

Margareta Steinrücke

## **Arbeitszeit im Lebensverlauf: zur gleichstellungspolitischen Bedeutung einer neuen Vollzeitnorm**

(Impulsbeitrag zur gewerkschaftlichen Tagung „Arbeitszeit aus gleichstellungspolitischer Sicht“ des DGB-Bundesvorstands / Abt. Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik 25./26.09.2012 Berlin)

1. Seit 40 Jahren bin ich in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit und im Kampf um die 35-Stundenwoche in IG Drupa, IG Medien, heute ver.di aktiv und kenne so die Erfolgsbedingungen (langfristige Kampagne) und die Scheiternsbedingungen (keine Regulierung des Personalausgleichs im Zeitlohnbereich) von Arbeitszeitverkürzung ziemlich gut.
2. Wir brauchen eine **Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses** – aus gleichstellungs- wie aus arbeitsmarktpolitischen Gründen. Dazu gehört, wie unsere OrganisatorInnen aus der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik des DGB in ihrer Einladung schreiben, entscheidend eine Neuverteilung der Arbeit, d. h. eine Neuordnung der Arbeitszeiten mit einer **Neudefinition der Normalarbeitszeit**.
3. Ich will diese Frage hier aus der Perspektive des **Lebenslauf** behandeln, d. h. wie verteilen sich Arbeitszeiten auf verschiedene Lebensphasen und was für Arbeitszeitbedarfe haben Menschen in diesen Lebensphasen. Neben der geschlechter- und der arbeitsmarktpolitischen Perspektive müssen wir so auch die Perspektive der **Generationengerechtigkeit** beachten.
4. Für unsere **Jugendlichen** stellt sich das Problem der Arbeitszeit häufig als eines von zu wenig Arbeit: 30 % der Ausgebildeten werden nach der Ausbildung nicht übernommen. 50 % erhalten nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Und eine wachsende Zahl, gerade auch der akademisch qualifizierten und in lebenswichtigen Bereichen wie Kinderbetreuung Beschäftigten müssen sich unfreiwillig mit nicht-existenzsichernden Teilzeitstellen abfinden. In europäischer Perspektive haben wir es mit einer **Jugendarbeitslosigkeit** von über 20 % zu tun, in Spanien und Griechenland von 50 %. Auch wenn wir in Deutschland z. Z. noch besser dastehen, ist absehbar (der Konjunkturklimaindex ist im 5. Monat in Folge nach unten gegangen), wann die (Jugend-)Arbeitslosigkeit durch den einbrechenden Export in unsere krisengeplagten europäischen Abnehmerländer auch bei uns ansteigen wird – wenn wir nicht umsteuern, v. a. bei der Arbeitszeit .
5. Die größten Arbeitszeitprobleme stellen sich in Deutschland Männern wie Frauen in der sog. **rush hour des Lebens**, wenn in der Altersgruppe zwischen 25 und 39 Karriere und Familiengründung gleichzeitig auf der Tagesordnung stehen. Wer in Deutschland Karriere machen will, muss sich i.d.R. auf die deutsche Langzeitarbeitskultur mit Allzeitverfügbarkeit, Meetings am Spätnachmittag, (unbezahlten) Überstunden und häufig noch karrierefördernder Geselligkeit in den Abendstunden einlassen (in skandinavischen Ländern ist das schon sehr anders). Gleichzeitig brauchen PartnerIn und Kinder Zeit – Zeit für Beziehung und Betreuung, für Erziehung und Gemeinsamkeit, aber auch für Hausarbeit, und zwar verlässlich, zu planbaren Zeiten. Nicht zufälligerweise sind nach Umfragen inzwischen für 93 % dieser Altersgruppe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Fa-

milie und Beruf mindestens genauso wichtig wie die Höhe des Gehalts. Eine ganz besonders zeitlich belastete Gruppe gibt es zunehmend unter den um die 40-Jährigen, die noch kleine Kinder und schon pflegebedürftige Eltern haben und sich in der sog. **Sandwich-Position** mit dreifachen Zeitforderungen von betreuungsbedürftigen Kindern, pflegebedürftigen Eltern und Erwerbsarbeit befinden. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird für Frauen sowieso, zunehmend aber auch für Männer, ein immer drängenderes Zeitproblem. Bei den Familien mit kleinen Kindern haben wir das Paradox, dass junge Väter in großem Umfang anders als ihre eigenen Väter an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligt sein möchten (der rasante Anstieg des Anteils der Männer in Elternzeit von 3 % auf 25 % ist Indiz dafür), gleichzeitig aber Väter mit kleinen Kindern die längsten Erwerbsarbeitszeiten aller Beschäftigtengruppen überhaupt haben (wie auch von der Elternzeit von den meisten Vätern nur die 2 sog. Pamonate genutzt werden).

6. Grund hierfür ist zum einen der in Deutschland unvermindert bei 23 % verharrende **Gender Pay Gap**, der in den familialen Finanzkalkülen meist den Rückzug der Frau aus der Erwerbsarbeit rational erscheinen lässt, und die immer noch vorherrschende Zuschreibung der **Zuständigkeit für die Haus- und Familienarbeit** an die **Frauen**. Auch in Familien, wo beide berufstätig sind, übernehmen die Frauen 2/3 der Haus- und Familienarbeit.
7. **Permanenter Zeitdruck** ist das Hauptproblem dieser Altersgruppe, wie es jüngst wieder der Bericht des DGB-Index „Gute Arbeit“ über Arbeitshetze belegt hat, genauer wie der jüngst veröffentlichte Familienmonitor (Allensbach/BMF), der 1. Gleichstellungs- und der 8. Familienbericht der Bundesregierung, die Befragung des Müttergenesungswerks über die Ursachen für die Inanspruchnahme von Mutter-Kind-Kuren oder die Alarmrufe sämtlicher Krankenkassen über die dramatische Zunahme von Burn out und psychischer Erkrankungen. Das permanente Gefühl des Ungenügens aufgrund von zu wenig Zeit – für die Familie genauso wie für den Beruf (für sich selbst sowieso) – brennt die Menschen aus. Was dieser Altersgruppe wirklich helfen würde, wäre eine Normalarbeitszeit von 6 Stunden pro Tag, am besten kombiniert mit einem Rechtsanspruch auf 6 Stunden Kinderbetreuung für Kinder von 8 Wochen bis 14 Jahre.
8. Den gleichen Bedarf haben im Prinzip **ältere Beschäftigte** ab 55: eine **altersgerechte** Arbeitszeit müsste auch eher 6 als 8 Stunden am Tag betragen. Nicht einmal 50 % aller Beschäftigten schaffen es, mit dem derzeit vorgesehenen Alter von 65 in Rente zu gehen, an 67 gar nicht zu denken. Was wir deshalb eigentlich brauchen, ist eine **alternsgerechte** Arbeitszeit, die so bemessen ist, dass Menschen von Beginn des Erwerbslebens an Arbeitszeiten haben, die sie ein ganzes Erwerbsleben von ca. 40 Jahren bei guter Gesundheit überstehen lassen.
9. Letztlich verweisen die Arbeitszeitbedarfe aller Altersgruppen darauf, dass wir ein **neues Normalarbeitsverhältnis** mit einer Normalarbeitszeit von etwa 6 Stunden pro Tag / 30 Stunden pro Woche brauchen: das was mein verstorbener Kollege Helmut Spitzley, Prof. für Arbeitswissenschaft an der Uni Bremen, „**Kurze Vollzeit**“ genannt hat. Mit einer 30 Stundenwoche wäre Vollbeschäftigung wieder herstellbar. Und 30 Stunden war genau die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2009, als wir mit Kurzarbeit, Abschmelzen von Arbeitszeitkonten und beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzung so gut durch die Krise gekommen

sind, dass in Europa vom „Deutschen Beschäftigungswunder“ gesprochen wird (im Übrigen ist diese Arbeitszeitverkürzung und nicht die Hartz-Reformen der Grund dafür, dass wir diese Krise besser als andere Länder überstanden haben). „Kurze Vollzeit“ statt „lange Teilzeit“ (wie Herr Rürup den gleichen Vorschlag genannt hat), weil dem Begriff „Teilzeit“ nach wie vor das Stigma des Unvollständigen, nicht Vollwertigen anhaftet, er mit Halbtagsarbeit von 20 Stunden assoziiert wird Teilzeitarbeit und tatsächlich zu 85 % von Frauen geleistet wird.

10. **Teilzeitarbeit** ist Frauenarbeit mit fatalen Folgen: Sie ist nicht existenzsichernd, sie ist ein Karrierekiller, sie bedeutet programmierte Altersarmut und Abhängigkeit vom Mann oder vom Staat. Frauen leisten sie überwiegend aus Not: weil immer noch überwiegend ihnen die Sorge für Haushalt, Kinder und Pflegebedürftige zugeschrieben wird, die öffentliche Infrastruktur für Betreuung und Pflege immer noch unzureichend ist, und weil sie häufig gar nichts anderes als Teilzeit bekommen (Erzieherinnen und Verkäuferinnen werden fast nur noch in Teilzeit eingestellt). Nur 20 % der Teilzeitbeschäftigten wollen wirklich in Teilzeit arbeiten. Deswegen nützen alle erdenklichen weiteren Erleichterungen und Verbesserungen von Teilzeitarbeit und Flexibilisierung von Arbeitszeiten (so begrüßenswert z. B. die Initiative für ein Rückkehrrecht auf Vollzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz auch ist) letztlich wenig. Sie führen dazu, dass nach wie vor Frauen diese Beschäftigungsverhältnisse wahrnehmen und die traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung nur leicht modernisiert – er Vollzeit, sie Teilzeit und Familie – weiter besteht. Es gibt Stimmen, die sogar von einer Retraditionalisierung und Zementierung der traditionellen Geschlechterverhältnisse durch Teilzeitarbeit sprechen.
11. Wenn wir an der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung etwas ändern wollen, dann müssen wir an den Arbeitsbedingungen, und das heißt hier: den **Arbeitszeiten, der Männer** etwas **ändern**. Nur wenn die Norm der Vollzeitarbeit, die von Männern geleistet wird, auf ein Maß reduziert wird, das neben der Erwerbsarbeit jedem Mann genug Zeit für Haus- und Sorgearbeit lässt, besteht Hoffnung, dass Frauen endlich die Chance auf gleichberechtigte, gleich bezahlte und gleichermaßen anerkannte Beteiligung am Erwerbsleben erhalten. Der Gender Time Gap von über 9 Stunden in Deutschland (einer der größten in Europa) ist einer der stärksten Ausgrenzungsmechanismen für Frauen von Geld, Macht und Anerkennung.. Mit einer neuen Vollzeitnorm von ca. 6 Stunden wäre ihm realistisch beizukommen (damit wäre im Übrigen auch die wichtige Fachkräftenreserve der qualifizierten Frauen zu mobilisieren, die aufgrund ihrer Familienpflichten unter der bestehenden Vollzeitnorm von 8 Stunden plus am Erwerbsleben gar nicht teilnehmen).
12. Realistisch umsetzbar ist eine solche neue Vollzeitnorm natürlich nur, wenn die verkürzte Arbeitszeit ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet, d. h. mit **vollem Lohnausgleich**, mindestens für die unteren Lohngruppen, einhergeht, am besten flankiert von einem gesetzlichen Mindestlohn. Der volle Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung wäre ein wichtiger Bestandteil des Pakets an Umverteilungsmaßnahmen, die die Gewerkschaften gemeinsam mit attac, Wohlfahrtsverbänden und anderen im Bündnis „**UmFairTeilen**“ fordern (demnächst am Aktionstag 29.09.2012). Damit würde ein Teil der exorbitant gestiegenen Gewinne, die maßgeblich mit verantwortlich für den Ausbruch der Finanzmarktkrise gewesen sind, zugunsten der von 75 auf 66 % Anteil am BIP gesunkenen Löhne zu-

rückgeholt.

13. Genauso wichtig ist die Regelung des **Personalausgleichs** bei weiteren Arbeitszeitverkürzungen. Ein zentraler Grund (neben der Angst vor Lohnverlust) für die verbreitete Skepsis bei unseren Kolleginnen und Kollegen gegenüber Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung ist die Erfahrung, die in den meisten Zeitlohnbereichen mit der 35 Stundenwoche und den Arbeitszeitverkürzungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (seit 2001) gemacht worden sind: anders als in gewerblichen Bereichen mit Schichtbetrieb und geregelten Maschinenbesetzungsstärken hat Arbeitszeitverkürzung in diesen Bereichen aufgrund fehlender Regelungen zur Personalbemessung und Wiederbesetzung der frei werdenden Stellen (teils) meist nur dazu geführt, dass die gleiche Arbeit in weniger Zeit (beim Teilzeit- und Befristungsgesetz auch noch für weniger Geld) geleistet werden muss und einfach die Arbeitsintensität gestiegen ist. Hier sind besonders unsere Tarifkommissionsmitglieder gefordert, gemeinsam mit den Vertrauensleuten und Betriebs- und Personalräten vor Ort ganz konkrete und wirklich greifende Regelungen zum Personalausgleich zu entwickeln, so dass Arbeitszeitverkürzung tatsächlich zu mehr Beschäftigung statt zu Arbeitsverdichtung führt. Für die Forderung nach einer kurzen Vollzeit von um die 30 Stunden gibt es z. Z. viel gesellschaftlichen Rückenwind:
- von berufstätigen Eltern wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - von den Frauen (in vielen gewerkschaftlichen Frauengruppen und -gremien ist Arbeitszeitverkürzung wieder Thema) wegen der gleichberechtigten Teilhabe an Arbeit, Geld und Macht,
  - von den Jugendlichen wegen der Übernahme,
  - von den Älteren wegen der faktischen Erschöpfung am Ende eines langen Arbeitslebens und des Wunsches gesund das Rentenalter zu erreichen.

Diesen Rückenwind sollten die Gewerkschaften nutzen für eine neue Initiative für Arbeitszeitverkürzung in allen Branchen; dem DGB käme hier die ganz wichtige Koordinationsfunktion zu. Sie könnten sich mal wieder was trauen.