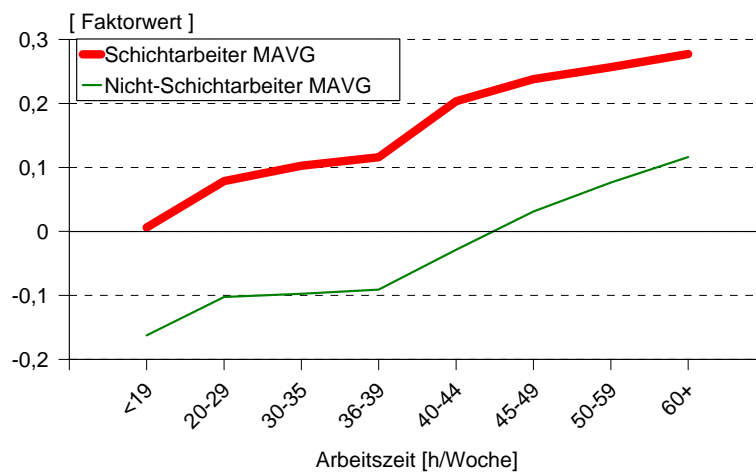


Fasst man die Einzelbeschwerden statistisch zu zwei Gruppen von Beschwerden zusammen, so wird dieser Zusammenhang noch deutlicher. Abbildung 3 zeigt den geglätteten Verlauf – in den Abbildungen durch MAVG (moving average oder gleitender Mittelwert) gekennzeichnet – der Ausprägung psychovegetativer Beschwerden (Schlafstörungen, Magenbeschwerden, Stress, innere Unruhe etc., dickere Linie) sowie muskulo-skelettaler Beschwerden (Rückenschmerzen, Gliederschmerzen, etc., dünne Linie) über die Arbeitsdauer, und zwar nur für abhängig Beschäftigte in der BRD. Dabei entsprechen höhere Faktorwerte häufigeren Beschwerden. Wie man erkennen kann, ist der Anstieg der Beschwerden mit zunehmender Arbeitsdauer hier sehr deutlich. Offensichtlich nimmt also auch das Risiko gesundheitlicher Beschwerden mit zunehmender Wochenarbeitszeit zu. Dies lässt sich nicht nur für die

BRD nachweisen, sondern prinzipiell für alle Länder, ob industrialisiert oder weniger industrialisiert, ob in Nord- oder Zentraleuropa oder im mediterranen Bereich. Es handelt sich damit offensichtlich um einen generellen Trend, der in der Zwischenzeit an verschiedenen Stichproben in Deutschland und Europa abgesichert werden konnte. Lange Arbeitszeiten führen danach offensichtlich nicht nur zu einem höheren Unfallrisiko, sondern auch zu einem höheren Risiko gesundheitlicher Beschwerden.

Betrachtet man nun das Zusammenwirken von Belastungsart oder –höhe mit der Dauer der Arbeitszeit, so zeigt sich, wie in Abbildung 4 am Beispiel der Belastung durch Schichtarbeit dargestellt, dass Schichtarbeit das Gesamtniveau der Beschwerden hebt, der gefundene Zusammenhang für die Dauer der Arbeitszeit aber für Schicht- wie für Nichtschichtarbeiter gleichermaßen gilt. Die Tatsache, ob jemand in Schichtarbeit arbeitet, führt danach insgesamt zu höheren Beschwerden, nicht aber zu einer anderen Form des Anstiegs. Schichtarbeiter weisen auch bei geringeren Wochenarbeitszeiten schon höhere Beschwerden auf. Ist Schichtarbeit mit langen Arbeitszeiten verbunden, findet man auch hier ein deutlich höheres Risiko für Beschwerden als bei vergleichbar lange arbeitenden Nicht-Schichtarbeitern.

Abbildung 4: Psychovegetative Beschwerden in Abhängigkeit von Schichtarbeit und Arbeitsdauer



Anders stellt sich der Zusammenhang bei anderen Belastungskomponenten dar. So findet man etwa zwischen den Auswirkungen der Möglichkeiten zur Selbstbestimmung des eigenen Arbeitstempos und der Dauer der Arbeitszeit eine Wechselwirkung vor. Abbildung 5 verdeutlicht diesen Zusammenhang. Während bei selbstbestimmtem Arbeitstempo keine Zunahme von Muskel/Skelett-Beschwerden mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitsdauer nachweisbar ist, ist dieser Zusammenhang bei völlig fremdbestimmtem Arbeitstempo – also fehlender Autonomie der Arbeitsausführung – um so deutlicher; je länger die Arbeitszeiten, um so stärker macht sich der Effekt der fehlenden Selbststeuerungsmöglichkeiten bemerkbar. Dies ist leicht nachvollziehbar, wenn man bedenkt, dass die Möglichkeit, das Arbeitstempo selbst zu bestimmen, dazu führen kann, die eigene Belastung beanspruchungsbezogen zu dosieren, während das bei fremd vorgegebenem Arbeitstempo nicht möglich ist, wodurch es zu Fehlbeanspruchungen und gesundheitlich beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen kommen kann. Die negativen Effekte langer Arbeitszeiten können daher wohl bei Selbstbestimmung des Arbeitstempos durch Veränderung der Intensität der Belastung kompensiert werden.

Abbildung 5: Muskulo-skelettale Beschwerden in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer und der Möglichkeit, das Arbeitstempo selbst zu bestimmen.

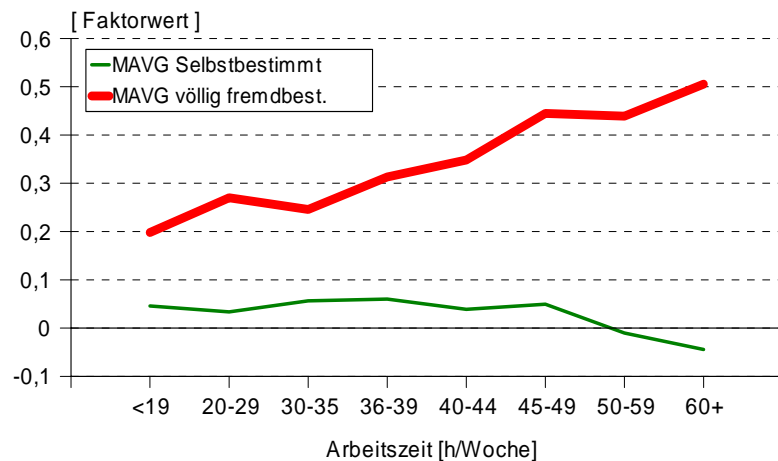
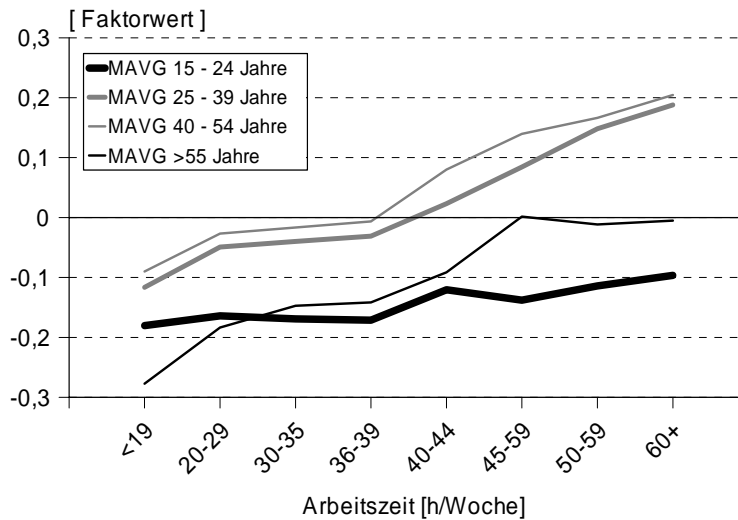


Abbildung 6: Psychovegetative Beschwerden, Arbeitsdauer und Alter



Eine weitere interessante Wechselwirkung zeigt sich, wenn man das Alter der Befragten berücksichtigt. Abbildung 6 zeigt diesen Zusammenhang. Während jüngere Befragte (dickere schwarze Linie) insgesamt die geringsten Beschwerden und nur einen sehr geringen Anstieg dieser Beschwerden mit zunehmender Arbeitsdauer zeigen, ist bei allen anderen, älteren Arbeitsgruppen ein deutlich stärkerer Anstieg erkennbar; jenseits der 25 scheint der Effekt der langen Arbeitszeiten damit nicht mehr kompensierbar. Auffallend ist auch, dass die älteste Gruppe in ihrem Gesamtniveau deutlich unter den beiden mittleren Gruppen liegt. Dies kann eigentlich nur als Selektionseffekt interpretiert werden: die Befragten dieser Gruppe stellen eine (resistentere) Überlebenspopulation dar. Insgesamt könnten die Befunde aber auch als durch beruflichen Verschleiß bedingt interpretiert werden: während die Angehörigen der jüngeren, zeitlich bisher noch weniger exponierten Gruppe die Beanspruchung durch lange Arbeitszeiten noch kompensieren können, ist dies denjenigen, die durch ihre längere Berufserfahrung schon erheblich mehr negative Beanspruchungsfolgen hingenommen haben, nicht mehr

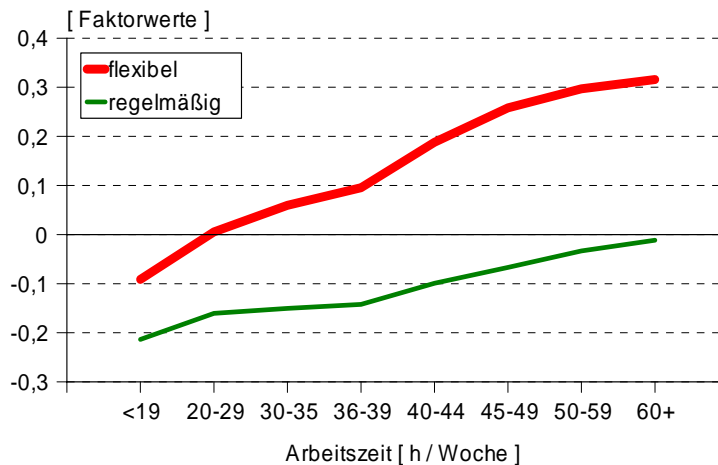
möglich, sodass die Effekte der langen Arbeitszeiten bei vorfindbarer Vorschädigung noch deutlicher werden. Es wäre höchst interessant, dieser Hypothese in weiteren Untersuchungen und anhand geeigneten Datenmaterials genauer nachzugehen, weil damit auch das Thema der Lebensarbeitszeit angesprochen wird, über das wir bisher leider allzu wenig wissen.

Schaut man sich den Zusammenhang zwischen Berufsalter, Arbeitszeit und Beschwerden bei einer anderen rein deutschen Stichprobe an (Gute Arbeit, 2004), so lassen sich hier Anstiege der psychovegetativen Beschwerden für alle Berufsaltersgruppen feststellen, also auch schon bei denjenigen mit geringer Berufserfahrung; allerdings liegen auch hier wieder die Beschwerden insgesamt niedriger als bei den Befragten mit längerer Berufserfahrung. Sollten sich diese Ergebnisse in weiteren Untersuchungen bestätigen, kann die Hypothese, dass Jüngere den Effekt längerer Arbeitszeiten noch (begrenzt) kompensieren können, nicht aufrechterhalten werden. Allerdings erschiene es höchst fraglich, jüngeren Mitarbeitern längere Arbeitszeiten zuzumuten, wenn sich denn bestätigen sollte, dass sie die Effekte in jüngeren Jahren noch kompensieren können. Altersgerecht wäre eine solche Arbeitszeitgestaltung nicht, sondern höchstens altersgerecht (oder besser verschleißgerecht), wenn jüngeren Mitarbeitern längere Arbeitszeiten zugemutet würden als älteren.

Interessant erscheint auch, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsdauer und Belastung von der Berufsgruppe mitbestimmt wird. Dies ist einleuchtend, weil dadurch ein Teil der Unterschiede in der Belastung erklärt werden kann. Während physisch belastende Tätigkeiten mit zunehmender Arbeitsdauer zu einem Anstieg der Muskel/Skelett-Beschwerden führen, ist dies bei Angestelltentätigkeiten und bei Führungskräften nicht zu beobachten; dafür steigen bei diesen Gruppen die psychovegetativen Beschwerden stärker an, die etwa bei Handwerksberufen erst sehr viel später den sonst üblichen Anstieg aufweisen. Für Männer und Frauen lassen sich dagegen kaum bedeutsame Unterschiede nachweisen, offensichtlich spielt das Geschlecht, wie auch andere personenbezogene Merkmale, hier keine bedeutsame Rolle.

Ein weiteres interessantes Ergebnis zeigt die Kombination von langen Arbeitszeiten mit der Flexibilität der Arbeitszeitregelung. Hier spielt damit nicht nur die Frage der Dauer der Arbeitszeit alleine eine Rolle, sondern auch deren zeitliche Flexibilität. Abbildung 7 zeigt die Ergebnisse. Wie man leicht erkennen kann, ist der Anstieg der psychovegetativen Beschwerden deutlich stärker, wenn es sich um flexible Arbeitszeiten handelt – im Gegensatz zu Arbeitszeiten, die eher regelmäßig sind. Auch bei diesen steigen die Beschwerden mit zunehmender Arbeitszeit, aber eben deutlich geringer als bei flexiblen Arbeitszeiten.

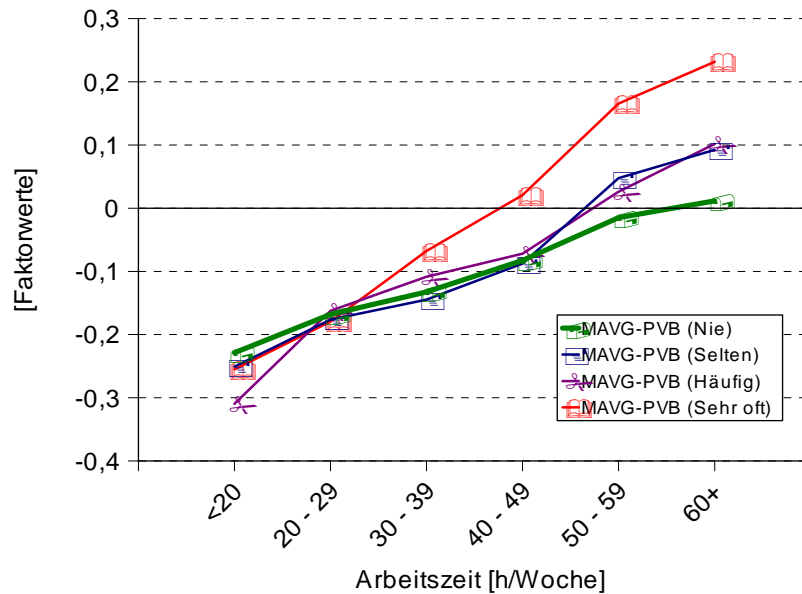
Abbildung 7: Psychovegetative Beschwerden in Abhängigkeit von der Dauer und Flexibilität der Arbeitszeit



Dass unregelmäßig Arbeitszeiten in Verbindung mit langen Arbeitszeiten besonders kritisch sind, ließ sich auch in der neueren deutschen Untersuchung bestätigen. Auch wenn die Effekte hier rein additiv waren (also keine Wechselwirkungen auftraten), so zeigte sich auch hier die besondere Kritikalität langer Arbeitszeiten in Verbindung mit unregelmäßigen Arbeitszeiten. Ähnliche Befunde zeigen sich auch für in der Kombination mit weiteren Merkmalen der Arbeitszeit, wie etwa der Arbeit am Wochenende oder in den Abendstunden. Darin zeigt sich einmal mehr,

dass es nicht nur auf die Dauer der (überlangen) Arbeitszeit alleine ankommt, sondern auch auf deren Lage im Tages- und/oder Wochenverlauf. Abbildung 8 verdeutlicht dies am Beispiel der Samstagsarbeit.

Abbildung 8: Gesundheitliche Auswirkungen langer Arbeitszeiten in Verbindung mit Samstagsarbeit



Enthält die Arbeitszeit sehr oft Arbeit an Samstagen, ist der Zusammenhang zwischen psychovegetativen Beschwerden und Arbeitsdauer erheblich steiler als wenn Samstagsarbeit nie oder in geringerem Umfang eingeschlossen ist. Ähnliche Ergebnisse lassen sich für Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit in den Abendstunden nachweisen. Dabei ist bemerkenswert, dass diese Lage der langen Arbeitszeiten sich nicht nur in sozialen Beeinträchtigungen niederschlägt, wie zu erwarten, sondern auch in gesundheitlichen.

In Verbindung mit den gesundheitlichen und den sozialen Beeinträchtigungen, über die hier nicht weiter berichtet werden soll, schlagen sich lange Arbeitszeiten erwartungsgemäß auch in der Arbeitszufriedenheit, als so etwas wie ein Summenmaß der Beeinträchtigungsfreiheit nieder.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung in Abhängigkeit von der Dauer und Regelmäßigkeit der Arbeitszeit

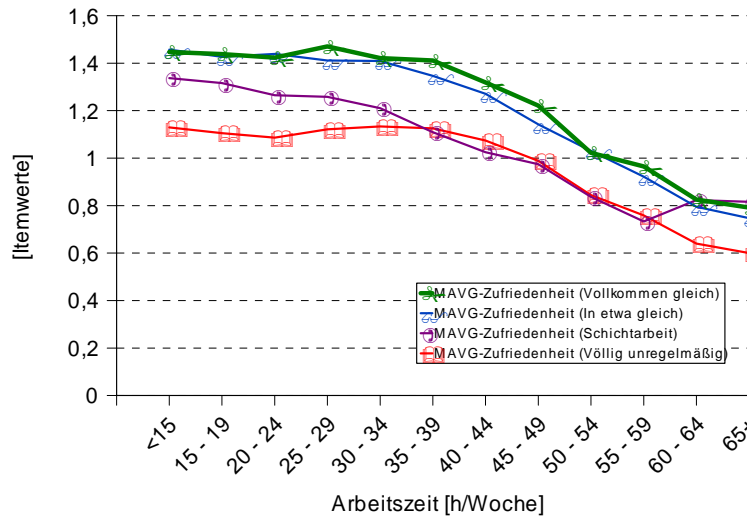


Abbildung 9 zeigt daher noch einmal abschließend den Zusammenhang zwischen der Arbeitsdauer und der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, in Verbindung mit der Regelmäßigkeit der Arbeitszeit als moderierender Bedingung. Aus dieser Abbildung ist klar erkennbar, dass die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeit mit zunehmender Arbeitszeit deutlich abnimmt, insbesondere aber bei solchen Personen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, wie etwa Schichtarbeitern oder sonstigen völlig unregelmäßig Arbeitenden.

Fazit

Längere Arbeitszeiten sind aus ergonomischer Sicht offensichtlich nicht empfehlenswert, da sie, wie die hier gezeigten Ergebnisse belegen, die in der Arbeitswissenschaft etablierten Kriterien der Ausführbarkeit, der Erträglichkeit oder Schädigungslosigkeit wie der Beeinträchtigungsfreiheit verletzen, und zwar z. T. sogar ganz erheblich.

In die Diskussion um die Gestaltung der Arbeitszeiten sollten daher endlich auch wieder Aspekte der Belastung, der Beanspruchung und ihrer gesundheitlichen und sozialen Folgen einbezogen werden. Bei den derzeitig und wohl auch in Zukunft noch laufenden Diskussionen um die Verlängerung und/oder Flexibilisierung der Arbeitszeiten aus ökonomischen und oder politischen Gründen sollten derartige Zusammenhänge berücksichtigt und in die Berechnungen einbezogen werden.

Wirtschaftliche Kalkulationen ohne Berücksichtigung der ergonomischen Effekte und der damit verbundenen Kosten könnten sich sonst schnell als Milchmädchenrechnungen herausstellen, insbesondere wenn man neben den betriebswirtschaftlichen die erforderlichen volks- und versicherungswirtschaftlichen Aspekte mit einbezieht.

2 Arbeitszeitverlängerung ist unsportlich

2.1 Dirk Bierfischer

Verlängerte und flexible Arbeitszeiten setzen Sportvereine unter Druck – Erfahrungen aus der Vereinspraxis von TURA Bremen

„Aus beruflichen Gründen“, so steht es auf unserer Website, verabschiedete sich unlängst eine unserer aktivsten langjährigen Übungsleiterinnen von ihren Aerobic-Gruppen. Es war nicht – wie so oft – drohende Arbeitslosigkeit, die sie aus Bremen vertrieben hätte. Es lockte auch keine Karriere in einer anderen Stadt.

Was sie zum Rückzug veranlasst hat, waren längere, weiter in den frühen Abend ausgedehnte Arbeitszeiten, verbunden mit der Erwartung ihres Chefs, dass sie bei Bedarf kurzfristig und flexibel über die bisher üblichen Zeiten hinaus zur Verfügung stehen möge. „Unter diesen Umständen“, so erklärte sie diesen Schritt, „kann ich einfach nicht mehr dafür garantieren, immer zu den vereinbarten Übungszeiten in der Halle zu stehen“.

Sportvereine leben vom freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder. Auch wenn einige - vor allem größere - Vereine einen Teil ihrer Aufgaben durch hauptamtliche Beschäftigte abdecken, ist das ehrenamtliche Engagement, das freiwillige Einbringen von Freizeit unverzichtbar. Da Vereine auf diese Ressource angewiesen sind, kommen sie naturgemäß in Schwierigkeiten, wenn die zur Verfügung stehende Zeit geringer wird oder nicht mehr zuverlässig zum erforderlichen Zeit-Punkt eingebracht werden kann. Die gegenwärtige Entwicklung Richtung Verlängerung und Flexibilisierung von Arbeitszeit trifft die Sportvereine daher in besonderem Maße.

Trainer und Übungsleiter sind für eine Gruppe von Menschen verantwortlich, die meist zu festen, regelmäßigen Zeiten erwarten, dass „ihre“ Übungsstunde, „ihr“ Kurs pünktlich beginnt und von einer Kraft geleitet wird, die ihnen ihre volle Aufmerksamkeit und Zuwendung entgegenbringt. Die Ansprüche in Bezug auf die Qualität des Angebots sind auch

gegenüber den Sportvereinen gewachsen. Die Sporttreibenden erwarten innovative Trainingsmethoden, abwechslungsreiche Übungsformen, originelle Ideen, das Aufgreifen aktueller Trends, die Umsetzung neuer sportmedizinischer Erkenntnisse.

Angesichts längerer Arbeitstage wird es für Trainer und Übungsleiter immer schwieriger, zu den festgelegten Zeiten überhaupt in der Halle oder auf dem Sportplatz zu erscheinen. Zugleich schrumpft die Zeit, in der sie sich vom Arbeitstag erholen und auf die sportlichen Aktivitäten vorbereiten können. Die zunehmende zeitliche Flexibilität, die ihnen als Arbeitnehmer abverlangt wird, erschwert es ihnen, verbindliche Übungszeiten einzuhalten. Nicht nur ein geringeres Zeitbudget, sondern auch die Unregelmäßigkeit, mit der dieses abgerufen werden kann, behindert die Vereine bei ihrem Ziel, regelmäßige Trainings- und Übungszeiten anzubieten.

Was für Trainer und Übungsleiter gilt, trifft auch für alle anderen Personen zu, von deren verbindlicher Anwesenheit zu festen Zeiten der Sportbetrieb abhängt:

Schieds- und Kampfrichter, Mannschaftsbetreuer, Fahrer zu auswärtigen Spielen, Wettkämpfen und Auftritten, Ärzte bei diversen Gesundheitssport-Angeboten – oft ist die Durchführung sportlicher Aktivitäten auf die Teilnahme einer oder einiger bestimmter Person(en) angewiesen. Und vielen von diesen fällt es zunehmend schwerer, ihre freiwillig übernommenen Verpflichtungen regelmäßig einzuhalten.

Geht es bei Personen mit besonderen Aufgaben vor allem um die Verbindlichkeit zu *bestimmten* Zeiten, so besteht bei Gruppen und Mannschaften das Problem darin, *gemeinsame gleiche* Zeiten für Training, Wettkämpfe, aber auch gesellige Anlässe zu finden und einzuhalten. Verlängerung wie Flexibilisierung von Arbeitszeit erschweren es Gruppen, zusammen zu trainieren und Mannschaften, zusammen zu spielen. Die Trainer von Jugendmannschaften verzweifeln oft genug an der Aufgabe, genügend Eltern und andere Betreuer für die Fahrt zu auswärtigen Wettkämpfen zu finden. Bei einer Fußballmannschaft geht es immerhin um 11 + ca. 3 (Ersatz-)Spieler, einen Trainer und mehrere weitere Betreuer und Fahrer. Aber auch bei Sportarten wie Judo, Taekwon-Do

oder Tischtennis starten einzelne Sportler in verschiedenen Klassen und bilden zusammen eine Mannschaft mit einer Gesamtwertung. Am wenigsten zu beneiden ist der Leiter unseres Spielleute-Orchesters, der seine immerhin fast 50 Musiker eigentlich nur noch an einigen wenigen Wochenenden vollständig zusammenbringt.

Einige Sportangebote sind ihrer Natur nach nicht auf regelmäßige gleiche Übungszeiten eines festen Personenkreises angewiesen. Diverse Fitness- und Freizeitsportangebote können durchaus von unterschiedlichen Teilnehmern zu wechselnden Zeiten wahrgenommen werden. Unser Fitness-Studio ist ein deutliches, aber nicht das einzige Beispiel dafür. Dennoch schlägt die Ausdehnung und Flexibilisierung der Arbeitszeit auch hier negativ zu Buche: auch wenn gemeinnützige Vereine keine Gewinne erzielen müssen, sind sie angesichts rückläufiger öffentlicher Fördermittel mehr denn je darauf angewiesen, ihre Angebote unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu organisieren. Mehr Angebote zu unterschiedlichen Zeiten führen zu kleinen Gruppengrößen, längere Öffnungszeiten des Studios sorgen dafür, dass sich die Zahl der Übenden auf einen größeren Zeitraum verteilt. Dies erhöht Personal- und Raum(neben-)kosten und wird erfahrungsgemäß nur zum Teil durch neue Mitglieder aufgewogen.

Längere Arbeitszeiten, Überstunden und Schichtarbeit machen den Sportvereinen so das (Über-)Leben schwer. Eine besondere Herausforderung stellen die Angriffe auf das arbeitsfreie Wochenende dar: nur in längeren, zusammenhängenden arbeitsfreien Zeiträumen lassen sich Turniere durchführen, Ausfahrten und Veranstaltungen organisieren. Der Punktspielbetrieb vor allem in Mannschaftsportarten wäre ohne Wochenendveranstaltungen nicht vorstellbar. Dazu kommt: viele Sportanlagen können vom Vereinssport nur an den Wochenenden genutzt werden.

Der Samstag steht durch verlängerte Öffnungszeiten im Einzelhandel und in anderen Dienstleistungsbereichen schon nicht mehr im vollen Umfang für sportliche Aktivitäten zur Verfügung. Auch im produzierenden Gewerbe verstärken sich Tendenzen, den Samstag zum „Normalarbeitstag“ zu machen, dies auch über produktionstechnisch bedingte

Erfordernisse wie z. B. in den Stahlwerken hinaus. Die bereits angesprochenen Probleme der Mannschaftsbetreuer häufen sich besonders an den Wochenenden. Aber auch aus unserem Fitness-Studio wird berichtet, dass langjährige Besucher/innen, die im Einzelhandel beschäftigt sind, nicht mehr regelmäßig erscheinen oder sich sogar abmelden. Ihnen bleibt nun auch an Sonnabenden keine Zeit zum Sporttreiben mehr, nachdem wegen der späten Ladenschlusszeiten schon die übrigen Werktage dafür entfallen waren.

Angesichts kürzerer gemeinsamer Zeiten für die Familien mehren sich Konflikte, wenn Mutter oder Vater am Samstag aus beruflichen Gründen nicht anwesend ist und nun auch noch am Sonntag ein Elternteil mit Kind und Club auf den Fußballplatz entschwindet.

Viele Sportvereine stellen sich den Herausforderungen, die mit den veränderten Arbeitszeiten zusammenhängen, und versuchen, ihre Angebote zeitlich flexibler zu platzieren. Vereine mit eigenen Sportstätten sind dabei natürlich im Vorteil, denn zu den personellen Engpässen kommen durch veränderte schulische Nutzungszeiten (Stichwort Ganztagschule) auch enger werdende Zeitfenster bei öffentlichen Sportanlagen. Doch die begrenzten Reaktionsmöglichkeiten machen es erforderlich, dass der Sport – gemeinsam mit anderen von der Arbeitszeitproblematik betroffenen gesellschaftlichen Kräften – deutlicher als bisher seine eigenen Interessen artikuliert und vertritt.

Dem Vereinssport werden unstrittig zahlreiche gesellschaftlich nützliche und gewünschte Funktionen zugesprochen. Hier seien neben seinen „traditionell“ in der Öffentlichkeit wahrgenommenen Beiträgen zu den Themen Gesundheit, Jugendbetreuung, Förderung des bürgerlichen Engagements vor allem seine Rolle bei der Integration ausländischer Mitbürger/innen, sein Beitrag zur aktiven Lebensgestaltung älterer Menschen und gegen die weitere soziale Spaltung der Stadt durch die Einbeziehung von Ausgrenzung bedrohter gesellschaftlicher Gruppen erwähnt. Auf der Grundlage dieses anerkannten Nutzens für die Gesellschaft kann und muss der Sport lauter als bisher fordern, dass die Interessen seiner Vereine und ihrer Mitglieder besser berücksichtigt werden.

Dies erfordert im Fall der Arbeitszeitproblematik gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die die Arbeit des Sports und seine Funktion fördern müssen, statt sie zu behindern. An die Politik geht hierzu die Aufforderung, vorhandene Regelungen z. B. zu Arbeitszeit, Arbeitsschutz und anderen Arbeitsbedingungen, zum Ladenschluss, zu Sonn- und Feiertagen, nicht unter dem Druck wirtschaftlicher Interessengruppen und unter dem Vorwand einer falsch verstandenen „Liberalisierung“ und Entbürokratisierung zu verschlechtern. Die Tarifparteien, Betriebs-/Personalräte und Arbeitgeber sollten bei der Ausgestaltung tarifvertraglicher und betrieblicher Vereinbarungen darauf achten, dass Arbeitszeitregelungen den Beschäftigten genügend Freiraum für Familie, gesellschaftliche Aktivitäten und sportliche Betätigung lassen – kluge Unternehmen wissen, dass ihnen dies letztlich durch gesündere, erholte und motivierte Mitarbeiter/innen wieder zugute kommt.

Anhang:

TURA

Der Turn- und Rasensportverein Bremen (TURA) hat seinen Hauptsitz im Stadtteil Gröpelingen mit einem eigenen Vereinszentrum und eine „Außenstelle“ (Bootshaus der Kanuabteilung) in Lesum.

Der Verein hat derzeit ca. 2700 Mitglieder in 16 Abteilungen, die von mehr als 130 Trainern/Übungsleiter/innen betreut werden. Für die Gesundheitssportangebote stehen diesen 10 Ärzte/Ärztinnen zur Seite.

Neben den Abteilungsleitern und weiteren Mitarbeiter/innen auf Abteilungsebene haben 16 Mitglieder Leitungsfunktionen in Präsidium und Ältestenrat und als Revisoren. Zahlreiche weitere Freiwillige übernehmen Aufgaben z. B. bei der Organisation des Sportbetriebs, der Durchführung von Veranstaltungen, der Pflege der Sportanlagen. Allein in der Öffentlichkeitsarbeit (TURA hat eine eigene Vereinszeitung, eine Vereins- und mehrere Abteilungs-Webseiten, mehrere Newsletter und eine eigene monatliche Sendung im Radio Weser TV - früher Offener Kanal) engagieren sich ca. 30 Mitglieder regelmäßig.

Mehr Infos: www.tura-bremen.de, E-Mail: info@tura-bremen.de

Bremen:

In Bremen sind über 161000 Menschen (davon 22000 mit „Migrationshintergrund“) Mitglied in einem der ca. 430 Sportvereine des Landes.

Insgesamt engagieren sich dort Mitglieder in mehr als 12000 ehrenamtlichen Positionen. Durch die ehrenamtliche Arbeitsleistung von 242000 Stunden pro Monat ergibt sich in Bremen eine monatliche Wertschöpfung von € 3,6 Mio. bzw. eine jährliche Wertschöpfung von € 44 Mio. Hier sind noch nicht die Leistungen der freiwilligen Helfer/innen einberechnet, die sich bei diversen Arbeitseinsätzen (Vereinsfeste, Sportveranstaltungen, Renovierungen, Putzaktionen etc.) unentgeltlich beteiligen. Über 40000 Mitglieder engagieren sich als freiwillige Helfer/innen bei diesen gesonderten Arbeitseinsätzen in einem Verein.

21 Prozent der Sportvereine in Bremen bieten Programme mit expliziten Zielsetzungen der Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation an und leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsversorgung der Bevölkerung.

(Quelle: Sportentwicklungsbericht 2007/2008, Sonderauswertung Sportvereine in Bremen. Autoren: Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer & Dipl.-Sportwiss. Pamela Wicker, Köln, Juni 2008)

2.2 Sebastian Braun „Krise des Ehrenamts“ im Sportverein?

Problemstellung – Ehrenamtliches Engagement als Basiselement von Sportvereinen

Sportvereine sind „freiwillige Vereinigungen“. Mit diesem Begriff werden die Basiselemente von Sportvereinen sinnfällig zum Ausdruck gebracht. Hierzu gehören

- die *Freiwilligkeit der Mitgliedschaft*, da niemand zum Beitritt gezwungen werden kann,
- als Konsequenz daraus die *Ausrichtung der Vereinsziele an den Mitgliederinteressen*, da deren (zumindest weitgehende) Übereinstimmung ein „Bestandserhaltungsgebot“ für Sportvereine darstellt, damit die Mitglieder ihre frei gewählte Mitgliedschaft nicht wieder auflösen,
- *demokratische Entscheidungsstrukturen* als Voraussetzung dafür, dass die Mitglieder ihre Interessen artikulieren und in den Sportverein einbringen können,
- *ehrenamtliches und freiwilliges Engagement*, das erforderlich ist, um die Mitgliederinteressen in die soziale Praxis umzusetzen
- *Autonomie*, die über das ehrenamtliche und freiwillige Engagement und über Mitgliederbeiträge gewährleistet wird, wodurch die Sportvereine einerseits eine relative Unabhängigkeit von Staat und Markt erhalten und womit andererseits die Voraussetzungen geschaffen werden, dass die Vereine ihre Ziele – in Orientierung an den Mitgliederinteressen – weitgehend selbst definieren können (Horch, 1983; Braun, 2003a).

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement von Mitgliedern für Mitglieder ist also ein Basiselement von Sportvereinen. Dieses Engagement zeichnet sich mindestens dadurch aus, dass es

- nicht erwerbsmäßig ausgeübt und unbezahlt erbracht wird (wobei für die Tätigkeiten Aufwandsentschädigungen erstattet werden können),
- in einen organisatorischen Kontext außerhalb des sozialen Nahraums eingebunden ist,
- von Mitgliedern für Mitglieder und z. T. auch für Dritte, also für Nichtmitglieder, geleistet wird,
- in formal legitimierten Funktionen („Ehrenämtern“) und in nicht formal legitimierten Funktionen im Sinne eines informellen freiwilligen Engagements erbracht wird.

In dieser Perspektive ist die Mitgliedschaft in Sportvereinen mit der Erwartung verbunden, sich „für die gemeinsame Sache“ freiwillig zu engagieren. Und umgekehrt können die engagierten Mitglieder das Vereinsleben „spürbar“ mitgestalten und Selbstwirksamkeit erfahren. Deshalb gelten Sportvereine (wie auch andere freiwillige Vereinigungen) als Bestandteil einer lebendigen Bürgergesellschaft, da sie – so die Annahme – Institutionen selbstbestimmten Handelns und frei gewählter Tätigkeit seien, wo sich solidarische und gemeinwohlorientiertes Handeln entfalten könne.

„Krise des Ehrenamts“ in den Sportvereinen?

Verklärungen sind allerdings unangebracht. Denn seit den 1950er Jahren und dem Bestehen des Deutschen Sportbundes (DSB; 1950-2004) bzw. der Gründung des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB; seit 2004) wird diese „klassische“ Vorstellung von Sportvereinen immer wieder aufs Neue in Frage gestellt: Gibt es diesen als „traditional“ bezeichneten Sportverein überhaupt noch? Ist Opas solidarisch-gemeinschaftlicher Verein nicht längst schon tot? Ihm wird das Bild des „modernen“ Vereins entgegengesetzt, der sich dadurch auszeichne, dass prinzipiell unsichere Mitgliedschaftsverhältnisse ent-

stunden und sich wertorientierte in pure zweckorientierte Bindungen verflüchtigten. Der „Vereinsmeier“, der nach landläufiger Meinung in der eigenen Welt seines geselligen Sportvereins nach festgelegten Werten und Normen lebe, gilt hingegen schon lange als Auslaufmodell – und mit ihm scheint auch die Bereitschaft zu ehrenamtlichem, freiwilligem Engagement verloren gegangen zu sein.

Diese Vermutung legt jedenfalls die Klage von der fehlenden Engagementbereitschaft der Mitglieder nahe, die letztlich in der viel zitierten und diskutierten These von der „Krise des Ehrenamts“ mündete (Heinemann & Schubert, 1994; Pitsch, 1999). Ob diese reale und vermeintliche „Krise des Ehrenamts“ in den Sportvereinen konstatiert werden kann, ob sie schon eingetreten ist, ob sie sich erst in der Zukunft abzeichnen wird oder in den Sportvereinen womöglich gar nicht spürbar wird, ist in der empirischen Forschung allerdings noch nicht ausgemacht. Lediglich ein Ergebnis lässt sich seit den 70er-Jahren belegen: dass die Funktionsträger das Gewinnen und Halten von Ehrenamtlichen nicht nur ganz nach oben auf ihre Prioritätenliste setzen, sondern auch als eine der bedeutendsten Aufgaben ansehen, die sie in Zukunft angehen wollen.

Untersuchungsergebnisse

Das Sportvereinswesen als „Wachstumsbranche“

Nimmt man die Entwicklung der Vereins- und Mitgliederzahlen und die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter in den Sportvereinen als Bezugspunkte, dann scheint diese Aufgabe bis heute relativ erfolgreich bewältigt worden zu sein. Denn einerseits ist in den letzten Jahrzehnten die Zahl der Sportvereine und Mitglieder enorm gewachsen: Zählte der DSB 1979 noch rund 50.000 Sportvereine mit 16,5 Mill. Mitgliedschaften, waren es 1989 bereits knapp 67.000 Vereine mit 21 Mill. Mitgliedschaften. Rund zehn Jahre nach der deutschen Vereinigung gab es sogar 87.000 Vereine mit 26.9 Mill. Mitgliedschaften – und seitdem steigen die Zahlen weiterhin an. Offenbar ist der Sport nicht nur auf dem Sportartikelmarkt, sondern auch im Vereinswesen eine Wachstumsbranche!

Andererseits führte dieses enorme Wachstum nicht dazu, dass die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter in den Sportvereinen massiv zugenommen und ehrenamtliches Engagement sozusagen substituiert hat. Nur 14 Prozent aller Sportvereine hatten im Jahr 1996 hauptamtliche, zu- meist sogar nur teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, was die Leistungsfähigkeit des ehrenamtlich organisierten Vereinssports bereits belegen könnte (Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001). Denn diese Quote kann man nicht nur so interpretieren, dass die große Mehrheit der Funktionsträger keine „white-collar-Sportfunktionäre“ sind, sondern Mitglieder, die ein hohes Interesse haben, sich für ihren Verein, den darin betriebenen Sport und das damit verbundene Vereinsleben unentgeltlich zu engagieren. Umgekehrt wird aber auch deutlich, dass die Sportvereine nach wie vor nur dann „überlebensfähig“ sind, wenn es ihnen gelingt, Mitglieder zur freiwilligen Mitarbeit zu gewinnen – sei es durch die Übernahme von weitgehend formal geregelten (Ehren-)Ämtern (Vorsitzender, Kassenwart, Trainer, Übungsleiter etc.), sei es eher auf informeller Ebene durch das regelmäßige Mithelfen und Zupacken im Verein oder der Sportgruppe (z. B. bei Wettkämpfen, Vereinsfesten, Gruppenfesten usw.).

Gewinnung und Einbindung freiwillig engagierter Mitglieder

Wie aber werden freiwillig engagierte Mitglieder in den Sportvereinen gewonnen? Die „Karrieren“ von Funktionsträgern sind relativ gut erforscht und weisen bis heute eine bemerkenswerte Konstanz auf. Seit den 1960er Jahren wird dabei immer wieder auf die hohe Bedeutung der langen Vereinskariere hingewiesen, in der unterschiedliche Aufgaben und Ämter von „unten nach oben“ durchlaufen werden. In diesem Sinne beschreiben z. B. die Ergebnisse der „Finanz- und Strukturanalyse der Sportvereine“ (FISAS) von 1996 eine typische Karriere von Funktionsträgern, in der verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten durchlaufen werden und die deshalb erst im fortgeschrittenen Lebensalter in die Position eines Vorstandsvorsitzenden führt (Emrich et al., 2001). Ähnliches gilt selbst für die Funktionsträger-Karrieren in den ostdeutschen Sportvereinen, deren Aufstiegswege in die Vereinsämter weit vor der „Wende“ begonnen haben und die selbst durch die dramatischen Veränderungen in den Sportvereinen und im persönlichen

Lebensalltag nach 1990 nicht unterbrochen wurden (Baur & Braun, 2000). Die Liste der Untersuchungen, die zu analogen Befunden kommen, ließe sich problemlos verlängern – lediglich bei neu gegründeten Vereinen kommen tendenziell jüngere Mitglieder zu „Amt und Ehren“ (Jütting, 2000).

Insofern erscheinen die langjährigen Aufstiegswege in Vereinsämter keineswegs so bedrohlich, wie sie häufig interpretiert werden. Abgehoben wird dabei auf die vermeintliche „Überalterung“ der Vereinsführung und die daraus resultierende Gefahr, es würde künftig noch mehr an Führungsnachwuchs mangeln (Heinemann & Schubert, 1994). Zwar fehlen bislang empirische Belege, die für die eine oder andere Annahme sprechen. Abgesehen von den gängigen Annahmen, dass sich die Bindungsbereitschaften gerade der jüngeren Generationen auflösen würden, gibt es bislang aber kein empirisch stichhaltiges Indiz dafür, warum es heute weniger junge Menschen geben sollte, die die Aufstiegswege in den Sportvereinen durchlaufen werden als früher. Aktuelle Studien deuten eher auf das Gegenteil hin: Die „Jugendsport-Studie 1992“ in Nordrhein-Westfalen zeigt beispielsweise, dass drei Viertel aller vereinsorganisierten Jugendlichen „im Vorhof des Ehrenamts“ Aufgaben in ihren Sportvereinen übernehmen (Mannschaftsführer, Gruppensprecher, Schieds- und Kampfrichter etc.) (Kurz, Sack & Brinkhoff, 1996). Nicht ganz so hohe Mitwirkungsquoten werden Ende der 1990er Jahre von jugendlichen Mitgliedern in (ländlichen) Sportvereinen Ostdeutschlands berichtet (Baur & Burmann, 2000). Aber auch hier engagieren sich zwei Drittel der jugendlichen Mitglieder freiwillig in ihren Sportvereinen. Wie wichtig diese frühzeitige „Vereinssozialisation“ für die Gewinnung von Ehrenamtlichen ist, lassen alle bislang vorliegenden Untersuchungen erkennen: Je früher jemand in den Sportverein gelangt und dort auf informeller Ebene mithilft, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich später in Vereinsämtern engagiert.

Damit ist ein prinzipieller Aspekt bei der Gewinnung von freiwillig engagierten Sportvereinsmitgliedern angesprochen: Entscheidend für deren Engagementbereitschaft ist die Einbindung in den Verein. Je mehr es gelingt, Mitglieder an den Verein – z. B. über die Sportangebote oder Vereinsgeselligkeiten – zu binden, desto wahrscheinlicher

ist es, dass sich die Mitglieder auch freiwillig für ihren Verein engagieren (Braun, 2003b). Je mehr es dann noch gelingt, die engagierten Mitglieder in das „Vereinsleben“ wie z. B. das vereinspolitische Geschehen einzubinden, desto höher ist wiederum die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich auch kontinuierlich und dauerhaft für eine oder mehrere Aufgaben zur Verfügung stellen (Braun, Hansen, Ritter, Slied & Weiß, 2007). Kurzum: Es muss eine weitgehende Übereinstimmung zwischen den individuellen Zielen der Mitglieder und den Zielen des Vereins, zumindest aber der Abteilung oder Sportgruppe bestehen, damit das Mitglied eine (emotionale) Bindung an den Verein entwickelt und sich auf der Grundlage dieser Bindung dann auch freiwillig für den Verein, die Abteilung oder Sportgruppe engagiert (Strob, 1999).

Umfang des freiwilligen Engagements

Betrachtet man die Zahl der gegenwärtig engagierten Sportvereinsmitglieder, dann scheinen die Mitgliederinteressen und die Ziele der Vereine (bzw. Abteilungen und Sportgruppen) weitgehend „passfähig“ zu sein. Darauf weisen verschiedene Bevölkerungsbefragungen und repräsentative Sportvereinsmitgliederbefragungen aus den letzten Jahren hin. So sind rund 11 Prozent aller Bürgerinnen und Bürger im Alter von mehr als 14 Jahren in dem weiten Feld „Sport und Bewegung“ freiwillig engagiert – davon mehr als 90 Prozent in den Sportvereinen. In Absolutzahlen heißt das: Fast 6,5 Mio. der über 14-Jährigen übernehmen regelmäßig Aufgaben in ihren Sportvereinen (Gensicke, Picot & Geiss, 2006).

Konzentriert man sich ausschließlich auf die Sportvereinsmitglieder, dann ergibt sich folgendes Bild: Ein Viertel der Sportvereinsmitglieder in Deutschland engagiert sich in Vereinsämtern, also z. B. als Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender, Vorstandsmitglied oder Schriftführer, Kassen-, Sport-, Jugend-, Frauen- oder Platzwart, Schieds- oder Kampfrichter, Übungsleiter, Trainer, Betreuer oder Mannschaftsführer. Darüber hinaus engagieren sich knapp 30 Prozent der Mitglieder regelmäßig auf informeller Ebene, also etwa bei Vereinsveranstaltungen oder

geselligen und sportlichen Aktivitäten im Verein, der Abteilung oder der einzelnen Sportgruppe (Braun, 2003b).

Und auch für Ostdeutschland wurden bereits Ende der 1990er Jahre ähnliche Quoten ermittelt: Demnach hat knapp jedes dritte Sportvereinsmitglied im Alter von mehr als 18 Jahren eine formale, mehr oder weniger präzise definierte Aufgabe im Sinne eines Amtes inne. Nimmt man die übrigen Vereinsmitglieder hinzu, die sich auf informeller Ebene ohne ein Amt regelmäßig engagieren, dann ist festzustellen, dass mehr als vier Fünftel aller Mitglieder sich in hohem Maße für ihren Verein einsetzen. Auf absolute Zahlen umgerechnet sind das fast 1,2 Mio. Ostdeutsche im Alter von über 18 Jahren (Baur & Braun, 2000).

Von einer „Krise des Ehrenamts“ kann man angesichts dieser Zahlen kaum sprechen. Vielmehr muss man sich fragen, ob es sich beim Lamento von der fehlenden Engagementbereitschaft in den Sportvereinen nicht in erster Linie um „dramatisierende Krisenrhetorik“ handelt, die seit Jahrzehnten zur festen Programmatik und fast schon zum „guten Ton“ von Vereins- und Verbandsspitzen gehört. In der Praxis scheint es hingegen nach wie vor viele Mitglieder zu geben, die gemeinsam mit Anderen freiwillig und dauerhaft Vereinsaufgaben übernehmen. Stellt die vermeintliche „Krise des Ehrenamts“ in den Sportvereinen also möglicherweise eher den „Normalfall“ von Organisationen dar, deren Leistungen auf Freiwilligkeit aufbauen, da freiwilliges Engagement prinzipiell ein „knappes Gut“ in der Gesellschaft ist? In jedem Fall spricht der enorme Anstieg der Vereins- und Mitgliederzahlen und insbesondere die hohe Zahl an freiwillig engagierten Mitgliedern dafür, dass das in seinen Spielarten sehr breite Spektrum an Sportvereinen „ältere“ und „neue“ Interessen organisieren kann und durch seine Gestaltungsspielräume dazu anregt, sich für Selbstorganisation und freiwillige Mitarbeit in gemeinschaftlichen Sozialzusammenhängen zu engagieren.

In diesem Kontext ist allerdings davon auszugehen, dass sich insbesondere das ehrenamtliche Engagement im Sportverein noch deutlich an den Zeitstrukturen des „Normalarbeitsverhältnisses“ im Sinne einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen und tariflich gebundenen

Vollzeiterwerbstätigkeit als sozialpolitischem Leitbild, praktischem Orientierungsrahmen am Arbeitsmarkt und empirisch vorherrschender Beschäftigungsform der „alten“ Bundesrepublik ausgerichtet. Der deutliche Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse und diskontinuierlicher Erwerbsverläufe mit deregulierten und flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen dürfte erhebliche strukturelle Anpassungsleistungen der Sportvereine erfordern, um auch weiterhin eine attraktive Institution für ehrenamtliches und freiwilliges Engagement zu bleiben.

Die Sportvereine als Bestandteil einer lebendigen Bürgergesellschaft

Offenbar ist man aber in den Sportvereinen von dem vielfach postulierten Wandel von einer „Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen“ noch weit entfernt. Selbst wenn man diese – schon in den 1960er und 1970er Jahren – formulierte Annahme auf die Großvereine einschränkt, die sich mancherorts womöglich eher als professionalisierte Dienstleistungseinrichtungen und Mitglieder eher als „Kunden“ betrachten, dann bleibt immer noch die Frage, ob dieser vermeintliche Wandel für jene Kleinst- und Kleinvereine zutreffen kann, die in der Sportvereinslandschaft so eindeutig dominieren. Zumindest weisen empirische Ergebnisse darauf hin, dass gerade in den kleineren, sozial „überschaubaren“ Sportvereinen Interessenhomogenität vorherrscht, enge soziale Beziehungen zwischen den Mitgliedern bestehen und Vereinsgeselligkeit noch immer einen hohen Stellenwert hat – Faktoren, die allesamt günstige Bedingungen bieten, um wertorientierte, solidarische Bindungen zu entwickeln, die wiederum das freiwillige Engagement der Mitglieder stützen und fördern (Braun & Nagel, 2005).

Liegt also die soziale Attraktivität der Sportvereine vor allem in ihrer „sozialen Übersichtlichkeit“, die nicht nur die relativ „problemlose“ Umsetzung gemeinsamer sportbezogener Interessen zulässt, sondern auch soziale Nähe und „spürbare“ soziale Mitwirkung ermöglicht? Zumindest wurde in letzter Zeit mehrfach auf den generellen Trend „Small is beautyfull“ als Beitrittskriterium zu Vereinen hingewiesen (Zimmer, 2007). Dieser Trend könnte unter anderem darin begründet sein, dass in kleinen (Sport-)Vereinen Handlungsmuster weniger durch Zweck-

rationalität und Sachgesetzlichkeit definiert sind als vielmehr durch Solidarität und gemeinschaftsbezogenes Handeln. Insofern scheinen viele Sportvereine nach wie vor dem Idealtypus von freiwilligen Vereinigungen zu entsprechen, in denen sich Mitglieder freiwillig zusammenschließen, um in selbstorganisierter „Gemeinschaftsarbeit“ ihre Interessen in die soziale Praxis umzusetzen (Strob, 1999).

In dieser Argumentationsrichtung lassen sich die Sportvereine als ein wesentlicher Bestandteil der Bürgergesellschaft in Deutschland betrachten, da sie aufgrund ihrer insgesamt hohen Mitgliederzahl offenbar vielen Menschen die Verbindung von „Mitgliedschaftsrolle“ und „Staatsbürgerrolle“ ermöglichen und vielfältige Gelegenheiten zu selbstbestimmtem Handeln und frei gewähltem Engagement bieten (Braun, 2001; Enquete-Kommission, 2002).

Angesichts der sich dynamisch entwickelnden politischen und öffentlichen Diskussion, die über das ehrenamtliche (freiwillige, bürgerschaftliche oder gemeinwohlorientierte) Engagement in Deutschland wie auch im europäischen und internationalen Kontext geführt wird, dürften alle gesellschaftlichen Gruppen, auch Arbeitgeber und Gewerkschaften, ein vitales Interesse daran haben, ehrenamtliches und freiwilliges Engagement anzuerkennen, zu ermöglichen und zu aktivieren. Entwicklungen in diese Richtung sind in den letzten Jahren zu erkennen: Unternehmen entwickeln zunehmend Strategien der Unterstützung und Förderung des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten (z. B. „Employee Volunteering“) im Rahmen ihrer „Corporate Social Responsibility“; Staat und Politik versuchen Maßnahmen der rechtlichen und infrastrukturellen Förderung des freiwilligen Engagements zu initiieren und zu fördern (z. B. Versicherungsschutz für Engagierte, Mehrgenerationenhäuser); Nonprofit-Organisationen wie Vereine und Verbände bemühen sich vielfach, auf die Bedarfe und Ansprüche des „Neuen Ehrenamtlichen“ durch veränderte Anreizsysteme für ein solches Engagement zu reagieren.

Inwieweit diese strukturellen Veränderungsprozesse der Dynamik der Veränderung der Zeitregime in der Gesellschaft entsprechen, bleibt abzuwarten.

Literatur

Baur, Jürgen & Braun, Sebastian (2000): Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen. Eine empirische Analyse zum Institutionentransfer. Köln: Sport und Buch Strauß.

Baur, Jürgen & Braun, Sebastian (Hrsg.) (2003): Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Aachen: Meyer & Meyer.

Baur, Jürgen & Burrmann, Ulrike (2000): Unerforschtes Land: Sportengagements von Jugendlichen in ländlichen Regionen. Aachen: Meyer & Meyer.

Braun, Sebastian (2001): Bürgerschaftliches Engagement – Konjunktur und Ambivalenz einer gesellschaftspolitischen Debatte. *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, 29, 83-109.

Braun, Sebastian (2003a): Freiwillige Vereinigungen zwischen Staat, Markt und Privatsphäre. Konzepte, Kontroversen und Perspektiven. In Jürgen Baur & Sebastian Braun (Hrsg.), *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen* (S. 43-87). Aachen: Meyer & Meyer.

Braun, Sebastian (2003b): Leistungserstellung in freiwilligen Vereinigungen. Über „Gemeinschaftsarbeit“ und die „Krise des Ehrenamts“. In Jürgen Baur & Sebastian Braun (Hrsg.), *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen* (S. 191-241). Aachen: Meyer & Meyer.

Braun, Sebastian & Nagel, Michael (2005): Zwischen Solidargemeinschaft und Dienstleistungsorganisation. Mitgliedschaft, Engagement und Partizipation im Sportverein. In Thomas Alkemeyer, Bero Rigauer & Gabriele Sobiech (Hrsg.), *Organisationsentwicklungen und De-Institutionalisierungsprozesse im Sport* (S. 123-150). Schorndorf: Hofmann.

Braun, Sebastian, Hansen, Stefan, Ritter, Saskia, Sliep, Katrin & Weiß, Christina (2007): Sozialkapital und Bürgerkompetenz - soziale und politische Integrationsleistungen von Vereinen. Eine theoretische und empirische Untersuchung. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Emrich, Eike, Pitsch, Werner & Papathanassiou, Vassiliou (2001): Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage. Schorndorf: Hofmann.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.

Gensicke, Thomas, Picot, Sybille, Geiss, Sabine (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Heinemann, Klaus & Schubert, Manfred (1994): Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung. Schorndorf: Hofmann.

Horch, Heinz-Dieter (1983): Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Analyse und Untersuchung einer alternativen Form menschlichen Zusammenarbeitens. Frankfurt am Main: Campus.

Jütting, Dieter H. (2000): Wie sozialer Reichtum entsteht – empirische Daten zu neu gegründeten Sportvereinen. In Annette Zimmer & Stefan Nährlich (Hrsg.), Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven (S. 123-148). Opladen: Leske + Budrich.

Kurz, Dietrich, Sack, Hans-Gerd & Brinkhoff, Klaus-Peter (1996): Kindheit, Jugend und Sport in Nordrhein-Westfalen. Der Sportverein und seine Leistungen. Düsseldorf: Moll.

Pitsch, Werner (1999): Ideologische Einflüsse in der empirischen Sozialforschung im Sport. Aufgezeigt am Beispiel der Untersuchung von Sportvereinen. Köln: Sport und Buch Strauß.

Rittner, Volker & Breuer, Christoph (2000): Soziale Bedeutung und Gemeinwohlorientierung des Sports. Köln: Sport & Buch Strauß.

Strob, Burkhard (1999): Der vereins- und verbandsorganisierte Sport: Ein Zusammenschluss von (Wahl)Gemeinschaften? Münster: Waxmann.

Immer, Annette (2007): Vereine – Zivilgesellschaft konkret. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

3 Mehr Arbeit – weniger Familie

3.1 Christina Klenner

Zur Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch überlange Arbeitszeiten

Vorbemerkung

Seit einigen Jahren hat das Thema „Familie“ wieder Hochkonjunktur. Ein Augenmerk wird von der Politik dabei auf mehr Familienfreundlichkeit in den Betrieben gelegt. Eine gemeinsame Erklärung der Bundesregierung und von Vertretern von Gewerkschaften und Wirtschaft "Deutschland braucht eine familienbewusste Arbeitswelt" wurde 2007 verabschiedet. Zahlreiche Initiativen, wie z. B. das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ wurden gestartet. Die Gewerkschaften führten das DGB-Projekt „Vorfahrt für Familien“ durch. In Bremen wurde das Bremer Verbundprojekt „Beruf *und* Familie“ gegründet.

Durch die Aktivitäten und Veröffentlichungen ist es gelungen, dem Thema mehr öffentliche Aufmerksamkeit zuteil werden zu lassen. Doch die Realität in den Betrieben verändert sich nur sehr langsam. Bisher ist nur eine Minderheit der Betriebe familienpolitisch aktiv geworden. Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005 gaben 31 Prozent der befragten Betriebsräte an, dass sie sich mit dem Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen beschäftigt hatten. Rund die Hälfte von ihnen schätzt ein, viel erreicht zu haben.⁸ Das Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes explizit zu den Aufgaben des Betriebsrates. Doch nur eine Minderheit von Betrieben hat familienfreundliche Arbeitsbedingungen zum Gegenstand von Betriebsvereinbarungen gemacht. Die neueste WSI-Betriebsrätebefragung ergab: Von den 2070 befragten Betrieben mit Betriebsrat hatten 2007 weniger als 10 Prozent eine Betriebs-

⁸ Klenner, Christina (2008): Gleichstellung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, in: WSI-Mitteilungen 06/2008, S. 342-345

vereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das bedeutet, dass in den Betrieben – trotz der Existenz und Mitbestimmung eines Betriebsrates – überwiegend keine konkreten Regelungen für mehr Familienfreundlichkeit getroffen wurden.⁹

Nach dem jüngsten Unternehmensmonitor des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) haben die befragten Betriebe ihr Angebot in allen abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen zwischen 2003 und 2006 gesteigert, allerdings von einem meist niedrigen Niveau aus. Am stärksten hat bei den Betrieben nicht die Verbreitung einer speziellen Maßnahme, sondern die Wertschätzung des Themas Familie zugenommen.

Gleichzeitig ist jedoch im Durchschnitt ein Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeit von erwerbsarbeitenden Personen zu verzeichnen, der die Zeit für die Familie und die Familienarbeit immer mehr in Bedrängnis bringt. Das hat uns bewogen, die realen Arbeitszeiten von Eltern genauer zu analysieren und auch die konkreten Zeitwünsche von Müttern, Vätern und Kindern zu erfragen. Wir haben so Bedingungen herausgearbeitet, wie familienorientierte Arbeitszeiten und familienfreundliche Betriebe gestaltet sein müssten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich zu realisieren.¹⁰

Dauer der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern

Abhängig beschäftigte Mütter¹¹ in Deutschland arbeiten normalerweise durchschnittlich 24,4 Stunden pro Woche, Väter hingegen 39,7 – so die Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Väter arbeiten damit im Durchschnitt mehr als 15 Wochenstunden - oder 63 Prozent - länger als Mütter. Die deutlich geringeren durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten

⁹ Pressemitteilung der berufundfamilie gGmbH vom 12.6.2007.

¹⁰ Vgl. für die folgenden Darstellungen ausführlich unsere Studie Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja „Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeiddilemma“ (WSI-Diskussionspapier Nr.158; Januar 2008)

¹¹ Durch den Mikrozensus sind abhängig beschäftigte Frauen als Mütter (ebenso wie Männer als Väter) nur näherungsweise erfassbar: gezählt werden jene mit minderjährigen Kindern im eigenen Haushalt.

von Müttern deuten auf die Dominanz des „modernisierten Ernährermodells“ in Deutschland hin, bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet.

Zugleich wird noch ein zweiter Effekt sichtbar: Wenn Kinder zu versorgen sind, arbeiten Männer länger – Frauen hingegen kürzer. Väter arbeiten im Durchschnitt 1,2 Stunden pro Woche länger als Nicht-Väter, Mütter jedoch 7,6 Stunden pro Woche weniger als Frauen, die keine minderjährigen Kinder (mehr) haben. Während der allgemeine Unterschied der Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen zu Männern knapp 10 Stunden ausmacht, so fällt er mit mehr als 15 Wochenstunden zwischen Vätern und Müttern noch zugespitzter aus.

Die Betrachtung der hoch aggregierten Durchschnittswerte verbirgt allerdings eine Reihe von Unterschieden, die erst bei differenzierter Betrachtung sichtbar werden. So sind die Arbeitszeiten in Deutschland nicht nur zwischen Vätern und Müttern deutlich polarisiert, sondern auch zwischen:

- Müttern in Ost- und Westdeutschland
- Müttern mit (über)langen und Müttern mit kurzen Arbeitszeiten
- hoch und gering qualifizierten Müttern

Darüber hinaus zeigen sich Differenzierungen der Arbeitszeiten

- nach Zahl und Alter der Kinder
- zwischen Vätern in Normalarbeitszeit und in überlanger Vollzeit
- zwischen Eltern in Paarhaushalten und allein Erziehenden
- zwischen egalitären und traditionellen Paaren.

Die Beantwortung der beiden Fragen, ob die Arbeitszeiten genug Zeit für die Familie lassen und ob ihre Verteilung geschlechtergerecht ist, bedarf daher einer differenzierteren Betrachtung.

Polarisierung zwischen Ost- und Westdeutschland

Ostdeutsche Mütter sind insgesamt zehn Stunden länger erwerbstätig als westdeutsche Mütter (in abhängiger Beschäftigung). Trotz der auch in Ostdeutschland immer weiter angewachsenen Teilzeit ist in Ostdeutschland das Muster, eine Vollzeitarbeit oder vollzeitnahe Teilzeit mit der Kindererziehung zu vereinbaren, nach wie vor präsent. Die geschlechtsspezifische Polarisierung fällt dementsprechend hier viel geringer aus. Mit 6,5 Stunden fällt der Unterschied unter Eltern in Ostdeutschland deutlich geringer aus als in Westdeutschland mit 17 Stunden.

Der bekannte Effekt, dass Mütter nach der Geburt eines Kindes ihre berufliche Arbeit zeitlich einschränken¹², bestätigt sich insbesondere für Westdeutschland: Während abhängig beschäftigte Mütter in Westdeutschland rund 9 Stunden pro Woche weniger arbeiten als Frauen ohne Kinder – arbeiten ostdeutsche Mütter rund 1,5 Stunden kürzer als Frauen ohne Kinder. Dies verweist u. a. auch auf schlechtere Vereinbarkeitsbedingungen in Westdeutschland.

Polarisierung zwischen Müttern mit (über)langen und kurzen Arbeitszeiten

Die WSI-Arbeitnehmer/innen-Befragung erlaubt eine noch differenzierte Arbeitszeitbetrachtung als die Sonderauswertungen des Mikrozensus. Daher werden im Folgenden die „tatsächlichen“ Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten mit Kindern und Pflegeaufgaben aus der WSI-Befragung für die Betrachtung zugrunde gelegt.¹³

¹² Vgl. hierzu auch den Siebten Familienbericht (BMFSFJ 2005b: 107).

¹³ Wir betrachten im Folgenden die in der WSI-Befragung erhobene „tatsächliche“ Arbeitszeit. Aus dem Mikrozensus haben wir dagegen die „normalerweise geleistete“ Arbeitszeit herangezogen, welche die normalerweise anfallenden Überstunden mit einschließt.

Bei der WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung ist mit der „tatsächlichen Arbeitszeit“ nicht die in einer speziellen Befragungswoche – wie dies bei der „tatsächlichen“ Arbeitszeit im Mikrozensus der Fall ist – erfragt worden, sondern die durch-

Nach der WSI-Befragung arbeiten 42 Prozent der befragten Mütter in Deutschland Vollzeit, ¹⁴ darunter ein Viertel im Bereich der „normalen Vollzeit“ (hier verstanden als Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden), während 17 Prozent der Mütter tatsächlich „überlange Vollzeit“ leisten. ¹⁵ Als „überlang“ werden hier Arbeitszeiten bezeichnet, die mit mehr als 40 Stunden pro Woche über die durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeiten hinausgehen.

Dieser überraschend hohe Wert steht im Kontrast zur Vorstellung, dass Mütter grundsätzlich beruflich zurückstecken. Es sind auch keineswegs nur Mütter von bereits jugendlichen Kindern, die einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. In Ostdeutschland arbeiten insgesamt zwei Drittel der Mütter Vollzeit, darunter 30 Prozent in „überlanger Vollzeit“.

Auf der anderen Seite arbeiten 15 Prozent aller abhängig beschäftigten Mütter in ganz Deutschland in marginaler Teilzeit (d. h. bis 15 Stunden pro Woche). Der größte Anteil der Mütter leistet Teilzeitarbeit mit substanziellem Stundenvolumen (hier verstanden als Teilzeit mit über 15 bis 34 Stunden pro Woche) (vgl. Abbildung 1).

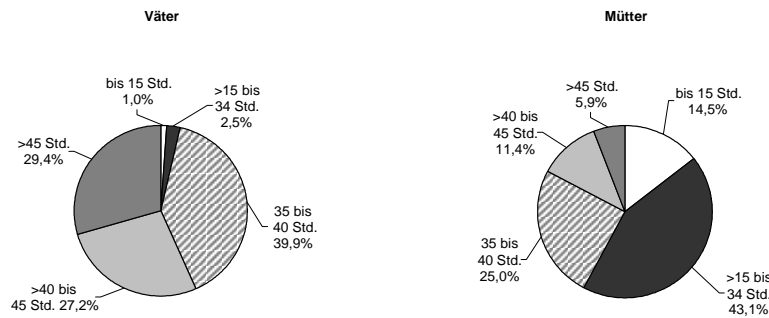
Vollzeiterwerbstätige Mütter arbeiten nach der WSI-Befragung durchschnittlich 42 Stunden pro Woche. Die teilzeitbeschäftigten Mütter arbeiten mit 21 Stunden rund die Hälfte der Stunden.

schnittliche tatsächliche Arbeitszeit (die Frage lautete hier: „Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt tatsächlich pro Woche, also einschließlich eventueller Überstunden - gleichgültig ob bezahlt oder nicht bezahlt?“). Beide Größen dürften insofern eher vergleichbar sein als die tatsächlichen Arbeitszeiten im Mikrozensus. Dennoch sind die Werte in der WSI-Befragung im Durchschnitt etwas höher.

¹⁴ Dieser Anteil liegt deutlich über der aus dem Mikrozensus (29 %), zugleich aber relativ nah am Anteil aus der ISO-Arbeitszeiterhebung (38 %). Die Teilzeitquote unter Müttern scheint uns im Mikrozensus daher überschätzt. Weitere Forschungen müssen sich methodischen Fragen zuwenden, um die Unterschiede erklären zu können.

¹⁵ Auch hier gehen die Werte für Mütter zwischen WSI-Befragung (17 % überlange Vollzeit) und Mikrozensus 2005 (3 %) stark auseinander.

Abbildung 1: Tatsächliche Arbeitszeiten von Vätern und Müttern



Quelle: WSI – Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)

Polarisierung der Arbeitszeiten von hoch qualifizierten und gering qualifizierten Müttern

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter den Müttern steigt mit den Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit an.¹⁶ Von den Müttern mit qualifizierter Tätigkeit arbeitet knapp die Hälfte Vollzeit, jede Vierte sogar „überlange“ Vollzeit (25 %). Im Gegensatz dazu arbeiten Mütter in Tätigkeiten mit einfachem oder mittlerem Qualifikationsniveau mehrheitlich Teilzeit. Von Müttern in einfachen Tätigkeiten sind mit einem Fünftel überproportional viele in marginaler Teilzeit (bis 15 Stunden) beschäftigt.

¹⁶ Aus Grundlage von 11 Tätigkeitsmerkmalen – eine Kombination von erforderlicher Qualifikation und Stellung im Beruf – wurden die folgenden drei Statusgruppen recodiert: „einfache Tätigkeiten“ (Arbeiter, Angestellte und Beamte mit jeweils einfachen Aufgaben), „mittlere Tätigkeiten“ (Arbeiter mit schwierigen Aufgaben, Facharbeiter, mittlere Angestellte und Beamte im mittleren Dienst) sowie „qualifizierte Tätigkeit“ (qualifizierte/leitende Angestellte, Beamte im gehobenen/höheren Dienst).

Differenzierung zwischen Vätern in Normalarbeitszeit und mit überlanger Vollzeit

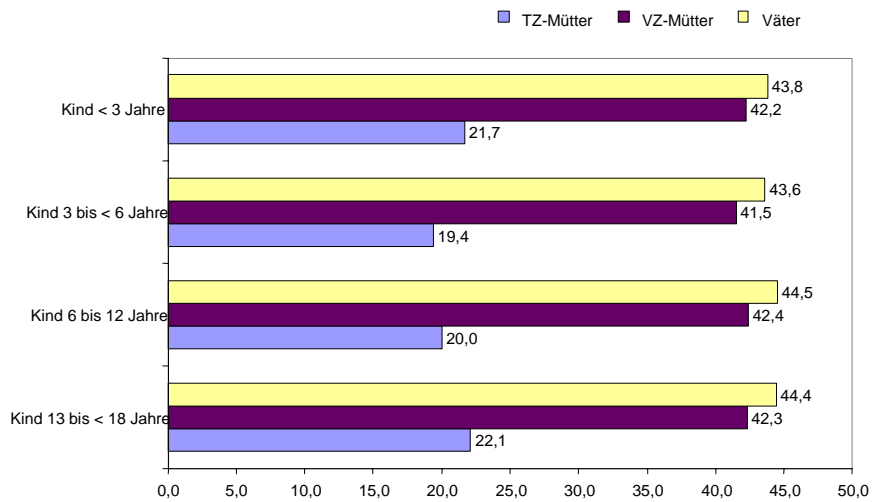
Unter den Vätern ist eine vergleichbare Polarisierung wie unter den Müttern nicht zu beobachten. 57 Prozent der Väter arbeiten „überlang“, 40 Prozent normale Vollzeit, der Teilzeitanteil ist marginal. Auch bei ihnen nehmen lange Arbeitszeiten mit dem Qualifikationsgrad der Tätigkeit zu: 39 Prozent derjenigen mit qualifizierter Tätigkeit arbeiten mehr als 45 Stunden in der Woche – obwohl minderjährige Kinder zu versorgen sind. Doch auch von den Vätern mit einfach qualifizierter Tätigkeit arbeiten 21 Prozent mehr als 45 Stunden in der Woche.

Differenzierung der Arbeitszeiten in Abhängigkeit von Zahl und Alter der Kinder

Die Arbeitszeiten von Müttern variieren in Abhängigkeit von der Zahl und dem Alter der Kinder (Abbildung 2). Wie zu erwarten, weisen Mütter umso kürzere Arbeitszeiten auf, je mehr Kinder sie haben. Dies lässt sich auf den mit der Kinderzahl steigenden Anteil von teilzeitbeschäftigten Müttern zurückführen. Überraschend ist jedoch, dass es keinen linearen Zusammenhang zwischen dem Alter des jüngsten Kindes und der Arbeitszeitdauer der Mutter gibt. Die kürzesten Arbeitszeiten weisen nicht die Mütter der allerjüngsten Kinder auf, sondern vielmehr Mütter mit Vorschul- und jüngeren Schulkindern zwischen 3 und 12 Jahren. Gerade Mütter mit Kind unter 3 Jahren sind häufiger in Vollzeit – ein Viertel sogar in überlanger Vollzeit – tätig und weisen längere Arbeitszeiten auf als diejenigen mit älteren Kindern. Offensichtlich steigen diejenigen, die die (bisher dreijährige) Elternzeit nicht voll nutzen, mit einem relativ hohen Stundenvolumen wieder ein (Bothfeld/Schmidt/Tobsch 2005).

Die Arbeitszeitdauer von Müttern hängt offensichtlich nicht allein vom Umfang des Betreuungsaufwandes für das Kind, der bei jüngeren Kindern größer ist, sondern auch von anderen Faktoren ab: der beruflichen Orientierung der Frau, den Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie den betrieblichen Bedingungen.

Abbildung 2: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeiten von Eltern nach Alter des jüngsten Kindes (Deutschland 2003)



Quelle: WSI – Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)

Bei den Vätern sind Differenzen nach dem Alter ihrer Kinder kaum auszumachen. Unabhängig davon, wie alt die Kinder sind, haben Väter nach der WSI-Befragung tatsächliche Arbeitszeiten von rund 44 Stunden im Durchschnitt pro Woche.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass nur ein geringer Teil von Frauen und Männern mit Kindern eine tatsächliche Arbeitszeit im Bereich der Normalarbeitszeit hat. Bei den Vätern mit qualifizierter Tätigkeit scheint das Überschreiten der Normalarbeitszeit am weitesten verbreitet, doch auch fast die Hälfte der Geringqualifizierten arbeitet länger als es die Normalarbeitszeit vorsieht. Die Arbeitszeiten sind insgesamt stark polarisiert nach Qualifikationsniveau, nach Regionen (Ost-/West) und nach Geschlecht, wobei allerdings längst nicht alle Mütter Teilzeit arbeiten bzw. kürzer als Männer arbeiten. Ein nicht geringer Teil der Mütter arbeitet in Vollzeit oder sogar überlang.

Eine Umverteilung von bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern hat es nicht gegeben. Die langen Arbeitszeiten der Väter belegen, dass Väter im Beruf keinen „Schritt zurück“ gegangen sind, seit auch Mütter häufiger erwerbstätig sind.¹⁷ Sogar wenn Mütter Vollzeit arbeiten, steht dem meist keine Arbeitszeitreduktion der Väter gegenüber.

Ursachen der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitverteilung

Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist in Deutschland nach wie vor vorherrschend. Das spiegelt sich auch in der Verteilung der Arbeitszeiten wider.

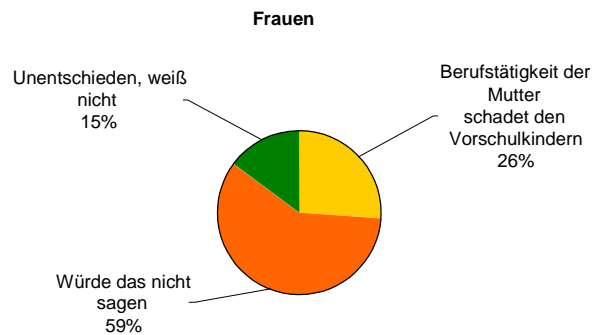
Es sind zwar in den letzten Jahren mehr Frauen am Arbeitsmarkt tätig, das heißt die Frauenerwerbsquote ist gestiegen. Aber diese Zunahme ist auf den Anstieg der Teilzeitarbeit, insbesondere den der Minijobs zurückzuführen. Männer dagegen arbeiten weiter fast immer Vollzeit oder mit überlangen Arbeitszeiten, von einer Umverteilung der (bezahlten) Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern kann nicht gesprochen werden.

Die überwiegende Mehrheit der Teilzeit arbeitenden Frauen hat diese Arbeitszeitform angestrebt. Das heißt nicht, dass Teilzeitarbeit – gerade wenn familiäre Gründe angegeben werden – tatsächlich einer freien Entscheidung entspricht. Wenn die infrastrukturellen Rahmenbedingungen zur Betreuung der Kinder in Krippen, Kindergärten und Horten gar keine andere Wahl zulassen, ist der Teilzeitwunsch eher eine Widerspiegelung der unzureichenden Vereinbarkeitsbedingungen als eine Präferenz der betreffenden Frauen. Erschwerend wirkt sich aus, dass es bei der Kinderbetreuung in Deutschland immer noch an Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten mangelt, sowohl in der Vorschul- als auch in der Schulphase der Kindererziehung.

¹⁷ Das ist zu einem nicht geringen Teil auch immer noch einer geschlechterungleichen Entlohnung geschuldet. Sowohl innerhalb mancher Berufe wird nicht gleich bezahlt, sondern Frauen arbeiten häufig weiterhin in den ohnehin schlechter bezahlten Berufen / Branchen.

Allerdings akzeptiert auch ein Teil der Frauen die traditionelle Aufgabenteilung¹⁸; diese Frauen wollen ihre familiäre Verantwortung überwiegend selbst wahrnehmen. Abbildung 3 zeigt, dass ein Teil der Bevölkerung der Auffassung ist, dass eine vorbildliche Hausfrau und Mutter sich, zumindest solange die Kinder noch nicht in die Schule gehen, fast ausschließlich der Familienarbeit widmen sollte. Die Diskurse der letzten 20 Jahre und der Kampf um eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und sog. Reproduktionsarbeit haben allerdings bei der Mehrheit der Frauen Früchte getragen. 59 Prozent halten es nicht für schädlich, wenn die Mutter eines Vorschulkindes beruflich tätig ist. Männer sind deutlich weniger dieser Meinung.

Abbildung 3: Wenn eine Mutter von Kindern, die noch nicht zur Schule gehen, berufstätig ist: Glauben Sie, das schadet Kindern eher, oder würden Sie das nicht sagen?



Quelle: WSI – Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)

¹⁸ 40% der westdeutschen Frauen und auch 21% der erwerbstätigen Frauen unter ihnen stimmen der traditionellen Aufgabenteilung zu (Datenbasis ALLBUS, in: Statistisches Bundesamt 2006: 520)

In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Ansichten zwischen West- und Ostdeutschen erheblich, ostdeutsche Frauen wollen häufiger Vollzeit arbeiten als westdeutsche. Insgesamt hat der Abschied vom väterlichen Alleinernährermodell aber auch in Westdeutschland inzwischen begonnen, die Mehrheit der Mütter ist erwerbstätig. Die Ostdeutschen haben das Alleinernährermodell sogar schon eine Generation früher abgewählt.

Trend zu längeren Arbeitszeiten – Auswirkungen auf Familien

In den letzten Jahren hat sich ein erheblicher Trend zu verlängerten Arbeitszeiten entwickelt. Auf Arbeitgeberseite wird er unter anderem auf veränderte Wettbewerbsbedingungen sowie auf Probleme eines zunehmenden Fachkräftemangels zurückgeführt. Die Arbeitszeitverlängerung trifft hierbei vor allem Männer und Frauen in hoch dotierten Jobs, aber auch Arbeitnehmer/innen in Boom-Branchen wie der Windenergie. So ergeben sich für einzelne Gruppen stärkere Verlängerungen als im Durchschnitt.

Der Arbeitsmarkt ist gespalten: Während auf der anderen Seite kurze (Teilzeit)arbeitszeiten immer mehr zunehmen, die oft nicht gewünscht sind, gibt es auf der anderen Seite viele Vollzeitbeschäftigte, darunter auch Frauen, die länger arbeiten als in ihrem Vertrag steht. Die Zunahme von Überstunden in Deutschland ist eklatant: Dabei nimmt nicht nur die reale Überstundenzahl zu, sondern häufig sind unbezahlte Überstunden mittlerweile obligatorisch und die (Un-)Kultur der überlangen Arbeitszeiten als „Beweis von Motivation und Loyalität“ scheint ein unausrottbares Phänomen zu bleiben. Männer und Frauen sind von einer Ausweitung der Arbeitszeiten betroffen, die oft nicht einmal als Überstunden gelten. „Entgrenzungen“ von Arbeit und Leben, steigender Arbeitsdruck und ein Übergreifen von Anforderungen aus dem Beruf auf die private Sphäre tragen hierzu bei.

Zudem hat die Flexibilisierung von Arbeitszeiten enorm zugenommen. Deutschland gehört mittlerweile zu den Ländern mit besonders stark flexibilisierten Arbeitszeiten. Allerdings ist dies keineswegs immer ein Vorteil für die Arbeitnehmerinnen, da Flexibilisierung zunächst einmal

im Interesse der Arbeitgeber durchgesetzt wird. Auch Arbeitszeitkonten, die prinzipiell geeignet sind, Vorteile auch für Arbeitnehmer/innen zu bringen, verfehlen diese häufig, wenn sie nur als „Verschiebebahnhof“ genutzt werden und schließlich mangels guten (Zeit-)Managements und aus Personalmangel oft noch ein Guthabenverfall eintritt.

Zu den Arbeitszeitverlängerungen haben auch Zugeständnisse in „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ beigetragen, die in den letzten Jahren teilweise auf Druck der Arbeitgeber zustande kamen. Um ihre Arbeitsplätze zu retten, mussten Beschäftigte Nachteile hinnehmen, das waren nicht selten längere Arbeitszeiten ohne Einkommensausgleich. Weitere Faktoren für die zunehmende Arbeitszeitverlängerung sind eine abnehmende Tarifbindung sowie eine abnehmende Regelungsdichte in den Betrieben.

Arbeitszeiten werden häufig auch in ungünstige Stunden am Tag ausgedehnt: wie Abendschichten oder Wochenendarbeit (z. B. im Verkauf durch verlängerte Ladenöffnungszeiten) oder in vermehrte Nacht- und Schichtarbeit (z. B. in der Metall-Industrie). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unter diesen Rahmenbedingungen oft noch schwerer zu verwirklichen. Denn es gibt immer weniger gemeinsame freie Zeit, die die ganze Familie zusammen gestalten kann.

Kurz zusammengefasst lässt sich sagen, dass folgende Faktoren den Konflikt zwischen Arbeitszeiten und Familienleben verschärfen:

- a. eine hohe Arbeitsintensität
- b. eine lange Dauer der Arbeitszeit und der Wegezeit zur Arbeit
- c. „unsoziale Arbeitszeiten“, besonders Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit
- d. Arbeitszeitschwankungen/Veränderungen der Arbeitszeit ohne Ankündigung
- e. aber auch, wenn Eltern alleinerziehend sind.

Besondere Zeitprobleme haben dabei sog. Vollzeit-Vollzeit-Paare, allein Erziehende und Personen, die noch zusätzliche Pflegezeit für Alte aufbringen müssen. Bei den geringeren Paar-Arbeitszeiten ist das Zeitproblem dagegen eher ein Gleichstellungsproblem, da Frauen häufig überwiegend mit den Familien- / Pflegearbeiten¹⁹ betraut bleiben. Unter dem gegebenen Zeitmangel an gemeinsamen Familienzeiten leidet so vor allem eine regelmäßige (ritualisierte) Versorgung von Kindern, die Möglichkeit einer einvernehmlichen Familienorganisation (Absprachen über Termine), das Dabeisein bei besonderen Anlässen wie Kindergeburtstagen, Festtagen oder bei der Hausaufgabenbetreuung, die mentale Betreuung bei emotionalen Krisen wie Schulstress oder die erste Liebe. Auch die allgemeinen sozialen Kontakte zu Freunden, die Zeit für die Nachbarschaftspflege und das bürgerschaftliche Engagement werden durch unausgewogene Arbeitszeiten immer weiter eingeschränkt.

Arbeitszeitdauer und Vereinbarkeitsbewertung

Die Überlastungssituation durch zu lange Arbeitszeiten schlägt sich unmittelbar in einer negativeren Bewertung der Vereinbarkeitssituation nieder. Insgesamt bewerten 21 Prozent aller abhängig beschäftigten Eltern in der WSI-Studie ihre Vereinbarkeitssituation als schlecht oder eher schlecht. Unter Vätern mit überlanger Vollzeit sind es 35 Prozent (Väter mit normaler Vollzeit 12 %), unter Müttern mit überlanger Vollzeit sogar 37 Prozent (Mütter mit normaler Vollzeit 22 %; Mütter mit Teilzeit 9 %). Die Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Familie hängt stark von der Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit ab (Klenner/Schmidt 2007). Auch auf europäischer Ebene ist nachgewiesen: Je länger die Arbeitszeitdauer, umso unzufriedener sind Beschäftigte mit ihren Vereinbarkeitssmöglichkeiten (European Foundation 2006). Die Dauer der Arbeitszeit bestätigt sich damit als Schlüsselfaktor für die Vereinbarkeitszufriedenheit von Beschäftigten.

¹⁹ In der Studie „Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma“ (WSI-Diskussionspapier Nr. 158 Januar 2008) haben wir auch den Bedarf und die Aufteilung der Pflegearbeit in Hinsicht auf die Geschlechteraufteilung genauer analysiert.

Der gleiche Zusammenhang zeichnet sich für die unterschiedlichen Erwerbskonstellationen der Paare ab:

- Eltern aus einer *egalitären Arbeitszeit-Konstellation*, bei der ein oder sogar beide Partner in überlanger Vollzeit arbeiten, bewerten ihre Vereinbarkeit überdurchschnittlich ungünstig. Diese besonders negative Bewertung steht im Zusammenhang mit den besonders langen Paararbeitszeiten dieser Paare.
- Im Gegenzug führen *weniger polarisierte und/oder kürzere Arbeitszeiten* der Eltern zu einer günstigen Vereinbarkeitsbewertung. Dies gilt insbesondere für „Teilzeit+Teilzeit“-Paare. Selbst Paare mit „Vollzeit +Teilzeit“-Konstellation weisen aufgrund ihrer mittleren Paararbeitszeitdauer eine überdurchschnittlich positive Vereinbarkeitsbewertung auf.
- Paare mit der Konstellation „überlange Vollzeit+Teilzeit“ gehören jedoch aufgrund der *starken Polarisierung* ihrer individuellen Arbeitszeitdauer zu den Paaren mit besonders negativer Vereinbarkeitsbewertung.

Sowohl die deutlichen Arbeitszeitverkürzungswünsche der Eltern wie auch der enge Zusammenhang zwischen den Paararbeitszeiten und der (negativen) Vereinbarkeitsbewertung bekräftigen die Annahme von massiver Zeitnot bei einem Teil der beschäftigten Eltern.²⁰

Aus all diesen Gründen interessierten uns besonders die ganz konkreten Arbeitszeitwünsche von erwerbstätigen Eltern und ihren Kindern.

²⁰ Für eine qualitative Bestimmung von „Zeitnot“ ist weitere Forschung notwendig. Anknüpfung kann unter anderem die Typologie der Arbeitszeit- und Lebensmuster von Kurz-Scherf bieten (1995, S.100ff)

(Arbeits-) Zeitwünsche von Eltern und ihren Kindern

Wünsche von Eltern nach kürzeren bzw. längeren Arbeitszeiten

Die abhängig beschäftigten Eltern wünschen sich mehrheitlich kürzere Arbeitszeiten als sie gegenwärtig haben. Nur 21 Prozent aller Mütter und Väter sind mit ihrer gegebenen Arbeitszeitdauer zufrieden (hier Tabelle 1). Insgesamt würden drei Viertel der Väter (75 %) und über die Hälfte der Mütter (53 %) eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten bevorzugen. Zu denen die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, gehört die weit überwiegende Mehrheit der Mütter mit normaler Vollzeit (86 %), von denen mit überlanger Vollzeit sind es sogar 99 Prozent. Gleiches gilt auch für fast alle Väter in überlanger Vollzeit (96 %).

Die Wunscharbeitszeiten weisen entsprechend der traditionellen Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern geschlechtsspezifisch unterschiedliche Werte auf: Väter möchten im Durchschnitt 37 Stunden, Mütter knapp 26 Stunden pro Woche arbeiten (Tabelle 1). Die Wunscharbeitszeiten von Vätern und Müttern in Deutschland liegen damit im Bereich zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit.²¹ Zu denjenigen, die ihre Arbeitszeit hingegen gerne verlängern möchten, gehört ein relevanter Teil der teilzeitbeschäftigten *Mütter*: Fast jede Zweite möchte ihre tatsächliche Arbeitszeit aufstocken (43 %), unter denjenigen mit marginaler Teilzeit sind es sogar fast drei Viertel (72 %). Der unter *Vätern* weit verbreitete Verkürzungswunsch bezieht sich vor allem auf nicht erwünschte Überstunden. 79 Prozent der Väter wünschen sich die Einhaltung einer normalen Vollzeitbeschäftigung mit 35 bis 40 Wochenstunden. Überlange Vollzeit mit mehr als 40 Wochenstunden wird dagegen nur von einer sehr kleinen Gruppe von Vätern wirklich bevorzugt (7 %).

²¹ Dies belegen auch die aktuellen Ergebnisse des DIW auf Basis des SOEP 2005: Die Wunscharbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern werden dort im Bereich von 30 (Frauen) bis 39 (Männer) Wochenstunden verortet. Die Werte für alle Beschäftigten fallen demnach geringfügig höher aus als die von Eltern gewünschten Wochenarbeitszeiten (Holst 2007).

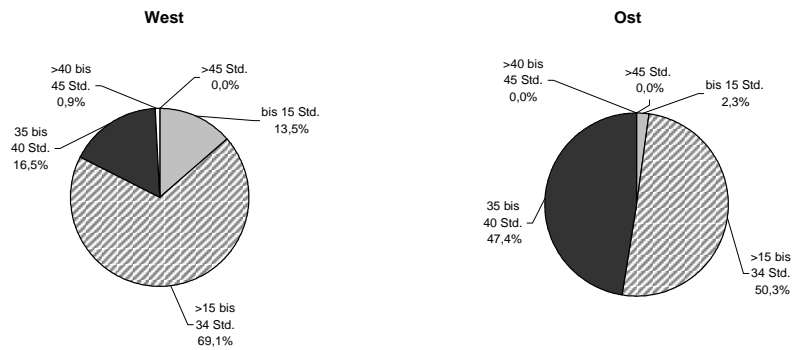
Tabelle 1

Wünsche von Eltern nach Arbeitszeitreduktion/-erhöhung ^a Deutschland 2003							
Art des Arbeitszeit- wunsches	Mütter			Väter			Insge- samt
	Teil- zeit	Nor- male Vollzeit	Über- lange Vollzeit	Teil- zeit	Nor- male Vollzeit	Über- lange Vollzeit	
	N= 515	N= 223	N= 157	N = 34	N= 368	N= 534	N=1832
	- in % -						
AZ erhöhen	43,1	2,6	--	(63,5)	5,4	0,2	14,8
AZ senken	25,1	85,7	99,4	(16,2)	49,9	95,8	64,3
AZ beibehalten	31,8	11,6	0,6	(20,3)	44,7	4,1	21,0
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gewünschte AZ-Dauer	- in Std. -						
	23,4	28,5	25,6	31,8	37,1	36,9	31,4
a) Dargestellt sind nur solche Arbeitszeitwünsche, die um mehr als eine Stunde von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichen () Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)							

Das Votum der befragten Eltern ist damit eindeutig: Überlange Vollzeit-
 arbeit von über 40 Stunden pro Woche ist für die Familie nicht zuträg-
 lich. Sie wird geleistet, weil sie betrieblich gefordert wird – eigentlich
 wünschen sich die betroffenen Eltern aber kürzere Arbeitszeiten. Selbst
 geregelte Vollzeitarbeit mit 35 bis 40 Wochenstunden ist für 50 Prozent
 der Väter sowie 86 Prozent der Mütter eigentlich noch zu lang.

Anders als in Westdeutschland wünscht sich fast die Hälfte der Mütter in Ostdeutschland eine Vollzeitbeschäftigung (Abbildung 4). Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, weil kein Vollzeitarbeitsplatz zu erhalten war, ist vor allem in Ostdeutschland weiterhin ein großes Problem (Statistisches Bundesamt 2006a: 11f.).

Abbildung 4: Gewünschte Arbeitszeitdauer von Frauen mit Kindern oder Pflegeaufgaben



Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)

Weniger Polarisierung der Arbeitszeiten gewünscht

Dass die von Müttern und Vätern gewünschten Arbeitszeitvolumina viel dichter beieinander liegen als ihre tatsächlichen Arbeitszeiten, dass überlange Arbeitszeiten abgelehnt würden und Teilzeit häufig gern aufgestockt würde, das belegt, dass die gegebene extreme Polarisierung zwischen den Geschlechtern nicht den Vorstellungen der Beschäftigten entspricht. Das gilt auch für Mütter und Väter.²² Sie haben ein Interesse

²² Die Differenz der tatsächlichen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern beträgt durchschnittlich 16,2 Stunden, die Differenz der gewünschten Arbeitszeitvolumina von Müttern und Vätern aber nur 11,3 Stunden (WSI-Befragung 2003).

daran, ihre Arbeitszeitvolumina aneinander anzunähern.²³ Je nach Paar-konstellation unterscheiden sich die Arbeitszeitwünsche der Eltern:

- Bei Paaren mit egalitärer Arbeitszeit-Konstellation, in der beide arbeiten Vollzeit oder überlang arbeiten, wollen beide Partner ihre Arbeitszeit verkürzen. Besonders ausgeprägt ist dies, wenn mindestens einer der Partner in überlanger Vollzeit arbeitet. Frauen in diesen überbelasteten Konstellationen würden gern um 17 Stunden (!) wöchentlich verkürzen. Ihre Wunscharbeitszeit liegt mit 28 Stunden nur wenig oberhalb des Durchschnitts aller Mütter. Ach die Männer dieser Paarkonstellation wollen deutlich verkürzen – um gut 11 Stunden. Einzige Ausnahme sind die „Teilzeit+Teilzeit“-Paare. Frauen in dieser Konstellation wollen, wie alle Teilzeitfrauen, ihre Arbeitszeit moderat verlängern. Teilzeitmänner möchten ihre Arbeitszeit sogar deutlich aufstocken (um 14 Stunden).
- Bei Paaren mit modernisierter Ernährer-Konstellation, bei der der Mann Vollzeit oder „überlange“ Vollzeit, die Frau jedoch nur Teilzeit arbeitet, wollen sich beide in ihren Arbeitszeitvolumina angleichen: Väter würden gerne weniger, die Mütter gerne mehr Stunden arbeiten.
- Auch bei Paaren mit Allein-Ernährer-Konstellation wollen die erwerbstätigen Partner ihre Arbeitszeit verkürzen. Selbst wenn ihnen der größte Teil der Familienarbeit durch den/die nichterwerbstätige/n Partner/in abgenommen wird, so fehlt es ihnen doch offenbar an Zeit für die Familie. Vor allem die männlichen Allein-Ernährer wollen statt bisher 45 durchschnittlich lieber nur noch 37 Stunden arbeiten.²⁴

²³ Bielenski/Bosch/Wagner (2002) kommen sowohl für Deutschland als auch für die EU-Länder insgesamt zu einem ähnlichen Ergebnis: Männer und Frauen aus Paarhaushalten wünschen eine gleichmäßigere Arbeitsteilung. Eine egalitäre Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen beiden Partnern existiert demnach bisher in ca. einem Viertel aller deutschen Paarhaushalte, wird aber von 41% der Paare in Deutschland gewünscht.

²⁴ Die Arbeitszeitwünsche der nicht-erwerbstätigen Partner/in konnten wir nicht erfragen. Als Orientierung können hier die Ergebnisse einer europäischen Befra-

Diese Ergebnisse belegen kurz zusammengefasst, dass ein Teil der deutschen Mütter und Väter - nach ihren Arbeitszeitwünschen zu urteilen - entschieden zu wenig Zeit hat. Was das für das Familienleben, die Entwicklung der Kinder, die Gesundheit und das Wohlbefinden und letztlich auch für das Leistungsvermögen der Eltern bedeutet, ist für Deutschland jedoch kaum erforscht.

Zeitwünsche von Kindern²⁵

Routinisierte und ritualisierte Familienzeiten bilden die zeitlichen „Eckpfeiler“ des Familienalltags. Sie haben eine synchronisierende Wirkung auf die jeweilige Alltagsgestaltung der einzelnen Familienmitglieder und sichern gemeinsame Familienzeiten ab; dies insbesondere dann, wenn Eltern erwerbstätig und damit einen Teil des Tages außer Haus sind – was sich aus den Alltags- und Familienbeschreibungen von Grundschulkindern mit erwerbstätigen Eltern sehr klar herausarbeiten lässt (vgl. Pfahl 2006). Kinder fordern die Einhaltung von Familienroutinen und -ritualen von ihren Eltern gezielt ein, weil sie Kontinuität, Verlässlichkeit und Orientierung über das Familiengeschehen bieten.²⁶ Sie beschweren sich, wenn Familienrituale von den Eltern aus Zeitgründen einmal flotter durchgeführt werden oder verschoben werden müssen. In Familien mit Schulkindern und erwerbstätigen Eltern sind daher ganz bestimmte *Zeit/agen* besonders wichtig für das Miteinander der Familie: der späte Nachmittag und der Abend (vor dem Zubettgehen), wie auch das Wochenende haben in sozialer Hinsicht eine hohe Bedeutung.²⁷

gung zu Arbeitszeitwünschen dienen, nach der nicht-erwerbstätige Männer (mit Arbeitswunsch) im Durchschnitt eine 35-Stunden-Woche bevorzugen, nicht-erwerbstätige Frauen (mit Arbeitswunsch) eine 30-Stunden-Woche (vgl. Fagan 2001).

²⁵ Dieser Abschnitt basiert vorwiegend auf den Forschungen von Svenja Pfahl sowie unseren gemeinsamen Publikationen.

²⁶ Zur hohen Bedeutung von gemeinsamen Familienzeiten mit den Eltern aus Kindersicht vgl. Christensen (2002) sowie das LBS-Kinderbarometer (2000).

²⁷ Zur großen Bedeutung des Wochenendes aus Kindersicht, als einer besonders intensiven Familienzeit von Eltern und Kindern, vgl. die Ergebnisse von Kleine (2003) auf Basis seiner qualitativen Alltagsforschung mit Kindern.

Das Interesse von Kindern richtet sich allerdings nicht unbedingt darauf, möglichst viel Familienzeit zu ermöglichen. Vielleicht noch wichtiger ist den Kindern ein stimmiger *Alltagsmix* aus verschiedenen Zeitqualitäten. Noch wesentlich radikaler als Eltern formulieren Kinder hier Qualitätsansprüche und konkrete Nutzungsinteressen an die Zeitgestaltung. Wichtig ist für sie, die „richtige Art“ von Zeit zum „richtigen Zeitpunkt“ zu haben. Zu einem guten Alltag gehören aus Kindersicht neben gemeinsamen Aktivitätszeiten mit Eltern und Versorgungszeiten (durch die Eltern) auch kindliche Eigenzeiten, während derer die Eltern höchstens im Hintergrund unterstützend anwesend sind, sowie gelegentliche strikt elternfreie Zeiten. Schon ab dem Grundschulalter begrüßen Kinder eine Erwerbstätigkeit ihrer Eltern, sowie die damit verbundene zeitweilige Abwesenheit der Eltern von zu Hause. Sie bewerten die Eltern-Kind-Beziehung dann am günstigsten, wenn die Eltern im mittleren Umfang – d. h. mit mittleren Paararbeitszeiten – arbeiten gehen²⁸, weil sich hieraus verstärkte Möglichkeiten zur Erprobung von Autonomie und Selbstständigkeit für sie ergeben. Eine absolut „nahtlose“ Betreuungskette ohne Lücken – die vielleicht für Eltern ein Ideal darstellt – liegt demnach (mit zunehmendem Alter) nicht im Interesse der Kinder. Wichtiger ist für sie, dass die Eltern gezielt dann für sie da sind, wenn sie es brauchen.

In Hinblick auf die Arbeitszeiten der Eltern lassen sich die Wünsche der Kinder zu vier Aspekten zusammenfassen:

- Kinder aus Familien mit zwei (vollzeitnah) erwerbstätigen Eltern wünschen sich etwas *kürzere Arbeitszeiten* für ihre Eltern, sodass diese etwas später zur Arbeit gehen bzw. die Arbeit früher verlassen können. Dies soll zugleich der Entlastung der – aus Kindersicht – von der Arbeit oft gestressten Eltern dienen, wie auch zusätzliche Familienzeiten ermöglichen. Letztere sollen dabei stärker auf die Kinder abgestimmt sein und dem gemeinsamen Spiel bzw. gemeinsamen Unternehmungen dienen.

²⁸ Im Vergleich hierzu bewerten Grundschüler mit Eltern, die besonders viel oder besonders wenig arbeiten, die Eltern-Kind-Beziehung als belasteter (Roppelt 2003).

- Die Kinder sprechen sich gegen familienunfreundliche Arbeitszeiten aus, die nicht auf die regelmäßigen familialen Routinen und Rituale Rücksicht nehmen. Als ungünstig werden Arbeitszeiten erachtet, die zu weit in den frühen Abend ragen, die am Wochenende oder an Feiertagen liegen. Ein Teil der Kinder spricht sich vehement gegen (vor allem: unangekündigte) Überstunden aus.
- Zudem wünschen sich Kinder Arbeitszeiten, mit denen Eltern auch spontan auf besondere Ereignisse im Leben der Kinder Rücksicht nehmen können wie freie Zeit für Geburtstage oder bei Schulstress, wenn besondere Betreuung nötig ist. Sie fordern damit etwas, das man familienorientierte Flexibilität der Eltern nennen könnte.
- Schließlich sprechen sich die Kinder für eine stärkere Orientierung der elterlichen Arbeitszeitgestaltung an den kindlichen Bedürfnissen aus. Die Kinder wissen ziemlich genau, wann und wie sie sich die Anwesenheit der Eltern wünschen. Sie schlagen Arbeitszeiten für die Eltern vor, die sich nach den täglichen Schulzeiten von ihnen richten.

Damit stimmen die Interessen von Kindern an die Arbeitszeitgestaltung in zentralen Aspekten mit denen ihrer Eltern überein: So sehr sie eine Erwerbstätigkeit ihrer Eltern begrüßen, bevorzugen sie doch eine Verkürzung der vollzeitnahen bis überlangen Arbeitszeiten ihrer Eltern. Sie präferieren verlässliche und planbare Arbeitszeiten, die zwar nicht absolut starr sein müssen, sich aber dennoch situativ an familiäre Erfordernisse (bzw. an Bedarfe der Kinder) anpassen lassen sollten. Zudem sollen die Arbeitszeiten nicht mit wichtigen Sozialzeiten (Abend, Wochenende, Feiertage) oder Familienritualen kollidieren.

Konzepte von gleichstellungsorientierten, familiengerechten Arbeitszeiten – Umsetzung in Richtung familienfreundliche Betriebe

In Bezug auf die Modernisierung der Geschlechterverhältnisse sind die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern ernüchternd. Eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern deutet sich bisher nicht an. Auf der einen Seite arbeiten sehr viele Väter sehr lang, unabhängig davon, wie viele Kinder zu versorgen sind oder ob ein Angehöriger gepflegt wird. Damit sind dem häuslichen Engagement enge Grenzen gesetzt. Die Arbeitszeitverlängerungen der letzten Jahre spielen hier zusätzlich eine Rolle. Sie belasten das Familienzeitbudget und tragen dazu bei, die Geschlechterungleichheit zu perpetuieren.

Auf der anderen Seite ist die Verbreitung von Minijobs und Teilzeitverhältnissen mit sehr geringen Stundenzahlen unter Frauen für den größeren Unterschied der Arbeitszeiten verantwortlich.²⁹ Geringfügige Teilzeit in Minijobs gewährleistet weder den Lebensunterhalt noch eine eigene soziale Absicherung. Ein großer Teil der Mütter in Minijobs wünscht daher auch eine Aufstockung der Stundenzahl. Aber auch Teilzeit mit höherem Stundenumfang schützt nicht vor Gleichstellungsproblemen. Weinkopf/Kalina haben den weit überdurchschnittlichen Anteil von Niedriglöhnen im Bereich von Teilzeitarbeit und Minijobs nachgewiesen (2006). Es gibt Hinweise auf das Ablenken von Teilzeitbeschäftigten von Karrierepfaden (Koch 2007). Bekannt ist zudem, dass es in Familien mit teilzeitbeschäftigter Frau im Vergleich zum traditionellen Ernährermodell nicht zu einer Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Mann und Frau gekommen ist (Kratzer et al. 2005).³⁰ Frauen haben sich offenbar, wenn sie beruflich erfolgreich sein wollen, weitgehend der Vollzeitnorm zu unterwerfen, ganz gleich,

²⁹ Gelegentlich wird argumentiert, dass die sinkenden Durchschnittsarbeitszeiten auch durch die zusätzlichen aufgenommenen Arbeitsverhältnisse von früher nicht erwerbstätigen Müttern bedingt sind. Festzuhalten ist jedoch, dass diese überwiegend gern länger arbeiten würden. Zudem gibt es Belege für das Aufteilen von Vollzeitstellen in Minijobs.

³⁰ Günstiger gestaltet sich die Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Partnern erst, wenn die Frau Vollzeit arbeitet.

wie viel Familienarbeit daneben noch zu leisten ist. Zugespitzt gesagt: es deutet sich an, dass Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen vor einem *Arbeitszeitdilemma* stehen. Das betrifft vor allem Frauen, sie müssen sich zwischen Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit entscheiden und haben damit oft nur die Wahl zwischen Zeitnot einerseits oder Karriereverzicht und wirtschaftlicher Benachteiligung andererseits. Auch Männer stehen theoretisch vor diesem Dilemma, jedoch können sie unter Rückgriff auf traditionelle Rollenverteilungen zumindest versuchen, diesem Problem durch Rückzug aus der Familienarbeit zu entgehen. Für Frauen und Männer, die den Weg zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung gehen wollen, scheint diese Situation gegenwärtig kaum lösbar. Es gilt daher aus familien- und gleichstellungspolitischen Gründen, Wege aus diesem Arbeitszeitdilemma zwischen Zeitnot oder Karriereverzicht zu entwickeln.

Grundlage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheint uns somit erstens eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung in dem Sinn zu sein, dass die Arbeitszeiten gerechter zwischen den Geschlechtern geteilt werden und damit die Bedingungen für eine ausgewogene Teilnahme an Familienarbeit gewährleistet wird. Eine Maßnahme wäre eine generelle Senkung der Arbeitszeitstandards für Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben in Zusammenspiel mit der vollen Optionalität der Aufteilung individueller Arbeitszeit. Für unabdingbar halten wir auch die Überwindung der (Un-)Kultur der überlangen Arbeitszeiten sowie einen realen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen (Arbeitszeitkonten ohne Guthabenverfall). Nicht zuletzt wäre eine für alle Beschäftigten lebenslaufbezogene Arbeitszeitgestaltung (Lebensarbeitszeitkonten) eine geeignete Entlastung und Stützung familiengerechter Sorgearbeit.

Notwendig ist ein umfassendes Konzept aus betrieblichen Ansätzen, gesetzlichen Regelungen sowie von Tarifverträgen. Arbeitszeit- und Sozialpolitik müssen dabei Hand in Hand entwickelt werden. Ein dementsprechend kohärentes, zukunftsfähiges, gesellschaftliches Zeitkonzept muss in einer breiten gesellschaftlichen Debatte entwickelt werden.³¹ Sehr gute Ausgangspunkte liegen dafür in den Konzepten einer

³¹ Mit dem „Zeitpolitischen Manifest“ der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik

lebensverlaufsbezogenen Arbeitszeitgestaltung mit lebensphasenspezifischen Absicherungen (vgl. Krüger 2006).

Hier steht eine Umwälzung mit einer beträchtlichen Dimension auf der Agenda. Die große Herausforderung liegt in der Anerkennung einer zusätzlichen Koordinate, die für die Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen ist. Die Arbeitszeit darf sich nicht nur an zwei zentralen Koordinaten – betriebliche Abläufe und psycho-physische Belastbarkeit sowie soziale Einbindung der Arbeitnehmer/innen – ausrichten, sondern muss zugleich als Drittes auch die fürsorgliche Einbindung der Menschen, ihr Recht und ihre Pflicht für andere zu sorgen, berücksichtigen. Bekanntlich musste auch die zweite Koordinate, die Einhaltung psycho-physischer Grenzen in der Arbeit sowie der Gesundheitsschutz der Beschäftigten, historisch erst erkämpft werden und ist heute durch Entgrenzungsprozesse erneut gefährdet. Doch muss das Ringen um Begrenzung und Re-Regulierung von Arbeitszeiten zugleich eine dritte Koordinate einbeziehen: auch abhängig Beschäftigten muss die Fürsorge für Kinder und alle Menschen, die der Versorgung bedürfen, möglich sein, ohne diskriminiert zu werden. Es geht um Arbeitszeiten, die nicht nur die eigene Reproduktion sondern auch Fürsorgearbeit zulassen. Im Folgenden stellen wir sechs Eckpunkte für ein familien- wie gleichstellungsorientiertes Arbeitszeitkonzept und seiner Umsetzung in den Betrieben zur Diskussion:

1. **Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“.** Betriebe müssen lernen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich in beide Sphären eingebunden sein können: in die der betrieblichen, bezahlten und in die der familiären, unbezahlten Arbeit. Der Betrieb kann nicht mehr hinter allen Beschäftigten eine Person vermuten, die ihnen die Fürsorgearbeit abnimmt. Menschen mit Fürsorgeaufgaben sollten auch nicht als weniger leistungsfähig oder geringer motiviert herabgeschätzt werden.

liegt bereits ein beachtenswerter Vorschlag hierzu vor (vgl. Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2005). Auch Konzepte anderer Länder bieten sinnvolle Anregungen, so der Bericht der australischen Menschenrechts- und Gleichstellungskommission „It's about time: Women, Men, Work and family“.

2. **Neuer Arbeitszeitstandard und Recht auf Fürsorge.** Die Betreuung und Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen kann arbeits- und sozialrechtlich anders behandelt werden als andere Lebensabschnitte. Die lebenslange, immer gleich lange Vollzeit würde ersetzt durch ein Menü unterschiedlich langer Vollzeitstandards für bestimmte Lebensphasen. Tarifvertragsparteien können hier differenziertere Lösungen vereinbaren.
3. **Garantierte Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz.** Teilzeitarbeit ist trotz gesetzlicher Regelungen keine betriebliche Selbstverständlichkeit. Besonders anspruchsvolle Tätigkeiten gelten weiterhin als unteilbar. An allen Arbeitsplätzen sollte jedoch das individuell gewünschte Arbeitszeitvolumen möglich sein. Teilzeitbeschäftigten dürfte der berufliche Aufstieg nicht verwehrt werden.
4. **Überwindung des Dogmas der Vollzeitkultur.** Viele Betriebe organisieren Arbeit immer noch entlang der Arbeitszeitdauer eines Normalarbeitstages. Stattdessen würden Konzepte für eine bewegliche Arbeitsorganisation gebraucht, die verschieden lange Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit kombiniert.
5. **Zurückdrängen der Kultur der überlangen Arbeitszeiten.** Hier ist das Management dazu aufgerufen, (über)lange Arbeitszeiten nicht mehr als Ausweis der Loyalität und als Konkurrenzvorteil zu werten. Führungskräfte sollten auch daran gemessen werden, ob Beschäftigte ihre Leistungen ohne überlange Arbeitszeiten erbringen.
6. **Anreize für eine stärker egalitäre Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern.** Das Ehegattensplitting belohnt einen großen Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern – und damit auch unterschiedlich lange Arbeitszeiten. Eine Abschaffung würde in Richtung einer stärker egalitären Arbeitszeitverteilung wirken.

Literatur

Christensen, P. H. (2002): Why More ‚Quality Time‘ is not on the Top of Children’s List. The ‚Qualities of Time‘ for Children. *Children and Society*, 16, 2, S. 77-88.

Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli/ Schmidt, Beate (1984): Eines ist zuwenig - beide ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.

Bielenski/Bosch/Wagner (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt/New York.

BMFSFJ (2005b): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin.

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005): Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. www.zeitpolitik.de/materialien.html, 14.05.07.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). Fourth European Working Conditions Survey. Dublin.

Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. *DIW Wochenbericht* 14-15/2007, S. 209-215.

Fagan, Colette/ Tracey, Warren (2001): Gender, employment and working time preferences in Europe. Hrsg. von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0149.htm, 18.05.2007.

Kleine, Wilhelm (2003): Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim.

Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE) 3/2003, S. 268-285.

Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiale Arrangements. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/ New York, S. 124-164.

Klenner, Christina/ Schmidt, Tanja (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. WSI-Mitteilungen 09/2007, S. 494-501.

Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern. Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zu „Das Parlament“, 7/2007, S. 21-26.

Kratzer, Nick et al. (2005): Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt. In: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Hrsg. von SOFI, IAB, ISF und INIFES. Wiesbaden.

Krüger, Helga (2006): Geschlechterrollen im Wandel – Modernisierung der Familienpolitik. In: Bertram, Hans/ Krüger, Helga/ Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen, S. 191-206.

Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin, Berlin

LBS-Initiative Junge Familie (Hrsg.) (2002): Kindheit 2001 – Das LBS Kinderbarometer. Opladen.

Pfahl, Svenja (2006): Arbeits- und Familienzeiten – aus Sicht von Eltern und Kindern. spw - Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, 02/2006, S. 32-35.

Roppelt, Ulrike (2003): Kinder – Experten ihres Alltags? Frankfurt am Main/ Berlin/ Bern/ Bruxelles/ New York/ Oxford/ Wien.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): Datenreport 2006, in Zusammenarbeit mit WZB und ZUMA. Wiesbaden.

Weinkopf, Claudia/Kalina, Thoersten (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rollen spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? IAT-Report 2006-03, S. 1-11

4 Arbeitszeitverlängerung: tödlich für Liebe und Gleichberechtigung

4.1 Ulrike Hauffe

Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf Partnerschaft und Geschlechterverhältnis

Was es bedeutet, wenn die Erwerbs-Arbeitszeit verlängert wird, mag eine jede und ein jeder sich anhand folgender Fragen verdeutlichen: Wie viele Minuten reden Sie am Tag mit Ihrem Partner, Ihren Kindern, Ihren Eltern? Wie oft kochen Sie ein Mehrgänge-Menü aus frischen Zutaten? Wie oft kochen Sie überhaupt selbst? Ist es für Ihre Freunde und Bekannten möglich, bei Ihnen spontan auf einen Plausch vorbeizukommen? Wann waren Sie das letzte Mal bei einer älteren Nachbarin? Wie oft haben Sie im letzten halben Jahr in Ihrer Liebesbeziehung Sex „verschoben“, weil der vergangene oder kommende Tag so anstrengend waren? Aus diesen und anderen Fragen können wir problemlos ein Seismogramm des Un-Gleichgewichts unseres Verhältnisses zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit erstellen. Dass diese zwei Pole bei vielen Menschen längst nicht mehr austariert sind, hat Konsequenzen für jede und jeden Einzelnen – aber mehr noch: es berührt das Geschlechterverhältnis, es zementiert das Tradierte.

Inwiefern ist die Länge der Arbeitszeit wichtig für das Geschlechterverhältnis? Auf diese Frage gibt es verschiedene Antworten – am Ende steht der Schluss, dass eine Neuordnung der Geschlechterverhältnisse ohnehin ein schwieriges und langwieriges Unterfangen ist, das in unserer Gesellschaft zwar mit Aufmerksamkeit, aber noch nicht mit ausreichend Veränderungsbereitschaft versehen ist. So bleibt vieles im Privaten, was ein strukturelles, von der Politik zu lösendes Problem ist. Eine Arbeitszeitverlängerung, soviel sei hier schon gesagt, wäre hier mehr als kontraproduktiv. Sie würde eine Struktur untermauern, einen Rahmen schaffen für vorhandene und – wie im folgenden ausgeführt – sich verstärkende, aber mehr und mehr ungewollte Tendenzen. Sie wäre tödlich für Liebe und Gleichberechtigung.

Zeit miteinander zu verbringen und zu gestalten ist die elementare Grundlage aller sozialen Beziehungen. Der Satz „Qualität ist wichtiger als Quantität“ stimmt so lange, wie ein Ausbalancieren zwischen den beiden – Erwerbsarbeit und dem weiteren Leben – möglich ist. Mangelnde Quantität schlägt ab einem bestimmten Maß um in mangelnde Qualität. Paare reden heute im Schnitt vier bis zehn Minuten am Tag miteinander (Quelle: versch. Studien, zitiert nach www.gazelle-magazin.de).

Je größer die Belastung durch Erwerbsarbeit, umso verlockender scheinen schlichte Antworten und polarisierende Thesen wie das „Eva-Prinzip“: Eine überbelastende und dominierende Erwerbsarbeit macht die Individuen empfänglich für Ganz-oder-gar-nicht-Lösungen. Insbesondere Mütter geben den Versuch einer befriedigenden Verbindung von Beruf und Familie umso eher auf, je stärker die beruflichen Anforderungen zeitlich ausufern. Weil dies immer noch nicht als strukturelles, politisches, sondern als individuelles Problem und als individuelles Scheitern wahrgenommen wird, haben simple, das Tradierte verklärende Thesen wie die Eva Hermans und anderer Konjunktur. In der Praxis verschärft sich dann die Entwicklung: Die Schere zwischen dem voll berufstätigen Partner, in der Regel der Mann, und der Nur-Hausfrau wird größer. Egalisierende und damit das Geschlechterverhältnis demokratisierende Lösungen und Entwicklungen bleiben auf der Strecke. Und das ist nur verständlich: Wir betreten immer noch Neuland, wenn es um eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit geht. Trotz vieler Mut machender Ansätze, Modellprojekte und einiger wegweisender Unternehmen ist es vielfach immer noch Sache der Einzelnen und des Goodwill der Bosse, eine Verteilung zu organisieren, die anders aussieht als das altbekannte Paar Ernährer/Hausfrau.

An dieser Stelle eine Anmerkung zu dem heute in aller Munde geführten Wort „work-life-balance“: Hiervon zu sprechen, halte ich schlicht für Unsinn, ja für gefährlich, sehr zugespitzt sogar für den Inbegriff des Rollback, den wir in Sachen Geschlechtergerechtigkeit derzeit vielerorts erleben. Als ob nicht auch „work“ „life“ wäre und nicht auch „life“ „work“! Arbeit ist ein wesentlicher Teil des Lebens, und Arbeit ist viel, viel mehr als nur die Arbeit, mit der wir Geld verdienen. Das führt

wiederum unmittelbar zu einem Geschlechterverhältnis, in dem die Männer die Arbeit machen, mit der Geld verdient wird, und die Frauen die Arbeit machen, mit der sie kein oder nur wenig Geld verdienen: Erziehen, pflegen, kochen, putzen, kümmern. Dass wir das so nicht mehr wollen, dass wir vielmehr endlich eine angemessene Wertung der sogenannten Care-Arbeit erreichen wollen, die sich auch im Finanziellen niederschlägt, darüber mögen sich viele Menschen inzwischen im Klaren sein. Doch um eine solche gesellschaftliche Debatte in Gang und zu erfolgreichen Ergebnissen zu bringen, braucht es Rahmenbedingungen, die ein Umdenken und ein Neu-Denken möglich machen. Eine Zementierung bestehender Verhältnisse, insbesondere der Haltung – hier die Arbeit, da das Rest-Leben – blockiert ein solches Um- und Neu-Denken. Das können wir uns nicht leisten.

Inner-familiäre und soziale Aktivitäten wie Hausarbeit, die Betreuung und Pflege von Familienmitgliedern, die gemeinsame Gestaltung von Freizeit, nachbarschaftliche Aktivitäten sozialer und kultureller Art – all das hat nicht nur einen hohen sozial und psychisch ausgleichenden Stellenwert, sondern stellt gegenüber der Erwerbsarbeit eine breite Kompetenzpalette dar. Eine Verengung in zwei Richtungen – immer hochspezialisierte, verdichtete Arbeit auf der einen Seite, ein wachsender Kompetenzverlust im familiären und sozialen Umfeld auf der anderen Seite – belastet die Menschen. Die immense Zunahme psychischer und psychosomatischer Erkrankungen in unserer Gesellschaft ist hierfür nur eines von vielen Symptomen, allerdings ein dramatisches und – auch das ist wichtig – ein kostspieliges. Ein anderes, auf den ersten Blick banales, im Grunde aber besorgniserregendes Symptom: Immer weniger Jugendliche und junge Erwachsene können kochen. Das Einrühren von Tüten oder das Auspacken von Tiefkühl-Gerichten stellt für viele junge Menschen inzwischen den Inbegriff eigener Koch-„Kunst“ dar. Ein Kulturverlust ohnegleichen, den wir jedoch nicht mit Schuldzuweisung an Einzelne versehen dürfen.

Es sind nach wie vor die Männer, die Vollzeit arbeiten. Frauen arbeiten Teilzeit oder gar nicht. Wer die Haus- und Betreuungsarbeit macht, ist dann klar. Dabei sind es neun von zehn Frauen, die nach ihrer Elternzeit wieder arbeiten wollen. Tatsächlich sind es aber nur sechs von

zehn Frauen, die das auch tun. Väter arbeiten länger als Kinderlose, insbesondere in den Wochen und Monaten nach der Geburt des Kindes, im Schnitt 45 Stunden die Woche. Wir erleben hier also einen Traditionalisierungsschub – trotz entgegengesetzter guter Absichten. Bei den Frauen wirkt es sich so aus, dass sie ihre Kinder als Karrierehemmnis erleben müssen. 50 Prozent der erwerbstätigen Mütter müssen nach ihrem Wiedereinstieg schlechtere Arbeitsbedingungen hinnehmen. Wenn es ihnen denn überhaupt gelingt, den Wiedereinstieg zu schaffen. Die Unterstützung der zuständigen Institutionen wie der Agentur für Arbeit lässt hier mehr als zu wünschen übrig. Das Gleiche gilt für Weiterbildung: 74 Prozent der Frauen in Elternzeit möchten sich in ihrem Beruf auf dem Laufenden halten, auch hier fehlen entsprechende Angebote. Dass die Elternzeit einen Zuwachs an wesentlichen Kompetenzen bedeutet, ist eine Erkenntnis, die sich nur langsam durchsetzt und derzeit leider noch ohne Wirkung ist.

Aus all dem folgt also, dass eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht nur tödlich für Liebe und Gleichberechtigung, sondern das Gegenteil dessen ist, was gesellschaftlich zu tun ist im Sinne einer echten Geschlechterdemokratie. Was steht stattdessen an? Aus meiner Sicht eine Neudefinition von Arbeit mit handfesten Folgen für die Struktur unseres – wie ich finde in Teilen überkommenen – Sozialsystems. Ich möchte dem ein **Drei-Säulen-Modell von Arbeit** entgegensetzen.

Unser soziales Sicherungssystem steht derzeit auf einer einzigen Säule, die Erwerbsarbeit heißt. Das ist längst nicht mehr ausreichend. Meines Erachtens brauchen wir drei Säulen: **Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Ehrenamt** bzw. nachbarschaftliches Engagement. Es geht mir dabei um eine Humanisierung, um ein Zurück zur Zwischenmenschlichkeit. Im Übrigen wird die auf unsere Gesellschaft zukommende Pflege-Leistung nicht anders zu finanzieren sein. Wir sollten neu diskutieren, wie ein soziales Sicherungssystem für unsere Gesellschaft aussehen muss. Männer und Frauen müssen hierbei gleichermaßen beteiligt sein, um eine volle Rentenanwartschaft zu bekommen. Männer wie Frauen müssen erwerbstätig sein, Familienarbeit leisten und sich im Rahmen von Ehrenamt oder Nachbarschaftshilfe engagieren – all das nachweislich. Nur dann sollte ihnen die volle Anwartschaft auf ihre Rente ge-

währt werden. Dieses Drei-Säulen-Modell würde einen Schub bedeuten in Richtung Neu-Bewertung von Arbeit, insbesondere der so wichtigen Care-Arbeit. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern wäre mit einem Mal neu sortiert, hin zu mehr Gerechtigkeit.

Unsere Gesellschaft würde menschlicher werden.

4.2 Andrea Nahles Doppelte Umverteilung von Arbeit als Ausweg

Ein wesentlicher Grund dafür, eine Neuverteilung von Arbeit und Arbeitszeit zu fordern, liegt – wie schon gesehen – in dem traditionellen und durch Arbeitszeitverlängerung wieder verschärften Zeitarrangement zwischen den Geschlechtern. Trotz der immens gewachsenen Erwerbsorientierung junger Frauen bleibt die Verteilung von Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen unausgeglichen; nach wie vor sind die Frauen hauptzuständig für die Haus- und Pflegearbeit und Frauen aller Generationen kämpfen häufig gegen Doppel- oder Dreifachbelastung. Der Spagat zwischen Beruf und Familie bzw. öffentlichem und privatem Leben muss von Frauen mit immer knapperen Zeitbudgets bewältigt werden.

Der ausufernde Trend zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist eine zwiespältige Konsequenz aus diesem Dilemma. Denn Frauen können so überwiegend nicht für ein auskömmliches Familieneinkommen sorgen, sie bleiben in Abhängigkeiten von – hauptverdienenden – Partnern oder vom Staat und haben zudem kaum Aussicht auf eine ausreichende Altersversorgung. Besonders spitzt sich die Lage im Falle von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu. Andererseits entscheiden sich Frauen mit gut bezahlter Arbeit bekanntermaßen immer seltener für Kinder. Auch hier spielt Zeitnot eine wesentliche Rolle, da solche Jobs meist an einen Arbeitseinsatz mit vielen – oft unbezahlten – Überstunden gebunden sind.

Eine der Hauptschwierigkeiten besteht darin, dass das Problem der Arbeitszeit meist auf eine individuelle Ebene der Arbeits- und Lebensgestaltung verschoben wird, statt deren strukturelle Dimension zu sehen. Statt politische Forderungen an eine Umorientierung in Bezug auf (gesellschaftliche) Zeitbudgets zu stellen, werden Ratgeber zum persönlichen Zeitmanagement empfohlen. In diesem Sinn möchte ich hier für das Konzept einer doppelten Umverteilung von Arbeit plädieren.

Doppelte Umverteilung von Arbeit heißt dabei erstens eine Umverteilung (gut) bezahlter Arbeit von oben nach unten bzw. von Beschäftigten zu Arbeitslosen und von Männern zu Frauen, sowie zweitens eine Umverteilung unbezahlter Arbeit für Familie, Haushalt und Ehrenamt von Frauen zu Männern. Dies beinhaltet eine Neuverteilung der Erwerbsarbeit und der Reproduktionsarbeit, eine Umverteilung der Vermögen sowie des sog. bürgerschaftlichen Engagements! Es geht dabei um eine alternative Gestaltung der Geschlechterbeziehungen im Produktions- wie im Lebensalltag.

Umverteilung der Arbeit von Beschäftigten zu Arbeitslosen bzw. von Männern zu Frauen durch Arbeitszeitverkürzung

Einer der größten Skandale in unserem Land ist immer noch die viel zu geringe Erwerbsquote und die damit einhergehende zunehmende Armut – besonders bei alleinerziehenden Frauen. Wenn auch in den letzten Jahren die Arbeitslosenzahlen gesunken sind, ist dies vielfach mit der Zunahme von sog. prekärer Arbeit in den vielen Minijobs und durch Leiharbeit verbunden. Der Großteil der fast ausschließlich von Frauen ausgeführten Teilzeitjobs gewährleistet kein existenzsicherndes Einkommen, von den Minijobs gehören 90 Prozent zum Niedriglohnsektor, es gibt kaum Aufstiegschancen und somit ist Altersarmut vorprogrammiert.

Durch die wieder erstarkten Tendenzen zur Arbeitszeitverlängerung wird Arbeitslosigkeit zusätzlich verstärkt. Z. B. erfolgen weniger Neueinstellungen oder es werden häufig nur noch befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen und Personen nach kurzer Zeit wieder ausgetauscht. All diesen Problemen muss eine zukunftsorientierte, geschlechtergerechte und nachhaltig ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik entgegenwirken.

Das Verhältnis zwischen dem sogenannten ersten und zweiten Arbeitsmarkt muss zukünftig derart ausgeglichen werden, dass Arbeitslosigkeit bekämpft und zum anderen der Einkommensabstand zwischen Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslosen nicht ständig vergrößert wird. Löhne, die das Existenzminimum nicht sichern können, müssen daher genauso verhindert werden wie die Entwicklung zur – gesamtgesellschaftlichen –

Arbeitszeitverlängerung. Diese verstärkt besonders noch die soziale Kluft: Das tut sie an beiden Enden der Verdienstspanne: wie schon erwähnt, müssen viel Verdienende häufig extra lange arbeiten, während es wenig Verdienende aus Not müssen, um ihre Existenz überhaupt zu sichern. Ganz zu schweigen von all denen, deren Chancen auf Teilhabe an bezahlter Arbeit schon nicht mehr existieren.

Arbeitszeitverlängerung ist also der falsche Weg. Eher kann eine de facto Arbeitszeitverkürzung zu der geforderten Gleichverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern beitragen. Als „Rechengröße“ kann eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden als Ziel gelten. Diese Arbeitszeit muss einem klaren Rhythmus folgen und über längere Fristen im Voraus planbar sein. Die bisher praktizierten Ansätze, wie die Einführung von Vertrauensarbeitszeit oder die fortschrittliche allgemeine Flexibilisierung von Arbeitszeit müssen weiter kritisch begleitet werden, damit sie nicht vorwiegend zu einer Erhöhung von Produktivität im Sinne von Arbeitsverdichtung oder Selbstausbeutungsprozessen führt, wie es für die jüngere Vergangenheit vielfältig belegt ist. Ich bin davon überzeugt, dass es neue allgemeine Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung geben muss. Dazu gehören die Verkürzungen von Jahres- und Lebensarbeitszeit. Wichtig ist mir vor allem, dass wir sozial und finanziell abgesicherte Qualifizierungsphasen sowie Pflegezeiten ermöglichen. Und es muss viel mehr Teilzeitstellen für Männer geben. Auf diese Weise würde Arbeitszeitpolitik ein wichtiger Hebel sein, um Beruf und Familie in den verschiedenen Lebensphasen besser miteinander verbinden zu können. Die Wochenarbeitszeit schematisch zu kürzen ist differenziert zu werten. Im öffentlichen Dienst ist dies auch in Zukunft ein Weg, den ich befürworte. In der Privatwirtschaft wäre eine ehrliche Auswertung der Erfahrungen der letzten 20 Jahre und der Durchsetzungsstrategien notwendig!

Neue Modelle von Arbeitszeitverkürzung müssen von staatlicher Seite flankiert werden. Es sollten Mechanismen entstehen, die garantieren, dass es wirklich zu Neueinstellungen anstelle einer ständigen Leistungsverdichtung kommt. Arbeitszeitkonten mit verschiedenen Modulen wie Bildung und Weiterbildung oder Ausgleich für wechselnde private Lebensphasen müssen konzipiert und in kontinuierliche Erwerbsarbeits-

abläufe integriert werden. Dazu haben wir mit dem neuen Insolvenzschutz für Langzeitarbeitskonten einen wichtigen Beitrag geleistet. Auch die Gewerkschaften könnten sich diese Aufgabe als gesellschaftliches Solidarprojekt neu aneignen, wenn Arbeitszeitverkürzung z. B. mit vollem Lohnausgleich für die unteren, Teillohnausgleich für die mittleren und ohne Lohnausgleich für die höheren Einkommensgruppen realisiert würde.

Umverteilung der reproduktiven und sozialen Arbeiten von Frauen zu Männern durch Integration von Frauen in den – gut – bezahlten ersten Arbeitsmarkt

Zur Erreichung eines neuen Verhältnisses zwischen Männern und Frauen in Hinsicht auf eine gerechte Verteilung von Arbeit sind weiterhin größere Reformen als die formale Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft nötig, nämlich eine tief gehende Umgestaltung des Erwerbsarbeitsmarktes sowie der Zuständigkeiten für die nicht-entlohnte Arbeit. Frauen dürfen nicht weiter in die traditionellen haushaltsnahen, sozialen, schlecht bezahlten und mit geringen Aufstiegschancen versehenen Berufe gedrängt werden, sondern müssen entsprechend ihrem – gestiegenen – Bildungsniveau in karrierefördernde Berufe integriert werden. Dazu gehören auch Beratungs- und Qualifizierungsprojekte: bspw. für junge Frauen in der Berufsfindungsphase, für Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase, von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Frauen wie z. B. durch Betreuung und finanzielle Unterstützung für Existenzgründerinnen, die Förderung von Frauen einschließlich der Absicherung ihrer Familien bei berufsbedingter Mobilität etc. Auch das immer noch bestehende Lohngefälle von 22 Prozent zwischen Frauen und Männern (gender pay gap) in allen Berufsbereichen muss aufgehoben werden.

Wirksame Mittel zur Durchsetzung dieser Ansprüche sind z. B. ein konsequentes Gender-Budgeting bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen, eine Quotierung der Besetzung von - hoch dotierten – Stellen, ein gesetzlicher Mindestlohn sowie die Kontrolle von Entlohnungen – besonders im Niedriglohnsektor.

Zudem muss die Basis für einen ungehinderten Berufsalltag geschaffen werden, durch die Bereitstellung ausreichender Krippen- und Kindergartenplätze sowie von Ganztagschulen und einer besonderen Förderung von (Allein-) Erziehenden. In der Steuerpolitik sollen Modelle, die immer noch das tradierte Familienernährerkonzept stützen, wie das Ehegattensplitting, die Subventionierung geringfügiger Beschäftigung und Kinderfreibeträge, die die höheren Einkommensschichten durch zusätzliche Steuerersparnis entlasten, abgeschafft bzw. sozial gerechter gestaltet werden.

Die 2001 in Kraft getretenen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie des Bundeserziehungsgeldgesetzes und das 2007 eingeführte Elterngeld haben zwar bereits eine finanzielle Verbesserung für junge Familien gebracht, aber Erwartungen an eine Gesetzgebung, die eine echte Brücke zwischen Vollerwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit oder Arbeit in prekären Beschäftigungsverhältnissen schlägt, sind damit noch nicht erfüllt. Ich möchte, dass das Elterngeld auch für Teilzeitbeschäftigte anwendbar gemacht wird.

Weiterhin sollte es eine an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte flexible Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit geben (u. a. abgestimmt auf Öffnungszeiten öffentlicher Einrichtungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Dazu wären neue Modelle für Zeitsouveränität auch bei der Wochenarbeitszeit einzuführen. Um die positiven Aspekte flexibler Arbeitszeiten – im Sinne von Zeitsouveränität – wirklich nutzen zu können, ist es unabdingbar, diese in Rhythmen einzubinden. Es hat sich beispielsweise durch verschiedene Studien herausgestellt, dass flexible erwerbsarbeitsfreie Zeiträume erst dann zu einem realen Zeitgewinn für die Beschäftigten werden, wenn sie als feste Bestandteile im Wochenrhythmus zu einer berechenbaren Größe werden. Dafür braucht es eine verlässliche Stabilität von Arbeitszeiten, d. h. eine rhythmische Abfolge von Erwerbsarbeitszeiten und erwerbsarbeitsfreien Zeiten am Tag, in der Woche und im Jahr.

Dieser Forderung sowohl nach Stabilität als auch nach selbstverantwortlicher Flexibilität gerecht zu werden, ist eine komplexe arbeitszeitpolitische Aufgabe. Ein Schritt dabei muss sein, lebenspraktische

und traditionelle Zeitrhythmen weiter ernst zu nehmen, die oft ökonomischen Kalkülen zum Opfer fallen, z. B. gemeinsam zu essen, nachts zu schlafen, samstags und erst recht sonntags nicht zu arbeiten und am Sonntag nicht zu shoppen.

Ich fordere also von einer zukunftsweisenden Arbeitsmarktpolitik die geschilderten Elemente zur Umverteilung von Arbeit umzusetzen. Die doppelte Umverteilung „von oben nach unten“ der entlohten und von „Frauen zu Männern“ der nicht-entlohten Tätigkeiten in unserer Gesellschaft wird helfen, die Ungleichverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern und zwischen Arbeitsplatzbesitzer/innen und Arbeitslosen entscheidend zu verschieben. Dies soll meiner Überzeugung nach ein vorrangiges Ziel für eine neue sozialdemokratische Arbeits- und Sozialpolitik sein.

Autorenverzeichnis