Geschlechterrollen und deren Repräsentation in gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik

von Claudia Sorger

Einleitung

Das Thema Arbeitszeit ist aus gleichstellungspolitischer Sicht von enormer Bedeutung, da Arbeitszeitmuster konstituierend für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Sozialsystem sowie für die Verteilung von Macht und Ressourcen insgesamt sind. Arbeitszeit stellt damit eine Schlüsselkategorie zur Analyse von Geschlechterverhältnissen dar: Geschlechterverhältnisse spiegeln sich in der Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit wieder und gleichzeitig hat die Gestaltung und Gestaltbarkeit der Arbeitszeit Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieser Beitrag mit der Frage, vor welchem Herausforderungen Gewerkschaften stehen, die einen Beitrag zur gerechteren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit leisten wollen und welche Voraussetzungen in der österreichischen Gewerkschaftsbewegung dafür identifiziert werden können (vgl. Sorger 2012 und Sorger 2013).

1. Gesellschaftlicher Wandel: Dekonstruktion der Geschlechterrollen?

Dem Gesamtvolumen der in Österreich geleisteten bezahlten Arbeitszeit mit 182,4 Mio. Stunden pro Woche steht eine Summe von 186,5 Mio. Stunden an unbezahlter Arbeit gegenüber. Frauen leisten rund 66% der unbezahlten Arbeit und Männer 34%, während sich das Verhältnis bei der Leistung bezahlter Arbeit umkehrt: 39% der bezahlten Arbeit wird von Frauen und 61% von Männern geleistet (vgl. Statistik Austria 2009: 33f.). Die geschlechtsspezifische ungleiche Verteilung von Arbeitszeit auf diese beiden Arbeitssphären stellt eine der Grundlagen für die ungleiche Verteilung von Ressourcen und Macht auf Frauen und Männer dar. Auch wenn ein gesellschaftlicher Wandel stattgefunden hat, mit dem und durch den eine verstärkte Einbindung von Frauen in die Erwerbsarbeit[1] einhergegangen ist, hat sich an der grundsätzlichen Zuständigkeit von Frauen für die Versorgungsarbeit wenig verändert. Der Begriff der doppelten Vergesellschaftung, der von Becker-Schmidt (1987) vor 25 Jahren für die familiale Arbeitsteilung und deren Auswirkung auf die gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten von Frauen geprägt wurde, hat daher nach wie vor Gültigkeit.

[1] Österreich weist im EU-Schnitt (58,5%) eine hohe Erwerbsquote von Frauen von 66,5% auf (Eurostat LFS 2011)

Individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Teilzeit

Die häufigste Arbeitszeitform geschlechtsspezifischer Prägung ist Teilzeitbeschäftigung, in der die Widersprüche der verstärkten Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt und ihrer nach wie vor bestehenden Zuständigkeit für Versorgungsarbeit zum Ausdruck kommen. Die Analyse der Zahlen im Zeitverlauf belegt einen stetigen Anstieg der vorwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Personen stieg in den letzten 35 Jahren von 199.200 im Jahr 1974 auf 1.030.300 im Jahr 2010. Die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen hat sich im Zeitraum 1995 bis 2010 von 27% auf 44% erhöht (Statistik Austria 2011). In den letzten Jahrzehnten wurde die Beschäftigungszunahme bei den Frauen ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung getragen, während sich die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 reduziert hat. Ohne diese stattfindende Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene wäre der Anstieg der weiblichen Erwerbsarbeit bei gleichzeitiger Beibehaltung der männlichen Vollzeitarbeit in dieser Breite gar nicht möglich gewesen. Denn selbst der geringe Anstieg der teilzeitbeschäftigten Männer (mit einer Teilzeitquote von etwas über 7%) verweist nur zu einem minimalen Anteil auf einen Anstieg der Teilnahme an Versorgungsarbeit: Männer, die sich in einer Teilzeitbeschäftigung befinden, sind in der Tendenz jung, kinderlos und tun dies neben einer Ausbildung. Während die Teilzeitquoten von Frauen sehr hoch bei den 30 bis 44-Jährigen sind und am höchsten in der Altersgruppe zwischen 35 und 39 Jahren (56,4%), liegt die Teilzeitquote der Männer zwischen 20 und 24 Jahren überdurchschnittlich hoch bei 13,1% und die der 60-64-Jährigen sogar bei 19,3%. Während bei 38,7% der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend waren, steht bei Männern die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung im Vordergrund (22,5%) (Statistik Austria 2010).[2]

Dafür, dass Frauen Erwerbsarbeit und unbezahlte Versorgungsarbeit parallel leisten können bzw. müssen, zahlen sie einen hohen Preis. Dieser besteht in einer überdurchschnittlichen Beschäftigung in niedriger qualifizierten Tätigkeiten und geringen Einkommen, das einen wesentlichen Einfluss auf die stark ausgeprägten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern hat (vgl. Bergmann et al. 2009)[3]. Der rasante Anstieg der Teilzeitbeschäfti-

[2] Einen weiteren Hinweis auf die gegensätzlichen Vereinbarkeitsstrategien von Frauen und Männern liefern die Zahlen zu Teilzeitquote nach der Anzahl der Kinder. Während bei Frauen die Teilzeitquote mit der Anzahl der Kinder steigt und bei Frauen mit zwei Kindern (jüngstes Kind unter 6 Jahren) 70% beträgt, sinkt sie bei den Männern der gleichen Gruppe auf 4,5% (Eurostat LFS 2010).

[3] Dabei zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte nicht nur aufgrund der Tatsache, dass sie weniger Stunden als Vollzeitbeschäftigte arbeiten, ein geringeres Einkommen erzielen, sondern dass auch die Bruttostundenlöhne der Teilzeitbeschäftigten deutlich unter jenen der Vollzeitbeschäftigten liegen. Vollzeitbeschäftigte Frauen haben einen Bruttostundenverdienst von 10,36 Euro, Männer von 12,74 Euro – ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen hingegen nur 9,11 Euro, die Kollegen 9,89 Euro (vgl. Bergmann et al. 2009: 28f.).

gung in den letzten Jahrzehnten bedeutet eine de facto Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene ohne Lohnausgleich, die fast ausschließlich zu Lasten der Frauen ging. In derselben Zeit stagnierten Bestrebungen in Richtung einer generellen Arbeitszeitverkürzung.

Vollzeitarbeit plus Überstunden

Ein weiteres geschlechtsspezifisches Kennzeichen der Arbeitszeitstruktur des österreichischen Arbeitsmarktes ist in der Situation der geleisteten Überstunden zu finden. Männer, deren Erwerbsbiografien durch Vollzeitbeschäftigung dominiert sind, weisen zusätzlich auch noch die meisten Überstunden auf, wodurch sich der Gender Gap in der Anzahl der Arbeitsstunden weiter verschärft.

2010 leisteten laut Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2012 insgesamt 726.800 Erwerbstätige bzw. 21% aller Beschäftigten Überstunden im Rahmen ihrer Haupttätigkeit (Statistik Austria 2012). Die Daten für Frauen und Männer zeigen, dass mehr Männer in höherem Umfang Überstunden machen als Frauen. Regelmäßig über die Normalarbeitszeit hinaus arbeiteten im Jahr 2010 244.000 unselbständig erwerbstätige Frauen und 482.800 Männer, d.h. 25,8% der männlichen Beschäftigten und 11,9% der weiblichen Beschäftigten. Werden nur jene betrachtet, die mehr als 9 wöchentliche Überstunden aufweisen, verstärkt sich der Gender-Gap, mit 9,7% bei Männern und 3,7% bei Frauen. 75,4 % der Frauen mit Überstunden erbringen bis zu neun Überstunden pro Woche, von den Männern sind es in dieser Kategorie bedeutend weniger mit 62,8 %. Das bedeutet, dass 37% aller überstundenleistenden Männer mehr als 10 Stunden über ihrer festgelegten Arbeitszeit arbeiten, während dieser Anteil bei Frauen 24,6% beträgt (Statistik Austria 2012).

Innerhalb der letzten Jahre ging die durchschnittliche Anzahl der geleisteten Überstunden etwas zurück, und zwar bei Frauen als auch bei Männern. Arbeiteten Frauen im Jahr 2004 noch durchschnittlich acht Stunden zusätzlich pro Woche, so sinkt dieser Wert kontinuierlich und beträgt für das Jahr 2010 6,8 Stunden pro Woche. Männer leisteten im Jahr 2004 noch 10 Überstunden pro Woche und im Jahr 2010 durchschnittlich 8,8 (Statistik Austria 2012).[4]

2. Anforderungen an eine emanzipatorische Arbeitszeitpolitik

Arbeitszeit hat – wie bereits dargestellt – in vielfältiger Weise Einfluss auf Geschlechterverhältnisse bzw. trägt sie selbst zur Konstituierung von Geschlechterverhältnissen entscheidend bei. Gewerkschaften als potentiellen AkteurInnen einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik kommt daher eine wichtige Rolle in der Gestaltung von Arbeitszeitregulierung zu, wenn es um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit geht. Um die Arbeitszeitpolitik der öster-

[4] In der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Arbeitszeit ist außerdem interessant, dass der Anteil unbezahlt geleisteter Überstunden bei Frauen deutlich höher liegt (28%) als bei Männern (21%) (Statistik Austria 2012).

reichischen Gewerkschaften aus geschlechterpolitischer Sicht analysieren zu können, wurden Kriterien zur Frage der Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitszeitpolitik erarbeitet, die an die Ergebnisse feministischer Frauen- und Genderforschung anknüpfen (vgl. Sorger 2013). Die entwickelten Zielsetzungen für Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitszeitpolitik orientieren sich vor allem an der Prämisse einer Transformation der Geschlechterrollen mittels einer Berücksichtigung von Lebens- und Arbeitsbedingungen, in der die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit von entscheidender Bedeutung für die Konstituierung der Geschlechterrollen ist (vgl. Fraser 1997).

Als **zentrale Kriterien zur Präzisierung des Gleichstellungsbegriffs bezogen auf die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik** wurden folgende Standards entwickelt (vgl. Sorger 2013: 135f.):

- Das Aufbrechen des Mythos vom Normalarbeitszeitstandard als universell geltende Norm, an der sich Lohn-, Sozial- und Arbeitszeitpolitik orientieren: Nicht eine Verallgemeinerung dieses vorrangig von Männern repräsentierten Normalitätsstandards soll das Ziel sein, sondern eine Etablierung unterschiedlicher Arbeitszeitformen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren jeweiligen Lebenslagen orientieren.
- Die Anerkennung von Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe: Dazu gehören die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige, um lange Zeiten von Erwerbsunterbrechungen oder stark reduzierten Arbeitszeiten zu vermeiden. Um qualitativ hochwertige Betreuungsleistungen anbieten zu können, ist eine Aufwertung der Berufsgruppen in diesen Bereichen notwendig.
- Eine Um- bzw. Gleichverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit ist notwendig, um eine Überwindung tradierter Geschlechterrollenvorstellungen und -zuschreibungen zu erreichen: Da die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit auf Frauen und Männer konstituierend für Geschlechterverhältnisse ist, muss eines der Hauptanliegen einer Arbeitszeitpolitik zur Erzielung von Geschlechtergerechtigkeit eine Umverteilung innerhalb dieser Bereiche sein. Daran wird auch ersichtlich, dass Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit nicht nur an Frauen adressiert sind, sondern dass auch die Änderung männlicher Geschlechterrollen und -normen im Blickpunkt steht. Eine grundlegende Veränderung in diesem Bereich würde auch der androzentristischen Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit entgegenwirken.
- Eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in der Arbeitszeitpolitik: Dadurch soll sichergestellt werden, dass in der konkreten Gestaltung von Arbeitszeit unterschiedliche Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse – und im speziellen jene, die der Lebensrealität von derzeit vorwiegend Frauen entsprechen – einbezogen werden.

- Veränderung der Arbeitskultur in Betrieben: Bestehende betriebliche und organisatorische Rahmenbedingungen sollen daraufhin untersucht werden, inwieweit sie den Lebensumständen der Beschäftigten entsprechen. Derzeit orientieren sich diese Rahmenbedingungen oft an „männlichen“ Bedürfnissen und Vorstellungen (bzw. an jenen, die keine Zusatzbelastungen durch Betreuungspflichten oder ähnliches haben) und sind somit für eine Durchsetzung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen hinderlich. Vor allem den Mythos langer Arbeitszeiten und langer Anwesenheit gilt es in diesem Zusammenhang in Frage zu stellen.
- Sozialpolitische Maßnahmen: Da derzeit eine Reduktion der Arbeitszeit nicht nur mit geringeren Einkommen, sondern auch damit zusammenhängenden geringeren Transferleistungen (v.a. bei Arbeitslosigkeit und Pension) einhergeht, sind auch die sozialen Sicherungssysteme in eine geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik einzubeziehen.
- Die Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen für die Festlegung von Arbeitszeitnormen und Arbeitszeitmodellen: Oftmals sind besonders belastende Arbeitsverhältnisse auch mit besonders belastenden Arbeitszeiten verbunden z.B. Nachtdienste, Schichtdienste, Wochenend- und Feiertagsarbeit. Dieser Aspekt scheint insbesondere von Bedeutung als eine Zunahme von krankmachenden Arbeitsbedingungen (Burn-Out) zu verzeichnen ist. Auch hinsichtlich des in Österreich bestehenden frühen Pensionsantritts wäre eine Anpassung der Arbeitszeitnormen wichtig. Diese Maßnahme ist zwar nicht per se geschlechtsspezifisch, würde aber bedeuten, dass Frauen in belastenden Berufen verstärkt tätig sein könnten, auch wenn sie für Versorgungspflichten zuständig sind. Generell wären dadurch positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erwarten.

Die Aufzählung dieser Kriterien macht deutlich, dass die Anforderungen an geschlechtergerechte Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik vielfältig und komplex sind. Da Arbeitszeit und dabei insbesondere die geschlechtsspezifische Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Versorgungsarbeit das ökonomische, soziale und kulturelle Leben strukturieren und zu den Grundmerkmalen von Geschlechterverhältnissen zählen, kann nicht mit einer einzelnen Maßnahme oder auch mit einem Maßnahmenpaket Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden. Dazu sind umfassende Änderungen notwendig, die sich aus Maßnahmen zusammensetzen, die sich im Spektrum zwischen Anerkennung, Umverteilung und Transformation bewegen (vgl. Fraser 1997).

3. Wahrnehmung geschlechterpolitischer Interessen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik?

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

Eine Grundproblematik liegt in der gesellschaftlich vorherrschenden und auch von Gewerkschaften postulierten Definition von Arbeit. Wenn Krebs (2002) formuliert: „Kann denn Liebe Arbeit sein?“, dann beschreibt das den Umstand, dass informeller Arbeit, die im Familienverband geleistet wird, keine bzw. nicht ausreichend gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung zugemessen wird. Das männliche Haupternährermodell wurde von Gewerkschaften selbst unterstützt, da viele Gewerkschaften die Forderung nach einem Mindestlohn aufstellten, der eine Familie erhalten kann (vgl. ETUC 2006:11).

Gewerkschaften haben traditionell den Fokus auf die Lohnarbeit gerichtet und als männerdominierte Organisationen vor allem den Vertretungsanspruch für den männlichen „regulär“ Beschäftigten. Lange Zeit wurden Frauen, die ab den 1960er Jahren einen immer größeren Anteil am Arbeitskräftepotential einnahmen, als gewerkschaftliche Interessengruppen nicht ernsthaft wahrgenommen. Haipeter und Lehndorff (2007) zählen demzufolge die Gruppe der Frauen zu den Krisenregionen der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Da die Entwicklung der Arbeitszeit von Frauen sehr stark vom Vorhandensein von Kindern und den damit verbundenen Betreuungspflichten zusammenhängt, finden die Veränderungen der Arbeitszeit im Lebenslauf statt und blieben bislang relativ unbeeinflusst von Arbeitszeitregulierungen. In den meisten Fällen führt die Zuständigkeit der Frauen für die Betreuung der Kinder zu längeren Auszeiten und einer daran anschließenden Teilzeitbeschäftigung.

Flexibilisierte Arbeit im Interesse der Unternehmen, die den betrieblichen Anforderungen entspricht, stellt insbesondere Menschen mit Betreuungspflichten – und damit mehrheitlich Frauen – vor Probleme in der Koordination von Arbeit und Anforderungen aus dem Privatleben. „Da die traditionelle Frauenrolle aber die Organisation des Lebens als weibliche Aufgabe vorsieht, wird den weiblichen Angestellten der Aufstieg in höherwertige Positionen versperrt und andersherum Männern die Möglichkeit der Änderung ihres Rollenverständnisses genommen.“ (Sadowsky 2010: 156).

Auth (2002) zeichnet die frauenpolitischen Debatten ums Thema Arbeitszeit nach, die sich an der vom Ziel der Beschäftigungssicherung getragenen Bewegung für die 35-Stunden-Woche entzündete. Die unterschiedlichen Argumente in dieser Debatte bewegten sich im Wesentlichen zwischen einer Aufwertung der Teilzeitarbeit und einer generellen Arbeitszeitverkürzung. So steckte in der positiven Bewertung der Teilzeitbeschäftigung vor allem die Hoffnung, dass sich weibliche Lebens- und Erwerbsverläufe verallgemeinern würden, während die BefürworterInnen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung die Teilzeitarbeit als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich kritisierten (vgl. ebd.: 28). Mittlerweile wird der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von einigen ForscherInnen als individuelle Arbeitszeitzeitverkürzung gesehen, die eine generelle Arbeitszeitverkürzung ersetzt hat (vgl. Angelo/Grishold 2008, Lehndorff 2000, siehe oben).

Auth (2002: 36f.) kommt in ihrem Überblick zum Forschungsstand zum Zusammenhang von geschlechtsspezifischer Arbeitszeitverteilung und Erwerbsarbeitssystem zu der Schlussfolgerung, dass „kritische Debatten über die Geschlechtsspezifik von Arbeitszeitmustern abgebrochen oder in den Hintergrund gedrängt worden (z.B. die Debatten über die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit und über generelle Arbeitszeitverkürzungen zur Arbeitsumverteilung)“ sind, ohne dass sich grundsätzlich etwas an der geschlechtsspezifischen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit verändert hätte. Außerdem stellt Auth fest, dass staatliche Instanzen in der Arbeitszeitforschung keine ausreichende Berücksichtigung finden und somit die „Bedeutung wohlfahrtsstaatlicher Politik für die geschlechtsspezifische Arbeitszeitverteilung und für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ nicht in ausreichendem Maß erfasst werden (ebd.).

Die Trennung in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte stellt auch aus frauenpolitischer Sicht ein Hindernis für kollektive Interessenvertretung dar. So wäre es zielführender, etwa 30-Stunden-Woche als kurze Vollzeit (vgl. Negt 2005) zu definieren, um Benachteiligungen bezüglich Aufstiegschancen oder bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, die in erster Linie Frauen betreffen, zu vermeiden. Hier besteht nach wie vor gewerkschaftlicher Handlungsbedarf.

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

lung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird nach wie vor in Programm und Agieren der Gewerkschaften keine entscheidende Bedeutung zugesprochen.

In den meisten Bereichen und Branchen dominieren nach wie vor Arbeitszeitstandards, die auf dem männlichen Familienernährermodell aufbauen und tatsächliche Arbeitszeiten, die in der Dauer und Entgrenztheit oft weit darüber hinausgehen und mit Flexibilisierung und Steigerung des Arbeitsdrucks verbunden sind. In der Beibehaltung dieser Arbeitszeitstandards wird der gesellschaftliche und wirtschaftspolitische Wandel völlig ignoriert. Dieser gesellschaftliche Wandel besteht in einem Aufbrechen der traditionellen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern, der gestiegene Erwerbsarbeit der Frauen und einem verstärkter Wunsch von Männern nach einer aktiven Rolle als Väter. Mit dem Inkrafttreten der 40-Stunden-Woche 1975 fand bislang die letzte Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher Ebene statt. Die in vielen Kollektivverträgen festgelegte 38,5-Stunden-Woche ist bereits seit 25 Jahren unverändert und fand keinen Eingang in die Arbeitszeitgesetzgebung.
Abgesehen davon, dass eine generelle Arbeitszeitverkürzung allen ArbeitnehmerInnen zugutekommen würde, sind bei den unterschiedlichen Berufsgruppen in verschiedenen Branchen die teilweise voneinander abweichenden Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ein erster notwendiger Schritt dazu wäre, dass besonders in jenen Gewerkschaften, in denen bislang wenig Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitszeit stattgefunden hat, die Bedürfnisse und Arbeitsbedingungen der verschiedenen Berufsgruppen identifiziert werden, da sich der arbeitszeitpolitische Handlungsbedarf je nach Branche und Berufsgruppe stark unterscheidet.

GewerkschafterInnen berichten in diesem Zusammenhang von den Erfahrungen der Kurzarbeit, die nach anfänglicher Skepsis in Betrieben auf positives Echo bei den - vorwiegend männlichen – Beschäftigten gestoßen ist. So wurde nicht nur der Effekt zum Erhalt der Arbeitsplätze, sondern auch zur Steigerung der Lebensqualität wahrgenommen.
Generell kann in den Gewerkschaften ein hohes Ausmaß an struktureller Verankerung von Fraueninteressen und der Bearbeitung von frauenpolitischen Themen festgestellt werden, wobei sich große Unterschiede im Ausmaß der strukturellen Verankerung von Gleichstellung und Frauenförderung zwischen den Gewerkschaften und auf unterschiedlichen Ebenen der Organisationen zeigen.

4. Wirtschaftskrise als Motor einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik?

Die seit Mitte 2008 andauernde Wirtschaftskrise mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Form von steigender Arbeitslosigkeit führte dazu, dass Arbeitszeitverkürzung als zumindest vorübergehende Maßnahme zur Beschäftigungssicherung wieder in vielen euro-

päischen Ländern angewendet wird (vgl. Flecker et al. 2010). Auch in Österreich wurde in größerem Ausmaß auf Kurzarbeit gesetzt (vgl. Suschitz 2010; Flecker et al. 2010)[5], um Beschäftigung in jenen Branchen zu sichern, die von Einbrüchen in der Auftragslage betroffen waren.

Groß/Seifert (2010: 9) stellen in diesem Kontext fest, dass Arbeitszeitpolitik eine „unerwartete Renaissance" erlebt, da Arbeitszeitverkürzung in Form von Kurzarbeit, Abbau von Überstunden als Mittel gegen massive Einbrüche am Arbeitsmarkt eingesetzt wurden. Dadurch konnte die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzung unter Beweis gestellt werden, die von den GegnerInnen der Arbeitszeitverkürzung oft bestritten wurde und eine große Zahl an Beschäftigten konnte die Erfahrung machen, dass Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze sichert (vgl. Lehndorff 2010). Allerdings wird einschränkend analysiert, dass es noch zu früh sei, von einem „Paradigmenwechsel" zu sprechen, da es erst gelingen müsse, die beschäftigungspolitischen Erfolge für eine „neue Debatte über die zukünftige Gestaltung der Arbeitszeitpolitik zu nutzen" (Groß/Seifert 2010: 9). Dazu müsse aufgezeigt werden, dass Arbeitszeitpolitik mehr ist, als nur Beschäftigungssicherung. Langfristig wird es von ExpertInnen der Arbeitszeitpolitik für durchaus denkbar gehalten, dass die Erfahrungen im Zuge der Wirtschaftskrise zu einem Umdenken in der Arbeitszeitpolitik führen (vgl. Seifert 2010). Dahinter steckt zumindest die Hoffnung derjenigen, die einen arbeitszeitpolitischen Handlungsbedarf sehen, der aus dem Paradoxon steigender Zeitkonflikte bei gleichzeitig – zumindest bis zur Wirtschaftskrise – steigender Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten entstanden ist (vgl. Groß/Seifert 2010). In der Literatur zum Thema Arbeitszeit und Wirtschaftskrise wird allerdings auch konstatiert, dass der anfängliche Konsens darüber, dass eine stärkere Regulation der Finanzmärkte und eine Verkürzung der Arbeitszeit einen Ausweg aus der Krise bieten, wieder in Frage gestellt wurde (vgl. Ohl 2010).

Gewerkschaften stehen in diesem Kontext vor enormen Herausforderungen, um die anstehenden – bereits überfälligen – Zeitkonflikte wie Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Geschlechtergerechtigkeit und des alternsgerechten Arbeitens zu lösen und (wieder) eine aktive Rolle in der Gestaltung einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik einzunehmen. Es bleibt allerdings fraglich, ob sie diese Rolle spielen werden.

[5] Zur Regelung der Kurzarbeit in Österreich siehe http://www.arbeiterkammer.at/online/kurzarbeit-45333.html

Literaturverzeichnis:

Auth, Diana (2002): Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Opladen

Becker-Schmidt, Regine (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, Lilo / Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Wien, 10-25

Bergmann, Nadja / Papouschek, Ulrike / Sorger, Claudia (2009): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele. Wien

ETUC (2006): Challenging Times. Innovative ways of organising working time: the role of trade unions. Brussels

Flecker, Jörg/ Schönauer, Annika/ Hermann, Christoph/ Allinger, Bernadette (2010): Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele. FORBA-Forschungsbericht 1/2010. Wien

Fraser, Nancy (1997): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt am Main

Groß, Hermann/ Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin

Haipeter, Thomas/ Lehndorff, Steffen (2007): Gewerkschaften und andere Akteure der Arbeitszeitpolitik – Wer bestimmt über die Zeit? In: WSI-Mitteilungen 4/2007, Schwerpunktheft Arbeit-Zeit-Politik, 181-187

Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt

Negt, Oskar (2005): Gesellschaftliche Krise und die neuen Herausforderungen der Gewerkschaften. In: Bsirske, Frank / Mönig-Raane, Margret / Sterkel, Gabriele / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Perspektiven neue Zeitverteilung. Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen. Hamburg, 24-47

Ohl, Kay (2010): Einleitung. In: Schwitzer, Helga / Ohl, Kay / Rohnert, Richard / Wagner, Hilde (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik. Hamburg, 11-18

Sadowsky, Robert (2010): „Ich bin hier doch nicht die Betriebspolizei". Arbeitszeit bei weiblichen kaufmännischen Angestellten. In: Schwitzer, Helga / Ohl, Kay / Rohnert, Richard / Wagner, Hilde (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik. Hamburg, 155-160

Sorger, Claudia (2012): Von Halbe/Halbe weit entfernt: Zur Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. In: Katzian, Wolfgang/ Bauer, Lucia/ Mum, David (Hrsg.): Verteilen statt Verspielen. Wege zu mehr Verteilungsgerechtigkeit. Wien, 133-143

Sorger, Claudia (2013): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften. Dissertation. Wien

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/2009. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. Wien

Statistik Austria (2010): Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2009. Wien

Statistik Austria (2011): Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2010. Wien

Suschitz, Simona Claudia (2010): Kurzarbeit. Dissertation. Wien