

Klenner, Christina (Ed.)

Book

Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen: Workshop am 18. November 1999 in Bonn

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 36

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Klenner, Christina (Ed.) (2000) : Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen: Workshop am 18. November 1999 in Bonn, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 36, ISBN 3-93514-507-1, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116287>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitszeitgestaltung und Chancen- gleichheit für Frauen

Christina Klenner (Hrsg.)

Arbeitszeit-
gestaltung und
Chancengleichheit
für Frauen

Workshop
am 18. November 1999
in Bonn – Uniclub

edition der Hans-Böckler-Stiftung 36

Der Workshop »Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen« war Teil einer Veranstaltungsreihe zur sozialverträglichen Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt hat. Diese Veranstaltungsreihe wurde vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

© Copyright 2000 by Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2000

ISBN 3-935145-07-1

Bestellnummer: 13036

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

BLOCK I:	
ARBEITSZEITEN UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN – EIN ALTES THEMA UNTER NEUEN BEDINGUNGEN	5
Eröffnung	5
Flexible Arbeitszeiten – mehr selbstbestimmte Zeiteinteilung oder neue Zeitzwänge?	14
 BLOCK II:	
SIND BERUF UND FAMILIE FÜR MÄNNER UND FRAUEN DURCH FLEXIBLE ARBEITSZEITEN BESSER VEREINBAR?	29
Beispiel Metallverarbeitung	29
Beispiel Volkswagen AG: »Männer zwischen Volks- und Kinderwagen«	35
Beispiel aus dem öffentlichen Dienst: Projekt »Neue Zeitpraxis«	38
 BLOCK III:	
»RISKANTE FREIHEITEN« – ARBEIT IN FOREN	49
Forum I: Flexible Frauen vor und hinter dem Ladentisch – Arbeitszeitflexibilisierung am Beispiel des Einzelhandels	49
Flexibel für 630,- DM – Die Neuregelung und wie weiter?	49
Neuer Ladenschluss – veränderte Muster der Arbeitszeitflexibilisierung im Einzelhandel	58
Forum II: »Wahlarbeitszeit« – nur Teilzeitarbeit in neuem Gewand oder zukunftsweisende Arbeitszeitform?	75
»Wahlarbeitszeiten« im VEBA-Konzern für Männer und Frauen	75
Das niederländische Modell – Vorbild bei der Teilzeitarbeit?	79
 REFERENTINNEN UND REFERENTEN	 93
 SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	 95

BLOCK I: ARBEITSZEITEN UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN – EIN ALTES THEMA UNTER NEUEN BEDINGUNGEN

ERÖFFNUNG

HEIDE PFARR

Ich begrüße Sie ganz herzlich im Namen der Hans-Böckler-Stiftung und freue mich, dass Sie zu unserer Veranstaltung gekommen sind. Dieser Workshop ist Teil einer Veranstaltungsreihe zur »Sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung im Betrieb«, die das WSI in der Hans Böckler Stiftung seit über einem Jahr in Kooperation und mit finanzieller Förderung durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen durchführt. Die Veranstaltungsreihe gehört zu den Aktivitäten der Hans Böckler Stiftung, auf unterschiedlichen Ebenen Beiträge zu den Bemühungen um Bündnisse für Arbeit zu leisten.

Bei den Veranstaltungen haben wir jeweils unterschiedliche Facetten einer beschäftigtenfreundlichen Arbeitszeitgestaltung in den Mittelpunkt gestellt: Das Spektrum reichte von der Überstundenproblematik über Beschäftigungssicherungsmodelle bis hin zu neuen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nicht auf alle Aspekte, die natürlich auch für Frauen bedeutsam sind, werden wir heute ausführlich eingehen können.¹

Unsere Veranstaltungsreihe ist Teil der Landesinitiative »Moderne Arbeitszeiten« des Landes Nordrhein-Westfalen. Das heißt für unsere Veranstaltung: sie richtet sich vor allem an Akteurinnen und Akteure im Betrieb. Bekanntlich haben ja Betriebs- und Personalräte bei der Arbeitszeitgestaltung ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht.

Der Fokus der heutigen Veranstaltung soll insbesondere auf den Zusammenhang von fortschreitender Arbeitszeitflexibilisierung und der Chancengleichheit von Frauen gerichtet werden. Ich freue mich sehr, dass Sie so zahlreich gekommen sind, da es doch in den letzten Jahren um die Gleichstellung von Frauen recht ruhig geworden ist. Angesichts so schwer wiegender aktueller Themen wie zum Beispiel Globalisierung ist für

1 Zu einigen Themen sind Dokumentationen erschienen (siehe Anhang)

viele die »Frauenfrage« nur noch von marginalem Interesse. Die realen Probleme für Frauen sind damit aber nicht gelöst.

Heute geht es vor allem um die betriebliche Handlungsebene, um die Arbeitszeiten in Betrieben Nordrhein-Westfalens. Das heißt, dass die große Differenzierung in den Erwerbsmustern und Arbeitszeiten von Frauen zwischen West und Ost heute nicht Thema sind. Ich weise hier nur auf diesen Tatbestand hin, dass für Frauen in Ostdeutschland manche Aussagen so nicht zutreffen. Ganz wesentliche Fragen der Arbeitszeitpolitik werden daher heute nicht im Mittelpunkt stehen: Einige Forderungen, die schon lange auf der frauenpolitischen Agenda stehen, können nicht betrieblich geregelt werden. Zum Beispiel ist die Forderung nach kürzeren Arbeitstagen durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung ein Thema der Tarifpolitik, das mit schwierigen Fragen verbunden ist. Das betrifft auch Forderungen an den Gesetzgeber, die schon lange in der Diskussion sind – wie zum Beispiel die Möglichkeit einer geschützten Teilzeitarbeit für Eltern. Das wäre ein anderes, ebenso wichtiges Feld.

Im Laufe der Veranstaltung wollen wir einige neue Entwicklungen bei Arbeitszeiten näher betrachten. Vorab möchte ich theseartig einige Ausgangspunkte dieses Themas noch einmal skizzieren. Wenn wir heute auf flexible Arbeitszeiten und ihre Auswirkungen für Frauen schauen, behandeln wir ein schon recht *altes Thema* – unter neuen Bedingungen:

Eine seit vielen Jahren geführte frauenpolitische Diskussion hat die Zusammenhänge zwischen den vorherrschenden Arbeitszeiten und der immer wieder sich reproduzierenden Ungleichheit der Chancen für Frauen, gleichberechtigt am Erwerbsleben teilzuhaben, herausgearbeitet. Bekanntlich weisen die vorherrschenden Arbeitszeitstrukturen eine starke geschlechtsspezifische Prägung auf: Die Normalarbeitszeit – mit einer tariflich definierten Vollzeitätigkeit plus Überstunden, ein Leben lang ohne Unterbrechungen – war normal nur für Männer und allenfalls alleinlebende Frauen. Als die typisch weibliche »Abweichung« von dieser Norm hat sich vor allem die Teilzeitarbeit herausgebildet. Von den westdeutschen Frauen sind rund 40 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Im Ergebnis haben Frauen weitaus kürzere durchschnittliche Arbeitszeiten² Mit durchschnittlich rund 29 Stunden pro Woche liegt ihre tatsächliche Arbeitszeit um mehr als 11 Stunden niedriger als die von Männern. Das beinhaltet aber bekanntlich nicht, dass Frauen weniger arbeiten, sondern nur, dass sie weniger gegen Entgelt arbeiten. Dafür leisten sie um so mehr unentgeltliche Arbeit – laut Zeitbudgeterhebung etwa das 2,3-fache wie die Männer.³

2 Die Zahl bezieht sich auf die »tatsächliche Arbeitszeit in der Berichtswoche« laut Mikrozensus.

3 Im gesamtdeutschen Durchschnitt bringen Frauen 4 Stunden 8 Minuten pro Tag, Männer 1 Stunde 46 Minuten für Hausarbeit auf.

Die bisher vorherrschenden Arbeitszeitstrukturen bilden also die traditionelle geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ab. Ich möchte an dieser Stelle auf eine verbreitete Interpretation dieser Tatsache eingehen, die meines Erachtens hinterfragt werden muss. Es heißt: Die sogenannte Normalarbeitszeit geht von der Annahme eines Beschäftigten aus, der von häuslicher Arbeit und Sorge für Kinder weitgehend entlastet ist, weil hinter ihm eine Frau steht, die ihm die unbezahlte Arbeit vom Hals hält. Folglich könnten Frauen – so die Argumentation –, insbesondere wenn sie Kinder zu versorgen haben, schwerlich in der Normalarbeitszeit arbeiten. Die Annahme ist, dass die umfangreichen Verpflichtungen häuslicher Reproduktionsarbeit dieses Arbeitsteilungsmodell geradezu erzwingen. Aber spielen hier nicht noch ganz andere Faktoren eine Rolle?

Sicher ist Vollzeitarbeit beider Eltern mit der Betreuung von Kindern unter gegebenen Bedingungen nicht leicht zu verbinden. Die Zeitnot vieler Eltern weist darauf hin, dass kürzere Arbeitstage für diese Familiensituation adäquat wären. Doch frau sollte nicht aus dem Auge verlieren, dass das (west)deutsche Arbeitsteilungsmodell keineswegs allgemeine Gültigkeit in Europa besitzt. Trotz aller Belastungen ist die Versorgung von Kindern durchaus mit Vollzeittätigkeit beider Eltern möglich. Ein Blick nach Frankreich oder Finnland oder auf die Erfahrungen ostdeutscher Frauen reichen hier aus. Vielmehr muss gesehen werden, dass die patriarchale Kleinfamilie mit dem Mann als Ernährer und der Frau als nur »Zuverdienerin« massiv staatlich subventioniert wird und damit auch Interessen von Frauen gelenkt werden. Gleichzeitig sind viele Frauen in Teilzeit und auch geringfügig beschäftigt, die gar keine Kinder (mehr) zu versorgen haben. Zur staatlichen Subventionierung dieser Art der Arbeitsteilung gehört das Ehegattensplitting⁴, dessen Effekt bekanntlich um so größer ist, je weniger die Ehefrau verdient. In die gleiche Richtung wirkt die kostenfreie Mitversicherung der nur geringfügig erwerbstätigen Ehefrau in der gesetzlichen Krankenkasse, ebenso die Hinterbliebenenversorgung. Dazu gehört aber auch eine Ressourcenlenkung, die dazu führt, dass in der Bundesrepublik (West) – einem der reichsten Länder – immer noch unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind. Unter diesen Rahmenbedingungen hat sich die typisch westdeutsche Arbeitszeitlandschaft herausgebildet.

Und noch eines: Teilzeitarbeit gibt es überall dort, wo ökonomische Interessen diese Arbeitszeitform begünstigen. Sie ist bei Arbeitgebern beliebt, bei denen Teilzeitkräfte der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes dienen – wie zum Beispiel im Einzelhandel. Teilzeitstellen werden dort eingerichtet, wo die Belastungen der Tätigkeit bei Vollzeit-

4 Steuerrechtler Joachim K. Grönert: »Der Staat signalisiert verheirateten Müttern, sie sollten besser zu Hause bleiben und sich um Haushalt und Kinder kümmern. Wenn sie auf das Signal positiv reagieren, bekommen ihre Ehemänner und indirekt auch sie selbst über das Ehegattensplitting die Belohnung.«, Dokumentation in: Frankfurter Rundschau vom 4. Mai 1999

arbeit gar nicht zu verkraften wären, wie zum Beispiel in der Briefsortierung bei der Post.

Auf der anderen Seite gibt es viele qualifizierte Frauen, die den gewünschten Teilzeitarbeitsplatz nicht bekommen. Sie wollen ihre Wochenstunden oft nur wenig absenken auf etwa 30 oder 32 Stunden pro Woche. Daher geht es beim Thema Teilzeit vor allem um »andere« Teilzeit: so genannte »hohe« Teilzeit (das heißt mit Wochenstunden nur wenig unterhalb der Vollzeit), Teilzeit für Männer, qualifizierte Teilzeit. Und es geht um Entdiskriminierung aller Formen der Teilzeitarbeit, denn gegenwärtig sind viele Formen der Teilzeitarbeit als typische Frauen-Arbeit unterbezahlt, mangelhaft sozial abgesichert und mit geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbunden. Noch immer sind nicht alle mittelbaren Diskriminierungen beseitigt, die an der Teilzeitarbeit anknüpfen. Jüngstes Beispiel ist, dass Teilzeitbeschäftigte bisher keine Möglichkeit hatten, in Altersteilzeit zu gehen. Ein Problem, dass jetzt im Rahmen des Bündnisses für Arbeit gelöst werden soll⁵.

Ein weiterer Ausgangspunkt unserer Diskussion sollte sein, dass Arbeitszeitgestaltung nur eines unter mehreren ebenso wichtigen Handlungsfeldern für eine Politik der Chancengleichheit ist. Mitunter werden in öffentlichen Debatten frauenfreundliche flexible Arbeitszeiten geradezu als der Schlüssel zum Erfolg gepriesen. Doch daneben bleibt es genauso wichtig, Frauen den Zugang zu Arbeitsplätzen zu eröffnen. Nicht nur zu Arbeitsplätzen überhaupt, sondern zu ordentlich bezahlten, zukunftssträchtigen Arbeitsplätzen. Es bleibt weiter besonders wichtig, die immer noch erheblichen Entgeltunterschiede gegenüber Männern zu überwinden, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu verbessern usw. Hier soll auch das geplante Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft neue Möglichkeiten eröffnen. Denn zur Zeit ergibt sich nahezu ein Teufelskreis: Solange Frauen zum Beispiel in vielen Bereichen wenig verdienen und geringe Entwicklungsmöglichkeiten haben, fügen sie sich auch leichter – gewollt oder nicht – in das überkommene Arbeitsteilungsmodell ein.

Ein nächster Ausgangspunkt: Arbeitszeiten, die zu mehr Chancengleichheit beitragen, oft »frauenfreundliche Arbeitszeiten« genannt, sind keineswegs mit »familienfreundlichen Arbeitszeiten« zu verwechseln. Auch wenn es hier Zusammenhänge gibt, ist beides erst einmal logisch zu trennen. Um die patriarchale Arbeitsteilung nicht weiter fortzuschreiben, müssten Frauen konsequenterweise die »Vereinbarkeitsfrage« als vermeintliche Frauenfrage von sich weisen und an diejenigen richten, die in diesem Bereich Defizite haben. Wir haben deshalb auch den Zusammenhang von Männer-

5 Anmerkung der Herausgeberin: Seit 1.1.2000 ist die Neuregelung des Altersteilzeitgesetzes in Kraft, nach der auch Teilzeitbeschäftigte mit einer zumindest sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Altersteilzeit gehen können.

Arbeitszeiten und häuslicher Arbeitsteilung in das Programm der Veranstaltung aufgenommen.

Unser heutiger Schwerpunkt Arbeitszeitflexibilisierung war in den letzten 10 bis 15 Jahren durchaus mit ambivalenten Einschätzungen verbunden. Aus Frauensicht wurden mit flexiblen Arbeitszeiten vor allem Hoffnungen verbunden, dass Frauen bessere Bedingungen für die zeitliche Abstimmung aller Lebensbereiche erhalten. Die Gewerkschaften haben besonders thematisiert, dass Beschäftigte stärker als bei festen Arbeitszeiten Gefahr laufen, unter ein »Zeitdiktat« geraten und ihre privaten Zeiten den jeweiligen betrieblichen Anforderungen unterordnen zu müssen. Inzwischen haben sich neue flexible Arbeitszeitformen weiter verbreitet und es ist an der Zeit, eine erste Bilanz aus Sicht abhängig beschäftigter Frauen zu ziehen. Das wollen wir heute tun. Wenn es uns gelänge – auch mit Hilfe der heutigen Veranstaltung – den Interessen von Frauen wieder mehr Gehör zu verschaffen, wäre ein wichtiges Ziel erreicht. Ich wünsche uns in diesem Sinne eine fruchtbare Diskussion.

ERÖFFNUNG

ANDREA HELLMICH

Der erste Themenblock der heutigen Veranstaltung trägt die Überschrift »Arbeitszeit und Chancengleichheit für Frauen – ein altes Thema unter neuen Bedingungen«. Dieser Titel und der Hinweis auf das »alte Thema« hat mich veranlasst, in meinen alten Unterlagen zu blättern. Dort bin ich auf einen Artikel aus der Zeitschrift »Capital« gestoßen. Dort heißt es: »Die meisten Menschen leiden heute an einer neuen Krankheit: Zeitmangel. »Keine Zeit« ist zum Phänomen einer ganzen Epoche geworden.«

Diese Aussage ist fast zehn Jahre alt. Wir alle wissen, auch aus eigener Erfahrung, dass sich Zeitknappheit und Zeitdruck noch einmal erheblich gesteigert haben. »Alles, immer, überall und sofort« lautet heute die Devise. Ob Zeitmangel und Zeitdruck wirklich ein für alle neues Problem sind, wage ich zu bezweifeln. Ich behaupte: Für Frauen, die erwerbstätig sind und Familie haben, ist »keine Zeit zu haben« ein uraltes Phänomen.

Frauen haben schon lange das praktiziert, was heute als neue Arbeitszeitpolitik deklariert wird: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung. Sie haben die Nachteile in Kauf genommen, die sich damit für sie ergaben: Ein geringeres Einkommen, eine geringere soziale Sicherung, keine Chancen qualifikationsgerecht eingesetzt zu werden und sich beruflich weiterzuentwickeln.

Seit 1989 führt das Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen regelmäßig repräsentative Befragungen zur Arbeitszeit durch. Der neueste Arbeitszeitbericht '99 wurde erst Anfang dieses Monats der Öffentlichkeit vorgestellt. Eindrucksvoll bestätigt er, dass Arbeitszeitflexibilisierung kein frauenspezifisches Thema mehr ist. Die Ergebnisse des Arbeitszeitberichtes in Kürze:

In Westdeutschland arbeiten heute nur noch 14 Prozent der Beschäftigten wirklich in der traditionellen Form der Normalarbeitszeit mit festen Arbeitszeiten, also montags bis freitags, jeweils von morgens bis nachmittags. Rechnet man die Beschäftigten mit Gleitzeitkonten hinzu, dann arbeitet ein knappes Drittel aller Beschäftigten in relativ geregelten Arbeitszeiten. In mehr oder weniger flexiblen Arbeitszeitformen arbeiten zwei Drittel der Beschäftigten. Als Beispiele seien hier genannt: Überstunden, Wochenendarbeit, Schicht- und Nachtarbeit, Teilzeitarbeit und Arbeitszeitkonten mit größeren Ausgleichsspielräumen. Mit Ausnahme der Gleitzeit haben alle flexiblen Arbeitszeitformen in den letzten zehn Jahren erheblich zugenommen. Zum Beispiel stieg die Teilzeitarbeit von 15 auf 22 Prozent.

Zugenommen hat die regelmäßige Schicht- und Nachtarbeit um 4 Prozentpunkte, die regelmäßige Samstagsarbeit stieg um ein gutes Drittel an, die regelmäßige Sonntagsarbeit nahm um 15 Prozent zu. Regelmäßig leisten heute mehr als die Hälfte der Beschäftigten Überstunden.

Flexibel in die Zukunft – für die Arbeitszeitbedingungen trifft das also bereits weitgehend zu. Nicht umsonst sind die Klagen der Arbeitgeber und der Wirtschaft über im internationalen Vergleich zu unflexible und zu kurze Arbeitszeiten in der Bundesrepublik weitgehend verstummt.

Lange Zeit wurden Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung überwiegend unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit überwiegend frauenpolitisch diskutiert. Die neuere Diskussion hingegen geschieht in weiten Teilen geschlechtsneutral. Mit Barbara Stiegler bin ich der Meinung: »Eine solche geschlechtsneutrale Behandlung von Problemen legt den Verdacht einer androzentrischen Perspektive nahe. Das bedeutet, dass die Situation der Frauen nicht berücksichtigt wird und nur die männliche Realität zur gesellschaftlich bedeutsamen gemacht wird.«

Lassen Sie mich dieser Vermutung anhand dreier Themen nachgehen:

Erstens: Frauen wünschen sehr viel stärker als Männer geregelte Arbeitszeiten. Der Grund hierfür liegt auf der Hand. Nur bei relativ regelmäßigen Arbeitszeiten ist der Spagat zwischen Familie und Beruf, ist das Organisieren und Zusammenbringen der verschiedenen Anforderungen und Termine machbar – häufig in Absprache mit Großel-

tern, Nachbarn, Freunden, Freundinnen. Im Idealfall bieten Arbeitszeitregelungen für erwerbstätige Mütter, theoretisch auch für erwerbstätige Väter, auch die Möglichkeit, Ausnahmen von der Regel zu machen. Wenn z. B. die Schule ausfällt oder ein Arztbesuch unvermeidbar ist.

Arbeitszeitkonten und Gleitzeitregelungen sind deshalb für Frauen mit Kindern eine gute Lösung. Interessanterweise verfügen aber mehr Männer als Frauen (39 Prozent gegenüber 34 Prozent) über ein Arbeitszeitkonto. Und: Frauen und Mütter in Partnerschaften – so das Ergebnis des Arbeitszeitberichtes 1999 – verfügen weitaus seltener über ein Arbeitszeitkonto (zu je 35 Prozent) als Männer in Partnerschaften mit oder ohne Kind (45 Prozent bzw. 41 Prozent, jeweils Westdeutschland).

Der Grund: Arbeitszeitkonten kommen in niedrig qualifizierten Tätigkeitsbereichen weniger zum Einsatz, und in diesen sind Frauen bekanntlich häufiger vertreten, insbesondere dann, wenn sie ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert haben. Mit anderen Worten: Arbeitszeitkonten tragen bislang nur begrenzt zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf bei, sie »verlängern« aber die berufliche Benachteiligung.

Meine nächsten Überlegungen beziehen sich *zweitens* auf das Thema Teilzeitarbeit. Diese galt und gilt ja immer noch als ideale Form der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir wissen alle, dass Teilzeitarbeit zwei Gesichter hat. Heide Pfarr sprach es schon an. Auf der einen Seite das Fehlen einer eigenständigen Existenzsicherung, die Abhängigkeit vom Ehemann oder vom Sozialstaat, so gut wie keine beruflichen Entwicklungschancen. Teilzeitarbeit ist damit Teil der modernen Form der Ernährerehe. Das andere Gesicht der Teilzeitarbeit: Häufig die einzige Möglichkeit, Familie und unter einen Hut zu bringen, und außerdem allemal die bessere Alternative zur vollkommenen Aufgabe der Berufstätigkeit.

Deshalb setzen sich Frauenpolitikerinnen fast aller politischen Herkunft schon lange für eine veränderte Struktur der Teilzeitarbeit ein. Teilzeitarbeit muss auch in qualifizierteren und verantwortungsvolleren Positionen möglich sein, und auch oberhalb der klassischen halben Stelle.

Die Arbeitszeiten sind so flexibel wie nie zuvor; eine qualitative Verbesserung der Teilzeitarbeit wurde dadurch aber noch nicht erreicht. Zwar wird Teilzeitarbeit zunehmend auch Fachkräften zugestanden. So ist beispielsweise in Nordrhein-Westfalen die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitkräfte in qualifizierten Angestelltenberufen seit 1990 um knapp 50 Prozent gestiegen. Generell aber, so die Ergebnisse des Arbeitszeitberichtes 1999, gilt noch immer: Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne, sie wird bestimmt durch die Halbtagsbeschäftigung, sie ist konzentriert auf die unteren

Ebenen der betrieblichen Hierarchie. Teilzeit für Fach- und Führungspositionen ist und bleibt die Ausnahme.

Zum dritten Thema: Neue Zeiten für Familienväter durch flexible Arbeitszeiten?

Mit der Arbeitszeitflexibilisierung war und ist die Hoffnung verbunden, einem sehr wichtigen Ziel näher zu kommen: Der gerechteren Verteilung der gesamten gesellschaftlichen Arbeit, also der Erwerbsarbeit und der Familien- und Hausarbeit. Männer wollen – ebenso wie Frauen – Beruf und Familie. Warum sollten nicht die Männer, endlich vom engen Korsett starrer Arbeitszeiten befreit, auch ihren Anteil an der Erziehungs- und Hausarbeit übernehmen?

Wir wissen, dass die seit Mitte der 80er Jahren umgesetzte allgemeine Arbeitszeitverkürzung nicht zu einem stärkeren Engagement der Männer in der Familie geführt hat. Wir wissen auch, im übrigen auch dank der Forschungsförderung der Hans Böckle Stiftung, dass die vergleichsweise sehr radikale Arbeitszeitverkürzung bei VW auf 28,8 Stunden zumindest in einem Teil der Familien dazu geführt hat, dass sich die Väter stärker vor allem in der Kindererziehung, teilweise sogar auch an der Hausarbeit, beteiligten.

Insgesamt gibt es aber noch zu wenige empirische Befunde darüber, ob veränderte Arbeitszeiten auch zu einem veränderten familiären Engagement der Väter führen – oder vielleicht auch zum Gegenteil. Die Beharrlichkeit, die die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in der Vergangenheit aufwies, gibt relativ wenig Anlass zu Optimismus.

Die Gestaltung der Arbeitszeit- und Betriebszeiten ist auch für die Landespolitik in Nordrhein-Westfalen ein wichtiger Aufgabenbereich: Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen hat die Initiative »Moderne Arbeitszeiten« ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die Arbeitszeiten mitarbeiter- und zugleich wettbewerbsorientierter zu gestalten, und so auch zur Beschäftigungsförderung beizutragen. Zu den Instrumenten dieser Initiative gehört neben den bereits erwähnten regelmäßigen Arbeitszeitberichten die Förderung von Arbeitszeitberatung für Betriebe und die Durchführung von Modellprojekten. Auch die heutige Veranstaltung ist Teil dieser Landesinitiative.

Wir als Frauenministerium setzen in unserer Arbeit einen etwas anderen Schwerpunkt als das Arbeitsministerium: Uns kommt es darauf an, dass bei der Veränderung der betrieblichen Arbeitszeiten familien- und frauenfördernde Regelungen einbezogen werden. Einen Widerspruch zu dem Ziel der Beschäftigungsförderung gibt es nicht – im Gegenteil.

Eine so verstandene innovative Arbeitszeitgestaltung verfolgen wir im Rahmen der Landesinitiative »Chancengleichheit im Beruf«. In dieser Initiative haben sich das Frau-

enministerium, das Wirtschaftsministerium, Spitzenverbände der nordrhein-westfälischen Wirtschaft und der DGB-Landesbezirk zusammengeschlossen mit dem Ziel, zu einer moderneren Unternehmenskultur in den Betrieben beizutragen, in der Frauen und Männer dieselben Entwicklungschancen geboten werden, die ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen. Weder das Arbeitsministerium noch wir können und wollen die Arbeitszeiten in den Betrieben direkt beeinflussen. Durch Information, Beratung und die Vorstellung von »best-practice«-Beispielen zeigen wir aber den Betrieben, wie eine Arbeitszeitgestaltung in unserem Sinne möglich ist. Deshalb wurden im Rahmen unserer Landesinitiative »Chancengleichheit im Beruf« folgende Maßnahmen durchgeführt:

- In Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsministerium und den Kammern veranstalteten wir eine siebenteilige Dialogreihe mit dem Thema: »Arbeitszeit in der Diskussion – Neue Chancen für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle«.
- Wir haben einen Leitfaden für Betriebe mit dem Titel: »Weniger ist mehr« herausgegeben, in dem insbesondere aus kleinen und mittelständischen Betriebe neue Arbeitszeitmodelle vorgestellt werden.
- Und wir haben bei den Industrie- und Handelskammern zu Detmold und zu Münster Arbeitszeitberatungsstellen eingerichtet, die Betriebe bei der Umsetzung frauen- und familienfreundlicher Arbeitszeiten beraten.

Insbesondere die Erfahrungen dieser Arbeitszeitberatungsstellen belegen nochmals ausdrücklich, dass sich Familie und Beruf ergänzen, dass es Wechselbeziehungen zwischen den beiden Bereichen gibt, und dass Beschäftigte, deren Familienbelange berücksichtigt werden, zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Das ist bei vielen Unternehmen noch nicht verankert.

Die Erfahrungen zeigen aber auch: Nur wenige Beschäftigte äußern bei der Neuorganisation der betrieblichen Arbeitszeit ihre familienbedingten Arbeitszeitwünsche offen oder gar offensiv. Dabei wissen wir aus dem jüngsten Arbeitszeitbericht, dass der Wunsch nach Änderung der individuellen Arbeitszeiten weit verbreitet ist: 9 Prozent der Vollzeitbeschäftigten möchten lieber Teilzeit arbeiten, 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wünschen sich eine Vollzeitstelle. (Diese Daten beziehen sich jetzt nur auf Westdeutschland. Im Osten ist der Wunsch, die Teilzeitarbeit auf eine ganze Stelle aufzustocken, sehr viel ausgeprägter). Und die Samstags- und Sonntagsarbeit wird von rund zwei Drittel derjenigen abgelehnt, die sie regelmäßig ausüben.

Familiale Belange in betrieblichen Zusammenhängen nicht zu thematisieren, hat Tradition. Es widerspricht aber dem veränderten Rollenverständnis, wie es in den Befragungen zum Ausdruck kommt. In einer repräsentativen Umfrage meines Ministeriums Anfang dieses Jahres wurde deutlich, dass 77 Prozent der Befragten paritätische Lösun-

gen, in der beide Elternteile ihre Arbeitszeiten reduzieren und sich dann gleichermaßen um Beruf und Familie kümmern, für eine ideale oder für eine gute Lösung halten. Selbst ein Rollentausch ist heute für über 70 Prozent der Männer und Frauen akzeptabel. Voraussetzung ist allerdings, dass die Kasse stimmt. Und daran hakt es ja manchmal.

Wir wissen aber auch, dass bisher nur zwei Prozent der Männer Erziehungsurlaub nehmen, und nur jeder 16. Mann in Teilzeit arbeitet, darunter viele ältere Arbeitnehmer. Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft also noch eine große Lücke. »Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre«- so hat Ulrich Beck dieses Phänomen bezeichnet.

Gemeinsam sollten wir daran arbeiten, dass sich diese Verhaltensstarre auflöst. Bei den Betrieben, bei den Betriebs- und Personalräten, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Und ich denke, dass die heutige Veranstaltung ihren Part dazu beitragen wird. Vielen Dank.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN – MEHR SELBSTBESTIMMTE ZEITEINTEILUNG ODER NEUE ZEITZWÄNGE?

CHRISTINA KLENNER

Zunächst möchte ich einige Überlegungen zum Zusammenhang von Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit vorstellen. Welches sind die grundlegende Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung aus der Perspektive von mehr Chancengleichheit für Frauen?

Eine *erste* Anforderung wäre, dass die Arbeitszeiten den Arbeitszeitwünschen von Frauen entsprechen. Wir wissen beispielsweise, dass manche vollzeitbeschäftigte Frau in Teilzeit wechseln möchte, zugleich nimmt aber die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen zu, die lieber auf Vollzeit aufstocken möchten. Außerdem haben Frauen meist Interesse an planbaren Arbeitszeiten. *Zweitens* muss darauf geachtet werden, dass nicht schon die Arbeitszeit hinsichtlich Dauer, Lage oder flexibler Verteilung zu einer Zugangsbarriere für Frauen für bestimmte Berufe und Hierarchieebenen wird. *Drittens* müssten frauenfreundliche Arbeitszeiten eine eigenständige Existenzabsicherung für alle Frauen ermöglichen und auch ihrer Altersarmut wirksam vorbeugen. Zahlreiche Teilzeitarbeitsverhältnisse können genau das nicht vermitteln und Frauen bleiben somit auf die Versorgung durch einen Partner angewiesen. *Viertens* könnte es als frauenfreundlich bezeichnet werden, wenn die Arbeitszeiten die partnerschaftliche Arbeitsteilung bei der unbezahlten Arbeit fördern und damit vor allem Männer zur Über-

nahme ihrer Verantwortung für den Reproduktionsbereich inspirieren. Das könnte zum Beispiel die »doppelte 25-Stunden-Woche« sein: die gleichzeitige Teilzeitarbeit beider Eltern. Da der überwiegende Teil der allein Erziehenden Frauen sind, wäre *fünftens* auch eine Arbeitszeitgestaltung für allein erziehende und zugleich allein verdienende Familienernährerinnen ein Aspekt frauenfreundlicher Arbeitszeiten. Schließlich *sechstens* müsste es Frauen möglich sein – und dies wäre eben eigentlich nicht mehr spezifisch »frauenfreundlich« sondern »menschengerecht« – auch alle anderen Lebensbereiche mit der beruflichen Arbeit zu verbinden. Dazu gehört die Zeit für Kinder und Familie ebenso wie Zeit für demokratische Teilhabe, kulturelle Bedürfnisse, Sport usw. Auf diesen letzten Aspekt will ich mich im folgenden konzentrieren.

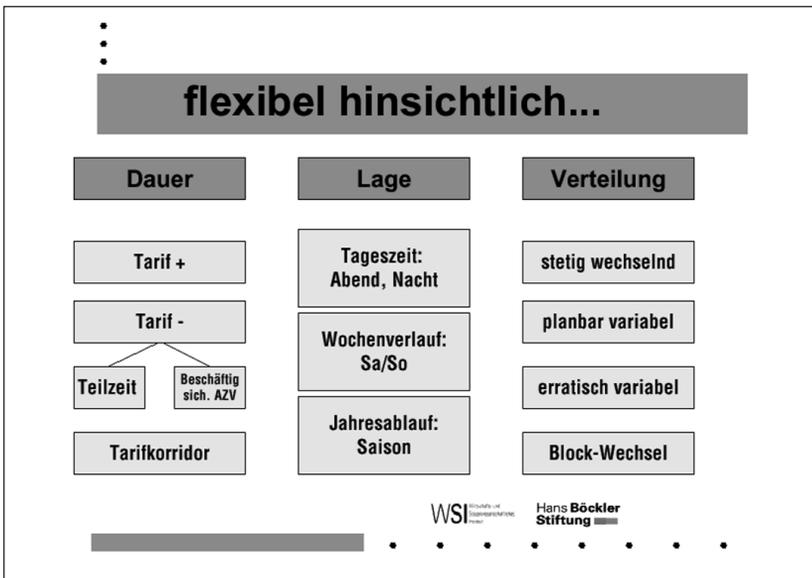
Ich möchte hier in den Mittelpunkt stellen, obwohl es im Grunde kein Frauenproblem ist, ob sich die verschiedenen Lebensbereiche, die heute noch für viele Frauen schwer zu vereinbaren sind, mit flexiblen Arbeitszeiten künftig besser miteinander koordinieren lassen. Denn seit Jahren wurde aus frauenpolitischer Sicht diese Hoffnung geäußert, und frauen- und familienfreundliche flexible Arbeitszeiten fanden sich in so manchem frauenpolitischen Forderungskatalog. Eine ältere Kollegin aus einem Industriebetrieb brachte es einmal folgendermaßen auf den Punkt: »Wenn wir flexible Arbeitszeiten hätten, dann brauchten wir nicht in Teilzeit zu gehen.« Dieser Standpunkt macht verschiedene Aspekte deutlich. Nämlich zum einen, in welchem Vereinbarkeitsdilemma Frauen oftmals stecken, und zwar nicht nur dann, wenn sie kleine Kinder haben. Frauen sind bekanntlich auch diejenigen, die beispielsweise soziale Netzwerke aufrecht erhalten und daher immer wieder mit zahlreichen zeitlichen Anforderungen konfrontiert sind. Zweitens verweist diese Aussage noch einmal darauf, dass bei vielen Frauen der Wunsch nach Teilzeitarbeit diesen Vereinbarkeitschwierigkeiten entspringt, dass diese Frauen sich der Nachteile von Teilzeitarbeit – ein meist nicht existenzsicherndes Einkommen, geringere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – bewusst sind und viele sie nur in Kauf nehmen, weil sie keine Alternative sehen.

Ist nun mit neuen Formen flexibler Arbeitszeiten ein Ausweg aus diesem Dilemma entstanden? Seit Mitte der 90er Jahre hat es einen regelrechten Flexibilisierungsschub der Arbeitszeiten gegeben. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Flexibilisierung der Arbeitszeit als eine Antwort auf die Konflikte zwischen beruflichem und privatem Leben gewertet werden kann. Eine Antwort auf diese Frage versuche ich erst am Ende meines Vortrags zu geben. Zunächst sollen Begriff und Formen von Arbeitszeitflexibilisierung betrachtet werden. Im Anschluss daran geht es um Chancen, Gefahren und Probleme, die mit flexiblen Arbeitszeiten insbesondere aus der Sicht von Frauen zusammenhängen.

Was sind eigentlich flexible Arbeitszeiten? Oft wird in Diskussionen unterschiedliches darunter verstanden. Ganz allgemein lässt sich sagen, dass flexible Arbeitszeiten eine Abweichung in einer der Dimensionen der Arbeitszeit – Dauer, Lage oder Verteilung – von der Normalarbeitszeit aufweisen. Traditionelle Formen der Flexibilisierung sind beispielsweise Teilzeitarbeit oder Schichtarbeit, doch gibt es noch viele weitere Formen. Folie 1 gibt einen Überblick über verschiedene Varianten der Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Wenn durch Überstunden die Arbeitszeit über das – meist kollektivvertraglich – vereinbarte Maß hinaus verlängert wird (»Tarif plus«), wird die Arbeitszeit hinsichtlich der Dauer flexibilisiert. Unterhalb der normalen tariflichen Arbeitszeit (»Tarif minus«) liegen sowohl Teilzeitarbeit als auch Formen der »beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung«. Als prominentestes Beispiel sei stellvertretend das »VW-Modell« erwähnt. Eine andere Flexibilisierungsmöglichkeit hinsichtlich der Arbeitszeitdauer ist der »Tarifkorridor«. In einigen Tarifbereichen besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit innerhalb einer Schwankungsbreite (»Korridor«) entsprechend den betrieblichen Bedingungen zu variieren. Das heißt, die betriebliche Arbeitszeit kann beispielsweise um 2,5 Stunden nach unten oder nach oben vom tariflichen Wert abweichend vereinbart werden.

Folie 1



Bei der Flexibilisierung hinsichtlich der *Lage der Arbeitszeit* handelt es sich um eine Verlagerung der Arbeitszeit auf Zeiten außerhalb der üblichen Tagesstunden, wie Abend- und Nachtarbeit oder außerhalb der Werkzeuge, wie bei der Sonntagsarbeit. Zugenommen hat auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Jahresverlauf, bei der saisonbedingt in bestimmten Monaten eine unterschiedliche Lage der Arbeitszeit vereinbart wird.

Flexibel in Bezug auf die *Verteilung der Arbeitszeit* ist zum Beispiel die Schichtarbeit. Immer noch recht traditionell ist die stetig wechselnde unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit, wie z. B. ein regelmäßiges Dreischichtsystem: eine Woche Früh-, eine Woche Spät-, eine Woche Nachtschicht oder wie Rouliersysteme im Einzelhandel. Solche Formen kennen wir schon lange. Daneben haben sich vielfältige Formen variabler Arbeitszeiten ohne stetigen Wechsel entwickelt. Unterscheiden lassen sich planbar variable Arbeitszeiten: Hierbei wird im Rahmen von Jahresarbeitszeitmodellen über einen relativ langen Zeitraum hinweg im voraus fest, wer wann und wie lange zu arbeiten hat. Dabei ist die Arbeitszeit zwar ungleichmäßig über das Jahr verteilt, doch die Beschäftigten können sich langfristig im voraus darauf einstellen. Dem gegenüber steht der erratisch-variable Verlauf. »Erratisch« kommt aus dem Lateinischen. Darunter versteht man »verirrt, vereinzelt, zerstreut«. Hartmut Seifert, Arbeitszeitforscher am WSI, brachte diesen Begriff in die Diskussion. In Bezug auf die Arbeitszeiten ergibt sich ihre erratische Verteilung aus einer sehr unterschiedlichen, kurzfristig wechselnden Auftragslage. Gerade Klein- und Mittelbetriebe sind oft sehr stark abhängig von ihren Abnehmern. Folgt die Arbeitszeit dieser Auftragslage, kann diese sehr wenig planbar und ungleichmäßig verteilt sein.

Schließlich kann aus unterschiedlichen Gründen ein Wechsel unterschiedlicher »Blöcke« von Arbeitszeiten möglich sein, wobei innerhalb eines Blocks die Arbeitszeit jeweils festgelegt und relativ gleichmäßig verteilt ist. Die verschiedenen Blöcke wechseln sich im Jahresverlauf ab. Solche Blockwechsel stehen oft im Zusammenhang mit saisonalen Schwankungen. Es werden Arbeitszeitmodelle praktiziert, in denen es beispielsweise so aussieht: von Januar bis April eine 32-Stunden-Woche, von Mai bis Juni eine 42-Stunden-Woche usw., beide jeweils mit festgelegter Verteilung der Arbeitszeit über den Tag und die Woche. Aber auch ein anderes Blockmodell ist möglich, das interessierten Beschäftigten ermöglicht, Arbeitszeit über einen gewissen Zeitraum anzusparen, um danach ein so genanntes »Sabbatical« in Anspruch zu nehmen. Ein Sabbatical ermöglicht, für einen befristeten Zeitraum aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Zu solchen *Ansparmodellen* gehört auch die Altersteilzeit, wenn sie als »Blockmodell« – und dies ist die Regel – realisiert wird.

Sehen wir uns nach diesem Überblick insbesondere einen neueren Typ innovativer Arbeitszeitgestaltung an, der in den letzten Jahren starke Verbreitung gefunden hat: Arbeitszeitkonten oder »Zeitkontenmodelle«. Alle diejenigen Arbeitszeiten, die über das Jahr verteilt unterschiedlich sind, bedürfen einer Regelung, einer »Abrechnung« über ein oder mehrere Arbeitszeitkonten, damit festgehalten werden kann, wie viel Arbeitszeit geleistet wurde. Ein Arbeitszeitkontenmodell ließe sich etwa so definieren: es ist eine Grundform der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die eine ungleichmäßige Lage und Verteilung der festgelegten normalen Arbeitszeit zulässt. Die Abweichungen von der normalen Arbeitszeit werden als Zeitguthaben oder Zeitschulden auf Zeitkonten erfasst und müssen sich am Ende des Ausgleichszeitraums gegenseitig ausgleichen.

Zeitkonten sind inzwischen recht weit verbreitet. Zeitkonten der unterschiedlichsten Art wurden 1997 in Deutschland in 79 Prozent der privatwirtschaftlich und 66 Prozent der öffentlichen Betriebe geführt (nach der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, vgl. WSI 1998). 1999 wurden durch das ISO-Institut erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei abhängig Beschäftigten in Deutschland erhoben (Bundesmann-Jansen/ Groß/ Munz 2000). Für etwas mehr Männer (39 Prozent) als Frauen (34 Prozent) wurde in Deutschland 1999 ein Arbeitszeitkonto geführt, dabei sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Westen, wo 34 Prozent der Frauen gegenüber 41 Prozent der Männer ein Arbeitszeitkonto haben, größer als im Osten Deutschlands.

Erhöhen diese flexiblen Arbeitszeitmodelle nun die individuelle Zeitsouveränität der Beschäftigten? Bringen sie für Frauen (und Männer) neue Chancen mit sich, Beruf, Familie und alle anderen Lebensbereiche künftig besser miteinander zu vereinbaren? Oder entstehen gerade für Frauen neue Zeitzwänge, stärkere Abhängigkeiten von betrieblichen Erfordernissen, die die Koordination aller Zeiten zusätzlich erschweren? Diese Fragen sind nicht leicht zu beantworten, zumal derzeit nur wenige repräsentative Forschungsergebnisse vorliegen.

Tatsache ist: die neuen Arbeitszeitmodelle sind in der Regel von den Arbeitgebern initiiert worden, da Zeitkonten für die Betriebe aus ökonomischer Sicht vielfältige Vorteile haben. Sie ermöglichen, die Arbeitszeit so zu verteilen, dass eine flexible Reaktion auf Kundenwünsche möglich ist. Die Arbeitszeit wird jeweils der Auftragslage angepasst. Damit wird eine genauere Synchronisation der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall ermöglicht, die zu einer Minimierung von Zeiten mit einer nicht vollen Auslastung der Beschäftigten führt. Ein anderer ökonomischer Aspekt ist die Einsparung von Mehrarbeitszuschlägen und Lagerhaltungskosten.

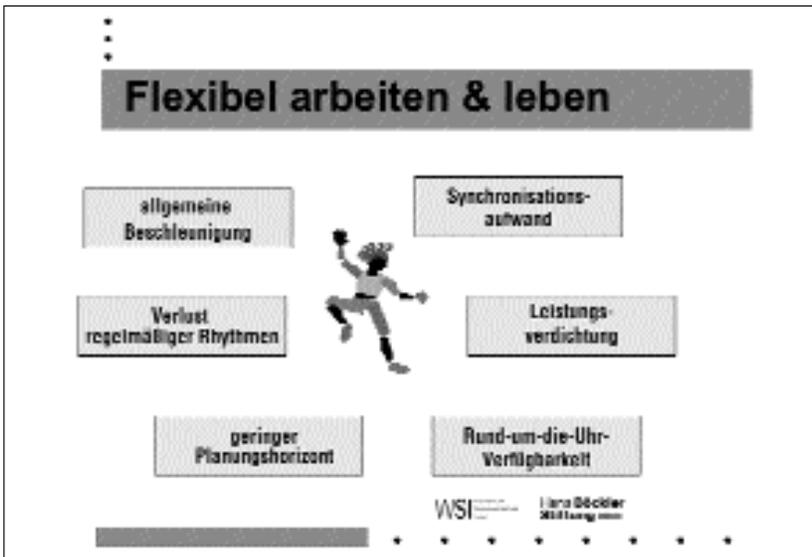
Was für die Betriebe von Vorteil ist, kann sich für Frauen unter Umständen als zusätzliche Belastung auswirken (Folie 2): Wenn Zeiten von nicht ganz so hoher Arbeitsdichte

gezielt ausgelagert werden, steigt die Arbeitsintensität und die Belastung. Es kommt zu einer allgemeinen Beschleunigung und Leistungsverdichtung.

Arbeit zu wechselnden Tageszeiten – je nach Arbeitsanfall – kann den Synchronisationsaufwand erhöhen. Flexible Arbeitszeiten können zum Verlust regelmäßiger Rhythmen im alltäglichen Leben führen, was insbesondere für Kinderbetreuung und Pflege aber auch zum Beispiel für die Nutzung des ÖPNV zu Problemen führt. Von diesen Problemen sind Frauen in der Regel weitaus stärker betroffen als Männer.

Schließlich kann bei kurzfristiger Ankündigung von Arbeitszeitänderungen der Planungshorizont so gering sein, dass ein ständiges aufreibendes Zeitmanagement, das oftmals von den Frauen zu leisten ist, erforderlich wird. Die Tendenz zur »Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit« entsteht zum Teil mit einer größeren Dienstleistungsorientierung von Betrieben (zum Beispiel im Wartungs- und Servicebereich), ist andererseits auch ein Ausdruck der Globalisierung (Verschiebung der Zeitzonen). Ein weiteres Problem für Frauen könnte sein – das muss noch näher untersucht werden –, dass Frauen eventuell die Flexibilität ihrer Männer in viel stärkerem Maße mit- und nachvollziehen (müssen) und möglicherweise in zusätzliche Zeitzwänge geraten.

Folie 2



Allerdings sind die Arbeitszeitmodelle selbst und ihre Auswirkungen für die Beschäftigten recht unterschiedlich je nach den konkreten betrieblichen Bedingungen und

auch in Abhängigkeit von der Verhandlungsmacht der Betriebsparteien. Qualitative Untersuchungen zeigen, dass das Spektrum der Zeitkontenmodelle sich zwischen einseitig betrieblich verfügbarer Zeitgestaltung, die den Beschäftigten keinen erweiterten Spielraum selbstbestimmter Arbeitszeit einräumen, und kompromissorientierter Zeitgestaltung erstreckt. In den meisten Betrieben wurden Kompromisse zwischen betrieblichen und persönlichen Verfügungsrechten gefunden. Denkbar sind auch eine Reihe von positiven Auswirkungen, die Zeitkonten für Frauen mit sich bringen können (Folie 3).

Ein erster Vorteil ist, dass mit Arbeitszeitkonten verbundene Zeitausgleich für Überstunden die Regel wird. Das kommt den Arbeitszeitwünschen der allermeisten Frauen entgegen, die Überstunden in der Mehrzahl gern seltener oder überhaupt nicht mehr leisten möchten (Bundesmann-Jansen u.a. 2000, S. 62). Häufig werden Überstunden nur geleistet, weil die Arbeit anders nicht zu bewältigen ist und frau sich den Überstunden schlecht entziehen kann (ebenda, S. 61). Mit dem Freizeitausgleich für Überstunden sinkt die tatsächliche im Durchschnitt zu leistende Arbeitszeit und damit auch die Belastung.

Folie 3

•
•
•

Chancen von Zeitkonten

- Zeitausgleich von Überstunden
- Abweichende Arbeitszeit wird normal
- Zeit zur Disposition
- zeitweiliger Ausstieg für „Wechselfälle des Lebens“

WSI Wissenschaftliches Institut für Arbeitsmarktforschung Hans **Böckler** Stiftung

• • • • • • • •

Ein anderer Aspekt bezieht sich auf eine Frage, welche Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit als normal angesehen wird. Frauen hat in der Vergangenheit immer wieder

zu schaffen gemacht, dass sie mit Teilzeitarbeit, mit der Inanspruchnahme von Freistellungsrechten oder mit individuellen Vereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit, die ihrer persönlichen Situation Rechnung tragen, zugleich Ausgrenzungen und Abwertungen ausgesetzt waren. Mit der Variabilisierung der Arbeitszeit aus den verschiedensten Gründen, wird im gewissen Sinne die Abweichung das Normale. Damit im Zusammenhang steht, dass in vielen Arbeitszeitmodellen »Zeit zur Disposition« vorhanden ist, über deren Verwendung nicht Rechenschaft abgelegt werden muss. Da in den meisten Modellen Arbeitszeitguthaben zumindest von den Beschäftigten mitgestaltet werden können, oft sogar selbstbestimmt abgebaut werden dürfen, entstehen Zeiten zur Disposition, die jenseits der Feierabendfreizeit und jenseits des Wochenendes und der Urlaubstage liegen. Sie können von Frauen für vielfältige Zwecke genutzt werden, darunter auch als »Eigenzeiten«, wovon Frauen sonst meist wenig haben. Wenn Frauen halbe oder ganze freie Tage oder auch Stunden brauchen, können sie diese, wenn die Zeitkontenregelung dies erlaubt, selbstbestimmt von ihrem Arbeitszeitkonto abbuchen. Der Unterschied zu einem Verfahren ohne Arbeitszeitkonto besteht darin, dass den Frauen diese Zeit zusteht und sie nicht vom »good will« des Chefs abhängig sind. Wenn sich jetzt eine neue Arbeitszeitkultur herausbildet, in der jede/r mal aus diesen und jenen Gründen nicht da ist, gleichzeitig die kürzeren Arbeitszeiten über längere Betriebszeiten verteilt werden können, könnten auch kürzere oder anders verteilte Arbeitszeiten ihr Stigma verlieren. Unterbrechungen der Arbeitszeit, weil zum Beispiel ein Termin beim Elternsprechtag in der Schule ansteht oder für ein Ehrenamt ein Behördengang notwendig ist, sind ebenso möglich wie späterer Arbeitsbeginn, früheres Arbeitsende oder auch Ansparen für einen zeitweiligen Vollausstieg. Allerdings scheint mir, ohne Nachteile werden Frauen die neuen Optionen der Modelle nur dann nutzen können, wenn auch Männer diese Modelle nutzen.

Der letzte Punkt auf der Folie weist daraufhin, dass im Rahmen von Zeitkontenmodellen Sabbaticals möglich sind, die möglicherweise für Frauen attraktiv sind. Ob für Weiterbildung oder eine Ruhe- und Orientierungsphase, wenn die Kinder aus dem Haus gehen, ob für die Betreuung des eingeschulten Kindes oder welchen Zweck auch immer. Kurz ein zeitweiliger Ausstieg für sogenannte »Wechselfälle des Lebens«, wie »Keuchhusten, Schneesturm, Besuch, Jubiläum, Einbruch, Beinbruch, Geburt, Stromausfall...« (Sichtermann 1987, S. 39f) Frauen- und familienfreundlich dürften Sabbaticallösungen vor allem dann sein, wenn die Zeit auf der Basis einer Teilzeitbeschäftigung und/ oder durch Verbuchung von Zeitzuschlägen (z. B. für Wochenend- und Nachtarbeit) und nicht durch längerfristige Überstundenarbeit auf Zeitkonten angespart wird.

Dafür, dass die Arbeitszeitkonten diese Chancen wirklich bieten, sind Rahmenbedingungen vonnöten, die nicht überall gegeben sind. Von entscheidender Bedeutung für

die Auswirkungen der neuen Flexibilisierungsformen ist ihre konkrete Ausgestaltung. Dreh- und Angelpunkt ist die Regelung der Verfügungsrechte über Guthabenaufbau und Zeitentnahme vom Arbeitszeitkonto. Grundvoraussetzungen für mehr Selbstbestimmung sind gleichfalls eine ausreichende Personalausstattung im Betrieb, eine entsprechende Arbeitsorganisation sowie gegenseitige Vertretungsmöglichkeiten, damit die Entnahme von Arbeitszeitguthaben überhaupt realisierbar ist. Auch die Bedingungen der Teamabsprachen, wo diese vorgesehen sind, spielen eine wichtige Rolle dafür, wer welche Arbeitszeitinteressen verwirklichen kann.

Was beurteilen die Beschäftigten selbst die Arbeitszeitkonten? Ich beziehe mich wiederum auf die ISO-Studie, die einzig verfügbare Quelle mit repräsentativen Daten zu dieser Frage. Die verschiedenen Formen von Arbeitszeitkonten werden hinsichtlich ihrer Funktion und dem Grad an Selbstbestimmung bzw. Mitbestimmung, den die Einzelnen bezüglich der Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit haben, von den Betroffenen recht unterschiedlich beurteilt. Gleitzeitarbeit wird hinsichtlich der individuellen Gestaltungsspielräume von der überwiegenden Mehrheit positiv bewertet (Bundesmann-Jansen u.a. 2000, S. 152). Arbeitszeitkonten wegen schwankender Arbeitszeitverteilung werden ambivalent beurteilt. 45 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sich Vor- und Nachteile der Kontenregelung die Waage halten, 42 Prozent sehen die Vorteile überwiegen. Frauen sehen interessanterweise den Zweck der Kontenführung etwas anders als Männer: An erster Stelle steht für Frauen die Anpassung der Arbeitszeit an die außerberuflichen Anforderungen, was Männer sehr viel seltener angeben; gleichwohl sehen natürlich auch Frauen – wenn auch seltener als Männer – dass Konten der Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall dienen (ebenda, S. 138). Für die Mehrheit der Befragten mit solchen Konten gilt, dass der Guthabenaufbau sich nach betrieblichen Erfordernissen richtet. Über die Freizeitentnahme vom Konto hingegen kann eine reichliche Mehrheit (63 Prozent) selbst bestimmen (ebenda S. 162ff).

Auf einige schwer lösbare Probleme möchte ich noch hinweisen.

- Flexible Arbeitszeiten führen nicht selten zu einer Gratwanderung zwischen Selbstbestimmung und Selbstausschöpfung. Gerade die viel diskutierte Vertrauensarbeitszeit, führt in vielen Betrieben, z. B. im Softwarebereich stärker dazu, dass die Leistungsschraube angezogen wird. Arbeitszeitflexibilisierung sollten wir nicht losgelöst von einer Flexibilisierung der Arbeit insgesamt betrachten. Wir können sie auch nicht allein und separat regeln, weil sie in den Prozess der Umwälzung vieler Arbeitsverhältnisse eingebettet ist. Es handelt sich nicht nur um die Flexibilisierung der Zeit, sondern auch des Arbeitsortes, der Art der Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Scheinselbstständigkeit). Vor Gewerkschaften und Betriebsräten steht die Frage: Wie kann unter diesen Bedingungen sozialer Schutz für Frauen im Beruf

gegeben sein, ohne neue Freiheitsgrade und Entfaltungsmöglichkeiten einzuschränken?

- Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche differenzieren sich – auch unter Frauen – weiter aus. Das Zugrundelegen von nur einem Lebensmodell für alle Frauen wird den Realitäten immer weniger gerecht: Es gibt alleinlebende und verheiratete Frauen, Mütter und Nicht-Mütter, stark berufsorientierte und familienorientierte Frauen. Das ist ein – wie mir scheint – noch zu wenig wahrgenommenes und für die Interessenvertretung auch kompliziertes Feld: Wie können Regeln und Standards aussehen, die nicht alle Frauen über einen Kamm scheren und zugleich zur Chancengleichheit von Frauen beitragen?
- Die Abstimmung in der Region: Frauen sind ja nicht nur Beschäftigte, die sehr häufig im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind, sie sind auch Nachfragerinnen nach Leistungen und Kundinnen. Die verschiedenen Interessen auszubalancieren, ist sicher nicht immer einfach. Ich greife nur eine Frage heraus: Soll die Erzieherin beispielsweise für flexibel arbeitende Frauen in der Industrie abends und nachts die Kinderbetreuung sicherstellen?
- Das Verhältnis von allgemeinen Regelungen und individueller Absprache wird schwierig auszubalancieren sein. Ohne Regelungen, insbesondere auf tarifvertraglicher Ebene, wird man nicht auskommen, da nur so brancheneinheitlich Standards erreicht werden können, die oft im Betrieb allein gar nicht durchsetzbar wären. Andererseits muss aber vieles betrieblich konkretisiert werden, weil die Bedingungen von Betrieb zu Betrieb verschieden ist. Das gegenwärtig so betonte individuelle Aushandeln von Arbeitszeiten kann vielleicht manchen Frauen Vorteile bringen, doch sind für viele Frauen verlässliche Prinzipien und Procedere von Arbeitszeitgestaltung wichtig, die besser kollektiv zu regeln sind und nicht ständig wieder zur Disposition stehen. Vielleicht ist hier der schon etwas ältere »Menü«-Gedanke tragfähig für künftige Regelungen: die Beschäftigten könnten aus einem Menü – wie aus einer Speisekarte – den ihnen entsprechenden Standard auswählen.

Abschließend möchte ich die Frage noch einmal aufgreifen: Sind die Hoffnungen, die aus frauenpolitischer Sicht mit flexiblen Arbeitszeiten verknüpft waren, berechtigt? War die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Antwort auf die Konflikte zwischen beruflichem und privatem Leben?

Zunächst wurde deutlich: die flexiblen Arbeitszeiten der 90er Jahre sind eindeutig nicht eine Reaktion auf das Vereinbarkeitsdilemma vieler Frauen. Sie wurden aus ökonomischen Gründen eingeführt. Allerdings sehen viele Betriebsvereinbarungen mehr Zeitsouveränität und bessere Möglichkeiten für Abstimmung beruflicher und familiärer Belange der Beschäftigten als eine allgemeine Zielbestimmung vor – wie gut und

ernsthaft auch immer umgesetzt. Sie beinhalten zumindest eine solche Absichtserklärung; der Anspruch wird also anerkannt. Daran können Betriebs- und Personalräte anknüpfen und versuchen, ihre Verhandlungspartner darauf festzulegen. In der Vergangenheit konnten zum Teil Regelungen erreicht werden, die durchaus Chancen für Frauen bedeuten. Meine erste Antwort auf die genannte Frage wäre also: »Nein, aber...«. Die zweite Antwort aber ist: wir sollten Flexibilisierung weder euphorisch, noch *allzu* skeptisch betrachten. Würden Frauen sich generell gegen die Flexibilisierung stark machen, blieben auch die Chancen ungenutzt. Allerdings muss die starke Differenzierung zwischen den Branchen und Hierarchieebenen, in denen Frauen beschäftigt sind, beachtet werden. Wenn Kolleginnen in gut organisierten Großbetrieben von neuen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung profitieren, kann es sich zum Beispiel für Frauen im Einzelhandel durchaus anders darstellen. Hier sind noch eine Menge schwieriger Prozesse zu bewältigen, wie es heute Nachmittag im Forum 1 diskutiert werden wird.

Schließlich: Arbeitszeitfragen auch jenseits der viel beschworenen Flexibilisierung müssen aus Frauensicht in der Diskussion aktuell bleiben, Fragen wie beispielsweise die nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung oder nach der sogenannten »doppelten Umverteilung«, also Umverteilung bezahlter *und* unbezahlter Arbeit. Diese allgemeinen Forderungen sind mit flexiblen Arbeitszeiten noch lange nicht vom Tisch.

LITERATUR:

Bundesmann-Jansen, J., Groß, H., Munz, E. (2000), Arbeitszeit '99, Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln

Sichtermann, Barbara (1987), FrauenArbeit. Über wechselnde Tätigkeiten und die Ökonomie der Emanzipation, Berlin

WSI-Projektgruppe (1998), Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/ 1998, in: WSI-Mitteilungen Heft 10, S. 653-667

DISKUSSION

UTE KLAMMER

Hiermit eröffne ich die Diskussion und möchte zunächst einmal einige Fragen sammeln.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Erika Bertz. Ich komme von der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation. Noch vor Jahren hatte ich in der Gleichstellungspolitik die Vision, dass bei zunehmender Qualifizierung von Frauen und bei zunehmendem Aufstieg in Führungspositionen oder in besser bezahlte Berufe sich die Teilhabe an der Arbeit im reproduktiven Bereich und in den Familienpflichten zwangsläufig verändern würde. Frau Hellmich erwähnte eine Umfrage, in der 77 Prozent der Befragten gesagt haben, dass sie eine Arbeitsverkürzung bei »stimmender Kasse« begrüßen würden und sich die Hausarbeit auch zu gleichen Teilen teilen würden. Ich glaube, da klaffen Realität und Vision sehr weit auseinander. Ich glaube, dass die Befragten ehrlich aus ihrer Situation heraus geantwortet haben, aber was sie morgen dann davon umsetzen, ist eine andere Sache. In der Bundesanstalt sind wir schon ein Stückchen weiter. Wir haben in den letzten Jahren, seit dem bei uns ein Frauenförderplan existiert, Frauen in Führungspositionen in Teilzeitbeschäftigung beschäftigt. Sie sind bis in die höchsten Positionen aufgestiegen und trotzdem nehmen sie ihren Familienbereich unverändert wahr. Diese Frauen verdienen ein Spitzengehalt, und trotzdem bleiben sie in dieser alten Rollenverteilung. Wie kann man da gegensteuern? Ich denke, dass sich in vielen Köpfen der Frauen einfach noch zu wenig bewegt hat.

Zu den Arbeitszeitkonten, Frau Klenner: Bei uns zeigt es sich, dass die Arbeitszeitkonten auch eine Falle für Frauen bieten: Tarifliche Errungenschaften werden ausgehöhlt oder aufgegeben werden, was zum Beispiel den Sonderurlaub bei Erkrankung von Familienangehörigen und Kindern anbelangt. Aufgrund von Arbeitszeitkonten müssten Frauen in der Lage sein, sich ein gewisses Guthaben zu erarbeiten, um dann für diese »Unwägbarkeiten des Lebens« ein bestimmtes Kontingent an Stunden zur Verfügung zu haben. Ein weiterer Punkt ist der, dass sich Frauen mit Familienpflichten nur ein geringes Arbeitszeitguthaben erarbeiten können. Dabei handelt es sich doch höchstens um ein paar Stunden, die dann für einen Kinderarztbesuch oder etwas anderes eingesetzt werden.

TEILNEHMERIN

Ich heiße Shirley Drawing-Jeitner und bin Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei der Volksfürsorge Sachversicherung und HBV-Mitglied. Zum Thema Flexibilisierung der Arbeitszeit: Wir haben uns bei der HBV in den vergangenen Jahren sehr intensiv mit dem Thema Chancengleichheit befasst und sind dabei recht langsam vorangekommen. Heute reden wir über Wahlarbeitszeit. Das klingt ein bisschen netter. Die Arbeitgeber haben uns diese Flexibilität aufgezwungen und jetzt müssen wir irgendwie damit zurechtkommen. Wem nützt eigentlich diese Flexibilität? Es werden Überstundenzuschläge eingespart. Es ist modern, dass man bis 22 Uhr oder vielleicht auch die Nacht durcharbeitet und gleichzeitig die Schichtzuschlge einspart. Nur wollten wir keine Überstunden, sondern mehr Beschäftigte bekommen. Das kam aber nicht dabei heraus. Was wollen wir denn als Frauen? Wir kommen sehr gut zurecht mit einer regelmäßigen Arbeitszeit und einem schönen Gleitzeitmodell, wie es bei uns der Fall ist, in dem ich einen sehr großen Spielraum habe, mir aber nur 22 Stunden im Monat ansammeln darf. Warum muss man ein solches Modell nach oben, nach vorne, nach hinten ffnen? Warum muss ich Zeitarbeitskonten fllen, bis sie platzen? In den meisten Betrieben wird mit einer sehr knappen Personaldecke gearbeitet, die es gar nicht zulässt, so viele Stunden »abzufeiern«. Wir Frauen müssen sehr genau danach sehen, was wir wollen und was wir brauchen, um das dann lauthals in den Tarifkommissionen durchzusetzen.

ANDREA HELLMICH

Zu dem ersten Problem: Warum Frauen trotz qualifizierter Aufgaben und hoher Qualifikationen die geschlechtstypische Rolle in Familie und Haushalt übernehmen. Das wage ich als eine generelle Aussage zu bezweifeln. Wir haben immer wieder Hinweise darauf gefunden, dass bei besseren Positionen die Hausarbeit auch delegiert wird. In Schweden gibt es die Regelung, dass ein Teil des Erziehungsurlaubs entfällt, wenn dieser nicht vom Kindesvater oder Mann wahrgenommen wird. Eine Vorstellung, die bei uns zur Revolution führen würde. Ich meine deshalb, dass die berufliche Frauenförderung der zentrale Weg bleibt. Wenn ich als Frau besser verdiene, dieselbe Berufsausbildung habe, kann ich meine Position gegenüber dem Mann oder Partner besser durchsetzen. Andererseits kann ich es auch verstehen, wenn ich in meiner Freizeit neben Beruf und Kind, auch noch anderen Hobbys nachgehen kann. Ist es denn wirklich immer erforderlich, dass sich Frauen männlichen Mustern anpassen? Ich habe selbst keine abschließende Meinung dazu. Ich selbst habe einen Weg gewählt, aber ich denke, man muss auch

andere Wege akzeptieren. Außerdem ist Teilzeitarbeit auch beschäftigungswirksam – wenn dadurch wirklich eine halbe Stelle frei ist, wird sie durch eine andere Beschäftigte mit halber Stelle besetzt.

CHRISTINA KLENNER

Ich denke, dass wir mit diesen Fragen, die Frau Bertz angesprochen hat, auch ein kulturelles Problem ansprechen, das tief in den Köpfen und in dem Fühlen von Männern und Frauen verankert ist. Die andere Seite ist jedoch, dass in der Bundesrepublik massiv die alten Verhältnisse gestützt werden. Heide Pfarr hat schon auf das Steuerrecht (Steuer-gatten-Splitting) und Sozialrecht verwiesen. Ich glaube, dass man etwas erreichen kann, dafür müssen aber auch von Seiten des Gesetzgebers Rahmenbedingungen anders gesetzt werden. Hinzu kommt: Es kommt auch auf die Frauen selbst an. Es braucht eine gewisse Anzahl von Frauen – sozusagen eine »kritische Masse« -, die ein bestimmtes Lebensmodell nicht mehr leben wollen und ein anderes Leben anstreben. Erst dann etabliert sich ein anderes Lebensmodell. Da ich früher in der DDR gelebt habe, sei mir ein Vergleich erlaubt: Mir scheint, es gibt im Westen viele Frauen, die mit ihrer »Versorgung« durch den Ehemann einverstanden sind. Die kritische Masse von Frauen, die sagen: Ich muss von meinem eigenen Einkommen gut leben können, egal ob ich einen Partner habe oder nicht, und ich will gleichzeitig die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie lösen können, ist noch nicht erreicht. Von vehementen Forderungen in dieser Richtung bemerke ich derzeit nicht viel.

Zu der Bemerkung, dass das Gestaltungsfeld Arbeitszeitflexibilisierung in den Gewerkschaften erst in den letzten Jahren erkannt worden ist. Einerseits gibt es jetzt zum Beispiel in über 60 Tarifverträgen Regelungen zu Arbeitszeitkonten, andererseits haben wir nach wie vor völlig unzureichende Regelungen zu Rahmenbedingungen von Teilzeit oder Wahlarbeitszeit. Und hier müssen Frauen in den Tarifkommissionen aktiv werden, um die gewerkschaftspolitische Diskussion voranzubringen.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Karin Mohr. Ich arbeite in der Technologieberatungsstelle in Kaiserslautern. Ich möchte auf die Nacht- und Schichtarbeit von Frauen eingehen. Ich denke, dass es sich dabei gar nicht um die traditionelle Nacht- und Schichtarbeit handelt, sondern um Dienstleistungsbetriebe, in denen es überproportional viele Frauen betrifft. Und da

empfinde ich 4 Prozent als sehr hoch. Zu einem anderen Punkt: Ich glaube auch nicht, dass die Revolution bei uns starten würde, wenn Erziehungsurlaub geteilt werden würde. Dann hätten die Frauen anderthalb Jahre Urlaub. Wir haben gewerkschaftlich immer eine gerechte Verteilung von Arbeit gefordert. Diese Forderung höre ich überhaupt nicht mehr. Überall heißt es, wir wollen mehr Teilzeitkräfte, wir wollen mehr Teilzeitarbeitsplätze, aber wer kann davon leben?

UTE KLAMMER

Ich schließe mich Christina Klenners Überlegungen an, dass erst ein bestimmtes gesellschaftliches Klima erreicht werden muss, bevor überhaupt ein Prozess in Gang kommt. Man fragt sich natürlich, ob dafür die Chance in einer Gesellschaft gegeben sein wird, in der die Pluralisierung und Individualisierung immer weiter fortschreitet.

BLOCK II: SIND BERUF UND FAMILIE FÜR MÄNNER UND FRAUEN DURCH FLEXIBLE ARBEITSZEITEN BESSER VEREINBAR?

UTE KLAMMER

Wir möchten nun drei Praxisbeispiele vorstellen. Vorab möchte ich in wenigen Sätzen über einen Betrieb berichten, der 1995 als »Frauenfreundlicher Betrieb« in Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet worden ist. Der Betrieb heißt »Hilfe zu Hause« – ein kleiner Pflegebetrieb aus Essen. Die Geschäftsführerin, die wir auch für dieses Podium eingeladen hatten, musste leider absagen. Susanne Bluoss entwickelte Anfang der 90er Jahre zusammen mit einer Freundin ein Konzept für diesen Pflegebetrieb. Die Frauenförderung umfasste so vielfältige Aspekte, wie eine interne Kinderbetreuungsstätte, ein rotierendes Kochsystem für diese Kinderbetreuung, aber auch Qualifizierungsmaßnahmen, die Frauen sehr gut den internen Aufstieg ermöglichten. Unter dem Aspekt Arbeitszeitgestaltung und Flexibilität war besonders interessant, dass in diesem Betrieb auch für Frauen mit dem Wunsch nach einer sehr geringen Arbeitszeit feste Arbeitsverträge vereinbart wurden. Es wäre sicher interessant gewesen, dieses Beispiel heute noch einmal zu diskutieren. Aber ich denke, auch die anderen drei sind sehr aufschlussreich.

BEISPIEL METALLVERARBEITUNG

ANTJE HINRICHS

Ich bin Betriebsrätin und Mitglied im Arbeitszeitausschuss bei der ZF AG. Das ZF-Werk Friedrichshafen liefert Getriebe hauptsächlich für LKW und Busse. Die ZF liefert »just in time«, das heißt ohne Zwischenlager und mit immer kürzeren Orderzeiten. Die Kunden können zum Beispiel bis zu 24 Stunden vor Auslieferung bestimmen, welchen Getriebetyp sie letztendlich haben wollen. Flexible Arbeitszeiten nehmen bei ZF einen zentralen Stellenwert ein.

Wir hatten gestern noch eine Betriebsausschusssitzung, bei der es um einen Antrag auf eine Sonderschicht von Sonntag 22 Uhr bis Montag 5 Uhr ging. Diese Nachtschicht sei notwendig, weil sonst keine zusätzlichen Aufträge bewältigt werden könnten. Wir haben abgelehnt. Das als Kostprobe, was die Herren vom Leitungsteam bei ZF unter Flexibilität der Arbeitszeit verstehen.

Sind Beruf und Familie für Männer und Frauen durch flexible Arbeitszeiten, wie sie in der ZF stattfinden, besser vereinbar?

Mit knapp 6.500 Beschäftigten am Standort Friedrichshafen ist die ZF ein absoluter Männerbetrieb, denn nur ca. 10 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Für die Männer am Standort Friedrichshafen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Thema. Kinder haben die Frauen. Dass Männer zu Hause auch Kinder haben, erfahre ich manchmal erst, wenn sich jemand für ein Wahlamt oder um einen besseren Posten bewirbt und sich vorstellt. Als sei es eine besondere Form von Qualifikation, ein Kind gezeugt zu haben. Kinder haben immer noch in erster Linie die Frauen, und die Frauen mit Kindern sind ständig in Zeitnot. Aus diesem Grund zählen für uns Betriebsrätinnen Arbeitszeitregelungen in diesem männerdominierten Betrieb zu unseren Schwerpunkten. Wir vier Frauen im Betriebsrat arbeiten alle im Arbeitszeitausschuss.

Anfang der 90er Jahre begann die ZF unter dem Stichwort »Mehr Flexibilität« die gesamte Fertigung umzukrempeln. Statt tayloristischer Linienfertigung wurden flexible Fertigungsinseln eingeführt. Anfang der 90er Jahre waren bei ZF ca. 350 Frauen als Arbeiterinnen beschäftigt. Frauen hatten hauptsächlich in der Peripherie gearbeitet, zum Beispiel in der Qualitätskontrolle, oder auch in der Werkzeugbereitstellung und in ähnlichen Bereichen. Diese Tätigkeiten sollten nun in die Fertigungsinseln integriert werden. Für die flexiblen Fertigungsinseln wollte die Geschäftsleitung die Betriebsnutzung grundsätzlich auf 24 Stunden ausdehnen und je nach Auftragslage diese Betriebsnutzung flexibel in Zweischicht- oder Dreischichtbetrieb nutzen. Viele Frauen arbeiteten bis dahin gern im Zweischichtbetrieb. Für sie war es die praktikabelste Lösung, sich mit dem Mann bei der Kinderbetreuung abzuwechseln. Aber jetzt kam zur Früh- und Spätschicht auch noch eine Nachtschicht hinzu. Ihr wisst, im Januar 1992 hatte das Bundesverfassungsgericht das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen für verfassungswidrig erklärt. Besonders wir Betriebsrätinnen standen vor einem Riesendilemma. Nachtarbeit für Frauen mit kleinen Kindern zu vermeiden, würde bedeuten, dass diese Frauen nicht

in den Fertigungsinseln arbeiten könnten und längerfristig ohne Job da stehen würden.

Nach harten Auseinandersetzungen ist es dann gelungen, ein Arbeitszeitmodell zu vereinbaren, dass die belastendsten Stunden in der Nacht ausspart. Die Frühschicht beginnt in der Regel um 5 Uhr und die Nachtschicht endet in der Regel um 1.30 Uhr. Aber alle drei Schichten, die Früh-, die Mittag- und die Nachtschicht haben Ein- und Ausgleitphasen. Für die Frühschicht bedeutet das frühester Beginn 4.30 Uhr, spätester Beginn 5.30 Uhr. Die Nachtschicht endet spätestens 2.30 Uhr. Also zwischen 2.30 und 4.30 Uhr ruht der Betrieb. Die Nachtschicht kann aber auch aufgrund unserer Gleitzeitregelung bereits um 1 Uhr beendet werden.

Allerdings sind von 3.500 gewerblich Beschäftigten nur noch 150 (ca. 4,3 Prozent) weiblich. Gleichzeitig mit der Umwälzung in der Fertigung benutzte die ZF den Konjunkturunbruch 1992 für einen »Radikalschlag«. Es kam zu Massenentlassungen. Bei den Entlassungen waren Frauen nicht überproportional betroffen. Aber viele haben ihre Abfindungen genommen und sind gegangen, denn wie ein Geist aus der Flasche kam auch hier der Begriff »Doppelverdienerin« zurück – ein beliebtes Druckmittel.

Bei der Einführung des flexiblen Fertigungssystems haben wir es geschafft, ein Arbeitszeitmodell zu vereinbaren, dass die belastendsten Nachtstunden von 2.30 bis 4.30 Uhr ausspart. Aber es bleibt ein ständiger Kampf. Die Geschäftsleitung will die Maschinennutzung über die Nacht ausdehnen und auch den Samstag als Regelarbeitstag einrichten. Am Samstag in die ZF zu kommen, wäre ein enormer Rückschritt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Samstag ist schulfrei, es müsste für Kinderbetreuung gesorgt werden. Aber derzeit gibt es bei jedem Zusatzauftrag Anträge, die Nachtstunden, den Samstag und jetzt auch noch die Sonntagnacht mit Mehrarbeit und Sonderschichten auf freiwilliger Basis zu nutzen. Frauen verweigern sich, aber das wird auch immer schwieriger, weil der Druck immer größer wird. Mit dieser Flexibilität haben wir es in der Fertigung zu tun. Aber möchte eine Arbeiterin auch einmal flexibel sein und nach dem Erziehungsurlaub auf Teilzeit gehen, ist das in der Fertigung ein Riesenproblem.

Im Angestelltenbereich ist es leichter, einen Teilzeitvertrag zu bekommen. Wir haben die unterschiedlichsten Modelle, immer mit dem Versuch, die Teilzeitverträge möglichst maßgeschneidert zu stricken. Viele von den jungen Frauen, die Kinder bekommen, wollen nur vorübergehend Teilzeit. Sie wollen nach dem Erziehungsurlaub oder wenn die Kinder in die Schule kommen, wieder auf Vollzeit arbeiten. Wir haben ein Rückkehrrecht auf Vollzeit im Tarifvertrag angelegt, es ist zwar nicht absolut erzwingbar, erleichtert aber unsere Verhandlungen als Betriebsrat.

Wie steht es nun im Angestelltenbereich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

440 Frauen arbeiten bei der ZF im Angestelltenbereich. Im technischen Bereich, wo ich arbeite, sind 6 Prozent der Beschäftigten weiblich, in der Verwaltung sind Frauen mit 73 Prozent in der Mehrzahl. Frauen mit Kindern haben sehr unterschiedliche Lebensentwürfe. Aber alle bei der ZF beschäftigten Frauen, die ich kenne, haben zu Hause keinen Prinzen, der ihnen den Rücken freihält. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten ist sehr groß. Seit über 25 Jahren gibt es bei der ZF Gleitzeit, und nicht nur im Angestelltenbereich, sondern auch in der Fertigung. Über alle Schichten hinweg, die ich vorher erläutere habe. Seit 25 Jahren sind wir dabei, die Gleitzeitordnung zu gestalten. Wir haben jetzt einen Gleitzeitrahmen von 6.30 bis 18 Uhr in der Normalschicht. Wir haben eine Kernzeit von 8.30 bis 15 Uhr und darin eine variable Mittagspause. Mit der Zielsetzung nach mehr Flexibilität wollte die Leitung der Zentralen Technik den Gleitzeitrahmen erweitern: Morgens sollte der Rahmen um 6 Uhr beginnen statt 6.30 Uhr und am Abend um 19 Uhr statt 18 Uhr enden. Und die Kernzeit sollte entfallen; bei Wegfall der Kernarbeitszeit kommen und gehen können, ohne Rechenschaft ablegen zu müssen. Das hört sich für Frau gut an und würde sicher auch einiges erleichtern. Aber der Hintergrund für diesen Flexibilisierungsvorstoß in der Zentralen Technik war, Prüfanlagen, Rechenanlagen und Konstruktionsanlagen zu sparen. Zum Beispiel hätten sich in meinem Bereich vier Personen drei Computeranlagen zum Konstruieren teilen sollen. Wie soll das gehen? Man wollte kein regelmäßiges Schichtsystem einführen, sondern diese vier Personen hätten sich flexibel darauf einigen müssen, wer wann arbeitet und wer wann diese Anlage nutzen darf. Aber ich glaube, Sie können sich vorstellen, wo eine Frau mit Kind im Konkurrenzkampf um die Zeit am Konstruktionscomputer geblieben wäre. Wir haben dieses Arbeitszeitmodell abgelehnt. Um schichtähnliche Systeme innerhalb der Gleitzeitspanne zu verhindern, muss es eine Kernzeit geben. Kernzeit bedeutet zwar Anwesenheitspflicht, aber auch Anwesenheitsrecht. Und das brauchen Frauen, damit sie planen können. Bei der letzten Neuregelung der Gleitzeitordnung konnten wir erreichen, dass in Absprache mit dem Vorgesetzten bzw. der Arbeitsgruppe in der Kernzeit jederzeit und nicht nur an drei Tagen, wie es früher üblich war, freigenommen werden kann. Aber bisher nur, wenn es der Arbeitsablauf zulässt. Darauf komme ich später noch einmal zurück.

Bei der ZF ist es jetzt auch Thema, das Stempeln abzuschaffen und eine sogenannte Vertrauenszeit einzuführen. An keine feste Zeit gebunden zu sein, würde es erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein Beispiel aus der Realität: Bei den Vorstandssekretärinnen hat der Betriebsrat zugelassen, dass das Stempeln abgeschafft wird. Eine die-

ser Kolleginnen bekommt nun vor Antritt des Erziehungsurlaubs gesagt, dass sie nach dem Erziehungsurlaub selbstverständlich ihren Posten nicht mehr ausfüllen könne, denn als alleinerziehende Mutter sei sie nicht mehr verfügbar. Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass der Chef darauf vertrauen kann, immer jemanden zur Verfügung zu haben. Bei Vertrauenszeit wird nur die Zeit gesehen, in der die Frau anwesend ist. Aber für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht die Frau ein Recht auf Abwesenheit. Sie braucht einen Nachweis, dass sie die Zeit, die in ihrem Vertrag steht, gearbeitet hat, und mit gutem Gewissen heimgehen kann. Frau möchte stempeln.

Seit drei Jahren haben wir bei der ZF eine Betriebsvereinbarung »Flexibilisierung der Arbeitszeit«. Es gibt ein Zeitkonto von maximal plus 150 und von maximal minus 150 Stunden. Auf diesem Konto wird die Gleitzeit verbucht. In dieses Konto fließen aber auch Mehrarbeitsstunden. Der Vereinbarung nach kann jede schalten und walten, wie sie will. »Diese Woche brauche ich mehr Zeit für mein Kind oder ich brauche einfach mal mehr Zeit für mich«. »Ich komme um 8.30 und gehe um 15 Uhr«. Das geht alles nach dieser Vereinbarung. Aber das Minus aus persönlichen Gründen ist auf maximal 35 Stunden beschränkt. Mehr Minusstunden müssen mit dem Vorgesetzten vereinbart werden. Das signalisiert bereits das Misstrauen der Leitung gegenüber den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten. Das wäre aber nicht so tragisch: Erst Zeit einarbeiten und dann frei nehmen, das entspricht eher der schwäbischen Mentalität. Aber genau da liegt »der Hund begraben«. Die flexiblen Zeitkonten sind sehr flexibel beim Zeitaufbau. Aber Stunden abbauen und frei nehmen ist problematisch. Die ZF-Beschäftigten haben derzeit im Schnitt 60 Plusstunden auf ihrem Zeitkonto. Das bedeutet, dass sie der ZF 60 Stunden zinslosen Kredit geben. Die 150 Stunden Obergrenze, wie in der Betriebsvereinbarung formuliert, ist vielfach gesprengt. Der Kunde bestimmt den Termin, die ZF bestimmt, wie viel Personen eingestellt werden, und wir haben es gleichzeitig mit einer absolut zu engen Personaldecke zu tun. Darauf möchte ich jetzt genauer eingehen.

In die Zeitkonten fließen Gleitzeitstunden und Mehrarbeitsstunden. Nur die Zuschläge werden bezahlt. Der Betriebsrat hat der Betriebsvereinbarung Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Hoffnung zugestimmt, durch die Zeitkontenregelung statt Bezahlung der Mehrarbeit mehr Beschäftigung zu erreichen. Und in der Hoffnung, in Krisensituationen besser gewappnet zu sein und Entlassungen, wie sie 1992/93 stattgefunden haben, zu vermeiden. Wir haben in der Betriebsvereinbarung einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr vereinbart. Wir haben eine Ampelregelung vereinbart, die besagt, dass ab 100 Stunden Arbeitszeitguthaben Pläne zum Zeitkontenabbau gemacht werden müssen. Aber in der betrieblichen Praxis ist es äußerst schwierig, Einstellungen durchzusetzen, die einen Stundenabbau möglich machen würden.

Als problematisch stellte es sich heraus, dass mit der Zeitkontenregelung ein Teil der Mitbestimmung bezüglich der Genehmigung von Mehrarbeit de facto abgegeben wurde. Es gibt keine klare Trennung mehr zwischen Gleitzeit, Flexi-Zeit und Mehrarbeit. Nur außerhalb des Gleitzeitrahmens ist eindeutig klar, dass es sich um Mehrarbeit handelt.

Frauen leisteten im Durchschnitt weniger bezahlte Mehrarbeit als Männer. Jetzt wird innerhalb des Gleitzeitrahmens von 6.30 bis 18 Uhr nur noch selten Mehrarbeit beantragt. Bis zu maximal 10 Stunden am Tag kann jetzt ohne Mehrarbeitsantrag gearbeitet werden. Bei der früheren Gleitzeitregelung sind die Stunden oberhalb von 20 Plusstunden verfallen. Heute wird, selbst wenn die 150-Stunden-Grenze gesprengt ist, nichts mehr gestrichen. Dass niemand mehr umsonst arbeitet, ist gut. Aber der Druck, länger zu arbeiten, hat sich erhöht. Die ZF überlässt es vollkommen den Beschäftigten, wie sie zu enge Termine mit zu wenig Personal bewältigen.

Als ein großer Fehler hat es sich erwiesen, die tägliche Höchstarbeitsgrenze von 10 Stunden qua Gesetz zuzulassen. Dagegen konnten wir Frauen uns im Betriebsrat nicht durchsetzen. Seitdem jetzt die 10 Stunden möglich sind, wächst der Druck, diese Zeit auch auszufüllen. Und Sie können sich vorstellen, was das für eine Frau mit Familie und kleinen Kindern bedeutet. Sie kann das nicht erfüllen und fällt aus diesem Grund auch auf, so dass sie in bestimmte Projekte nicht integriert wird. Deshalb denke ich, dass bei einer 35-Stunden-Woche die Grenze von 10 Stunden reduziert werden muss und die Tageshöchstarbeitszeit neu zu vereinbaren ist.

Das zweite Problem: Wir haben einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr, der aber in der Realität nicht stattfindet. Derzeit verhandeln wir über ein persönliches Recht auf Freinahme, damit die Zeit wirklich ausgeglichen wird und der Druck auf die Arbeitgeber zunimmt, das notwendige Personal einzustellen. Bis jetzt kann man in der Kernzeit frei nehmen, wenn man das mit der Arbeitsgruppe und dem Vorgesetzten abspricht. Wir möchten ein persönliches Recht auf Freinahme, ohne Rücksicht auf den Betriebsablauf nehmen zu müssen. Ich denke, dass das besonders für Frauen mit Kindern von enormer Bedeutung ist. Die Verhandlungen werden schwierig sein, ebenso schwierig wird es sein, dass es die Beschäftigten im Betrieb durchsetzen. Es ist ein Ansatz, der ZF Grenzen für ihre Flexibilisierung zu setzen.

Wir Frauen in der IG Metall haben den Kampf um die 35-Stunden-Woche unter dem Motto »Wir brauchen mehr Zeit – mehr Zeit zum Lieben, Leben, Lachen« geführt. Wir haben die 35-Stunden-Woche, aber wir müssen noch immer um bessere Zeiten streiten. Und dafür lautet die zentrale Frage: Wer bestimmt über die Zeit?

UTE KLAMMER

Als nächstes stellt uns Kerstin Jürgens Ergebnisse aus der von ihr gemeinsam mit Karsten Reinecke durchgeführten Studie vor, die Auswirkungen des VW-Modells auf die interfamiliale Arbeitsteilung untersucht.

BEISPIEL VOLKSWAGEN AG: »MÄNNER ZWISCHEN VOLKS- UND KINDERWAGEN«

KERSTIN JÜRGENS

Fragen der Arbeitszeitgestaltung, wie zum Beispiel Dauer und Lage der Arbeitszeit werden seit Jahrzehnten von Frauen in Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft diskutiert. Die Frauenforschung hat bereits in den 70er Jahren darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen aufgrund ihrer Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung und angesichts mangelhafter öffentlicher Kinderbetreuungsangebote Nachteile auf dem Arbeitsmarkt erfahren. Ihre Vertreterinnen haben daher beständig – mit der durchaus notwendigen Penetranz an der Forderung nach einer gesellschaftlichen Umverteilung von Arbeit, von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, festgehalten. Vor allem Gewerkschafterinnen und Politikerinnen, vereinzelt aber auch Männer, haben dieser Forderung in ihren Organisationen Gehör verschafft und damit ganz maßgeblich dazu beigetragen, dass junge Frauen heute selbstverständlicher an bezahlter Arbeit partizipieren können als ehemals deren Mütter.

Zwar steigen heute Frauen nach ihrer Ausbildung häufig noch mit einer Vollzeit-erwerbstätigkeit in das Erwerbsleben ein, doch zeigen alle bisherigen Untersuchungen, dass die Geburt des ersten Kindes Frauen geradezu aus dem Arbeitsmarkt herauskatalysiert und allenfalls, und das meist erst nach einigen Jahren, wieder eine reduzierte Erwerbsarbeit zulässt und damit die mit dem Vollzeit-erwerbsverhältnis verknüpften Absicherungen und Qualifikationschancen zunichte macht. Betrachtet man das Thema »Arbeitszeit« aus der Geschlechterperspektive, so wird folgendes klar: Die aktuellen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, der individuellen Einflussnahme auf Dauer und Lage der Arbeitszeit sind für Frauen stets von größerer Bedeutung gewesen als für ihre männlichen Kollegen. Wir erleben aktuell jedoch – und wesentlich massiver als sich dies in den 80er Jahren noch andeutete – eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die alle Branchen der Erwerbssphäre und – mit wenigen Ausnahmen – das Gros der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen betrifft. Nicht mehr nur eine

Minderheit, eine bestimmte Beschäftigtengruppe, unterste Hierarchieebenen oder Frauen sind von dieser Flexibilisierung betroffen, sondern auch der männliche Normalverdiener, der qualifizierte Banker, der nun auch am Samstag arbeiten soll.

Junge Väter bei VW in der 28,8-Stunden-Woche

Wir haben mit einer Forschungsgruppe an der Universität Hannover eine Untersuchung der 28,8-Stunden-Woche der Volkswagen AG (VW), vielen sicher bekannter unter dem Titel »Vier-Tage-Woche«, durchgeführt⁶. Ziel war dabei, die unterschiedlichen Folgewirkungen zweier gleichzeitig auftretender Arbeitszeitveränderungen vergleichen können: Erstens: eine für Teile der Belegschaft geltende reale, alltagsnahe Arbeitszeitverkürzung; zweitens: eine für die Mehrheit der Beschäftigten eintretende Arbeitszeitflexibilisierung. Ich möchte Ihnen drei zentrale Ergebnisse der Studie vorstellen:

1. Innerhalb einer sehr homogenen Gruppe von Schichtarbeitern aus der Produktion (allesamt junge Väter) lassen sich unterschiedliche Modelle der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben finden. Die Männer arbeiten alle Vollzeit bei VW, doch schwankt ihre Familienorientierung und ihre konkrete Beteiligung an der Familienarbeit deutlich. Hinter einer gleichen Lebensform verbergen sich also unterschiedliche Lebensmuster. Traditionelle Arbeitsteilungsmuster gibt es weiterhin, doch sind daneben gleichberechtigtere Muster getreten: Männer beteiligen sich – zum Teil in bewusster Abgrenzung zum eigenen Vater – trotz Vollzeitarbeit an der Kinderbetreuung und -versorgung sowie an der Hausarbeit.
2. Bei einer verlässlichen, planbaren Vier-Tage-Woche wurde nach einem längeren Erfahrungszeitraum die bei allen zunächst anzutreffende Skepsis durch eine breite Akzeptanz abgelöst: Das Familienklima und das Verhältnis zu den Kindern verbesserte sich, die Schichtarbeit wurde besser verkraftbar, die Arbeitsteilung wurde gleichgewichtiger. Dieses Ergebnis belegt die Abhängigkeit des Geschlechterverhältnisses von der Gestaltung der Arbeitszeiten und verweist nicht zuletzt auf die Potenziale einer kollektiven Reduzierung der Normalarbeitszeit!
3. Die Arbeitszeitflexibilisierung löst demgegenüber eher entgegengesetzte Effekte aus. Kommen zu den generellen Belastungen durch Leistungsintensivierung nun noch Mehrarbeit am Wochenende hinzu oder kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit, erfährt das Familienleben eine deutliche Traditionalisierung: Die Frauen übernehmen nahezu die Alleinverantwortung für die Familienarbeit, und selbst Männer,

6 Kerstin Jürgens / Karsten Reinecke: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Berlin: Edition Sigma, 1998, S. 32

die sich zuvor noch an der Hausarbeit beteiligten, nutzen die Freizeit fast ausschließlich zur Entspannung. Das Verhältnis zu den Kindern wird distanzierter, Konflikte nehmen zu. Die Interviews zeigen, dass sich dies im Betrieb auch auf die Motivation, die Belastungsfähigkeit und schließlich auch die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit negativ auswirkt.

Welche Schlussfolgerungen sind hieraus zu ziehen?

1. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten berührt massiv die soziale Einbindung der Menschen in Vereine, Ehrenamt, Freundschaften und eben auch innerhalb der Familie: Zunehmende Konflikte, emotionale Distanz und psychosomatische Beschwerden sind dabei Ausdruck von Gemeinschaftsverlust und können die Partnerschaft in die Krise führen.
2. Gemeinsames Zusammenleben scheint sich nicht auf das Organisieren des Alltags reduzieren zu lassen (wie das Schlagwort der »Pinnbrettfamilie« assoziiert), sondern muss lebbar sein. Soziale Beziehungen benötigen zeitlichen Lebensraum und Verlässlichkeit und lassen sich nur begrenzt spontan oder gar unter Zeitdruck herstellen. Die Regelung von Arbeitszeitkonten ist daher meines Erachtens sowohl tariflich als auch betrieblich ein relevantes Aktionsfeld (Ankündigungsfristen, Höchstgrenzen, Neueinstellungen, wenn Arbeitszeitguthaben von Konten nicht abgerufen werden können, Verbuchungsmodalitäten etc.).
3. Die Vielzahl von Lebensmodellen und -entwürfen gewinnt ganz offensichtlich an Bedeutung. Auch bei jungen Industriearbeitern lässt sich ein Interesse an einer aktiven Vaterrolle feststellen, das keineswegs offensiv vertreten wird, jedoch, wie das VW-Modell gezeigt hat, durch eine emanzipatorische Arbeitszeitpolitik gefördert werden könnte, die das bislang übliche »Paradiesvogel-Image« familienorientierter Männer von vorneherein ausschließt. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass auch in vordergründig homogenen Beschäftigtengruppen ganz unterschiedliche, lebensform- und lebensphasenspezifische Arbeitszeitpräferenzen existieren. Wollen sich die Gewerkschaften als zukunftsfähige Organisationen erweisen, sollten sie diese Entwicklung stärker und sichtbarer als bisher in ihrer Programmatik berücksichtigen.

Mein Resümee zum Tagungsmotto: Seit Jahrzehnten bekannte Zeitnöte von Frauen werden zunehmend auch ein Thema für Männer. Insofern erscheinen mir die Strategien und Forderungen von Frauen als beachtenswerte Eckpunkte zukünftiger arbeitszeitpolitischer Zielsetzungen.

UTE KLAMMER

Wir wechseln jetzt noch einmal den Bereich und kommen von der Industriearbeiterschaft zum Öffentlichen Dienst. Als letztes Praxisbeispiel wird uns Barbara Dürk aus dem Projekt »Neue Zeitpraxis« berichten. Das ist ein von der ÖTV und einem prominenten Beirat unterstütztes Projekt, bei dem es darum geht, die Arbeits-, Öffnungs- und Servicezeiten in Verwaltungen und Betrieben des Öffentlichen Dienstes zu überdenken und neu zu gestalten. Berichtet wird auch über das Spannungsfeld zwischen den Forderungen von Bürgerinnen und Bürgern an Service- und Öffnungszeiten solcher Einrichtungen und den Zeitbedürfnissen der Beschäftigten selber.

BEISPIEL AUS DEM ÖFFENTLICHEN DIENST: PROJEKT »NEUE ZEITPRAXIS«

BARBARA DÜRK

Ich bin Arbeitszeitentwicklerin und Organisationsberaterin und arbeite bei ISA Consult, im Team »GbB« (Gesellschaft für beteiligungsorientierte Beratung) in Frankfurt. Auftraggeber sind in der Regel Arbeitgeber Öffentlicher Verwaltungen und Betriebe, manchmal auch vermittelt durch Frauenbeauftragte oder Personal- und Betriebsräte. Von außen kommend und mit der Aufgabe zu beraten, ergibt sich ein anderer Blickwinkel auf das betriebliche Geschehen als zum Beispiel der von Frau Hinrichs als Betriebsrätin.

Der Anstoß für das Projekt »Neue Zeitpraxis« gab die ÖTV. Ziel war es, in beteiligungsorientierten Aushandlungsprozessen innovative Service- und Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten. Das Projekt ist mittlerweile erfolgreich abgeschlossen; ein mit vielen Beispielen versehener Projektbericht steht Interessierten zur Verfügung. Die folgenden Ausführungen beruhen auf Erfahrungen in »typischen« Frauenarbeitsbereichen des Öffentlichen Dienstes, also in Krankenhäusern, Kindertagesstätten, Standesämtern, Bibliotheken, Reinigungsdiensten usw.

Alle Interessen müssen auf den Tisch!

Am Anfang unserer Arbeitszeitentwicklungsprozesse sind alle Beteiligten aufgefordert, ihre Interessen, Wünsche und Ziele zu definieren, also die Vorgesetzten, die Mitarbeiter/innen und die Kunden, sofern es sich um kundenorientierte Bereiche handelt.

Die Interessen, Wünsche und Ziele bilden die Grundlage für die subjektive Bestandsaufnahme.

Welche Interessen formulieren Frauen? Sie möchten zum Beispiel, dass ihre familiären Zeitbedürfnisse berücksichtigt werden. Wenn zum Beispiel der Arbeitsanfang und das -ende flexibel gestaltbar sind, müssen sich die Kinder nicht so sehr den strengen Zeitrhythmen unterwerfen. Alleinerziehende möchten Zeit ansparen, um Ferienzeiten besser überbrücken zu können. Die Arbeitszeiten sollen es auch ermöglichen, manchmal auftretende Stimmungsschwankungen der Kinder, die mit der Berufstätigkeit zusammenhängen, auffangen zu können. Andererseits muss die Flexibilität planbar sein und sie soll auch wiederum nicht zu hoch sein, sonst würde sich die ganze Familie auf die Flexibilität der Mutter verlassen.

Frauen wünschen sich auch mehr Eigenzeit. Hier geht es darum zum Beispiel vormittags einen Volkshochschulkurs besuchen zu können, eine lange Mittagspause für Treffen oder Besorgungen oder um den Hund ausführen zu können. Ein Interesse besteht auch an flexibler Lebenszeitgestaltung. Hier geht es um zeitweilige Arbeitszeitverkürzungen und Aufstockungen in allen möglichen Varianten.

Die Interessen der Arbeitgeberseite besteht darin, dass wirtschaftlicher, das heißt entsprechend dem Arbeitsaufkommen und kundenfreundlicher gearbeitet wird.

Die Bürgerinnen und Bürger wünschen sich gut merkbare und verlässliche, manchmal auch erweiterte Servicezeiten. Dies kann zum Beispiel zu einer Ausweitung der Kindertagesstättenzeiten in die Abendstunden hinein, führen.

Hieran wird deutlich, dass Zeitinteressen, so unterschiedlich wie sie sind, zu zahlreichen Interessenkonflikten führen können. Denn die Erzieherin zum Beispiel, selbst Mutter, will ihre Abende lieber mit den eigenen Kindern verbringen. Oder ein anderer Interessenkonflikt: Es gibt nur sehr wenige Väter oder Mütter mit dem Wunsch nach Abendöffnung der Kindertagesstätten. Hier stellt sich für die Arbeitgeberseite die Frage nach der Wirtschaftlichkeit.

Die Arbeitszeitberatung hat die Aufgabe, Aushandlungsprozesse zu initiieren und hierfür ein Klima zu schaffen. Dieses kann so beschrieben werden, dass von allen beteiligten Seiten die Berechtigung der je unterschiedlichen Interessen anerkannt wird. Das bedeutet zum Beispiel, dass die Arbeitgeberseite das Interesse von Mitarbeiterinnen nach Flexibilität und Planbarkeit anerkennt; dass die Mitarbeiterinnen das Interesse der Verkäuferinnen an Abendöffnungszeiten anerkennen und dass die Verkäuferinnen verstehen, dass es seitens der Erzieherinnen auch den Wunsch gibt, den Abend mit dem eigenen Kind verbringen zu können.

Eines unserer Anliegen in diesen Aushandlungsprozessen besteht darin, besonders den familiären Belangen im betrieblichen Alltag dadurch ein neues Gewicht zu geben,

dass sie jetzt offiziell Aushandlungsgegenstand – wie andere Interessen auch – werden. Für die unterschiedlichen Interessen müssen in den gemeinsamen Aushandlungsprozessen Kompromisse gesucht und geschlossen werden. Der Arbeitszeitrahmen ist der Halbjahresausgleich und das Arbeitszeitkonto. In diesem Rahmen ist Raum für alle nur denkbaren Arbeitszeitmodelle, wie sie am Vormittag vorgestellt wurden.

Die Beteiligung der Betroffenen ist die Voraussetzung für eine Zeitgestaltung, von der alle Seiten profitieren!

Am Anfang der neuen Zeitpraxis in einer Institution sagen die Beschäftigten oft, es solle alles so bleiben wie es ist! Zu den oben beschriebenen Aushandlungsprozessen ist es manchmal ein großer Schritt. Wie können die Beschäftigten dafür gewonnen werden? Nach unserer Erfahrung ist die eigene Beteiligung an der Arbeitszeitgestaltung Voraussetzung für die Beteiligung der Bürger/innen, Kundinnen und Kunden an neuen Servicezeiten. Auf der Grundlage eigener Beteiligungserfahrung wird für die Beschäftigten die Notwendigkeit bedarfsgerechter Servicezeitgestaltung nachvollziehbar und können die Kunden einbezogen werden.

In vielen unserer Service- und Arbeitszeitentwicklungsprozesse führen die Beschäftigten selbst Befragungen nach den Servicezeitinteressen der Kunden durch, werten sie aus und erarbeiten auf dieser Grundlage Vorschläge für neue Zeiten. Wichtig ist an dieser Stelle der Hinweis, dass es bei der Gestaltung von bedarfsgerechteren Servicezeiten nicht allein um eine quantitative Ausweitung gehen muss. Nicht jede Kindertagesstätte in einer Kommune muss bis 20 Uhr geöffnet oder einen Samstagsservice anbieten. Hier kann es zu gezielten Angeboten in einzelnen Stadtteilen kommen, die sich dann auch rechnen.

UTE KLAMMER

Vielen Dank unseren drei Referentinnen. Die Diskussion ist eröffnet.

DISKUSSION

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Edelgard Kutzner. Ich komme von der Sozialforschungsstelle in Dortmund. Ich habe einige Fragen zu dem Beitrag von Kerstin Jürgens: Wie sind Sie auf das Thema gekommen? Wie haben Sie nach der Vaterschaftsrolle und der Hausarbeit gefragt? Wie äußern sich diese Veränderungen? Wurden auch die Ehefrauen oder Partnerinnen der Männer befragt? Und: Hätten sich zum Beispiel die Vaterrolle und Hausarbeit auch verändert, wenn die Arbeitszeit so geblieben wäre, wie sie war? Sie hatten ja gesagt, dass sich die Männer in Abgrenzung zu ihren Vätern so verhalten würden. Und: Würden sich die Männer gegen eine Arbeitszeitverlängerung wehren mit der Begründung, ihrer Vaterrolle nicht mehr gerecht zu werden?

KERSTIN JÜRGENS

Unser Interesse zielte auf die Reaktion der Männer bei einer Arbeitszeitverkürzung. Es ging um die Vaterrolle und die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. In der Soziologie gibt es viele Tricks und Kniffe, wie man sozusagen von »hinten herum« ein Thema zur Sprache bringt. Am Anfang haben wir natürlich über andere Aspekte bei VW gesprochen und kamen dann innerhalb eines zweistündigen Gespräches auf die Familie und auf die eigene Kindheit zu sprechen.

Wir haben gemerkt, dass es in dieser Gruppe relativ gleichaltriger Männer, alles junge Väter, sehr unterschiedliche Vaterrollen und Vorstellungen von Partnerschaft gibt. Einerseits die sehr traditionellen Vorstellungen, die immer auf eine klassische Rollenverteilung ausgerichtet waren: Er der Familienernährer, sie die Hausfrau. Das sind zum Teil auch die Frauen, die das so gewollt haben. Es gibt aber auch Modelle, die gezielt auf eine doppelte Erwerbstätigkeit ausgerichtet sind. Und für diese Männer ist es selbstverständlich, ihren Partnerinnen diese Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, indem sie sich auch an der Familienarbeit und Kinderbetreuung beteiligen.

Wir haben den Mann und die Partnerin jeweils zwei Stunden befragt, um mögliche Veränderungen in der Familie feststellen zu können. Dabei stellten wir fest, dass sich bei einer sehr flexiblen und unkalkulierbaren Arbeitszeit des Mannes die Arbeitsteilung wieder traditioneller gestaltet. Um eine konkrete Auswirkung zu benennen: Die Norm umfasste bisher die 5-Tage-Woche. Das neue Modell sah die 4-Tage-Woche vor. Wir befragten Familien am Standort Emden, die zwei Jahre lang

eine 4-Tage-Woche hatten. Der Freitag wurde oft für gemeinsame Familienarbeiten und gemeinsame Einkäufe genutzt, so dass das Wochenende als freie Zeit der Familie gehörte. Das wurde massiv verteidigt. Bei VW Emden stellte sich mit dem Anlaufen der Passat-Produktion die Situation ein, entweder die Arbeitszeit zu erhöhen oder die Produktion an einen anderen Standort zu verlegen. Da stand der Betriebsrat vor einem Dilemma: 4-Tage-Woche beibehalten und neue Leute einstellen? Oder aber für die Stammebelegschaft die Arbeitszeit erhöhen? Letzteres wurde durchgesetzt. Es wurde mit der Stammebelegschaft Samstags-, und Sonntagsarbeit vereinbart. Das lief natürlich den Interessen familienorientierter Männer mit erwerbstätigen Frauen zuwider. Aber letzten Endes sorgte die Standortdebatte dafür, dass auch am Wochenende flexibel produziert wurde. Dennoch bleibt festzuhalten: Die Beschäftigten dieses Werkes hatten sich an die 4-Tage-Woche mit Einkommensverzicht gewöhnt und waren interessiert daran, bei diesem Modell zu bleiben..

TEILNEHMERIN

Meine Frage bezieht sich auf den Beitrag von Barbara Dürk: Ich habe ein Problem mit der gemeinsamen Beteiligung von Arbeitnehmer, Arbeitgeber und dem Kunden am Prozess der Arbeitszeitgestaltung. Auf meine Branche Versicherung bezogen, würde sich der Kunde die 24-Stunden-Verfügbarkeit wünschen. Der Arbeitgeber agiert im Sinne der Kunden. Wie soll sich da der Betriebsrat mit seinen berechtigten Forderungen durchsetzen?

BARBARA DÜRK

Die Beschäftigten haben immer Angst, dass die Kunden Dienstleistungen rund um die Uhr haben wollen. Aber es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Zeiten einzugrenzen. Wenn Servicezeiten erheblich erweitert werden sollen, kann das nicht mit dem gleichen Personal umgesetzt werden wie bisher. Das heißt, nur mit einem bestimmten Personalschlüssel kann ein bestimmtes Servicezeitvolumen erbracht werden. Und jetzt können die Mitarbeiter einen eigenen Vorschlag erarbeiten, von dem sie ausgehen, dass er den Kundeninteressen näher kommt. Die meisten Beschäftigten kennen ja in etwa die Kritik der Kunden an den bisherigen Zeiten: Wenn zum Beispiel über Mittag immer geschlossen ist, aber die Leute gerade mittags die Dienstleistung brauchen,

oder wenn für eine bestimmte Dienstleistung eben frei genommen werden muss, weil man abends nicht hineinkommen kann.

Beim Standesamt Detmold wird zum Beispiel angeboten: Wir machen eine »Übermittagsöffnung« und einen »Dienstleistungsabend« und öffnen morgens früher. Innerhalb einer Kundenbefragung begrüßten die Kunden das Angebot. Bei der Verbraucherzentrale in NRW haben wir das in verschiedenen Beratungsstellen genauso gemacht. Hier wünschte sich eine kleine Gruppe von berufstätigen Kundinnen und Kunden an einem Abend eine längere Öffnungszeit als von den Mitarbeiterinnen vorgeschlagen. Das wurde umgesetzt.

Ich möchte damit sagen, wenn die Mitarbeiter einigermaßen die Befragungsmodalitäten und die Öffnungszeitmodalitäten in der Hand haben und sie haben das berechtigte Gefühl, sie können das steuern, dann führen sie die Kundenbefragungen durch. Darin war auch immer der Samstag mit einbezogen. Aber keiner verlangte von sich aus eine Samstagsöffnung. Ich glaube, dass die Angst vor den unermesslichen Kundenwünschen aus dem Reich der Phantasie stammt. Es gehört zu einem zivilen Gemeinwohlprozess, dass zwischen den Dienstleistungserbringenden und den Nutzerinnen und Nutzern von Dienstleistungen normale Gespräche stattfinden: Was können wir leisten und was nicht? Das vermisste ich zum Beispiel sehr bei diesem so ideologisch geführten Streit um die Ladenöffnungszeiten. Ich vermisste dabei, dass offensichtlich keine Instrumente gesehen werden, die sowohl den Bedarf nach ausreichenden Servicezeiten abdecken – was ja nicht immer nur Quantität bedeutet, sondern auch Qualität – als auch den Interessen der Beschäftigten entgegenkommen. Nach unseren Erfahrungen im Öffentlichen Dienst sind die Aushandlungsprozesse produktiv und gut übertragbar.

ANDREA HELLMICH

Eine Frage an Barbara Dürk. Von wem ging der Impuls für eine Arbeitszeitberatung aus? Von den Beschäftigten, den Arbeitgebern oder waren es Dritte, die sich Arbeitszeitregelungen unter Einbezug der Beschäftigten wünschten?

Außerdem war ich mit den Schlussfolgerungen von Kerstin Jürgens nicht einverstanden. Ich fände es schön, wenn die Arbeitszeitverkürzung zur Veränderung der Arbeitsteilung innerhalb der Familie führen würde. Das glaube ich aber nicht. Sie haben gesagt, dass sie verschiedene Familientypen gewählt haben. Meine Frage: Was hat zu der jeweils einen oder anderen Haltung geführt? Zuerst nahm ich an, dass es vom Alter abhängig sei, aber es waren alles relativ junge Facharbeiter aus dem Werk. Es gibt ja

auch andere Berufe, wie z. B. den des Lehrers, in denen durchaus etwas verkürzt gearbeitet wird, ohne dass es zu einer großen Veränderung in der Aufteilung der Familien- und Erziehungsarbeit kommt. Mir erscheint es als zu simpel zu sagen: Wir verkürzen die Arbeitszeit, dann klappt es. Und wenn wir sie wieder flexibilisieren, klappt es nicht mehr. Wie sah diese Flexibilisierung aus?

CHRISTINA KLENNER

Ich wünsche mir einen intensiveren gesellschaftlichen Diskurs über Zeitstrukturen und zeitliche Verflechtungen. Vieles wird heute mit dem so genannten *Mainstream* transportiert, in dem es heißt: Alle sind jederzeit verfügbar. Es gilt doch auszuhandeln, was »soziale Zeiten« sind und wo »unsoziale Zeiten« beginnen. Welche Zeiten sind schutzwürdig? Sicherlich kann sich eine Gesellschaft darauf verständigen, dass nicht alles zu jeder Zeit gemacht werden kann und muss. Nur: Wenn Arbeit billig gemacht wird – siehe Niedriglohn-Konzepte – und Arbeitsplätze knapp sind, werden sich immer mehr Menschen bereit finden (müssen), auch zu allen unsozialen Zeiten zu arbeiten. Darüber brauchen wir einen übergreifenden Diskurs.

Meine Frage an Antje Hinrichs: Wie schafft ihr es, bestimmten Zumutungen Widerstand entgegenzusetzen, wenn die Geschäftsführung mit der Vernichtung von Arbeitsplätzen drohen kann?

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Shirley Drawing-Jeitner. Ich habe Bedenken gegenüber einem Vorgehen wie es Barbara Dürk vorgestellt hat. Das mag für den Öffentlichen Dienst zutreffen, für die Dienstleistungen trifft es im allgemein nicht zu. Ich benenne ein Beispiel: Die Volksfürsorge hat über 6.000 Beschäftigte im Bundesgebiet. Seit 15 Jahren steht auf unseren Briefbögen, dass wir von morgens bis abends 18 Uhr zu erreichen sind. Es gibt Untersuchungen, die aussagen, dass die Kunden von 15 bis 17 Uhr noch einmal nachfragen und ab 17 Uhr sinkt die Nachfrage. Also meinten wir, dass eine Öffnungszeit bis 18 Uhr ausreichen würde. Nein, es reicht nicht aus. Dann werden ein paar »schräge Kundenwünsche« eingefangen, die auch nachts mit uns telefonieren wollen. Dabei muss man immer bedenken, wer bei uns versichert ist: Der kleine Mann, und nicht Leute, die noch um 11 Uhr abends kreativ loslegen. Das interessiert aber den Vorstand nicht. Er sagt: Wir haben ein paar Kunden und deshalb machen wir das so, außerdem müssen wir wett-

bewerbsfähig bleiben. Aus diesem Grund bieten wir den Leuten an: »Wir sind immer für euch da«. Das ist dann die 24-Stunden-Diskussion.

TEILNEHMER

Ich heiße Wolfgang Schnecking, ich komme von der Universität Bremen und habe eine Frage an Kerstin Jürgens: Wurde bei der VW-Studie genauer nach den soziokulturellen Hintergründen geforscht? Es klang ja ein wenig an, dass die jüngeren Männer Traditionsbrüche mit ihren Vätern ausüben wollten. Durch die kollektive Reduzierung der Arbeitszeit scheinen sie ein Arbeitszeitmodell gefunden zu haben, ihren Wünschen näher zu kommen. Aus anderen Studien weiß ich, dass sich mit einem anderen Arbeitszeitregime nicht unbedingt die traditionellen Rollen verändern, sondern dass das einer längeren Einübung bedarf.

Ist Euch das Schweizer Bonus-Malus-System bekannt? Es besagt, dass es mindestens zwei Generationen dauert, bis die Männer dazu bereit sind, auch freiwillig ihre Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig mehr Arbeit in die Familientätigkeit zu investieren. Dabei wird argumentiert, dass man die gewünschte Verhaltensänderung entweder positiv oder negativ sanktionieren muss. Das halte ich für einen diskussionswürdigen Ansatz.

Ich habe selbst bei einer kleinen Studie für den Arbeitssenator in Bremen etwas Erstaunliches erlebt. Mercedes hat 10.000 bis 15.000 Beschäftigte, davon arbeiten nur 350 Teilzeit im gewerblichen Bereich, und davon fast 200 Männer. Erstaunlich, dass darunter so wenig Frauen waren. Der Grund dafür war, dass die Männer neben ihrer Arbeit bei Mercedes noch einer Nebentätigkeit nachgingen. Das hat mich etwas irritiert. Da ging es nicht um Schwarzarbeit, sondern darum, dass diese Männer noch andere Bedürfnisse haben. Nämlich das Bedürfnis, einer kreativen Tätigkeit in Form einer anderen Erwerbsarbeit nachzugehen.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Katrin Menzel. Ich komme von der Konrad-Adenauer-Stiftung. Ich habe eine etwas allgemeinere Frage, die ich gerne an Kerstin Jürgens richten möchte. Wir konstatieren seit einiger Zeit die Auflösung des sogenannten männlichen Normalarbeitsverhältnisses. Gehofft hatten wir dabei immer, dass dieses Freisetzungspotential sozusagen die Krücke zu dem liefert, was Sie so schön »frauenpolitische Interessen mit

den Problemlagen der Männer verbinden« genannt haben. Frauen sollten stärker in den Erwerbsbereich und Männer stärker in den Familienarbeitsbereich integriert werden. Ihrer Erläuterung nach ist dieser Prozess nur mit einer kollektiven Reduzierung von Arbeitszeit möglich. Das ist aber gesamtgesellschaftlich nicht zu erwarten. Wie wird sich die Entwicklung diesbezüglich gestalten?

UTE KLAMMER

Danke. Beginnen wir mit einer letzten Runde auf dem Podium.

ANTJE HINRICHS

Christina Klenner hat mich nach unseren Handlungsoptionen gefragt. Ich möchte es an einem Beispiel erläutern. Die ZF versuchte immer wieder, den Samstag als Regelarbeitstag in die normale betriebliche Nutzung einzubeziehen. Es stand die Drohung im Raum, dass die ZF in einem neuen Werk in Boutéan im Raum Lyon die gleichen Teile wie in Friedrichshafen produzieren kann. Im Raum Lyon herrscht eine hohe Arbeitslosigkeit, die Leute arbeiten dort so, wie die ZF es will. Oder aber man verlagere die Produktion nach Ungarn. Natürlich wollten wir auf keinen Fall den Samstag hergeben, mussten aber die Kosten in der Fertigung durch längere Laufzeiten der Maschinen senken, oder es käme zu einer Produktionsverlagerung. Wir befragten die betroffenen Beschäftigten nach den Vor- und Nachteilen der Samstagarbeit aus ihrer Sicht, aber auch nach den Vor- und Nachteilen für die ZF.

Ist der Samstag belegt, findet die Flexibilisierung, die die ZF für ihren 24-Stunden-Rhythmus braucht, am Sonntag statt. Das wollten wir nicht. Für die ZF hätten sich aber darüber die Transferpreise senken lassen. Bei einem Pflichtsamstag würde keine Mehrarbeit mehr beantragt werden müssen, denn bisher fand in der ZF fast an jedem Samstag »freiwillige« Arbeit statt, und bei einem Pflichtsamstag müssten keine Zuschläge bezahlt werden. Aber der Nachteil, den das oberste Leitungsteam nicht mit bedacht hatte war der, dass die ZF nur mit dem »freien Samstag« flexibel ist. Und genau diese Flexibilität würden sie sich mit einer kompletten Betriebsnutzung verschenken. Der Sonntag wäre mit einbezogen worden. Irgendwann wäre genau das, was man mit neuen Fertigungssystemen an Flexibilität gewonnen hatte, verloren gegangen. Aufgrund dieser heftigen Diskussion in allen Bereichen haben wir es geschafft, dass der Samstag im Moment nicht mehr zur Debatte steht.

KERSTIN JÜRGENS

Ich möchte zuerst die Frage nach der Flexibilisierung beantworten. Die Flexibilisierung bei Volkswagen sieht in den untersuchten Werken so aus, dass die Mehrarbeit relativ kurzfristig angekündigt wurde. Es wurden auch Arbeitszeitkonten errichtet, die eine 28,8-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit vorsahen, die aber auch enorm darüber liegen konnten. Am Standort Hannover gab es ganze Abteilungen, in denen phasenweise die Arbeitszeit zwischen 40 bis 45 Stunden lag. Diese Mehrarbeit sollte irgendwann in Freizeit entnommen werden, was aber aufgrund des Mangels an Arbeitskräften gar nicht möglich war. Also wurden die Stunden ausbezahlt. Die Ankündigungsfristen für Mehrarbeit waren außerordentlich niedrig, zum Teil erst am Mittwoch für den darauffolgenden Freitag, Samstag oder Sonntag. Das wurde von Betriebsratsseite noch einmal stärker ins Visier genommen. Heute gibt es günstigere Vereinbarungen: Zwei Wochen vorher muss feststehen, ob Sonderschichten gefahren werden oder nicht.

Zur Frage nach den Familienmodellen: Die Arbeitszeitverkürzung wirkt sich je nach dem, welches Familienmodell favorisiert wird, unterschiedlich aus. In dieser Gruppe gibt es eben Männer, die sagen: »Die 28,8-Stunden-Woche ist für mich ein akzeptables Modell, darüber habe ich bisher noch nie richtig nachgedacht«. Hier wird der Einkommensverlust durch einen Gewinn an Lebensqualität auf Grund der Arbeitszeitverkürzung akzeptiert. Aber es gibt natürlich andere Beschäftigtengruppen, die eine klare Einkommenspräferenz haben. Für die ist das ein eher hinderliches Modell, mit dem sie bestimmte Optionen nicht verwirklichen können, wie einen teureren Urlaub oder teure Hobbys. Nur wissen wir aus Untersuchungen, dass viele Potenziale einer Bereitschaft zur Arbeitszeitverkürzung gar nicht genutzt werden. Hier liegt das entscheidende Problem.

Zu Frau Hellmich: Auch meine Meinung ist, dass Arbeitszeitverkürzung allein nichts verändern wird, sondern dass diese Veränderungen öffentlich begleitet werden müssen. Wir haben trotz des Regierungswechsels immer noch eine Familienpolitik, die das klassische Ernährermodell mit dem Ehegattensplitting oder durch die Ausgestaltung des Erziehungsurlaubs subventioniert. Solange sich auf dieser Ebene nichts ändert, wird auch eine Arbeitszeitverkürzung nicht erfolgreich sein. Dafür sind eine gesellschaftliche Strategie und Leitbilder vonnöten.

Welche Perspektiven sehe ich für die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses? Heute morgen haben wir aus der Studie »Arbeitszeit 99« gehört, dass der Anteil der Beschäftigten mit Normalarbeitszeit auf 14 Prozent gesunken ist. Ich glaube, dass die Entwicklungen mit den Konten und mit der Arbeitszeitflexibilisierung zeigen, dass der Zugriff von Unternehmensseite auf die Beschäftigten viel stärker geworden ist. Das ist ja schon eine Form von Kapovaz (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit), wenn man

sich die Arbeitszeitkontenmodellen genauer ansieht. Ich sehe die Zukunft etwas pessimistisch, weil wir von dem aktuellen Globalisierungsdiskurs als Standortdebatte und der hohen Arbeitslosigkeit gefangen sind. Betriebsräte und Gewerkschaften stehen heute mit dem Rücken an der Wand und können sich nur bedingt für verlässliche und planbare Arbeitszeiten einsetzen. Man muss diese Themen Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung weiterhin verfolgen und überlegen, wie man es koppelt: Haben wir an der Flexibilisierungsfront keinen Erfolg, halten wir an der Verkürzungsoption fest, damit wenigstens noch genügend private Zeiträume da sind, um die Flexibilisierungsanforderungen kompensieren zu können. Wir haben gesehen, dass sowohl Herr Mai von der ÖTV als auch Herr Zwickel von der IG Metall mit ihrer Position zur Arbeitszeitverkürzung von der Basis zurückgepfiffen worden sind. Ich denke, man muss für Arbeitszeitverkürzung weiter kämpfen.

BARBARA DÜRK

Zur ersten Frage, wer uns beauftragt: Das ist unterschiedlich. Oft sind es Personal- und Betriebsräte, die sich an uns wenden. Bei den Kindertagesstätten geschah es vor dem Hintergrund drohender Schließungen. Die Anzahl der Kinder nahm ab und es kam darauf an, durch beteiligungs- und kundenorientierte Modelle das Angebot attraktiver zu machen.

Christina Klenner fragte nach den »richtigen« Zeiten. Ich möchte darauf hinweisen, dass wir im Auftrag des Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen das große Projekt »Zeiten und Qualität der Stadt in NRW« machen. Daran sind bisher acht Projekte auf Antrag der Frauensekretärinnen von DGB und ÖTV in Nordrhein-Westfalen beteiligt. Das ist eine gute Gelegenheit über Zeiten in der Stadt und über öffentliche Zeiten zu diskutieren. Ich kann mir beispielsweise vorstellen, dass neue Servicezeiten auf Probe eingeführt werden und man dann sieht, ob diese nachgefragt werden oder nicht. Unter der Prämisse, sie wieder rückgängig machen zu können. Und um auf die Anregung des Kollegen von der Universität einzugehen: Ich lehne derzeit Sanktionen ab. Ich denke, wir sollten eher einen betrieblichen Diskurs über die »Salonfähigkeit von Familienaufgaben« führen, um bei Männern »die Lust an der Familie« als legitimes Aushandlungsmotiv zu etablieren.

BLOCK III: »RISKANTE FREIHEITEN« – ARBEIT IN FOREN

FORUM I: FLEXIBLE FRAUEN VOR UND HINTER DEM LADENTISCH – ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG AM BEISPIEL DES EINZELHANDELS

Flexibel für 630,-DM – Die Neuregelung und wie weiter?

CHRISTIANE OCHS

In den letzten Jahren hatten wir viel Gelegenheit, mit einem bestimmten Typus von höchst flexiblen Arbeitszeiten und gleichzeitig höchst flexiblen Beschäftigungsverhältnissen von Frauen Erfahrungen zu sammeln: Ich meine die geringfügigen Beschäftigungen, die sogenannten 630-Mark-Jobs, die bis zur gesetzlichen Neuregelung zum 1. April 1999 vollständig von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen waren. Der Einzelhandel ist ein gutes Beispiel dafür, aber auch in anderen Branchen, wie Hotel- und Gaststättengewerbe, Zeitungsverteildienste, Post, Pflegedienste usw. sind sie anzutreffen – kaum ein Dienstleistungssektor, in denen es sie nicht gibt.

Diese höchst flexiblen und für Arbeitgeber häufig sehr kostengünstigen Beschäftigungsverhältnisse im Niedrigeinkommensbereich erlebten in den letzten Jahren einen regelrechten Boom: Nach den Untersuchungsergebnissen des Kölner Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten bis 1997 auf 5,6 Millionen angewachsen und danach bis zum Ende des ersten Quartals 1999 nochmals um rund 900.000 (ca. 16 Prozent) bis auf 6,5 Millionen angestiegen. Wir haben in den letzten Jahren die Erfahrung gemacht, dass viele dieser neu entstehenden 630-Mark-Jobs keineswegs neue Arbeitsplätze waren, sondern dass in den verschiedenen Branchen – zum Beispiel im Einzelhandel, aber nicht nur dort – immer häufiger reguläre, sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse in 630-Mark-Jobs aufgespalten und durch diese ersetzt wurden.

Ein wesentlicher Grund für diese Umwandlungsstrategie sind aus Arbeitgeberperspektive sind die Kosten: 630-Mark-Jobs sind billig. Nicht nur, weil die Arbeitgeber vor

der Gesetzesänderung keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen mussten, denn sie hatten ja eigentlich eine Pauschalsteuer nur in etwa der gleichen Höhe abzuführen – diese wurde allerdings bekanntlich nicht selten auf die Beschäftigten überwältzt. Billig waren 630-Mark-Jobs aber vor allem deshalb, weil Arbeitgeber in der Praxis häufig bestehende rechtliche Regelungen umgehen konnten. Das hieß zum Beispiel: untertarifliche Entlohnung, kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder auch kein Einhalten der Mutterschutz- oder Kündigungsfristen. 630-Mark-Jobs waren häufig faktisch Beschäftigungsverhältnisse Zweiter Klasse. Heute stellt sich die Frage, inwieweit sich nach der Neuregelung etwas daran ändert.

In den letzten Jahren haben wir aber auch vielfach die Erfahrung gemacht, dass diese »Billigjobs« für viele Beschäftigte durchaus attraktiv waren: weil es »brutto für netto« gab und weil die späteren Konsequenzen häufig nicht bedacht wurden, weil die Beschäftigten nicht richtig eingeschätzt haben, was es heißt, jahrelang zu arbeiten ohne Rentenansprüche oder Ansprüche auf andere Leistungen der Sozialversicherung zu erwerben. Dies ist allerdings auch kein Wunder, wenn die Entscheidung »Geld auf die Hand« oder »soziale Absicherung« den Einzelnen überantwortet wird.

Nach langem Hin und Her gibt es nun seit dem 1. April 1999 eine gesetzliche Neuregelung für die geringfügige Beschäftigung. Eine Neuregelung, die durchaus um Einiges hinter den Erwartungen von Frauenpolitikerinnen und Gewerkschaften zurückgeblieben ist, die aber immerhin – diese Wertung möchte ich vorwegnehmen – ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung ist, die einige Fehlentwicklungen stoppen bzw. umkehren konnte und einige wichtige Änderungen eingeleitet hat.

Zunächst einige Fakten zur bisherigen Auswirkung der Neuregelung und eine Zwischenbilanz

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes reduzierte sich nach den Befunden des ISG die Zahl der geringfügig Beschäftigten bis Ende August von 6,5 Millionen um 700.000. Das entspricht etwa 11 Prozent. Im August 1999 gab es also immer noch 5,8 Millionen geringfügig Beschäftigte. Trotz der in ihrer Arbeitgeberkampagnen und in vielen Presseberichten dramatisierten Verringerung lag ihre Zahl somit immer noch höher als im Jahr 1997.

Hinter diesen Zahlen verbergen sich erhebliche Umschichtungen: Während 1,4 Millionen Personen bis Mai 1999 ihre geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse aufgaben bzw. vermutlich zum Teil auch entlassen wurden, gingen bis April 1999 600.000 Personen neue geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ein. Es gibt also keineswegs nur

einen Trend zur Reduzierung der 630-Mark-Jobs, sondern es wurden gleichzeitig in erheblichem Umfang neue geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen.

Der Rückgang der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist fast ausschließlich auf den Abbau geringfügig Nebenbeschäftigter zurückzuführen. In dieser Gruppe trat ein Abbau um 33 Prozent ein. Im Unterschied dazu kam es bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten nur zu einer Verringerung um rund 2 Prozent. Deren Anteil an den geringfügig Beschäftigten insgesamt ist von etwa 74 Prozent Anfang des Jahres 1999 auf 80 Prozent im 2. Quartal gestiegen.

Der Abbau der geringfügigen Nebenbeschäftigung lag durchaus in der Absicht der Neuregelung. Hintergrund dieser Entwicklung ist die Tatsache, dass geringfügig Nebenbeschäftigte steuerlich und sozialversicherungsrechtlich jetzt genauso behandelt werden wie Personen, die Überstunden machen und mit den gleichen Abgaben belastet sind. Das entspricht dem Gleichbehandlungsprinzip. Wenn der Abbau ehemaliger Anreizstrukturen nun dazu führt, dass die geringfügige Nebenbeschäftigung für die Arbeitnehmer/innen nun weniger attraktiv wird, ist das unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten durchaus zu begrüßen (ähnlich wie eine Verringerung von Überstunden). Wie Untersuchungen auf der Basis von SOEP-Daten zeigen, trifft das auch nicht die besonders Benachteiligten: Geringfügig Nebenbeschäftigte verfügen in der Regel über ein gutes bis überdurchschnittliches Einkommen, sie sind überwiegend vollzeitbeschäftigte männliche Arbeiter, Handwerker, Angestellte und Beamte.

Wenn nun vor allem geringfügige Nebentätigkeiten abgebaut werden, bedeutet das nun keineswegs, dass die entsprechenden Tätigkeiten auch entfallen: Der verringerten Zahl der geringfügig Nebentätigen stehen 600.000 Neueinstellungen von (ausschließlich) geringfügig Beschäftigten gegenüber. Das heißt, dass diese ehemaligen Nebentätigkeiten nun zum Teil durch andere, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, verrichtet werden, zum Teil finden auch Aufstockungen von Arbeitszeiten anderer Beschäftigter im Betrieb statt. All diese Folgen der Neuregelung sind unter dem Aspekt der Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze und sozial gesicherter Beschäftigungen durchaus sinnvoll. In dieser Hinsicht wirkt das Gesetz ausgesprochen zielgenau.

Noch eine Anmerkung zum vielstrapazierten Argument der Arbeitsplatzvernichtung: Wenn die geringfügige Beschäftigung für bestimmte Gruppen infolge der Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen jetzt weniger interessant ist, heißt das – wie gesagt – nicht, dass diese Tätigkeiten fortan nicht mehr verrichtet werden – es werden auch weiterhin Zeitungen und Brötchen ausgetragen, es wird weiter geputzt, verkauft, gekellnert. Allerdings muss die Arbeit neu organisiert und anders verteilt werden.

Die Frage, wie die bisher in Form von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen organisierte Arbeit in den Betrieben umstrukturiert wird, untersucht die schon

erwähnte, zur Zeit laufende ISG-Studie. Außerdem hat das WSI in Kooperation mit dem ISG eine Befragung bei Betriebs- und Personalräten durchgeführt, die dieser Frage ebenfalls nachgeht. Die Ergebnisse werden Ende des Jahres 2000 vorliegen.

Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich – ohne Anspruch auf Repräsentativität – auf der Basis von Berichten aus den zuständigen Einzelgewerkschaften bzw. von Pressemeldungen folgende Entwicklungstrends nach der gesetzlichen Neuregelung beschreiben:

- Große Handelskonzerne, wie zum Beispiel die Metro, stellen zur Zeit keine neuen geringfügig Beschäftigten mehr ein, sondern bündeln frei werdende Arbeitsvolumina zu längeren Arbeitszeiten. Zum Teil werden neue Teilzeit-Stellen eingerichtet, zum Teil wird auch die Arbeitszeit bisheriger Beschäftigter aufgestockt – nach Auskunft von Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertretern besteht ein großer Bedarf bei Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit aufzustocken.
- Die »Rück-Umwandlung« scheint zumindest in den größeren Betrieben recht gut zu funktionieren, nachdem erst vor einigen Jahren erst der Prozess der Aufspaltung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse begonnen hatte. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bewerten es als eine positive Entwicklung, weil dadurch der Trend zur immer stärkeren Zerstückelung von Arbeitsplätzen in »Minijobs« gestoppt wird und wieder mehr existenzsichernde Beschäftigungen entstehen.
- Die zur Zeit laufenden Prüfungen von Sozialversicherungsträgern zur Ermittlung der Beitragshöhe von geringfügig Beschäftigten haben nach Berichten von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären in vielen Betrieben unter anderem auch dazu geführt, dass zur Zeit geringfügig Beschäftigte, die bisher nicht richtig eingruppiert waren, höher eingruppiert werden. In manchen Betrieben, zum Beispiel im Einzelhandel, hat dies zugleich auch zur Folge, dass bei einer korrekten Eingruppierung die Arbeitszeit für einen 630-Mark-Job so kurz wird, dass die Betriebe den Beschäftigten reguläre Teilzeitstellen anbieten müssen, um die Arbeit bewältigen zu können. Zudem hat eine korrekte Eingruppierung in der Regel eben nicht nur Auswirkungen auf den Stundenlohn, sondern auch auf betriebliche Leistungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.; also auch in dieser Hinsicht kommt in einigen Bereichen etwas in Bewegung, und auch das ist eine sehr positive Bilanz.
- Aus dem Gebäudereinigerhandwerk wird ebenfalls von einem Trend zur Rückumwandlung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigungen berichtet. In verschiedenen Firmen wird inzwischen an entsprechenden Konzepten gearbeitet.
- Selbst aus den Zeitungszustellbetrieben – die immer als Paradebeispiel dafür gelten, dass unter keinen Umständen längere Arbeitszeiten als zwei Stunden anfallen

und das Gesetz die betriebliche Flexibilität verhindere – gibt es Berichte über eine (neuerliche) Bündelung von Kurzzeitjobs zu längeren Arbeitszeiten, zum Beispiel durch einen größeren Zuschnitt von Zustellbezirken, wie es auch noch vor einigen Jahren üblich war.

- Nach Aussagen von Gewerkschaftsvertretern ist auch in der Gastronomie, entgegen der Behauptungen der Arbeitgeberverbände, ein großer Teil der Einsatzgebiete für geringfügig Beschäftigte – Familienfeiern, Großveranstaltungen, Messen usw. – durchaus planbar und auch in der Vergangenheit bereits durch einen flexiblen Arbeitskräfteeinsatz bewältigt worden.

Die wenigen Beispiele aus Branchen mit vielen geringfügig Beschäftigten zeigen exemplarisch, dass die Neuregelung in der betrieblichen Praxis offensichtlich eine Vielzahl neuer Optionen für eine flexible Organisation der Arbeit – jenseits geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse – eröffnet hat.

Zu den gesamtwirtschaftlichen Arbeitsplatzeffekten hat sich kürzlich auch die Bundesanstalt für Arbeit geäußert: Nach der Aussage von BA-Präsident Jagoda gab es trotz vieler beendeter Arbeitsverhältnisse seit Inkrafttreten der Neuregelung keinen Verlust an Arbeitsplätzen. So sind zum Beispiel von April bis Juli 1999 allein im Gastgewerbe 14 Prozent mehr Stellen gemeldet worden als im Vorjahr. Auch das ist ein Indiz dafür, dass sich die Reform durchaus positiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Die beabsichtigte Umstrukturierung von sozialversicherungsfreien hin zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen ist damit eingeleitet.

Auch in anderer Hinsicht sind positive Effekte zu beobachten:

- So führt die Meldepflicht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Nachweisgesetz) dazu, dass Missbrauch erheblich erschwert worden ist bzw. offensichtlich wird. Dass eine Person – wie es früher durchaus vorkam – mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf unterschiedliche Namen ausübt, ist nun nicht mehr möglich (bzw. sehr schwierig geworden). Vor allem aber wirkt einem solchen Missbrauch entgegen, dass die Rentenversicherungsbeiträge individuell angerechnet werden. Darauf zu verzichten, ist nicht attraktiv, denn wer möchte schon für die Rente anderer arbeiten?
- Positiv – und zwar positiver als erwartet – haben sich die Einnahmen der Sozialversicherungen infolge der Gesetzesänderung entwickelt: Die Meldungen von geringfügig Beschäftigten führten 1999 zu 1,8 Milliarden DM Mehreinnahmen bei den Sozialversicherungen. Insgesamt wurden nach einer Pressemeldung des BMA (10.11.99) von Anfang April bis Ende Oktober 1999 etwa 3,2 Millionen geringfügig Beschäftigte bei den gesetzlichen Rentenversicherungen registriert. Dabei wurden kurzfristig geringfügig Beschäftigte und geringfügig Nebenbeschäftigte nicht mit-

gezählt. Die Differenz zu den oben zitierten, wesentlich höheren ISG-Daten dürfte aber auch damit zusammenhängen, dass es nach wie vor eine hohe Dunkelziffer von nicht gemeldeten geringfügig Beschäftigten, vor allem in Privathaushalten, gibt. Wie es gelingen kann, diese in den Sozialversicherungsschutz einzubeziehen, ist nach wie vor ein ungelöstes Problem.

Gleichzeitig zeigt die bisherige Entwicklung nach der Neuregelung aber auch, dass eine geringfügige Beschäftigung nach wie vor für viele, die anderweitige Quellen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts haben und ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung ausüben, weiterhin attraktiv ist. Das betrifft insbesondere viele verheiratete Frauen. Hier stellt sich, so fürchte ich, das alte Problem, leicht variiert, auch weiterhin.

Weniger positiv zu bewerten ist auch, dass bisher nur rund 90.000 geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit genutzt haben, ihre Rentenversicherungsbeiträge um 7,5 Prozent aufzustocken, um die vollen Ansprüche zu erlangen. Zwar steigt ihre Zahl – im August waren es erst 58.000 Beschäftigte – aber insgesamt sind es noch viel zu wenige. Das ist der Fall, obwohl der Aufstockungssatz mit 7,5 Prozent wesentlich günstiger ist als bei regulärer Beschäftigung (9,75 Prozent). Diesbezügliche Befürchtungen wurden von sozialpolitischen Expertinnen und Experten schon bei der Verabschiedung des Gesetzes geäußert. Es ist wenig überraschend: wenn die Entscheidung über die Beitragszahlung in die persönliche Verantwortung des Einzelnen gestellt bleibt, ist absehbar, dass gerade bei jenen, die das Einkommen am dringendsten brauchen, heute das Geld in der Haushaltskasse mehr zählt als die spätere Lücke in der Rente.

Gerade in der Umsetzung dieses Punktes der Neuregelung, der für die soziale Absicherung der geringfügig beschäftigten Frauen und für die Möglichkeit zum Auffüllen von Lücken in den Rentenbeiträgen am wichtigsten ist, gibt es also noch erhebliche Defizite. Hier ist noch viel Öffentlichkeitsarbeit und Beratung erforderlich.

Zusammenfassend möchte ich folgendes festhalten: Nach dem bisherigen Informationsstand – die Ergebnisse der repräsentativen Untersuchung bleiben abzuwarten – hat die Neuregelung der geringfügig Beschäftigten durchaus eine Reihe positiver Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere

- Die beabsichtigte Reduzierung geringfügiger Nebenbeschäftigung,
- eine tendenzielle Umschichtung von kurzzeitigen, sozial ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen hin zu regulären Teilzeitbeschäftigungen
- sowie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von geringfügig Beschäftigten, vor allem hinsichtlich ihrer Eingruppierung und der Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Ansprüche.

Ein großes Defizit liegt andererseits jedoch nach wie vor in der sozialen Absicherung der geringfügig Beschäftigten. Zu wenige der geringfügig Beschäftigten nehmen die

Option zur Aufstockung der arbeitgeberseitigen Rentenbeiträge wahr, um die vollen Rentenansprüche zu erwerben. Das bedeutet, die angestrebte soziale Absicherung der geringfügig Beschäftigten ist noch keineswegs zufriedenstellend gelöst. Und schließlich bestehen – wie die vorliegenden Zahlen belegen – nach wie vor erhebliche Anreize, weiterhin kurzzeitige, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen. Es bleibt noch einiges zu tun, um das ursprünglich auch mit der Gesetzesreform verbundene Ziel zu erreichen, dieses Segment des Arbeitsmarktes zugunsten existenzsichernder und sozial abgesicherter Arbeitsplätze zurückzudrängen.

Zum Schluss will ich noch einige Schlussfolgerungen aus dem Gesagten für die Tagesarbeit ansprechen:

- Wichtig ist, dass politisch Handelnde – zum Beispiel Frauenberatungsstellen und Betriebsräte – darauf achten, dass geringfügig Beschäftigte über die Möglichkeit der Aufstockung der Rentenversicherung informiert und dahingehend beraten werden.
- Wichtig ist, dass geringfügig Beschäftigte richtig eingruppiert werden und wissen, dass sie Anspruch auf alle betrieblichen und tariflichen Leistungen (wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen, Kündigungsschutz usw.) haben. Hier sind ebenfalls in erster Linie die Betriebsräte gefordert.
- Wenn Beschäftigte ihre Stundenzahl erhöhen wollen, sollte ihnen möglichst eine reguläre Vollzeit- oder Teilzeitarbeit mit existenzsicherndem Einkommen angeboten werden.
- Politisch notwendig ist, dass die Neuregelung beibehalten wird. Das, was durch die Gesetzesnovelle erreicht wurde, darf nicht wieder rückgängig gemacht werden. Fatal wäre es ebenfalls, wenn Ausnahmeregelungen für bestimmte Branchen geschaffen würden, die hätten eine substantielle Aushöhlung des Gesetzes zur Folge.

Mittelfristig werden allerdings auch noch einige Änderungen im Interesse der geringfügig beschäftigten Frauen durchzusetzen sein, um ihre soziale Absicherung zu gewährleisten.

CARMEN TIETJEN

Vielen Dank Christiane Ochs. Beginnen wir mit der Diskussion.

DISKUSSION

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Ruth Hüls, ich komme von der IG BAU. Die 630-Mark-Jobs waren bei uns normal. Als Gewerkschaft haben wir uns dagegen gewehrt. Die Beschäftigten kennen seit 20 Jahren: 630 Mark brutto für netto – das ist eine gute Sache. Zähneknirschend zahlen sie seit fünf, sechs, sieben oder acht Jahren ihre Lohnsteuern selber, was sie eigentlich nicht brauchten. Aber dagegen haben sie sich viel zu wenig gewehrt. Ich denke, wir brauchen noch mindestens zwei, drei Jahre, um einen positiven Gedanken mit dieser Regelung zu assoziieren. Es braucht Zeit, um in den Köpfen der Betroffenen eine Bewusstseinsänderung einzuführen. Dann wird es auch besser mit dem Aufstokken der Rentensprüche, mit der Erhöhung von Arbeitszeiten funktionieren.

TEILNEHMERIN

Ich arbeite in der Uniklinik Bonn. Ich fand die Berichterstattung in den Medien zur Neuregelung der 630-DM-Beschäftigungsverhältnisse sehr negativ. Ich habe Befürchtungen, dass das Gesetz wieder rückgängig gemacht werden könnte. Wie ist die Reaktion der Regierung auf den öffentlichen Widerstand einzuschätzen?

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Marianne Lau. Ich bin Gleichstellungsbeauftragte und habe beruflich sehr viel mit dem Thema zu tun. Wir führen eine permanente Diskussion zu diesem Thema. Jetzt spüren wir vor allem die Auswirkungen der Verunsicherungskampagne. Einerseits sind bei uns in den vergangenen Jahren tatsächlich sehr viele Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt worden, andererseits sind viele Frauen zum 1.4. aus den Beschäftigungsverhältnissen heraus gegangen, weil dieses Brutto-für-Netto-Problem existiert. Dafür wurden auch neue Beschäftigungsverhältnisse eingegangen, von eher »zweifelhaften« Zielgruppen, wie z. B. Hausfrauen oder Beamtinnen, denen Ausnahmeregelungen ermöglicht werden. Sie brauchen keine Sozialversicherungsabgaben zu leisten.

Ein hoher Informationsbedarf besteht auch bei den Frauen, die sich schon seit langer Zeit mit diesem Thema beschäftigten. Es besteht eine große Verunsicherung darüber,

was Frauen dürfen und was nicht. Das Gesetz ist sehr kompliziert. Es lässt viele Lücken offen. Ich denke, dass noch zu wenig bekannt ist, dass Frauen damit tatsächlich auch sozialversicherungsrechtliche Ansprüche erwerben und diese auch nutzen sollten. Meine Bitte an die Gewerkschaftsfrauen, stärker die Kampagne zu unterstützen, und deutlich zu machen, welche Möglichkeiten in diesem Gesetz stecken.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Maria Huber-Klein. Ich arbeite als Schulsekretärin und bin Mitglied des Personalrats. Wir haben das Informationsdefizit vor Ort. Wir haben drei Frauen nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung angestellt. Ich erhielt weder vom Arbeitsamt, noch vom Finanzamt, noch von den Krankenkassen befriedigende Antworten auf die Fragen, die mir die Kolleginnen gestellt hatten. Nämlich: Was bedeutet das für mich?

Als Personalrätin der ÖTV fiel mir auch die Tatsache auf, dass die Sozialversicherungspflichtigen beiden geringfügigen Beschäftigten für etliche Kolleginnen und Kollegen ein Motiv dafür ist, sich nicht länger dafür einzusetzen, dass diese in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden.

Wir haben zum Beispiel in der Stadtverwaltung etliche »Spielplatzpaten«. Für 600 DM achten sie darauf, dass die Spielplätze in Ordnung sind. Schon seit langer Zeit fordern wir als Personalräte, jeweils mehrere zusammenzufassen und in Teilzeitarbeitsplätze umzuwandeln. Seitdem es aber diese Sozialversicherungspflicht bei den 630-Mark-Jobs gibt, argumentieren sehr viele Kolleginnen und Kollegen aus dem gewerkschaftlichen Bereich und dem Personalrat, dass dies ja jetzt nicht mehr nötig sei, da mit der Sozialversicherungspflicht alles geregelt sei. Zum Beispiel machte ein hauptamtlicher ÖTV-Kollege den Vorschlag, die frei gewordene Stelle einer Reinigungskraft in der Geschäftsstelle zukünftig nach dem 630-Mark-Gesetz zu vergeben. Früher haben wir uns dagegen gestraubt. Ich sehe die Gefahr, dass in Zukunft anstelle von Teilzeitjobs die 630-Mark-Jobs vergeben werden.

CHRISTIANE OCHS

Ja, die hier geäußerten Befürchtungen teile ich auch. Wir werden uns auf jeden Fall auch in Zukunft weiterhin mit diesem Thema beschäftigen müssen und massiv Aufklärung betreiben, vor allem über die Möglichkeiten der Neuregelung, aber durchaus auch

über ihre Probleme. Ich denke, es ist notwendig, dahingehend Druck machen, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt und aufgestockt werden, um möglichst sozial gesicherte Beschäftigungsverhältnisse mit einem existenzsichernden Einkommen daraus zu machen. Natürlich hängt der Erfolg einer solchen Politik nicht zuletzt von der weiteren Haltung der Regierung ab. Ich halte mich im Moment an das Prinzip Hoffnung, vor allem weil ich glaube, dass es sich die Regierung trotz des Drucks aus der Wirtschaft nicht noch einmal leisten kann, eine weitere Gesetzesregelung wieder zurückzunehmen. Aber natürlich hängt die Standfestigkeit der Regierung in dieser Frage auch von unserer Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung zu diesem vielen von uns altbekannten Thema ab.

CARMEN TIETJEN

Dass die Gewerkschaft für die Neuregelung Öffentlichkeit und Aufklärung betreiben muss, nehme ich als Auftrag aus dieser ersten Runde mit.

NEUER LADENSCHLUSS – VERÄNDERTE MUSTER DER ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG IM EINZELHANDEL

SVENJA PFAHL

Auf den ersten Blick mögen die Arbeitszeiten im Einzelhandel vielleicht als ein sehr spezielles Beispiel für unser Thema Arbeitszeiten und Chancengleichheit erscheinen – ich bin aber der Meinung, dass dieses Beispiel den Blick sehr gut schärft für die Feinheiten der Arbeitszeitgestaltung und die sich daraus ergebenden Arbeitszeitbelastungen gerade von Frauen.

Was macht die Arbeitszeiten im Einzelhandel für unser Thema interessant?

- Der Einzelhandel ist eine »Frauenbranche« mit über 70 Prozent Frauen unter den Beschäftigten, in der es inzwischen mehr Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte gibt als Vollzeitbeschäftigte.
- Ein interessantes Beispiel ist der Einzelhandel auch deshalb, weil es hier immer schon eine große Vielfalt an unterschiedlichen, flexiblen Arbeitszeiten gab.

- Mit der Verlängerung der Ladenöffnungszeiten ab November 1996 kam es zu einer schlagartigen Veränderung der Arbeitszeiten, die dabei ein ganzes Stück flexibler wurden.
- Die Beschäftigten im Einzelhandel waren auch vorher schon stark von unsozialen Arbeitszeiten betroffen – jetzt sind sie es aber noch wesentlich deutlicher: Arbeit in den Abendstunden, Arbeit am Samstag, oft keine zusammenhängende Freizeit, statt dessen nur einzelne freie Tage.
- Bemerkenswert ist am Handel auch, dass hier viel mit Arbeitszeitregelungen auf der Basis von Zeitkonten gearbeitet wird, bei denen die konkrete Arbeitszeitlage und -verteilung immer wieder neu auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden muss.
- Arbeitszeitaushandlungen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten aber auch unter den Kollegen und Kolleginnen spielen hierbei eine große Rolle.

Am Beispiel des Einzelhandels kann man jetzt schon Auswirkungen und Gefahren von unternehmensorientierten, flexiblen Arbeitszeitmodellen sehen, die für andere Branchen zur Zeit erst diskutiert werden bzw. gerade anlaufen.

Ich möchte Ihnen Forschungsergebnisse aus einem Projekt zu den neuen Arbeitszeitmustern im Einzelhandel nach der Veränderung der Ladenöffnungszeiten vorstellen, in dem ich von 1996 bis 1998 in Berlin an der Freien Universität gearbeitet habe.⁷

In diesem Projekt verfolgten wir folgende Fragestellungen:

- Welche Vor- und Nachteile bringt die Flexibilisierung der Arbeitszeiten insbesondere für Frauen?
- Wie wirken sich die flexibleren Arbeitszeiten auf die alltägliche Zeitgestaltung der Beschäftigten aus – und welche Unterschiede gibt es dabei für Frauen und Männer?

Aktuelle Diskussion um Ladenöffnungszeiten

Die Aktualität des Themas zeigt sich in den gegenwärtigen Diskussionen um die bisher stattgefundene Verlängerung der Ladenöffnung bzw. um eine eventuelle weitere Verlängerung oder sogar Aufhebung von Ladenöffnungszeiten. Dazu wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zwei Gutachten erstellt. Eins von der Sozialforschungsstelle Dortmund zu den Arbeitsbedingungen und Beschäftigungseffekten und das andere vom ifo-Institut für Wirtschaftsforschung aus München zum Verbraucherverhalten und den ökonomischen Effekten der längeren Ladenöffnungszeiten

7 Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind bereits veröffentlicht.: Frank Meissner / Svenja Pfahl / Philip Wotschack (2000): Dienstleistung ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung, Edition Sigma, Berlin

Als Hintergrund für meine weiteren Ausführungen nenne ich hier einige wichtige Ergebnisse dieser Gutachten, die sich durchweg mit unseren Ergebnissen decken.

- Mit 23 Prozent schöpfen nur wenige Geschäfte die längeren Öffnungszeiten wirklich intensiv aus (d.h. sie öffnen mindestens 2x in der Woche und am Samstag länger).
- Nur der Hälfte der Kunden nutzen die verlängerten Öffnungszeiten überhaupt; weniger als 10 Prozent nutzen die Möglichkeiten in jeder Woche (Männer stärker als Frauen!).
- Es wurde weder neue Beschäftigung geschaffen, noch konnte das bestehende Beschäftigungsniveau gesichert werden. Statt dessen geht die Anzahl der Arbeitsplätze im Handel zurück – und zwar verstärkt bei solchen Geschäften, die die längeren Ladenöffnungszeiten nutzen!
- Vollzeitbeschäftigung wird massiv verdrängt zugunsten von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeit.
- Es kam zu einer massiven Veränderung der Arbeitszeitsysteme, dadurch haben mehr Beschäftigte im Einzelhandel variable Arbeitszeiten bekommen.

Dies führte zu verstärkten negativen Folgen für die persönliche Lebenssituation der Betroffenen.

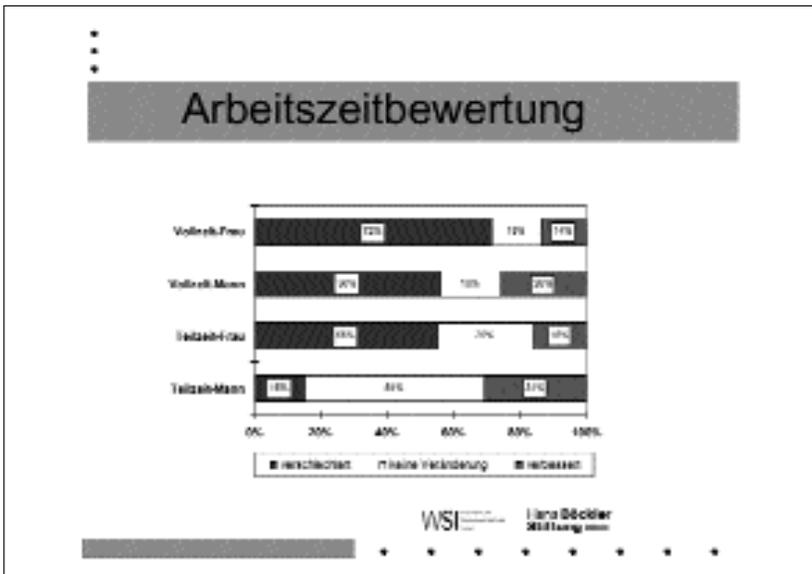
Veränderungen der Arbeitszeiten

Nach unseren Ergebnissen aus dem Einzelhandel im Großraum Berlins (die nicht repräsentativ für den gesamten Berliner Einzelhandel sind, da wir gezielt Betriebe mit neuen Arbeitszeiten ausgewählt haben) haben sich für 2/3 der Beschäftigten aus Betrieben mit längeren Ladenöffnungszeiten auch die persönlichen Arbeitszeitsituationen verändert. Insgesamt haben sich die Arbeitszeiten für 63 Prozent der Beschäftigten verändert. Dies trifft vor allem für die Vollzeitbeschäftigten zu (80 Prozent); und etwas weniger für die Teilzeitbeschäftigten (50 Prozent). Für die Teilzeitbeschäftigten kam es seltener als für Vollzeitbeschäftigte zu einer grundlegenden Neugestaltung des Arbeitszeitmodells, sie behielten ihre festen Arbeitstage und Zeiten zum Teil unverändert bei. Für die Beschäftigten, die eine Veränderung ihrer Arbeitszeiten erfahren haben, ergab sich überwiegend eine Verschlechterung der Arbeitszeiten.

Wir konzentrierten uns bei unseren Auswertungen auf vier Untersuchungsgruppen: »Vollzeit Frauen«, »Vollzeit Männer«, »Teilzeit Frauen« und »Teilzeit Männer«. »Teilzeit Männer« sind im Handel nicht so einfach zu finden. Überwiegend handelt es sich dabei um Studenten und Schüler. Dagegen bilden die »Teilzeit Frauen« eine große Gruppe.

In unserer Untersuchung stellten wir die Frage: »Wie bewerten Sie die Arbeitszeitveränderungen nach dem 1. November 1996?« Das Urteil der Frauen fällt dabei besonders ungünstig aus. Die überwiegende Mehrheit von 72 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen schätzt ihre Situation als Verschlechterung ein. Am wenigsten verschlechtert hat sich die Arbeitszeitsituation für die teilzeitbeschäftigten Männer. 31 Prozent geben sogar an, dass ihre Arbeitszeiten besser geregelt seien als vorher.

Folie 1

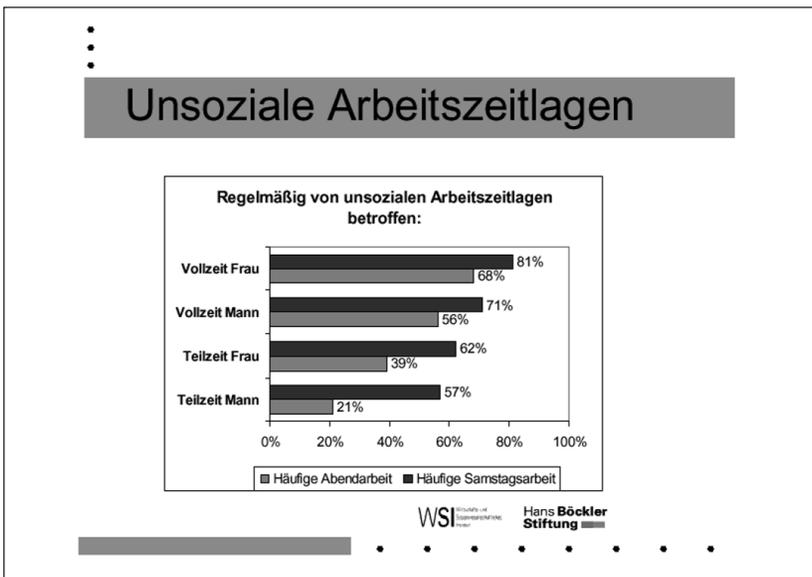


Belastungen durch Arbeitszeiten

Man kann aus diesem ersten Eindruck schon festhalten, dass Frauen insgesamt die neuen Arbeitszeiten schlechter bewerten als Männer. Daran sind vor allem die unsozialen Arbeitszeitlagen schuld, also die Abendarbeit nach 18.30 Uhr und die Samstagsarbeit. Frauen arbeiten häufiger samstags und müssen häufiger regelmäßige Abendarbeit leisten als Männer. Unter regelmäßig verstehen wir, dass mindestens dreimal in der Woche abends, bzw. an mindestens drei Samstagen im Monat gearbeitet werden muss. Das sind die beiden eigentlichen Problemzeiten. Gehen diese Zeiten verloren, schlägt sich das in der Lebensqualität der Beschäftigten nieder. Deshalb werden diese Arbeits-

zeiten als schlecht oder als »haben sich verschlechtert« bezeichnet. Frauen sind also objektiv stärker durch unsoziale Arbeitszeitlagen betroffen, äußern deshalb auch häufiger Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf, Haushalt und Familie und fühlen sich insgesamt bei ihrer außerberuflichen Zeitgestaltung stärker eingeschränkt als Männer. Für Vollzeitbeschäftigten ist die Situation jeweils noch etwas zugespitzter als für Teilzeitbeschäftigte. Interessant ist allerdings gerade bei der Samstagsarbeit, dass Teilzeitbeschäftigte hiervon gar nicht so viel weniger betroffen sind als Vollzeitbeschäftigte. Das zeigt, dass Teilzeitbeschäftigte sehr konzentriert an den Samstagen eingesetzt werden und deshalb diesen hohen Stand von häufiger Samstagsarbeit aufweisen.

Folie 2



Insgesamt haben wir die Frauen – und gerade die vollzeitbeschäftigten Frauen – als die eigentlichen Verliererinnen der neuen Ladenöffnungszeiten bezeichnet, weil sie so besonders stark von unsozialen Arbeitszeiten betroffen sind, mit all ihren Folgen für die außerberufliche Zeitgestaltung. Doch damit nicht genug. Frauen müssen nicht nur stärker zu den unsozialen Arbeitszeiten im Betrieb erscheinen, sie verbringen auch mehr arbeitsgebundene Zeit am Tag außer Haus als ihre männlichen Kollegen. Frauen arbeiten häufiger in einer Viertageweche als vollzeitbeschäftigte Männer. Die Viertageweche

ist im Einzelhandel eine nicht so positive Arbeitszeitform wie bei VW, bei denen die 28,8 Stunden auf vier Tage konzentriert werden. Im Einzelhandel bedeutet das statt dessen vier Arbeitstage mit je einer reinen Arbeitszeit von 9,5 Stunden. Hinzu kommen noch die Pausenzeiten von 1 Stunde bis zu 1,5 Stunden. Das heißt, dass diese Arbeitstage eine Anwesenheit von mindestens 11 Stunden im Betrieb verlangen plus die Wegezeiten, die in Berlin nicht unerheblich sind.

Dennoch ist die Viertageweche ein Modell, das nicht unbeliebt ist, weil es einen zusätzlichen freien Tag schafft. Die Beschäftigten arbeiten vier Tage in der Woche und haben drei Tage frei. Damit wurde es zum ersten Mal auch für Einzelhandelsbeschäftigte ein zusammenhängender Block von zwei Freizeittagen üblich, da die Viertageweche fast ausschließlich im Rahmen von Rolliersystemen stattfindet, die in jeder Woche zwei freie Tage bieten (neben dem Sonntag). Das gab es bisher in der Fünftageweche nicht (und erst recht nicht in der Sechstageweche), in der es neben dem Sonntag einen zweiten, wechselnden freien Tag gab – aber eben kein zusammenhängendes Wochenende. Von daher wird dieses Modell mit geblockten Arbeits- und Freizeittagen in Bezug auf die Freizeitqualität sehr positiv bewertet, wenn es auch aufgrund der damit einhergehenden Gesamtbelastungen insgesamt als ambivalent eingestuft wird. Die Viertageweche findet sich am ehesten in großen Warenhäusern, in denen viele Frauen arbeiten.

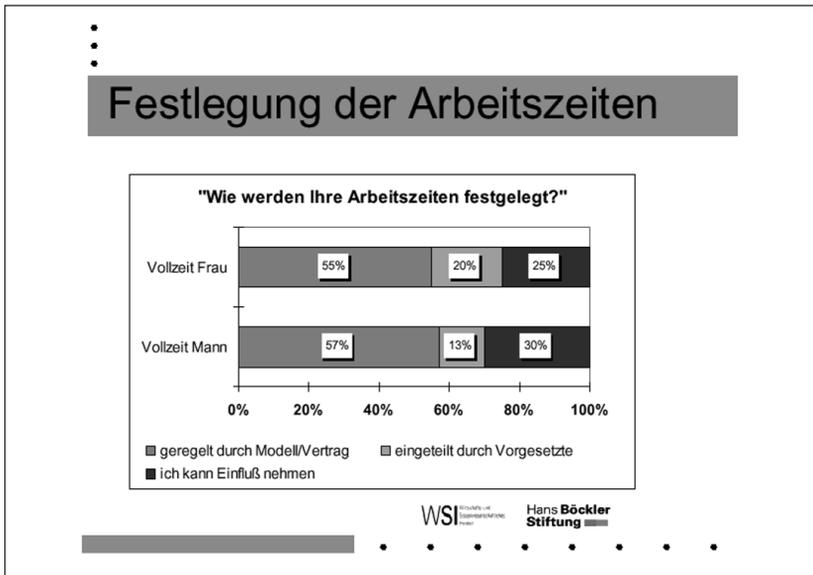
Ein weiteres Problem im Einzelhandel sind häufige Arbeitszeitänderungen, die für die Beschäftigten unregelmäßig und unvorhersehbar auftreten und Arbeitszeit schwer planbar machen. Davon sind überproportional die teilzeitbeschäftigten Frauen betroffen, da sie selten in geregelten Arbeitszeitmodellen arbeiten und besonders wenig Chancen haben, auf ihre Arbeitszeitlege Einfluss zu nehmen. Für Teilzeitbeschäftigte gibt es kaum kollektive Arbeitszeitvereinbarungen, die in Betriebsvereinbarungen verankert wären. Hinzu kommt, dass teilzeitbeschäftigte Frauen häufiger als teilzeitbeschäftigte Männer an einer unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen pro Woche arbeiten: In einer Woche arbeiten sie drei Tage und in der nächsten vielleicht nur zwei Tage oder nur einen Tag, und in der übernächsten Woche vier Tage. Sie können sich in solchen offenen und variablen Modell nicht auf eine genaue Anzahl von Arbeitstagen pro Woche verlassen.

Wer entscheidet über die konkrete Arbeitszeitlege?

Eine wichtige Ursache für die höheren Arbeitszeitbelastungen von Frauen ist ihre geringe Mitbestimmung bei der Arbeitszeitfestlegung. Die Möglichkeiten, auf die

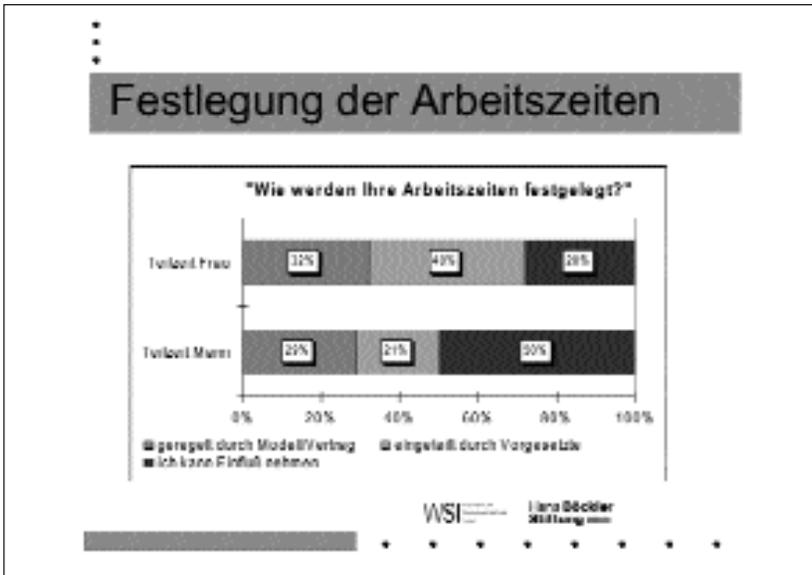
eigene Arbeitszeiteinteilung Einfluss zu nehmen, sind zwischen Männern und Frauen wie auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ungleich verteilt. Zum einen haben Teilzeitbeschäftigte mehr Einfluss, können also eher sagen, an welchen Tagen sie arbeiten wollen und an welchen nicht, da sie häufiger in offenen und variablen Modellen arbeiten als Vollzeitbeschäftigte. Der Preis dafür ist allerdings, dass sie dadurch auch häufiger kurzfristige und unplanbare Arbeitszeitänderungen hinnehmen müssen und ihre Anzahl an Arbeitstagen pro Woche stärker variiert. Diese Nachteile gelten insbesondere für teilzeitbeschäftigte Frauen. Für Vollzeit- wie für Teilzeitbeschäftigte gilt: Männer können häufiger Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen und werden seltener durch Vorgesetzte eingeteilt als Frauen.

Folie 3



Die Gründe dafür liegen zum Teil in den Arbeitszeitmodellen, zum Teil bei den Vorgesetzten und zum Teil bei den Beschäftigten selbst. So artikulieren Männer deutlicher, wann sie arbeiten wollen und wann nicht. Sie begründen ihre Arbeitszeitwünsche mit »härteren« Argumenten, die von den Vorgesetzten als wichtiger angesehen werden,

Folie 4



wie z. B. mit einem »Auswärtsspiel des Fußballvereins«. Solche Gründe sind für Vorgesetzte häufig einsichtiger, als wenn eine Frau sagt: »Ich möchte mit meinem Kind in den Zoo gehen«, oder: »Ich brauche mal ein freies Wochenende für mich«. Die Begründungen von Frauen sind häufiger familienbezogen und zählen in Aushandlungssituationen dann letztlich weniger als unbeeinflussbare Zeitvorgaben von »außen«, so wie sie Männer häufiger anführen.

TEILNEHMERIN

Dann müssten die Frauen andere Gründe benennen!

TEILNEHMERIN

Ich würde es eher umgekehrt denken. Ich glaube, viele Frauen äußern sich nicht in diesem Maß. Frauen sind zurückhaltender und überlegen sich schneller Alternativen, wie sie das mit ihrem Kind anders regeln können.

SVENJA PFAHL

In den langen Intensiv-Interviews, die wir mit den Beschäftigten im Einzelhandel geführt haben, betonten die Frauen, dass sie bei ihren Arbeitszeitscheidungen auch sehr stark an ihre Kollegen und Kolleginnen in der Abteilung denken: »Wenn ich dann nicht da bin und es zum Beispiel um einen Samstag mit hoher Kundenfrequenz geht, dann weiß ich doch auch, wie meine Kolleginnen an diesem Tag schufteten müssen, wenn ich auf meinem Freizeittag bestehe.« Und dann überlegen sie es sich noch einmal, ob sie wirklich diesen Tag frei nehmen müssen. Männer erwähnen dieses Argument nur sehr selten.

In unserer Untersuchung haben wir festgestellt, dass es in Betrieben oder Segmenten, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, einen größeren Spielraum für eine Einflussnahme der Beschäftigten auf die Arbeitszeiten gibt. Wir haben zu dieser Frage zwei vergleichbare Betriebe gegenübergestellt: Einen »Männerbetrieb«, ein Elektronikfachmarkt mit hohem Männeranteil, und einen »Frauenbetrieb«, ein Textilkaufhaus mit hohem Frauenanteil. Dort wo viele Männer beschäftigt sind, ist das Arbeitszeitmodell von vornherein stärker so angelegt, dass sich alle Beschäftigten einer Abteilung an einen Tisch setzen und sich zusammen überlegen, wie der Arbeitszeitplan für nächsten Monat aussehen soll. »Wer kann wann, wer möchte wann arbeiten?« Das wird eingetragen und vom Vorgesetzten gegengezeichnet. In dem Frauenbetrieb war das genau umgekehrt. Die Vorgesetzte dort macht den Plan allein, die beschäftigten Frauen dürfen höchstens Wunschzettel abgeben und mitteilen wann sie lieber nicht arbeiten wollen. Diese Wunschzettel konnten von der Vorgesetzten berücksichtigt werden, mussten aber nicht. Die Personalleiter wissen ziemlich genau, was sie männlichen und weiblichen Beschäftigten zumuten können, ohne Widerspruch zu ernten. Sie können Frauen restriktivere Modelle zumuten, weil von Frauen wenig Widerstand zu erwarten ist. Der Personalleiter im Männerbetrieb weiß dagegen: »Das würden unsere Männer gar nicht mitmachen!«

TEILNEHMERIN

Das zeigt doch, dass es relativ viel Aushandlungsspielräume gibt. Und daraus könnte man schlussfolgern, dass der Nutzen für die Männer auf Kosten der Frauen geht.

SVENJA PFAHL

Für mich heißt das, dass in Aushandlungsprozessen immer die Gefahr besteht, dass sich Männer auf Kosten der Frauen stärker durchsetzen. Objektiv betrachtet sind die Arbeitszeiten für die Männer von der Qualität nicht wirklich besser. Trotzdem sind die Männer weniger unzufrieden mit diesem Modell als die Frauen, weil sie stärker beteiligt werden. Dementsprechend möchten die Männer dieses Betriebes ihr aushandlungsbezogenes Arbeitszeitsystem auch überwiegend beibehalten. Die Frauen aus dem anderen Betrieb wünschen sich dagegen mehrheitlich eine Viertageweche mit festem Schichtplan statt ihres variablen Modells. Das hat natürlich was mit den Erfahrungen zu tun, die sie mit diesem Modell gemacht haben.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Edelgard Kutzner. Ich habe vor Jahren eine Arbeitszeituntersuchung bei der Post und bei der Telekom durchgeführt. Als wirklich beeindruckend fanden wir, dass die Frauen quasi informell ihre Arbeitszeiten ausgewählt haben. Sie bekamen klare, jedoch flexible Schichtpläne vorgegeben, und sie strukturierten ihre Arbeitszeit je nach Bedürfnissen in Absprache mit dem Vorgesetzten. Damit waren die Beschäftigten erheblich zufriedener.

TEILNEHMERIN

Ich finde schon, dass Frauen im Einzelhandel eine ganz spezielle Situation haben. Das merkt man auch an der Schwierigkeit, diese Frauen zu organisieren. In keiner dieser Ketten wie Lidl oder Aldi findet man organisierten Frauen oder einen Betriebsrat. Es ist wahnsinnig schwer, dort Frauen überhaupt dazu zu bewegen, so etwas wie Solidarität zu erkennen.

SVENJA PFAHL

Ich komme noch einmal zum eigenen Einfluss auf die Arbeitszeitfestlegung zurück. Unsere Befragungen ergaben, dass sich Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten stärker beeinflussen können, nicht nur subjektiv zufriedener äußern sondern auch objektiv

weniger stark betroffen sind von zuviel Abend- oder Samstagsarbeit. Die Beschäftigten im Einzelhandel wissen natürlich, dass sie auch samstags und am Abend arbeiten müssen und akzeptieren dies auch grundsätzlich. Selbst wenn man weitreichenden Einfluss auf seine Arbeitszeit hat, lassen sich diese Arbeitszeiten nicht verhindern. Und dementsprechend denken die Beschäftigten auch an Kundenfrequenzen und Umsatzkurven, wenn sie ihre freien Tage planen. Sie sind durchaus bereit, ihre persönlichen Bedürfnisse hinter die betrieblichen Erfordernisse zurückzustellen.

Was bringen nun die neuen Arbeitszeiten an Vereinbarkeitmöglichkeiten?

Am wenigsten zufrieden mit den neuen Arbeitszeiten sind die vollzeitbeschäftigten Frauen. Aber auch von den Teilzeitbeschäftigten ist nur die Hälfte mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zufrieden. Teilzeitbeschäftigte Frauen haben wesentlich häufiger Kinder als vollzeitbeschäftigte Frauen. Man kann vermuten, dass sie wegen der Kinder und wegen der Belastung im Haushalt ihre Arbeitszeit reduzieren, aber selbst nach dieser Reduktion ist nur die Hälfte der Frauen die Vereinbarkeit von beruflichen Zeiten und außerberuflichen Zeitbedürfnissen zufriedenstellend.

Wie sieht die außerberufliche Zeitgestaltung aus?

Hier antworten vor allem die vollzeitbeschäftigten Frauen, dass sie häufig unter Zeitdruck stehen. Für sie macht es sich am stärksten bemerkbar, dass sie in einem Zeitrhythmus arbeiten, der abweicht von dem anderer Beschäftigter, die bis 16 Uhr oder 17 Uhr arbeiten und samstags frei haben. Da ist es für die im Einzelhandel Beschäftigten schwer, und dies gilt insbesondere für die vollzeitbeschäftigten Frauen mit ihren gehäuften unsozialen Arbeitszeitlagen, sich mit anderen Menschen zu koordinieren, sich zu verabreden, wegzugehen oder gemeinsame Unternehmungen zu planen.

Wie viel Freizeit bleibt den Beschäftigten an Arbeitstagen?

Den vollzeitbeschäftigten Frauen bleiben zwischen einer und zwei Stunden Freizeit am Tag. Die Hälfte Männer hingegen verfügt über zwei, drei Stunden oder sogar mehr als

drei Stunden Freizeit am Tag. Sie kümmern sich nach der Arbeit weniger um den Haushalt und die Kinder.

Als sehr belastend stellen sich für die Beschäftigten im Einzelhandel auch die Rahmenbedingungen dar: Eine zu geringe Personaldecke, geringe Arbeitsentgelte, geringe Chancen einer Qualifizierung und eines beruflichen Aufstiegs.

Bewertung der Flexibilisierung im Einzelhandel

Diese Faktoren verdeutlichen, dass die Flexibilisierung nicht die Lösung für Frauen ist, wie man am Handel gut sehen kann. Es hängt maßgeblich davon ab, ob die Arbeitszeiten ausschließlich im Interesse des Unternehmens flexibilisiert werden oder aber mit den Interessen der Beschäftigten korrespondieren. Und es gibt Elemente an dieser Arbeitszeit, die per se unsozial sind, wie die Abend- und Samstagarbeit. Es gibt Grenzen, wenn man in Zeitbereiche vordringt, die eine hohe Qualität für das soziale Leben haben. Letztlich gibt es unter diesen Rahmenbedingungen kein ideales Modell, dass wir allen Beschäftigten im Einzelhandel empfehlen würden, mit dem sie ihr Leben optimal gestalten könnten.

Notwendigkeit differenzierter Arbeitszeitsysteme

Die Interessen und Wünsche der Beschäftigten lassen sich in aber vielleicht in drei, vier Grundmodellen zusammenfassen. Unserer Ansicht nach sollten pro Betrieb mindestens zwei Arbeitszeitmodelle parallel angeboten werden, ausgerichtet auf die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten: Zum einen die Viertagewoche mit langen Arbeitstagen und Freizeitblöcken, und die etwas gleichmäßigere Fünftagewoche mit Schichtbetrieb. Würden diese parallel in einem Betrieb angeboten, könnten sich die Beschäftigten für das für sie günstigere Modell entscheiden. Wenn sie zum Beispiel in einer Lebensphase sind, in der sie keine Kinder haben, können sie die Viertagewoche in Kauf nehmen und mit den freien Tagen etwas anfangen. Haben sie kleine Kinder oder andere Belastungen, können sie eine Zeitlang die Fünftagewoche wählen, die gleichmäßiger, geregelter und etwas weniger belastend verläuft. In Betrieben, in denen diese Zeitmodelle parallel angeboten werden, ist die Zufriedenheit unter den Beschäftigten und bei den Betriebsräten höher. Wir waren erstaunt, dass noch so wenige Betriebe auf diese Möglichkeit zurückgreifen.

Ich möchte zusammenfassen:

- Bei den Beschäftigten, besonders bei Frauen, besteht ein großes Bedürfnis nach geregelten Arbeitszeiten. Es besteht aber auch ein Bedürfnis nach zusammenhängender und planbarer Freizeit.
- Bei den Teilzeitbeschäftigten müsste man sich stärker überlegen, ob sie nicht auch ein Recht auf kollektiv geregelte Modelle haben. Warum gibt es keine kollektiv geregelten Teilzeitmodelle für Teilzeitbeschäftigte, wo sie inzwischen die Mehrheit der Beschäftigten im Einzelhandel stellen?
- Bei den Aushandlungsmodellen muss genau darauf geachtet werden, dass Frauen ihre Interessen durchsetzen und diese berücksichtigt werden. Arbeitszeit darf nicht nur nach der Arbeitsprägung [Kommentar: Begriff immer] beurteilt werden, sondern es gilt, die außerberufliche Belastung der Beschäftigten mit zu beachten.
- Die Regelungen müssen nicht per se für Männer und Frauen gleich ausfallen, sondern es kommt darauf an, dass Männer und Frauen am Ende mit dem gleichen Ergebnis dastehen, zum Beispiel mit einem gleich großen Anteil an Freizeit. Wenn die außerbetriebliche Zeitsituation von Frauen ungünstiger ist, bräuchten sie vielleicht »zum Ausgleich« die günstigeren Arbeitszeitlagen. Das ist vielleicht eine unrealistische Idee, aber die Forschungsergebnisse aus dem Einzelhandel legen diese Schlussfolgerung nahe.
- Letztendlich ist der Einzelhandel ein Beispiel dafür, dass Flexibilisierung auch große Nachteile haben kann. Und wenn der Einzelhandel als Vorreiter für die Umgestaltung gesellschaftlicher Zeitrhythmen diskutiert wird, dem andere Dienstleistungsbereiche folgen sollen, halte ich das für alarmierend.

CARMEN TIETJEN

Vielen Dank, Svenja Pfahl. Wir haben hier sofort eine Wortmeldung.

DISKUSSION

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Elke Mülders, ich arbeite bei Johnson Controls in Grefrath. Wir sind ein Just-in-Time-Betrieb, der ganz genau liefern muss. Seit einiger Zeit haben wir das Vierschichtmodell. Unsere Arbeitszeit beginnt sonntags abends 22 Uhr und endet samstags

abends 22 Uhr. Jetzt praktizieren wir das Modell: sechs Tage eine Schicht, also Nachtschicht, dann sechs Tage Spätschicht, sechs Tage Frühschicht und dann eine ganze Woche frei. Unsere Frauen gingen daran fast kaputt. Wir haben sie davor gewarnt, dass sie ihren Haushalt und ihre Kinder kaum mehr geregelt bekommen. Ja, sie arbeiten zwar jetzt nur 7,5 Stunden, sind nach vier Wochen aber völlig ausgelaugt und wünschen sich ihre alten Modelle wieder. Aber die Männer bevorzugen diese langen Zeitabschnitte.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Karin Mohr, ich war mehrere Jahre im DGB Bildungszentrum in Bad Kreuznach für Arbeitszeitseminare zuständig. Hier habe ich auch die Erfahrung gemacht, dass Männer sehr viel häufiger als Frauen zu langen Zeitblöcken tendieren. Frauen können sich während der kürzeren Blöcke ihre Zeit einfach besser einteilen.

Was mich aber faszinierte war der Umstand, dass, wenn wir in den Seminaren Nacht- und Schichtarbeit, Gleitzeit und Teilzeit als Themen angeboten haben, sich immer zwei Arbeitsgruppen zum Thema Nachtarbeit und eine zum Thema Gleitzeit bildeten. Teilzeit wurde nicht gewählt. Ich habe dann irgendwann gesagt: »Das sind drei Themen, verteilt euch gleichmäßig!« Auf diese Art und Weise habe ich damit begonnen, Männer zu zwingen, sich überhaupt mit Teilzeitarbeit zu beschäftigen. Ich denke, Männer haben eigentlich kein Interesse daran.

SVENJA PFAHL

Das Problem der unterschiedlichen Beliebtheit von geblockter Freizeit kenne ich auch. Eine Regel der Arbeitszeitgestaltung lautet: »Freizeitblöcke sind was Gutes und Sinnvolles«. Eine andere Regel heißt aber: »In jeder Woche müssen freie Tage vorkommen«. Es gilt, dazwischen einen Mittelweg zu finden.

TEILNEHMERIN

Wir haben zum Beispiel 20-Stunden-Frauen, die kommen alle 14 Tage zur Spätschicht. Dann haben wir Ältere, die sagen: Ich arbeite jetzt einfach eine Woche lang, habe dann wieder drei Wochen frei. Dann haben wir Frauen, die arbeiten sechs Stunden, einige

arbeiten vier Stunden morgens und die Woche darauf wieder vier Stunden nachmittags. Je nachdem, wie sich das innerhalb der Abteilung organisieren lässt.

TEILNEHMERIN

Ich arbeite im 3-Schicht-System im Krankenhaus. Wir haben den Vorteil, dass unsere Dienstpläne theoretisch einen Monat vorher fertig sein müssten. Ist das im Einzelhandel ebenso?

SVENJA PFAHL

Wann die Einsatzpläne letztlich feststehen müssen, das hängt von den betrieblichen und tariflichen Regelungen dazu ab. Gesetzlich vorgeschrieben ist gemäß Beschäftigungsförderungsgesetz nur eine Arbeitszeitfestlegung von mindestens vier Tagen im Voraus. Die meisten Betriebe im Einzelhandel arbeiten mit einer Kombination aus Grob- und Feinplänen: Der Grobplan für den nächsten Monat und der Feinplan für die nächste Woche. Das Problem liegt dann aber darin, dass es keine (ausreichende) Personalreserve in den Betrieben gibt. Fällt irgendetwas aus, muss sowieso alles umgeworfen werden.

TEILNEHMERIN

Noch einmal zu den Arbeitszeiten im Einzelhandel. Ich war sehr glücklich, als in unserem Filialbetrieb die 3-Stunden-Kräfte (am Tag) bzw. 15-Stunden-Kräfte (in der Woche) als Teilzeitkräfte eingestellt wurden. Nur können damit die Stoßzeiten nicht abgefangen werden. Auch für die Teilzeitkräfte wird die Mehrarbeit auf Teilzeitkonten gesammelt. Jetzt habe ich Kolleginnen, die zwar seit zwei Jahren ihren Freizeitausgleich im Block nehmen können, aber keinen Urlaub mehr bekommen. Sie haben zwei Jahre ihren Urlaub vor sich hergeschoben. Zeitwertkonten sind gut und schön, aber die Personaldecke ist dafür viel zu dünn. Und das betrifft besonders die Frauen: Die Männer sagen, ich habe um sechs Uhr Feierabend. Und die Frauen: Wenn keine Ablösung kommt, muss ich noch bis acht Uhr an der Kasse sitzen bleiben. Das Verantwortungsbewusstsein bei Frauen ist viel stärker ausgeprägt als bei Männern.

TEILNEHMERIN

Können nicht für die Planbarkeit von Arbeitszeitmodellen im Einzelhandel die Stoßzeiten beobachtet, erfasst und danach Pläne erstellt werden, so dass auch Teilzeitmitarbeiterinnen mittelfristig planen können?

SVENJA PFAHL

Die Umsatzverläufe sind im Einzelhandel bestens erforscht, alles ist berechen- und planbar. Die kurzfristige Variabilität hängt nur mit der zu geringen Personaldecke zusammen. Meiner Meinung nach sind für die Fragen der Arbeitszeitalage und -verteilung tarifvertragliche Regelungen ungeheuer wichtig, weil sie von vornherein Grenzen setzen. Hätte man nicht in Tarifverträgen festgelegt, dass die Arbeitszeiten für die Beschäftigten mindestens zwei Wochen im Voraus feststehen müssen, dann würde vermutlich überall von Tag zu Tag geplant werden. Dass die Tarifverträge in einigen Punkten, wie der Mindestankündigungsfrist, zum Teil auch überschritten werden, ist für mich noch kein Beweis dafür, dass sie überflüssig sind, sondern eher ein Hinweis darauf, wie unverzichtbar das Setzen von Grenzen in solchen Punkten ist.

TEILNEHMERIN

Ich habe als Kunden eine Supermarktkette, die eine Zeitarbeitsregelung einführen möchte. In den Diskussionen fiel mir auf, dass die Frauen zum Beispiel auch Angst davor haben, zu den »Auffüllzeiten« zu arbeiten. Denn dann könnte es heißen: Du bist so lange »Auffüll-Frau« gewesen, jetzt bist du keine Kassiererin mehr. Sie würden dann sofort herabgruppiert.

TEILNEHMERIN

Eine Frage: In Ihrem Referat führten Sie aus, dass viele im Einzelhandel die langen Ladenöffnungszeiten nicht übernehmen. Gibt es da auch Unterschiede zwischen Stadt und Land?

SVENJA PFAHL

Ja, das hängt stark von der Art des Betriebes und von der Lage ab. Also davon, ob es sich um einen Supermarkt, einen Fachmarkt auf der »grünen Wiese« oder ein Warenhaus in der Innenstadt handelt. Vor allem die großen Warenhäuser in den Innenstädten und die Einkaufszentren mit Parkplätzen am Stadtrand beteiligen sich an den langen Öffnungszeiten. Damit haben sie natürlich einen Wettbewerbsvorteil.

TEILNEHMERIN

Ich hätte gerne, dass jemand das Modell branchenspezifisch verlängerter Öffnungszeiten andenkt. Jede Verkäuferin, die im Geschäft steht, hat kaum die Möglichkeit, in Ruhe einkaufen zu gehen. Der eine freie Tag ist meist für andere Dinge reserviert.

CARMEN TIETJEN

Alle diese diskutierten Probleme aus dem Bereich Einzelhandel zeigen deutlich, dass die Arbeitszeitflexibilisierung ohne große Diskussionen seitens der Frauen vonstatten ging. Unsere Wünsche wurden zu wenig berücksichtigt. Wir müssen in Zukunft genauer hinsehen, wie es sich weiter entwickeln wird.

TEILNEHMERIN

Es geht nicht um die Frage, ob wir es wollen oder nicht. Das ist einfach eine arbeitsplatzsichernde Maßnahme.

CARMEN TIETJEN

In Zukunft werden wir uns noch weit mehr mit diesem Thema beschäftigen müssen – Stichwort: Globalisierung. Und es wird darum gehen, bei der Ausgestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung an Einfluss zu gewinnen. Vielen Dank allen!

FORUM II: »WAHLARBEITSZEIT« – NUR TEILZEITARBEIT IN NEUEM GEWAND ODER ZUKUNFTSWEISENDE ARBEITSZEITFORM?

»Wahlarbeitszeiten« im VEBA-Konzern für Männer und Frauen

JÖRG ROSDÜCHER

Wir haben am 1. Mai 1999 das VEBA-Teilzeit-Programm gestartet. Das Programm basiert auf drei Säulen – auf der beschäftigungspolitischen Säule, der Flexibilisierungskomponente und der Zeitsouveränität der Mitarbeiter, die wir mit diesem Programm stärken wollen. Das sind alles Stichworte, die Sie seit Jahren aus der arbeitszeitpolitischen Debatte kennen. Teilzeitarbeit ist nichts Neues. Andere Unternehmen haben schon in den 80er Jahren große Programme mit unterschiedlichem, meist eher geringem Erfolg aufgelegt. Wir haben mit diesem Programm versucht, ein breites Spektrum zu berücksichtigen. Einerseits wollen wir den betrieblichen Flexibilisierungserfordernissen Rechnung tragen und andererseits auch die Interessen der Mitarbeiter nach flexibleren Arbeitszeiten und vor allen Dingen nach kürzeren Arbeitszeiten berücksichtigen. Auch das ist im Grunde nichts Neues. Nur sprechen wir offen aus, dass wir mit der Förderung der Teilzeitarbeit auch ein Eigeninteresse verfolgen: nämlich durch Teilzeitarbeit neue Arbeitszeitmodelle zu installieren und damit effizientere Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsformen einzuführen. Insofern ist das Programm als ein Win-Win-Modell angelegt. Dass am Ende auch eine Erhöhung der Teilzeitquote herauskommen soll, ist selbstverständlich.

Für wen und seit wann gilt dieses Programm?

Das Programm gilt – und dieser Ansatz ist uns sehr wichtig – »verbindlich für alle« Mitarbeiter. Es ist kein Programm nur für Tarifmitarbeiter, sondern es profitieren ausdrücklich auch AT-Angestellte und Führungskräfte. Dieses Programm gilt auch für leitende Angestellte. Das ist eine klare Zielsetzung, die wir mit den Top-Führungskräften besprochen haben. Wir glauben nicht, dass wir Teilzeitarbeit in einer Organisation wirklich breit verankern können, wenn wir sie nur für eine ganz bestimmte Beschäftigtengruppe einführen. Unser Programm zielt gerade auch auf Männer ab, die wir durch bestimmte Formen der Teilzeitarbeit erstmals für Teilzeit-

arbeit gewinnen wollen. Eingeführt wurde das Programm in den Konzernbereichen: Preussen-Elektra, VEBA-Öl, Viterra und in einigen kleineren Gesellschaften.

Wir arbeiten mit einem Zweiphasenkonzept. Die erste Phase diente dazu, Widerständen zu begegnen, die wir bei den Top-Führungskräften vermutet haben, die in der Regel 60, 80 Stunden arbeiten und denen der Sonntag auch nicht heilig ist. Und die mit dem Wort Teilzeitarbeit überhaupt nichts anfangen können. Wir haben lange überlegt, ob wir überhaupt den Begriff »Teilzeit« verwenden sollen, denn der hat einen »Negativ-Touch« in Deutschland. Blüm hat es damals mit der »Mobilzeit« versucht. Wir überlegten, es »Wahlarbeitszeit« zu nennen. Das hätte aber die Gefahr gehabt, dass viele begrifflich nichts hätten damit anfangen können. Deswegen sind wir beim Titel »Teilzeit« geblieben. Natürlich sind wir mit diesem Thema bei vielen Vorständen und Geschäftsführern nicht gerade mit offenen Armen empfangen worden. Wir haben für die 300 Top-Führungskräfte im VEBA Konzern systematisch Workshops durchgeführt, um zu verdeutlichen, was für Chancen und Potentiale in Teilzeitarbeit stecken, wenn flexible Arbeitszeitmodelle richtig genutzt werden. Wir haben im Vorfeld Informationsschreiben der Geschäftsführungen an die übrigen Führungskräfte gegeben, damit überhaupt eine gewisse Akzeptanz hergestellt wurde, sich mit diesem Thema zu befassen. Und wir haben, das ist vielleicht wichtig zu erwähnen, ein konzerneigenes Intranet als Kommunikationsmedium genutzt, um die entsprechenden Informationen über unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an die Mitarbeiter zu transportieren. Und wir haben eine Teilzeithotline eingerichtet.

Die zweite Phase: Seit dem 1. Mai 1999 gilt dieses Programm für alle Mitarbeiter in den genannten Unternehmen. Wir haben das Programm zunächst auf fünf Jahre begrenzt, weil wir hier den Mitarbeitern rechtlich verbindliche Ansprüche einräumen. Und das ist das spezifisch Neue an diesem Programm. Erstmals gibt ein großer deutscher Industriekonzern seinen Mitarbeitern in einem gewissen Rahmen einen Rechtsanspruch auf Teilzeit. Und da wir uns selbst nicht sicher waren und auch noch nicht so richtig sicher sind, was wir damit auslösen, haben wir es zunächst auf fünf Jahre begrenzt, wobei aber der Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit auch über diesen Zeitraum hinaus läuft.

Welche Angebote machen wir den Mitarbeitern mit diesem Teilzeitprogramm?

Ich denke, dass wir den Mitarbeitern drei attraktive Dinge anbieten. Das eine ist ein Beratungsangebot: »Gründliche Prüfung aller Teilzeitwünsche«. Dafür haben wir ein

Verfahren mit Beratung checks eingeführt. Damit kann sich der Mitarbeiter an seine Personalabteilung wenden und auf seinen Vorgesetzten zugehen. Er hat die Möglichkeit, eine Clearingstelle anzurufen, wenn er mit seinem Vorgesetzten nicht klar kommen sollte. Damit soll der Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeit nicht vorschnell an dem Veto »Betriebliche Belange« scheitern.

Das zweite Angebot nennen wir »Vollzeit light« und beinhaltet eine Wahlarbeitszeit. Wir eröffnen jedem Mitarbeiter innerhalb eines Korridors die Möglichkeit, seine Arbeitszeit frei zu wählen. Damit kann er insbesondere eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung realisieren, die bisher kaum in unserem Konzern praktiziert wurde. Das Angebot »Teilzeit pur« besteht für Arbeitnehmer, die eine stärkere Arbeitszeitverkürzungsdosis brauchen. Hier geht allerdings der Rechtsanspruch nicht ganz soweit wie bei »Vollzeit light«. Allerdings gibt es auch hier eine Rückkehrgarantie.

Was heißt »Vollzeit light«?

»Vollzeit light« ist das zentrale Angebot an unsere Mitarbeiter. Hier haben wir zwischen der Dauer und der Lage der Arbeitszeit unterschieden. Bei der Dauer der Arbeitszeit hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch. Er kann seine Arbeitszeit in einem Korridor zwischen 100 und 85 Prozent auf seinem bisherigen Arbeitsplatz frei wählen. Er muss nicht den Arbeitsplatz wechseln, um teilzeitbeschäftigt zu arbeiten. Was wir nicht versprechen können ist, dass die Lage der Arbeitszeit frei gewählt werden kann. Wir bieten folgende Arbeitszeitmodelle an: die 4-Tage-Woche, die tägliche Verkürzung der Arbeitszeit, freie Wochen pro Jahr, Langzeitkonten oder Sabbaticals. All das sind Möglichkeiten, die wir auch in unserer Teilzeitbroschüre abgebildet haben, die wir den Mitarbeitern als Anregung zur Verfügung stellen, damit sie gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten das passende Modell prüfen können. Hier muss ich natürlich eine Einschränkung machen: Nicht jedes Arbeitszeitmodell ist zu jeder Zeit an jedem Arbeitsplatz sinnvoll umzusetzen. Primär muss natürlich die Serviceorientierung in den Betrieben Berücksichtigung finden. Aber durch die Clearingstelle hat der Mitarbeiter einen Anspruch darauf, die Dauer seiner Arbeitszeit zu verkürzen. Ein Betrieb kann nicht sagen: Das Modell, das der Mitarbeiter vorschlägt, passt nicht, deswegen erhält er keine Teilzeit. Es muss mindestens ein Modell dem Mitarbeiter angeboten werden, das ihm die verkürzte Dauer der Arbeitszeit auch tatsächlich ermöglicht. Insofern läuft sein Anspruch nicht ins Leere. Der Mitarbeiter kann auch sagen, dass ihm das Angebot der Clearingstelle nicht zusagt. Dann muss er später noch einmal einen Vorstoß machen, oder es doch auf einer anderen Stelle versuchen. Mir ist aber bisher kein einziges Clearingstellenverfahren bekannt

geworden. Wichtig ist, dass eine dreimonatige Ankündigungsfrist eingehalten werden muss. Die ist relativ kurz – Verschleppungstaktik funktioniert hier also nicht. In einem so engen Korridor von 85 Prozent, kann die Umsetzung gar nicht so schwierig sein, weil dieses Volumen ja in der normalen Anwesenheitstoleranz liegt, die zum Beispiel anfällt durch Urlaub, Krankheit, Kur, Weiterbildung und dergleichen.

Das Angebot »Teilzeit pur«

Bei »Teilzeit pur« gibt es keine Differenzierung des Anspruchs zwischen der Dauer und der Lage der Arbeitszeit, sondern hier muss sich der Mitarbeiter über Dauer und Lage der Arbeitszeit mit seinem Vorgesetzten verständigen. Wenn sich der Mitarbeiter aber schon auf eine so stark dosierte Arbeitszeitverkürzung einlässt, sollte er wenigstens das Recht erhalten, in Vollzeit zurückzukehren. Insofern haben wir die Hürde, sich auf Teilzeitarbeit einzulassen, ganz deutlich abgesenkt. Der Arbeitnehmer kann es risikolos tun. Die Rückkehrgarantie ist jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Wir haben nicht zu den Mitarbeitern, die in Teilzeit wechseln gesagt: »Damit wirst du aus betrieblichen Gründen nicht gekündigt«. Das konnten wir schon deshalb nicht tun, um nicht indirekt die Vollzeitmitarbeiter zu diskriminieren.

Außerdem sieht das Programm keinen Teillohnausgleich vor. Wir zahlen den Teilzeitbeschäftigten kein zusätzliches Entgelt. Bei den betrieblichen Sozialleistungen gibt es allerdings zum Teil den vollen Anspruch. Das ist aber von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich geregelt.

Abschließend kann ich noch sagen, wie wir im VEBA Konzern die Phase II eingeführt haben. Die Einführung lief mit einem relativ hohem Werbeaufwand: es wurden Plakate gedruckt, Broschüren verteilt, wir nutzen das Intranet, haben die Teilzeithotline freigeschaltet und unser Vorhaben an die Presse gegeben.

Ist die Teilzeitquote in die Höhe gesprungen?

Darauf kann ich noch keine befriedigende Antwort geben. Wir werden erst nach dem 31.12.99 von den Teilkonzernen Zahlen erhalten. Aber wir wissen natürlich, dass das Programm nicht, wie die Kritiker in den vorgeschalteten Teilzeitworkshops befürchtet haben, zu Überhäufungen mit Beratungsschecks geführt hat. Obwohl wir extrem weitreichende Ansprüche mit einem Rechtsanspruch und einer Rückkehrgarantie einräumen, ist nicht sehr viel passiert. Wir haben den gesamten Prozess gemeinsam mit der

Arbeitszeitberatung Dr. Hoff, Weidinger & Partner in Berlin vorbereitet, die uns aus Erfahrungen mit anderen Teilzeitprogrammen schon im Vorhinein berichtet hatten, dass man quantitativ nicht allzu viel erwarten dürfe. Wir haben zwar einen erheblichen Anstieg in der Teilzeitquote in den wenigen Monaten erreicht, aber der ist im wesentlichen auf den Anstieg der Altersteilzeit zurückzuführen. Auch die Altersteilzeit ist Bestandteil des VEBA-Teilzeit-Programms, dafür werben wir ausdrücklich und bieten es den Mitarbeitern an. Nur denke ich, dass sich die Altersteilzeit vermutlich auch ohne dieses Programm sehr günstig entwickelt hätte.

HARTMUT SEIFERT

Bevor wir diskutieren, sollten wir von einem Firmenbeispiel zu einem Länderbeispiel gehen. Als Länderbeispiel ist die Niederlande in vielerlei Hinsicht interessant. Dort gilt in der beschäftigungspolitischen Diskussion die Ausweitung der Teilzeitarbeit als ein Weg, mit der man der Arbeitslosigkeit zu Leibe rücken kann. Die Teilzeitarbeit gilt auch als eine Brücke für Frauen, um aus der Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit zu gelangen. Meine Frage an Jutta Reiter: Ist das so etwas wie ein Pont d'Avignon? Eine Brücke, die in der Mitte des Flusses endet? Also nicht zu gleichberechtigter Beschäftigung führt, wie wir das auch von England wissen? In Skandinavien nimmt die Teilzeitquote bei den Frauen schon wieder ab, weil sie sagen, wir können nur am Erwerbsleben voll teilnehmen, wenn wir Vollzeit arbeiten. Ist es also eine halbe Angelegenheit? Und die andere Frage: Es gibt sicherlich kein VEBA Modell in den Niederlanden. Wie kam es dort zu einer hohen Teilzeitquote, ohne Wahlarbeitszeit und ohne schicke Broschüren? Wir sind gespannt.

DAS NIEDERLÄNDISCHE MODELL – VORBILD BEI DER TEILZEITARBEIT?

JUTTA REITER

Auf Grund der schlechten wirtschaftlichen Lage begann man schon 1982 in den Niederlanden über Veränderungen nachzudenken. 1982 kam es zu dem Vertragsabschluss von Wassenaar. Dieser Vertragsabschluss beinhaltet, dass sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gegenseitig Empfehlungen geben, wie sich Betriebe strukturell besser entwickeln können und Möglichkeiten prüfen, wie es zu einer Ver-

besserung der Beschäftigungssituation kommt. Dieses sogenannte »Polder-Modell« hatte viel Erfolg und wird auch heute in Deutschland von Gewerkschaften häufig als nachahmenswert empfunden. Der Erfolg lag in fünf Punkten:

1. Die Beschäftigung stieg zwischen 1982 und 1995 in den Niederlanden um 20 Prozent. Im Vergleichszeitraum waren es in der Bundesrepublik Deutschland nur 8 Prozent. Fast 1 Millionen Menschen fanden in der Zeit in den Niederlanden einen neuen Job.
2. Die Arbeitslosenquote verringerte sich von 12 Prozent 1983 auf 7 Prozent 1997, während gleichzeitig in allen anderen europäischen Ländern die Arbeitslosenquote stieg.
3. Das wirtschaftliche Wachstum nahm extrem auf Grund des steigenden Konsums zu.
4. In diesem Zeitraum verkürzten die Niederländer ihre Arbeitszeit insgesamt. 1983 kam es zu einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung, von der 70 Prozent aller Arbeitnehmer aus dem privaten Sektor profitierten. Die Arbeitszeitverkürzung wurde mit Arbeitszeitverkürzungstagen umgesetzt. In diesem Zeitraum wurde festgeschrieben, dass die Arbeitszeit ganz klar wieder eine 40-Stunden-Woche mit fünf Tagen war. Nach 1983 wurde gar nicht mehr so stark über kollektive Arbeitszeitverkürzung diskutiert – erst 10 Jahre später bei den Beamten und im Öffentlichen Dienst. Hingegen konzentrierte man sich viel mehr darauf, Teilzeitarbeit zu fördern. Und das ist der eigentlich entscheidende Punkt: In den Niederlanden sind mehr als ein Drittel aller Arbeitsplätze Teilzeitarbeitsplätze. Insgesamt 2,5 Millionen der 6,8 Millionen Arbeitsplätze sind Teilzeitstellen. Und in den Niederlanden wird jeder Arbeitsplatz unter 35 Stunden pro Woche als Teilzeitarbeitsplatz definiert.

Wie wirkt sich nun diese Teilzeitarbeit in den Niederlanden aus?

In den Niederlanden sind 67 Prozent der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich dazu: 44 Prozent sind es in Großbritannien, es folgen Dänemark, Schweden und die Bundesrepublik Deutschland. Teilzeitarbeit war in den Niederlanden keine bewusste Strategie, die direkt eingesetzt wurde, sondern eine Folge historischer Gegebenheiten, wirtschaftspolitischer Notwendigkeiten und kultureller Bedingungen. Hier verbindet sich das, was wir heute morgen gehört haben: Für die Wirtschaft war es extrem notwendig, flexible Arbeitskräfte mit kurzen Arbeitszeiten zu haben, die flexibel

auf die Gesamtlänge der Arbeitszeit verteilt werden konnten. Und dafür wurden die Frauen interessant.

In den Niederlanden herrschte ein sehr traditionelles Frauenbild vor. Frauen wurden lange Zeit moralisch unter Druck gesetzt, zu Hause bei ihren Kindern zu bleiben. Mit der Einführung von Teilzeitbeschäftigung wurde es zum ersten Mal für Frauen möglich, erwerbstätig zu werden. Es war eine Kompromisslösung mit dem Motiv: Damit schaffe ich den Einstieg ins Berufsleben und ich schaffe es gleichzeitig, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Man muss zum Beispiel wissen, dass in den Niederlanden fast keine öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen existieren, sondern dass das hauptsächlich private Einrichtungen übernehmen, die sehr kostenaufwendig sind. Umgerechnet 10 Mark die Stunde, fünf Tagen die Woche, vier Wochen im Monat. Das sind ca. 1.500 DM. Da kann man sich ausrechnen, welche Einkommen notwendig sind, um die Kinderbetreuung zu finanzieren. Derzeit versuchen die Gewerkschaften, über Tarifverträge betriebliche Beteiligungen an diesen privaten Betreuungseinrichtungen zu erwirken.

In den Niederlanden sind aber auch die Männer viel häufiger teilzeitbeschäftigt als ihre europäischen Kollegen: 16 Prozent in den Niederlanden stehen 3 Prozent in Deutschland gegenüber.

Wie sieht diese Teilzeitbeschäftigung aus?

Einige Zahlen von 1995-1996 im Überblick, die der Niederländische Gewerkschaftsbund zusammengestellt hat: Männer arbeiten zu 8 Prozent bis 19 Stunden pro Woche, bei den Frauen beträgt dieser Anteil 31 Prozent. Männer haben weitaus häufiger einen höheren Stundenumfang der Teilzeitarbeit als Frauen.

Auch in den Niederlanden ist es so, dass Frauen die kleinen Teilzeitjobs besetzen und die Männer die großen. Ein ähnliches Ergebnis konnte die Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) ebenfalls bei der Untersuchung zur Verteilung der Teilzeitarbeit auf die Altersgruppen feststellen. Im Alter von 25 bis 44 Jahren sind es 8 Prozent der Männer, aber 63 Prozent der Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Überdurchschnittlich ausgeprägt ist die Teilzeitarbeit bei Männern in der Altersgruppe zwischen 15 und 25 Jahren, hier liegt sie bei 49 Prozent. Daraus schließt der Niederländische Gewerkschaftsbund: Männer arbeiten hauptsächlich als Jugendliche, Schüler und Studenten in Teilzeit. Frauen hauptsächlich in dem Alter, in dem sie Kinder erziehen.

Bei der Untersuchung der Berufsgruppen stellte man fest, dass die Anzahl von Teilzeitstellen in einer Branche oder in einem Sektor sich positiv auf die Zahl der beschäf-

tigten Frauen auswirkt. Umgekehrt stellte man aber auch fest, dass es, wenn in einer bestimmten Branche mehr Frauen beschäftigt sind, sehr viel verstärkte Diskussionen um Arbeitszeitmodelle gibt, und sich auch vermehrt die Männer an flexiblen Arbeitszeitmodellen orientieren. Das heißt also, Frauen sind Wegbereiter der Flexibilisierung. In der Untersuchung, ob zum Beispiel Teilzeit für Führungskräfte geeignet sein könnte, wurde festgestellt, dass Führungskräfte Teilzeit arbeiten können, sich aber eine 32-Stunde als sinnvoll erwiesen hat. Das bedeutet wiederum, dass für Frauen mit kleinen Teilzeitstellen nicht besonders viel zu holen ist.

Wie sehen die Erfahrungen und Folgen der Teilzeitquote in den Niederlanden aus?

In den Niederlanden existieren sehr wenig Kinderbetreuungseinrichtungen, die es Frauen ermöglichen, anders als in Teilzeit zu arbeiten. Die niederländischen Frauen sind aus diesem Grund bei der Geburt ihres ersten Kindes immer älter. Das Durchschnittsalter liegt weit über 30 – es das ist das höchste Durchschnittsalter in der EU. Das Familieneinkommen hat sich infolge der Aufnahme einer Teilzeitarbeit durch die Frauen im Durchschnitt auf das 1,3fache erhöht. Aber es ist meistens so, dass die Männer Vollverdiener sind und die Frauen das Zweiteinkommen haben. Als besonders negativ zu bewerten ist die Aufteilung des Arbeitsmarktes in männliche Vollzeit- und weibliche Teilzeitstellen. Teilzeit ist häufig nur in ungelernten oder traditionellen weiblichen Berufen möglich und noch nicht in höherqualifizierten Berufen. Auch ist es in vielen Sektoren, wie zum Beispiel im Einzelhandel schwer, überhaupt einen Vollzeitarbeitsplatz zu bekommen. Hier muss man Teilzeit arbeiten, weil es keine andere Möglichkeit gibt, eine Beschäftigung zu finden. Negativ ist auch, dass immer mehr Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, es aber nicht möglich ist. Die Einkommen sind so gering, dass sie nicht die eigenständige Existenz von Frauen absichern. Die meisten Teilzeitarbeitsplätze werden so flexibel eingerichtet, dass eine variable Anzahl von Stunden verabredet wird, die letztendlich dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin keine Sicherheit über ihre Arbeitszeit und -entgelt geben. Häufig wird hier das praktiziert, was wir unter Kapovaz schon immer abgelehnt haben.

Wie hat die Gewerkschaft auf diese Situation reagiert?

Eine lange Zeit haben die Gewerkschaften Teilzeit als eine Strategie gefördert und als eine Chance für Frauen akzeptiert. Jetzt geht es um die Gestaltung von Teilzeit. Sehr beliebt sind die 32-Stunden-Wochen bzw. 4-Tage-Modelle. Oder richtige Halbtagsstellen mit 20 Stunden. Es ging darum, die Bedürfnisse der Beschäftigten zu eruieren: Wollen Vollzeitkräfte ihre Arbeitszeit reduzieren, oder Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit erhöhen? Vollzeitarbeitskräfte sollten die Möglichkeit bekommen, ihre Arbeitszeit für immer oder zeitlich begrenzt ohne den Verlust von Arbeitsschutz oder sozialer Sicherung zu reduzieren. Teilzeit muss parallel zur Vollzeit eine gleichwertige Alternative sein. Besonders wurde dann versucht, Teilzeit in Männerbranchen auf einem höheren Qualifikationsniveau zu ermöglichen. Die sogenannten »geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse« wurden in volle Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt. Mit dieser Strategie wollen die Gewerkschaften der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und gleichzeitig eine ausgeglichene Verteilung zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit herstellen. Da die Erwerbsbiographie des Menschen immer weniger durchgängig ist, wollen die Gewerkschaften den rechtlichen Schutz und die soziale Sicherung dieser Entwicklung anpassen. Das bedeutet, dass es zum Beispiel keine negativen Auswirkungen für die Rente gibt, der Schutz gegen Überstundenzwang ausgebaut wird, die Arbeitnehmer stärker ihre Arbeitszeit mitbestimmen können etc. Das sind alles Grundkategorien, mit denen die Gewerkschaften versuchen, die Teilzeitbeschäftigung abzusichern.

1992 begannen dann die Sozialpartner über diese Ziele zu verhandeln und dann gab es 1993 tatsächlich Tarifverträge, die zum Beispiel ein Recht auf Teilzeitarbeit vorsahen. Diese Regelungen sind sehr unverbindlich. Es gibt keine einklagbaren Rechte. Zwar wurde versucht, ein Gesetz zu schaffen, in dem auch ein Rechtsanspruch auf Teilzeit festgelegt wird, so wie wir das ganz gerne wollen, aber das erwies sich als zu weit gefasst und konnte nicht realisiert werden.

Zur Zeit haben die Niederlanden ein anderes das Problem. Es herrscht akuter Arbeitskräftemangel. Jetzt wird es für die Frauen schwierig. Über 15 Jahre wurde ein Bild aufgebaut, in dem man propagiert hat: Teilzeitarbeit ist sehr gut, und nun gibt es viele, die gern Teilzeit arbeiten möchten. Jetzt sagen die Arbeitgeber: Nein. Von den Arbeitnehmern wird Mehrarbeit gefordert – ein absoluter Backslash. Im Augenblick ist an Arbeitszeitverkürzung überhaupt nicht mehr zu denken und es wird versucht, die Teilzeit zu kappen. Für Frauen ist es wieder besonders schwierig, alles unter einen Hut zu bringen.

HARTMUT SEIFERT

Das Stichwort hieß »unter einen Hut zu bringen«. Unter einen Hut zu bringen habe ich jetzt auch die Regie von zwei Referaten, die auf unterschiedlichen Ebenen angesetzt haben. In der ersten Runde sollte nachgefragt werden. In der zweiten Runde sollten wir generell darüber diskutieren, was wir von den beiden bzw. was sich für die Debatte und als Politikforderungen übernehmen ließe. Bitteschön.

TEILNEHMERIN

Ich habe zwei Fragen an Herrn Rosdücher: Wie viel Mitarbeiter müssen bei Ihnen in welchem Zeitraum abgebaut werden? Was haben Sie sich für Ziele gesteckt? Liegt es an der Neuordnung des Konzerns, dass das Teilzeitprogramm nicht in allen Konzernbereichen durchgeführt wird?

Meine Frage an Frau Reiter: Gibt es in den Niederlanden Beispiele, wo es den Gewerkschaften gelungen ist, die Beteiligung an den Beiträgen für Kindertagesstätten durchzusetzen?

JÖRG ROSDÜCHER

Die Frage nach dem Mitarbeiterabbau ist berechtigt. Wir haben in verschiedenen Konzernbereichen Personalüberhänge, die sich zum Beispiel aus Fusionen ergeben, insbesondere im Strombereich Preussen-Elektra, der mit dem Bayern-Werk fusioniert. Nur ist das für das Thema Teilzeitprogramm nicht relevant, denn das Teilzeitprogramm basiert auf Freiwilligkeit. Sich an der Initiative Teilzeitarbeit zu beteiligen, liegt ausschließlich beim Mitarbeiter. Der Mitarbeiter soll mit dem Beratungsscheck zur Personalabteilung und zu seinem Vorgesetzten gehen. Es ist kein Programm, das den Rationalisierungsdruck abfangen soll. Es geht darum, die vorhandenen Potentiale an Verkürzungswünschen aufzudecken und positiv zu nutzen. Die zweite Frage lautete: Warum nicht in allen Teilkonzernen? Das hängt mit der Neustrukturierung des Konzerns zusammen. Stinnes wird zum Beispiel in Kürze an die Börse gebracht. Ein anderes Beispiel ist Degussa-Hüls. Das Unternehmen hatte schon eine sehr weitgehende Regelung. Diese Regelung läuft Ende des Jahres aus. Danach wird über eine Anschlussregelung nachgedacht, die sich am VEBA-Programm orientieren wird.

JUTTA REITER

Die Tarifverhandlungen werden in den Niederlanden anders geführt als bei uns. Es werden zwar auch branchenspezifische Tarifverhandlungen geführt, aber es gibt eine Absprache innerhalb des Dachverbandes der Gewerkschaften. Hier wird die Gewinnspanne festgelegt, was es hinterher mehr an Geld geben soll. Dafür wird der Verteilungsspielraum genau festgelegt. Nun ist aber völlig klar, dass im Bankengewerbe vielleicht mehr herauszuholen ist als im Handwerk. Und das heißt dann, dass man zu den Banken hingehet und sagt: Also 3 Prozent Geld ist für alle gleich festgelegt, ihr könnt aber mehr bieten. Und das soll dann beispielsweise in Kinderbetreuungseinrichtungen fließen. Dafür mussten aber auch die Frauen innerhalb der Gewerkschaften sehr stark kämpfen, dass es ein Schwerpunkt wurde. Aber das ist er jetzt auch.

TEILNEHMERIN

Mein Name ist Erika Bertz, ich komme von der Bundesanstalt für Post- und Telekommunikation. Zunächst eine Anmerkung bezüglich der Beratungsschecks wie ich ihn hier in Ihrer Broschüre sehe. In dem »Beratungsscheck 2« muss ich Vorschläge machen, wie mein Aufgabengebiet zukünftig besser gestaltet werden kann, bzw. welche Aufgaben ich als überflüssig erachte. Damit rationalisieren Beschäftigte indirekt ihren eigenen Arbeitsplatz weg.

Das zweite: Ich habe als Gewerkschafterin lange Zeit gegen das Prinzip des Jobsharings gekämpft – in Ihrer Broschüre wird das propagiert. Zwei Frauen ein Job, typisch »zwei« Frauen! Zwei Sekretärinnen, die sich auch privat phantastisch verstehen müssen. Ich denke, das ist immer das Idealbild, das man in jedem Betrieb vorfindet. Die Kolleginnen und Kollegen verstehen sich so gut, dass alles in Eigeninitiative geregelt werden kann. Die beiden Frauen teilen sich ihre Arbeitszeit nach persönlicher Absprache. Der Chef ist zufrieden, weil er immer eine Frau im Vorzimmer sitzen hat, auf die er zurückgreifen kann. Alle anderen Probleme interessieren ihn nicht. Geklärt werden nicht die Ausfallzeiten. Was ist, wenn das Kind der einen Kollegin häufiger erkrankt? Muss das die andere Kollegin mit auffangen? Wie werden solche Dinge sozialverträglich abgedeckt?

Zum Vortrag von Frau Reiter. Diese Phasen haben wir doch in Deutschland alle schon durchlebt – und jetzt kämpfen wir gegen die negativen Erscheinungen der Teilzeitbeschäftigung. Ich kann mir schlecht vorstellen, dass das die Gewerkschaften favorisieren und bei uns einführen wollen. Mir ist auch nicht klar, wieso durch die Teilzeitbeschäfti-

gung die Arbeitslosenquote gesenkt wurde. Meines Erachtens hat sich nur die Beschäftigungsquote erhöht, weil doch viele Frauen erst dadurch ins Berufsleben traten.

Auch dass mehr junge Männer als Frauen in Teilzeit gehen, erinnert mich daran, dass wir insbesondere bei der früheren Deutschen Bundespost Auszubildende in Teilzeitbeschäftigung beschäftigt haben. Das sind Menschen in einer Lebensphase, die sich nach ihrer Qualifizierung ein eigenständiges Leben aufbauen wollen. Das ist doch eine fatale Entwicklung, was die Zukunftsperspektiven von jungen Menschen anbelangt.

JUTTA REITER

Sie haben recht. Dieses Modell ist nicht unser Modell. Dann wäre ich komplett missverstanden worden. Unser Ansatz ist immer: Nicht nur Vollzeit für Männer und Teilzeit für Frauen. Und wenn wir über Teilzeit sprechen, dann müssen wir nach den Hierarchieebenen und Strukturen sehen. In den Niederlanden gibt es im Gegensatz zu Deutschland keine geringfügige Beschäftigung, sondern nur reguläre Teilzeitbeschäftigte. Es sind also Schüler und Studenten, die neben ihrer Arbeitszeit oder neben ihrem Hauptberuf noch tätig sind.

In den Niederlanden geschahen mehrere Dinge auf einmal. Die ökonomische Explosion, der durch die Flexibilisierung ausgelöste Anschlag, die Ausdehnung der Öffnungszeiten und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Das hätten die Vollzeitmänner gar nicht leisten können. Hier passten die Frauen haargenau hinein. Dadurch stieg die Beschäftigungsquote und es wurden neue Vollzeitarbeitsplätze geschaffen, die dann Arbeitslose besetzt haben. Dadurch sank die Arbeitslosenquote wieder. Dabei muss man natürlich berücksichtigen, dass sich das Polder-Modell nicht nur auf die Umverteilung von Arbeit bezieht, sondern auch auf Preisstabilität und auf eine Menge anderer Punkte, die ich nicht angeschnitten habe. Aber dadurch kam es eben zu beidem, zu einem Beschäftigungswachstum und zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit.

JÖRG ROSDÜCHER

Die Anmerkung zu dem Beratungsscheck 2 ist weitgehend zutreffend. Ich habe ja auch nicht verschwiegen, dass wir dieses Programm nicht als reine Sozialpolitik betrachten, sondern als ein Modernisierungsprogramm, um Effizienzsteigerungen im Bereich Arbeitszeit zu erreichen. Wir wissen aus vielen empirischen Forschungen, dass Arbeits-

zeitverkürzungen nicht nur einen Beschäftigungseffekt, sondern auch einen Produktivitätseffekt haben, den wir nutzen wollen.

Zum zweiten: Jobsharing ist sicherlich nicht die intelligenteste Variante, aber gelegentlich eine notwendige. In vielen Bereichen macht es keinen Sinn mehr, Arbeitsplätze als Stellen zu definieren. Man muss sich die Aufgaben ansehen und Teams zusammenstellen. Im Grunde führt kein Weg daran vorbei, innerhalb der Teams bestimmte Servicepakete zu definieren, die ihre Aufgaben länger als nur von 8 bis 16 Uhr oder von 8 bis 12 Uhr erledigen. Dafür ist es notwendig, dass sich Teams in zeitversetzten Arbeitszeiten arrangieren. Insofern sind solche Modelle notwendig. Sie haben das Beispiel ja selbst genannt. Der Vorstand hat selbstverständlich zwei oder mehr Sekretärinnen, weil er von morgens 8 bis abends 8 Uhr eine Mitarbeiterin braucht. Was ist daran verwerflich, wenn sich zwei oder drei Beschäftigte für dieses Servicepaket arrangieren können, für das es Bedarf gibt und das mit den Zeitwünschen der Beschäftigten kompatibel ist. Wir zwingen niemanden in solche Zeitmodelle. Es ist eine freiwillige Angelegenheit.

TEILNEHMERIN

Nochmals zu dem Thema eine Frage an Herrn Rosdücher: Welche Hürden und Fallstricke gibt es bei dem Wunsch, auf Teilzeit zu gehen? Wie steht es mit dem Rückkehrrecht? In Ihrer Broschüre heißt es dazu: »Ein Recht auf einen Arbeitsplatz, der der Fähigkeit und Eignung entspricht«. Wenn man aber niemandem etwas wegnehmen möchte, müsste es »mindestens gleichwertig« heißen. Wenn Sie diesen üblichen Begriff nicht verwenden, muss ich vermuten, dass eine Abstiegsleiter bestiegen werden soll.

JÖRG ROSDÜCHER

Das Rückkehrrecht bezieht sich in Ihrer Frage nur auf »Teilzeit pur«, denn bei »Vollzeit licht« beinhaltet das Rückkehrrecht auf denselben Arbeitsplatz. Bei »Teilzeit pur« können wir ein Rückkehrrecht auf denselben Arbeitsplatz nicht gewähren machen, weil das Verkürzungsvolumen zu groß ist und wir es zum Teil auch mit kleineren Betrieben zu tun haben. Und zu der anderen Formulierung: »Fähigkeit und Eignung«. Es ist unser ausdrücklicher Wunsch, Teilzeitmitarbeiter in allen Dingen wie Vollzeitmitarbeiter zu behandeln.

TEILNEHMERIN

Mir ist Ihr unternehmerisches Interesse an Teilzeit nicht klar geworden. Warum diese Revolution von oben? Welche ökonomischen Interessen verbergen sich dahinter?

Siemens führte ein ähnliches Projekt durch und scheiterte daran, Beschäftigungsabbau mit Arbeitszeitreduzierung zu verbinden. Kein Arbeitnehmer reduziert freiwillig seine Arbeitszeit, wenn er weiß, dass Stellen abgebaut werden. Er signalisiert damit, dass er übrig ist.

JÖRG ROSDÜCHER

Da stimme ich Ihnen teilweise zu. Wir haben das Programm entwickelt, bevor wir wussten, dass wir fusionieren würden und dass in manchen Bereichen Arbeitsplätze abgebaut werden müssen. Dennoch macht es Sinn, weil man mit solchen Teilzeitmodellen Produktivität generieren, weil man Zeitverschwendung eindämmen kann und weil wir natürlich auch, und das ist nicht nur altruistisch gedacht, die Mitarbeiter zufriedener machen kann. Wenn wir wissen, es gibt Mütter, die ab 13 Uhr aus dem Betrieb heraus wollen. Wenn wir wissen, es gibt Männer, die wollen lieber acht Wochen im Jahr frei haben, weil sie da in den Alpen herumkraxeln wollen. Wenn wir wissen, es gibt Führungskräfte, die sind ausgebrannt und wollen die Umseglung von Australien. Wenn wir wissen, wir haben junge Leute, die ein Sabbatical machen wollen – wenn wir das alles wissen, und dann nicht die Chancen bieten, so etwas auch wahrzunehmen, schaden wir uns selbst. Letztlich profitiert auch das Unternehmen davon, denn die Mitarbeiter nehmen sich sonst auf eine andere Weise frei. Sie werden krank, sie sind nicht motiviert oder leisten nichts.

TEILNEHMERIN

Ich habe eine spezielle Frage an die Vertreterin des DGB-Bundesvorstandes. Wie ist die Absicherung der Teilzeitbeschäftigten im Sozialversicherungssystem geregelt?

JUTTA REITER

In Holland gibt es ein anderes Sozialversicherungssystem, das »Cappuccino-Prinzip«. Das sieht für jeden eine Grundrente vor, hinzu kommt eine Betriebsrente, in die die

Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzahlen und für die Schokolade oben drauf muss jeder selbst sorgen. Bei der Krankenversicherung gibt es keine kostenlose Mitversicherung von Ehefrauen, sondern es gibt Familienversicherungen, für die jedes Familienmitglied zahlen muss.

Ich habe eine Frage an meinen Mitreferenten. Wie wurde das Programm auf der Führungsebene in Anspruch genommen? Denn ich denke, dass es dabei auch immer um Vorbildwirkungen geht. Und: Wie sieht es innerhalb des Zeitkorridors mit der Zeitsouveränität aus?

JÖRG ROSDÜCHER

Wir haben Workshops für Topführungskräfte gemacht, in denen wir eine Reihe junger Führungskräfte aus dem Controlling hatten. Die waren der des Programms gegenüber relativ aufgeschlossen, weil sie mit dem ökonomischen Nutzen etwas anfangen konnten. Aber der Denkweise und der Kultur der meisten Führungskräfte ist das noch weitgehend fremd. Wird Teilzeit unter dem Label Personalentwicklung verkauft und gesagt: Das ist gut für unsere jungen Führungskräfte, die können sich im Sabbatical weiterbilden und kommen mit mehr Kreativität zurück, erfährt es eine gewisse Akzeptanz. Aber für sich selber begreifen viele Führungskräfte Teilzeit nicht als Chance, obwohl es faktisch ohne größere Probleme möglich wäre.

Stichwort Zeitsouveränität: Hier setzen wir mit dem Programm bei der Dauer an. Das ist ein erster Schritt. Auf der betrieblichen Ebene der VEBA AG haben wir ein sehr flexibles System. Die Mitarbeiter können innerhalb eines Zeitrahmens von morgens 7 Uhr bis abends um 19 Uhr auch die Lage ihrer Arbeitszeit völlig frei gestalten und die Dauer der Tagesarbeitszeit variabel einteilen. Sie müssen nur im Durchschnitt eines Jahres auf die vereinbarte Dauer kommen.

CHRISTINA KLENNER

Eine Frage an Jörg Rosdücher. Ich möchte noch einmal auf das Thema »Männer und Familie« zurückkommen. In der VEBA-Broschüre stehen Beispiele von Vätern, die sich auch für diese Aufgaben zum Beispiel der Kindererziehung mehr Zeit durch praktizierte Teilzeitmodelle geschaffen haben. Solche Beispiele sind sicher wichtig, aber die Frage ist: Wie kann man einen innerbetrieblichen Vorbildeffekt in Gang setzen, damit Teilzeit

nicht als »unmännlich« abgewertet wird? Das heißt, wie können auch Führungskräfte dazu motiviert werden, Teilzeit zu arbeiten?

Meine zweite Frage: Wenn ich Beschäftigte bei der VEBA wäre und ich hätte Interesse an einer Arbeitszeitreduzierung – was würde geschehen, wenn sich bei mir keine 20 Prozent der anfallenden Arbeit einsparen lassen? Könnte ich dann ein Beschäftigungs-sicherungsmodell vorschlagen? Ich finde drei oder vier weitere Beschäftigte, die ebenfalls reduzieren wollen. Wir holen uns noch jemanden ins Boot und teilen uns zu fünft die Arbeitszeit. Verhielte sich das Modell bei VEBA demgegenüber aufgeschlossen? Ein solches Modell würde stärker in die Arbeitgeberdisposition über Arbeitsvolumen eingreifen.

JÖRG ROSDÜCHER

Zu der ersten Frage nach den »Vorbildern«: Wir wollten mit unseren Workshops die Top-führungskräfte auch auf den Weg führen, sich als Männer in Führungspositionen stärker darauf einzulassen. Am ehesten erreicht man dies, indem man darauf hinweist: Das ist trendy. In Wirtschaftsmagazinen wird viel über sogenannte »Zeitpioniere« berichtet. Meiner Meinung nach werden das aber die Ausnahmen bleiben.

Das andere ist die Kompensation der Arbeitszeit. Es ist natürlich nicht unrealistisch, dass gute Mitarbeiter ihren 40-Stunden-Job ernst genommen haben und das Zeitvolumen auch dringend benötigten, um ihre Aufgabe zu erledigen, jetzt aber reduziert arbeiten wollen. Selbstverständlich lässt auch unser Programm in diesen Fällen eine zusätzlich Rekrutierung vor. Wir haben auch ausdrücklich gesagt, dass auch bei Neueinstellungen geprüft werden soll, ob diese nicht in Teilzeit erfolgen können, um dann für freigespielte kleinere Arbeitsvolumina zusätzlich Mitarbeiter einstellen zu können. Darüber hinaus haben wir auf dem Beratungsscheck auch die Variante Outsourcing drin haben. Es ist ebenfalls nicht unrealistisch, Teile von Aufgaben nach außen zu geben.

HARTMUT SEIFERT

Ich denke, hier wurden zwei Ansätze vorgetragen, die andeuten, in welche Richtung man gehen kann. Sie haben ihre Schattenseiten. Aber deswegen sollte man sie nicht über Bord werfen sondern prüfen, wie das Negative zu reduzieren ist und das Positive ausgebaut werden könnte.

BISHER ERSCHIENENE DOKUMENTATIONEN:

Christina Klenner (Hrsg.)

Mehr Beschäftigung durch Überstundenabbau und flexible Arbeitszeitmodelle?
edition Nr. 15 der Hans Böckler Stiftung

ISBN 3-928204-88-2 – DM12,00

Christina Klenner (Hrsg.)

Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten – neue Wege zu mehr Beschäftigung
edition Nr. 25 der Hans Böckler Stiftung

ISBN 3-928204-96-3 – DM14,00

Svenja Pfahl (Hrsg.)

Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte?
edition Nr. 26 der Hans Böckler Stiftung

ISBN 3-928204-96-3 – DM14,00

Zu bestellen jeweils mit **Angabe der Edition-Nummer** an:
DER SETZKASTEN GMBH; Am Kreuzberg 4, 40489 Düsseldorf
Tel. 0211 – 40 80 088 – Telefax: 0211 – 40 80 080

REFERENTINNEN UND REFERENTEN

BARBARA DÜRK

ISA Consult, Gesellschaft für beteiligungsorientierte Beratung, Frankfurt/Main

DR. ANDREA HELLMICH

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des
Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

ANTJE HINRICHS

Betriebsrätin und Mitglied im Arbeitszeitausschuss ZF AG, Friedrichshafen

DR. KERSTIN JÜRGENS

Institut für Soziologie der Universität Hannover

DR. UTE KLAMMER

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der
Hans Böckler Stiftung

DR. CHRISTINA KLENNER

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der
Hans Böckler Stiftung

CHRISTIANE OCHS

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der
Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

SVENJA PFAHL

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der
Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

PROF. DR. HEIDE PFARR

Geschäftsführerin der Hans Böckler Stiftung

JUTTA REITER

DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik, Berlin

DR. JÖRG ROSDÜCHER

VEBA AG, Düsseldorf

DR. HARTMUT SEIFERT

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der
Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

CARMEN TIETJEN

DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, das »Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
1	<i>Gertrud Kühnlein</i> Neue Typen betrieblicher Weiterbildung	18,50	13001	3-928204-73-4
2	<i>Stefan Kühn</i> Komplementärer Regionalismus	28,00	13002	3-928204-64-5
3	<i>Karl-Hermann Böker, Peter Wedde</i> Telearbeit praktisch	13,00	13003	3-928204-75-0
4	<i>Peter Ittermann</i> Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation	16,00	13004	3-928204-76-9
5	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit	12,00	13005	3-928204-77-7
6	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit	13,00	13006	3-928204-78-5
7	<i>Siegfried Leitretter</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz	13,00	13007	3-928204-79-3
8	<i>Winfried Heidemann</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung	12,00	13008	3-928204-80-7
9	<i>Wolfhard Kohte</i> Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz	18,00	13009	3-928204-81-5
10	<i>Karin Schulze Buschoff</i> Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich	25,00	13010	3-928204-82-3
11	<i>Hans Gerhard Mendius, Stefanie Weimer</i> Beschäftigungschance Umwelt	28,00	13011	3-928204-83-1
12	<i>Helene Mayerhofer</i> Betriebswirtschaftliche Effekte der Fusion von Großunternehmen	10,00	13012	3-928204-85-5
13	<i>Winfried Heidemann</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betriebliche Weiterbildung	14,00	13013	3-928204-86-6

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
14	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt	16,00	13014	3-928204-97-4
15	<i>Christina Klenner</i> Mehr Beschäftigung durch Überstunden- abbau und flexible Arbeitszeitmodelle	12,00	13015	3-928204-88-2
16	<i>Annette Henninger</i> Ins Netz geholt: Zeit, Geld, Informationen – alles, was die Wissenschaftlerin braucht!?	28,00	13016	3-928204-89-0
17	<i>Wolfgang Joußen, Leo Jansen, Manfred Körber</i> Informierte Region. Regionale Entwicklungsperspektiven in der Informationsgesellschaft	19,00	13017	3-928204-90-4
18	<i>Dietmar Köster</i> Gewerkschaftlich ausgerichtete Seniorenbildungsarbeit in der Praxis	20,00	13018	3-928204-91-2
19	<i>Michael Kürschner, Helmut Teppich</i> Windows NT: Handbuch für Betriebsräte	28,00	13019	3-928204-92-0
20	<i>Roland Köstler</i> Rechtsleitfaden für Aufsichtsrats- mitglieder nach dem Mitbestimmungs- gesetz '76	14,00	13020	3-928204-84-X
22	<i>Lutz Mez, Annette Piening, Klaus Traube</i> Was kann Deutschland hinsichtlich eines forcierten Ausbaus der Kraft-Wärme-Kopplung von anderen Ländern lernen?	20,00	13022	3-928204-93-9
23	<i>Karin Tondorf, Gertraude Krell</i> »An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!«	16,00	13023	3-928204-94-7
25	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten – neue Wege zu mehr Beschäftigung	14,00	13025	3-928204-96-3
26	<i>Svenja Pfahl (Hrsg.)</i> Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte?	18,00	13026	3-928204-97-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
27	<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb	22,00	13027	3-928204-98-X
28	<i>Erika Mezger (Hrsg.)</i> Zukunft der Alterssicherung	16,00	13028	3-928204-99-8
29	<i>Hans-Erich Müller, Annette Martin</i> Beschäftigten statt entlassen	20,00	13029	3-935145-00-4
30	<i>Werner Maschewsky</i> Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?	20,00	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit	16,00	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> Neue Chancen für Frauen?	20,00	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> Umfinanzierung der Alterssicherung	28,00	13033	3-935145-03-9

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Am Kreuzberg 4
40489 Düsseldorf
Telefax: 0211 / 408 00 80
E-Mail: lavista@setzkasten.de