

## **Margareta Steinrücke: Zum geschlechter- und familienpolitischen Unsinn von Arbeitszeitverlängerung**

**Beitrag zur Podiumsdiskussion: „Es geht um mehr als ein paar Stunden mehr!“<sup>\*</sup> auf der Zwischenbilanz-Konferenz der ver.di-Arbeitszeitinitiative „Perspektive neue Zeitverteilung“ 15./16. November 2004, Berlin**

Es geht darum, die Gewerkschaften in der Arbeitszeitdebatte wieder in die Offensive zu bekommen. Ein Weg dazu ist, Argumente und Interessen mit aufzunehmen, die in der gewerkschaftlichen Debatte bisher nur am Rande eine Rolle gespielt haben. Neben der zentralen beschäftigungspolitischen Begründung von Arbeitszeitverkürzung müssten dies frauen- und geschlechterpolitische, aber auch familienpolitische Argumentationen sein, und insgesamt Argumentationen, die das Zusammenleben von Menschen betreffen.

Wir haben von Oskar Negt und anderen gehört, dass eine Ursache dafür, dass ein einseitig am einzelbetrieblichen Kostenkalkül orientiertes Denken als Begründung für Arbeitszeitverlängerung sich so durchsetzen kann, auch zu tun hat mit einer generellen Durchsetzung betriebswirtschaftlichen Denkens in Wissenschaft und Gesellschaft: volkswirtschaftlich wird kaum noch gedacht. In den Köpfen der Ökonomen kommt die Volkswirtschaft, kommt die Gesamtgesellschaft kaum noch vor. Gerade deswegen wäre es für die Gewerkschaften so wichtig, darauf hinzuweisen, dass es neben der einzelbetrieblichen Kostenrechnung auch noch andere, gesellschaftliche Kosten gibt, die bei der ganzen Diskussion um Arbeitszeitverlängerung mit in Betracht gezogen werden müssen.

Auf ein paar dieser Kosten will ich jetzt kurz eingehen:

Was für Folgen hat Arbeitszeitverlängerung für das Geschlechterverhältnis, für die Familie, für die Gesundheit, für das Gemeinwesen?

1. Arbeitszeitverlängerung würde die zarten Ansätze eines egalitäreren Geschlechterverhältnisses, die wir seit einiger Zeit zu verzeichnen haben, wieder zerstören.
2. Was Familie angeht, so würde Arbeitszeitverlängerung die Familienbildung noch mehr behindern als das jetzt schon der Fall ist.
3. Was Gesundheit angeht, so ruiniert Arbeitszeitverlängerung die Gesundheit und produziert immense gesellschaftliche Kosten.
4. Und was das Gemeinwesen angeht, so untergräbt Arbeitszeitverlängerung das Gemeinwesen, vor allem auch in Kombination mit Arbeitszeitflexibilisierung. Gemeinschaft entsteht nur durch gemeinsam geteilte Zeit. Und wenn die Menschen diese nicht mehr haben, können gemeinschaftliche Bindungen nicht mehr aufgebaut werden.

---

<sup>\*</sup> Erscheint in: Perspektive neue Zeitverteilung. Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative, VSA 2005

Jetzt möchte ich zu den einzelnen Thesen ein paar Argumente liefern, die überwiegend aus der Frauen- und Geschlechterforschung kommen (ich bin ja Frauenforscherin bei der Arbeitnehmerkammer), aber auch aus der Familienforschung und aus Forschungen zu Ehrenamt und Arbeitszeiten.

Was die Folge der Retraditionalisierung des Geschlechterverhältnisses durch Arbeitszeitverlängerung angeht, so wissen wir, und das geht ja auch aus den ver.di-Umfragedaten hervor: Frauen wollen in noch höherem Maße erwerbstätig sein als das schon jetzt der Fall ist. Das traditionelle Ernährermodell ist, was die Wünsche angeht, völlig out. Arbeitszeitverlängerung wird aber dazu führen, dass Frauen wieder vermehrt aus dem Erwerbsleben verdrängt werden, weil bei dem sehr verbreiteten doppelten Lebensentwurf, nämlich Beruf **und** Kinder haben zu wollen, sie sich diese langen Arbeitszeiten schlichtweg nicht leisten können. Gleichzeitig wird Arbeitszeitverlängerung dazu führen, dass die zarten Ansätze, wo Männer sich heute ein wenig mehr an der Familienarbeit beteiligen (das Gros der jungen Väter heute versteht sich als Erzieher und nicht mehr als Ernährer und möchte gerne sehr viel mehr teilnehmen am Familiengeschehen) wieder zurückgedreht werden, weil Arbeitszeitverlängerung traditionellerweise überwiegend bei den Männern stattfindet.

Insgesamt wird es zu einer Verschärfung der Konflikte um die häusliche Arbeitsteilung kommen, die heute schon ein wesentlicher Grund für Trennung und Scheidung sind. Wir haben bei jungen Paaren zum Beispiel einen Scheidungsgipfel drei Jahre nach der Geburt des ersten Kindes, weil die egalitären Vorstellungen, die beide Partner zu Anfang haben, im Laufe dieser Zeit so radikal enttäuscht werden, dass sie als unter diesen Bedingungen nicht mehr realisierbar gesehen werden und zur Trennung führen.

Auf einer ganz unmittelbar physischen Ebene des Geschlechterverhältnisses führt Arbeitszeitverlängerung natürlich auch zu massiven Störungen. Wenn man keine Zeit hat, wenn man sich einfach nicht mehr begegnet, findet auch dort schlichtweg nichts mehr statt.

Hinzu kommt, dass Leistungsverdichtung und daraus folgender Stress ein in den letzten Jahren ständig zunehmendes Phänomen ist, das bei allen Arbeitszeitformen und -dauern auftritt, ganz besonders aber bei längerer Arbeitszeit. Und es ist bekannt, dass Stress eine stark libidoabtötende Wirkung hat. Auf der Ebene hätte Arbeitszeitverlängerung auch enorme negative Konsequenzen, die im Übrigen in engem Zusammenhang stehen mit dem Phänomen der in Deutschland verbreiteten erzwungenen Kinderlosigkeit. 80 Prozent der jungen Männer und Frauen möchten gerne Kinder. Aber ein Drittel der Frauen bekommt keine, bei den hoch qualifizierten Frauen sogar 40 Prozent. Das ist vor allem darin begründet, dass Arbeitszeiten, mit denen Karriere gemacht werden kann, auch heute schon enorm lang sind. Bei einer Arbeitszeitverlängerung wären Kinder und Karriere noch unvereinbarer, als sie es jetzt schon sind, die Geburtenrate (in Deutschland eh schon die niedrigste Europas) würde noch mehr sinken, statt zu steigen, wie von verschiedensten Seiten, gerade auch den Verfechtern von Arbeitszeitverlängerung, gewünscht.

In Familien mit Kindern würde Arbeitszeitverlängerung dazu führen, dass Eltern, Mütter, aber Väter wahrscheinlich noch mehr, noch weniger Zeit haben, sich um ihre Kinder zu kümmern. Wir wissen aus der Familienforschung, z. B. einer Studie des WSI unter Leitung von Christina Klenner, in der auch Kinder selbst zu den Arbeitszeiten ihrer Eltern befragt worden sind, dass Kinder sich vor allem wünschen, dass die Eltern auch einfach so, ohne sich mit ihnen unbedingt zu beschäftigen, mehr da sind, zu Hause anwesend sind. Das ist ein Umstand, der jenseits der Kinderbetreuungsfrage, die natürlich auch ganz schwierig ist und wo noch sehr viel getan werden muss, gegen Arbeitszeitverlängerung spricht.

Zur Frage der Gesundheit will ich jetzt nichts weiter sagen. Das hat Alfred Oppolzer schon in wunderbarer Form gemacht.

Der letzte Aspekt betrifft das Gemeinwesen. Auch da hätte Arbeitszeitverlängerung die Dramatisierung einer Tendenz zur Folge, die wir auch jetzt schon zu verzeichnen haben, die mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten einhergeht. Die Sportvereine klagen, dass sie die Leute nicht mehr zu gemeinsamen Trainingszeiten und Turnieren bekommen, einfach weil es keine geregelten Arbeitszeiten mehr gibt. Wenn diese flexibilisierten Arbeitszeiten jetzt auch noch ausgedehnt würden, könnten die Vereine die Menschen nur noch in den Fitnessclub schicken, wo sie individuell zu jeder Zeit trainieren können. Diese Erosion gemeinsam geteilter Zeiten durch Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitverlängerung ergreift alle möglichen Bereiche der Gesellschaft, angefangen beim nicht mehr gemeinsamen Abendessen über keine Zeit für gemeinsamen Sport und Ehrenamt bis hin zum ausfallenden gemeinsamen Feiern (und sei es einfach durch Streichung des entsprechenden Feiertages). Sie birgt die große Gefahr der Zerstörung der Bindekraft und Bindungsfähigkeit dieser Gesellschaft (deren erste Auswirkungen wir in Gestalt nachmittagelang alleine vor Fernseher oder Computerspielen sitzender Kinder und zunehmend gewaltbereiter Jugendlicher bereits besichtigen können).

All das sind Aspekte, wo, wenn man so will, die lebendige Arbeitskraft, das heißt die Menschen, die eine Gesellschaft ausmachen und die vor allem auch für die Reproduktion einer Gesellschaft sorgen, durch Arbeitszeitverlängerung daran gehindert würden, diese Reproduktion zu leisten. Diese Aspekte müssten an zentraler Stelle von den Gewerkschaften in ihre Argumentation gegen Arbeitszeitverlängerung und für Arbeitszeitverkürzung aufgenommen werden. Sie sind natürlich schon vor 20 Jahren, beim damaligen Kampf um Arbeitszeitverkürzung, von den Gewerkschaftsfrauen als zentral eingebracht worden, aber in der Zwischenzeit in den Hintergrund gerückt. Die Gewerkschaften wären gut beraten, wenn sie diese Argumentation und damit auch neue Bündnispartner (Frauen, Eltern, Kirchen, alle am Erhalt des Gemeinwesens Interessierte), mit ins Boot holen würden. Und es sind natürlich Fragen, die nicht einzelne Fachbereiche bearbeiten können: Das muss die gesamte Gewerkschaft tun. Und das müssen alle Gewerkschaften tun, bis hin zu einer Verantwortung des DGB für einen so begründeten Kampf gegen Arbeitszeitverlängerung und für Arbeitszeitverkürzung.

Insgesamt müssten die Gewerkschaften ihre gesellschaftliche Rolle im Kampf gegen Arbeitszeitverlängerung und für Arbeitszeitverkürzung neu definieren. Sie müssten sich mit ihrer Forderung nach Arbeitszeitverkürzung als Anwalt aller von

Erwerbsarbeit Ausgeschlossenen oder von Ausschluss Bedrohten verstehen und auch darstellen: der Arbeitslosen, der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz, der Frauen, die in den Beruf zurückwollen, der älteren ArbeitnehmerInnen, die ab 50 keine Chance auf dem Arbeitsmarkt mehr haben, und all derer, die noch einen Arbeitsplatz, aber berechnete Angst vor Arbeitslosigkeit haben.

Ebenso müssten sie als Vertreter einer gesamtgesellschaftlichen Rationalität auftreten, die das Interesse der gesamten Gesellschaft an ihrer Reproduktion, d. h. an Kindern, Gesundheit und Gemeinschaft, gegen die egoistischen Kostensenkungs- und Gewinnerhöhungsinteressen einzelner Unternehmen und ihrer Ideologen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft verteidigen.

Die Gewerkschaften könnten offensiv als die einzige gesellschaftliche Kraft auftreten, die glaubhaft Solidarität (dieser vielbeschworene und als im Schwinden begriffen beklagte Kitt der Gesellschaft) zur Maxime ihres Handelns macht: die Solidarität zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen; die Solidarität zwischen Männern und Frauen; die Solidarität zwischen Jung und Alt; und die Solidarität zwischen Einzelunternehmen und Gesellschaft.

Mit einer so umfassend begründeten Forderung nach Arbeitszeitverkürzung könnten die Gewerkschaften aus der ihnen zugeschriebenen Rolle, nur die Interessen der Arbeitsplatz-„besitzer“ zu verteidigen, heraustreten. Sie könnten mit unvergleichlich viel mehr Legitimationsgrundlage als bisher und mit viel größerer Bündnisfähigkeit in Bezug auf Kirchen, familien-, geschlechter- und gesundheitspolitisch engagierte Institutionen und am Erhalt des Gemeinwesens Interessierte ihr Kernanliegen: menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten für alle ihre tatsächlichen und potentiellen Mitglieder zu schaffen, verfolgen. Und dadurch letztlich auch mit sehr viel mehr Aussicht auf Erfolg.

Eine solche Rollenredefinition der Gewerkschaften anlässlich ihres Kampfes gegen Arbeitszeitverlängerung bedarf einerseits einer offensiven Öffentlichkeitsstrategie nach außen, in der alle guten beschäftigungs-, geschlechter-, familien-, gesundheitspolitischen, aber auch unmittelbar ökonomischen und im weitesten Sinne gesellschaftspolitischen Argumente für Arbeitszeitverkürzung genauso gebetsmühlenartig immer wiederholt werden müssten wie es Unternehmer und ihre Ideologen mit ihren Begründungen für Arbeitszeitverlängerung tun.

Andererseits bedarf sie, und das ist mindestens ebenso wichtig, einer intensiven und viel weiter als bisher gefassten Überzeugungsarbeit nach innen, den eigenen Mitgliedern gegenüber: diese müssten nicht nur in ihrer Eigenschaft als Beschäftigte in diesem Unternehmen oder jener Dienststelle mit ihrem unmittelbaren Interesse am Erhalt „ihres“ Arbeitsplatzes angesprochen werden, sondern auch als z. B. Mann einer vergebens die Rückkehr in den Beruf versuchenden Frau; als Frau eines arbeitslos gewordenen 50-Jährigen, der keine Aussicht auf eine Stelle mehr hat; als Eltern von einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen; als Mann, dessen Frau sich von ihm trennen will, weil sie und die Kinder ihn wegen überlanger Arbeitszeiten kaum noch zu Gesicht bekommen; als noch Beschäftigte, deren Arbeitsplätze durch technische oder organisatorische Rationalisierungsmöglichkeiten demnächst überflüssig zu werden drohen.

Nur wenn die Gewerkschaften Arbeitszeitverkürzung sowohl ihren Mitgliedern wie der Öffentlichkeit als großes gesellschaftliches Solidaritätsprojekt darstellen und glaubhaft machen können, wird es ihnen gelingen, aus der Defensive, in der sie sich z. Z. im Kampf gegen Arbeitszeitverlängerung scheinbar aussichtslos befinden, herauszukommen und mit Aussicht auf Erfolg die Interessen ihrer Mitglieder an kürzerer Arbeitszeit, aber auch am Erhalt des Lohnniveaus zu vertreten.