

Rüling, Anneli

Working Paper

Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit: Zusammenhänge und Wechselwirkungen am Beispiel der Teilzeitarbeit

WZB Discussion Paper, No. P 01-505

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rüling, Anneli (2001) : Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit: Zusammenhänge und Wechselwirkungen am Beispiel der Teilzeitarbeit, WZB Discussion Paper, No. P 01-505, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/50300>

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.

P01-505

**Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit
Zusammenhänge und Wechselwirkungen
am Beispiel der Teilzeitarbeit**

Anneli Rüling

Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

Im WZB sind auf Initiative des Präsidenten „Querschnittsgruppen“ zu Themen eingerichtet worden, die in mehreren Abteilungen bearbeitet werden und abteilungsübergreifend besondere Aufmerksamkeit verdienen. Bestehende Forschungsansätze und Forschungsarbeiten werden neu ausgerichtet auf wissenschaftliche Zusammenhänge hin, deren Erforschung von der Verknüpfung unterschiedlicher abteilungsspezifischer Kompetenzen profitieren kann. In Querschnittsgruppen werden auf Zeit problembezogene Forschungs Kooperationen organisiert.

Die Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie konzentriert ihre Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 auf ein Forschungsprojekt, das soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zum Untersuchungsgegenstand hat. Es wird in einem Forschungsverbund mit den Kooperationspartnern Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert. An dem Projekt „Arbeit + Ökologie“ beteiligen sich seitens des WZB Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus sechs Forschungseinheiten. Eckart Hildebrandt (Abteilung „Regulierung von Arbeit“) und Helmut Weidner (Abteilung „Normbildung und Umwelt“) koordinieren die Querschnittsgruppe und leiten das Forschungsprojekt, an dem auch externe Experten beteiligt sind.

Über die Arbeitsergebnisse wird fortlaufend in WZB-discussion-papers informiert. Eine Übersicht der bisher erschienenen Papiere findet sich am Ende des vorliegenden papers.

Weitere Projektinformationen sind im Internet unter <http://www.wz-berlin.de/aoe/> und <http://www.a-und-oe.de> erhältlich.

Verbundprojekt „Arbeit + Ökologie“

Die Gewerkschaften haben im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu einer wichtigen Aufgabe erklärt. Ihre Suche nach einer sozial-ökologischen Reformstrategie steht unter der Prämisse, daß ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele gleichwertig verfolgt werden müssen, wobei erhebliche Defizite bei der Berücksichtigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeitskonzepten konstatiert werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei Forschungsinstitute DIW, WI und WZB mit ihren jeweils spezifischen fachlichen Kompetenzbereichen zum Forschungsprojektverbund „Arbeit + Ökologie“ zusammengetan. Dessen Hauptziel ist es, soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zu untersuchen. Damit soll die Diskussion in Deutschland mit neuen Aspekten belebt und den Gewerkschaften eine fundierte Grundlage für ihren Strategiebildungsprozeß geboten werden.

Dabei wird sich das Forschungsprojekt auf drei Leitfragestellungen konzentrieren: (1) das Verhältnis zwischen den sozialen Implikationen von Nachhaltigkeitsstrategien und gewerkschaftlichen Zielen, (2) die Bausteine einer sozial-ökologischen Reformstrategie und (3) die Rolle der deutschen Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Das Projekt ist in die folgenden drei, zeitlich gestaffelten Phasen gegliedert:

Querschnittsanalysen: Sie dienen der Erfassung und Klärung der vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit, die sich aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Sicht ergeben. Hierbei wird es auf der Makroebene etwa um Fragen von Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung, sozialer Sicherheit und Ressourcenverbrauch gehen; auf der Mikroebene werden neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit sowie sozial-ökologische Innovationspotentiale untersucht. Die Analyseergebnisse sollen Grundlagen für die Beurteilung von Szenarien schaffen und der Formulierung von Strategien dienen.

Szenarioanalysen: Um dem Spektrum verschiedener Positionen in der Nachhaltigkeitsdiskussion gerecht zu werden, sollen zwei unterschiedliche Nachhaltigkeitsszenarien entwickelt und analysiert werden. Das sogenannte ökonomisch-soziale Szenario (DIW) geht von der ökonomischen Kritik an der vorherrschenden Wirtschaftspolitik aus, während das sogenannte ökologisch-soziale Szenario (WI) auf der ökologischen Kritik vorherrschender umweltrelevanter Politikmuster basiert. Als Hintergrundfolie für die Beurteilung dieser beiden Nachhaltigkeitsszenarien dient ein sogenanntes angebotsorientiertes Kontrastszenario (DIW), das auf einer Fortschreibung bisher dominierender wirtschaftspolitischer Konzepte beruht.

Erarbeitung von Strategieelementen: Die Bewertung der Szenarien nach (aus den Querschnittsanalysen gewonnenen) ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien der Nachhaltigkeit soll Zielkonflikte und -synergien aufdecken und damit der Strategieformulierung dienen. Diese können – gemeinsam mit weiteren Strategien, die aus der Analyse von Konfliktpotentialen und aus den Querschnittsanalysen gewonnen wurden – einen Beitrag für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen sozial-ökologischen Reformstrategie liefern.

Arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalysen

Der Versuch, soziale Interessenlagen und gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken mit ökologischen Anforderungen in Verbindung zu bringen, stößt unmittelbar auf die tiefe Trennung der gesellschaftlichen Systemlogiken (Ökologie, Ökonomie, Soziales), die in den gültigen Regelungssystemen, den Strategien und Maßnahmen der gesellschaftlichen Akteursgruppen in den jeweiligen Politikfeldern und auch in den Köpfen der Wissenschaftler eingeschrieben ist. Obwohl immer wieder Initiativen zur Verknüpfung von Arbeit und Ökologie gestartet werden, sind diese bisher punktuell und widersprüchlich geblieben. Das Beispiel der Beschäftigungswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen ist hier das prägnanteste. Eine systematische Analyse der Vielfalt und der Vielschichtigkeit der Zusammenhänge steht bisher aus.

Zur Überwindung dieser Segmentierung, und um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie zu erfassen, führt das WZB für den arbeitspolitisch-sozialen Teil des Forschungsvorhabens eine breite Überblicksanalyse zu den Berührungspunkten zwischen Arbeit und Ökologie durch, die durch drei Politikfelder geprägt werden: den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit (Wettbewerbsmodelle), der Stellung der Arbeit in Nachhaltigkeitskonzepten bzw. ihre arbeitspolitischen Folgen und den Zukunftserwartungen an Arbeit, wie sie von der Arbeitsbevölkerung und ihren Interessenvertretungen gesehen werden (Wohlstandsmodelle).

Mit dieser Vorgehensweise soll (a) die ganze Breite arbeitspolitischer Gestaltungsfelder durchgeprüft werden, um sicherstellen, daß auch die eher indirekten ökologischen Voraussetzungen und Folgen arbeitspolitischer Strategien erfaßt werden, (b) die verschiedensten Wechselwirkungen analysiert werden, ohne sie aus den arbeitspolitischen Bewertungszusammenhängen zu lösen, sowie (c) durch die breite Überblicksanalyse alle für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Felder und Strategien ausfindig gemacht werden, d. h. sowohl Bereiche hoher Synergie wie auch Bereiche absehbarer Konflikte.

Aufgrund der Wahl eines breiten, überblicksanalytischen Ansatzes ergab sich notwendigerweise das Problem der Strukturierung und Bündelung der zahlreichen Themenbereichsanalysen. Hierzu wurden fünf Themenfelder konstruiert, in denen Detailanalysen anzufertigen waren, die um Überblicksanalysen ergänzt werden. Die Themenfelder lauten:

- I. Arbeit im und durch Umweltschutz
- II. Risiken und Chancen in der Erwerbsarbeit, neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse
- III. Gesundheitsschutz – Arbeitsschutz – Umweltschutz
- IV. Neue Formen der Arbeit und der Versorgung
- V. Neue Regulierungsformen

Die arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalyse des WZB stellt mit ihrer Vielzahl von Bereichsanalysen durch die analytische Erschließung des Zusammenhangs von Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit mit den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung der subjektiven Wertvorstellungen zu Arbeit einen eigenständigen Forschungsschritt dar. Mit der Veröffentlichung der einzelnen Studien werden die Resultate der arbeitspolitisch-sozialen Querschnittsanalysen einer breiten Diskussion zugänglich gemacht.

P01-505

**Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit
Zusammenhänge und Wechselwirkungen
am Beispiel der Teilzeitarbeit**

Anneli RÜling*

* London School of Economics and Political Science

Zusammenfassung

In diesem Diskussionspapier wird untersucht, ob sich durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit Potentiale für mehr Geschlechtergerechtigkeit ergeben. Als normatives Konzept werden Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit von Nancy Fraser herangezogen, die eine Umverteilung von Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern fordert. Ausgehend von Frasers Ansatz werden Kriterien für geschlechtergerechte Arbeitszeiten entwickelt. Teilzeitarbeit wird häufig als eine flexible Arbeitszeitform diskutiert, die eine Kombination von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit ermöglicht und daher Potentiale für mehr Geschlechtergerechtigkeit eröffnen könnte. Um dies zu überprüfen wird anhand der Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit die aktuelle Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland analysiert. In der Regel führt Teilzeitarbeit nicht zu einer Umverteilung von Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern. Sie wird hauptsächlich von Frauen „in der Kinderphase“ ausgeübt und bestätigt somit die Verantwortlichkeit der Frauen für die Reproduktionsarbeit. Darüber hinaus sind die Auswirkungen auf die weibliche Erwerbsbiographie ambivalent; häufig führt Teilzeitarbeit zu beruflichem Abstieg und mangelnder sozialer Sicherung. Die wenigen Männer, die Teilzeit arbeiten, tun dies meist nicht aus familiären Gründen, sondern zu Beginn und Ende der Berufsbiographie. Schließlich werden Vorschläge für eine politische Regulierung der Teilzeitarbeit und für eine umfassende Zeitpolitik gemacht, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen könnten.

Summary

This discussion paper explores the potential for more gender justice through the flexibilisation of working time. The normative concept of gender justice has been developed by Nancy Fraser, who calls for a redistribution of caring work between men and women. Fraser's concept is used to develop criteria for the evaluation of gender justice of working time. Part-time employment is often considered as facilitating the combination of employment and reproduction work and therefore bears potential for more gender justice. To test this, the recent developments of part-time work in Germany are analysed using the developed criteria. Generally speaking, part-time employment does not lead to a redistribution of caring work between the sexes. Mostly women work part-time during the phase of child-rearing, thereby confirming their responsibility for the caring work. Moreover, the effects on the female working biography are quite ambivalent as part-time work often leads to a decline in career and to a lack of social security. The few male part-timers rarely take over caring responsibility. Men work part-time mostly in the beginning or at the end of their professional careers. The paper concludes with some proposals for a better regulation of part time work and for a more general time-policy that could lead to more gender justice.

Inhaltsverzeichnis

Einführung	1
1 Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Folgen	2
2 Kriterien zur Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit von Arbeitszeiten	7
2.1 Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und die Forderung nach Umverteilung der Reproduktionsarbeit in einem zukunftsfähigen Arbeitsmodell	7
2.2 Beschäftigung und Einkommen	9
2.3 Belastung der Beschäftigten	13
2.4 Optionalität von Arbeitszeit	17
2.5 Geschlechtsspezifik von Arbeitszeiten und Zeitgestaltung	22
2.6 Die Bedeutung von gemeinschaftlichen Zeitinstitutionen	26
2.7 Zusammenfassung: Kriterien für geschlechtergerechte Arbeitszeiten	30
3 Führt Teilzeitarbeit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?	32
3.1 Entwicklung und Struktur der Teilzeitbeschäftigung	32
3.2 Analyse der Geschlechtergerechtigkeit von Teilzeitarbeit	37
3.2.1 Beschäftigungswirksamkeit und Einkommen	37
3.2.2 Belastung der Teilzeitbeschäftigten	41
3.2.3 Optionalität der Teilzeitarbeit	46
3.2.4 Geschlechtsspezifik der Teilzeitarbeit	50
3.2.5 Gemeinschaftliche Zeitinstitutionen und Teilzeit	54
3.3 Männer und Teilzeitbeschäftigung	57
3.4 Zusammenfassung	62
4 Vorschläge für eine politische Regulierung der Teilzeitarbeit	65
4.1 Teilzeitarbeit in der Perspektive der alltäglichen Lebensführung	66
4.2 Teilzeitarbeit zur Absicherung weiblicher Erwerbsverläufe	68
5 Zeitpolitik zur Aufwertung der Reproduktionsarbeit	70
Literaturverzeichnis	74

Einführung

Seit einigen Jahren wird eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit festgestellt. Der Begriff „Flexibilisierung“ kann sich auf Deregulierungs- oder Entstandardisierungsmaßnahmen des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit beziehen. Ein Trend zu stärkerer Flexibilisierung wird seit den achtziger Jahren unter den Stichworten „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ oder „Erosion der Normalarbeitszeit“ aus verschiedenen Perspektiven diskutiert (vgl. hierzu beispielsweise Mückenberger 1985 und Matthies et al. 1994).

Normalarbeitsverhältnis und Normalarbeitszeit wurden aus feministischer Perspektive immer wieder als eine auf rein männliche Erwerbsarbeit ausgelegte Arbeitszeit kritisiert. Die Festlegung einer Norm für die Erwerbsarbeit würde implizit für den männlichen Familienernährer vorgenommen. Diese setzt voraus, daß der Vollzeitbeschäftigte durch seine Partnerin von Reproduktionsarbeit¹ entlastet wird, was zur traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung führt, in der der Mann in erster Linie für die Sicherung des Familieneinkommens und die Frau für die Versorgung und Koordination innerhalb der Familie zuständig ist, wobei sie nebenbei in Teilzeit erwerbstätig sein kann.

Arbeitszeiten sind ein wesentliches Strukturierungselement unserer Lebensführung – sie trennen Erwerbsarbeit von anderen „privaten“ Tätigkeiten und bestimmen somit die mögliche Zeitverfügung für informelle Arbeiten wie Reproduktionsarbeit. Daher werden Arbeitszeiten auch je nach Erwerbsorientierung und nach der Stellung im familiären Arrangement gewählt – und weisen eine starke Geschlechtsspezifität auf. Bei den aktuellen Veränderungen der Arbeitszeiten ist fraglich, ob Potentiale für eine Neuordnung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen. Hierfür werden zunächst auf Basis der von Nancy Fraser (1994) aufgestellten Prinzipien Kriterien zur Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit von Arbeitszeiten abgeleitet. Anhand dieser Kriterien wird dann eine Arbeitszeitform untersucht, die für Frauen die Kombination von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit ermöglicht und eventuell Potentiale für eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen bietet. Schließlich werden in einem Fazit Regulierungsvorschläge für eine Weiterentwicklung der Teilzeitarbeit gemacht.

1 Unter Reproduktionsarbeit wird hier Hausarbeit, Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen verstanden.

1 Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Folgen

Die Arbeitszeit im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses² wurde in einem langwierigen Arbeitskampf um Normierung und Verkürzung des Arbeitstages durchgesetzt. Diese Institution stellt einen historischen Kompromiß dar, der durchaus ambivalent zu sehen ist: Einerseits bietet diese Regulierungsform Schutz und ermöglicht eine kollektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen durch die Standardisierung von Arbeitszeit. Andererseits wird die Trennung von Arbeit und Leben akzeptiert und ein dominantes Arbeitszeitmodell institutionell verankert, das andere Arbeitszeitformen und -wünsche diskriminiert (Hörning et al. 1990: 39). Aufgrund der bis vor kurzem weitgehend fehlenden individuellen Gestaltungsoptionen im Rahmen der Normalarbeitszeit spricht Seifert (1995) von einem „goldenen Käfig“, der feste Arbeits- und Freizeitstrukturen für die Beschäftigten garantiert, doch wenig Spielraum für andere Anforderungen und Optionen läßt (Seifert 1995: 27f.). Angesichts zunehmender Individualisierung und veränderter Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten sowie zunehmender Frauenerwerbstätigkeit wurde das starre Festhalten von Gewerkschaften an der Normalarbeitszeit als normatives Leitbild zur Regulierung von Arbeitszeit auch aus feministischer Perspektive kritisiert:

Die Fixierung der Arbeitszeit- und der gesamten Arbeits- und Sozialpolitik auf die Normalarbeitszeit verwandelt sich vor diesem Hintergrund immer mehr zu einem Instrument der Privilegierung eines tendenziell kleiner werdenden Teils der Beschäftigten gegenüber einer wachsenden Anzahl von Personen, die in Arbeitslosigkeit und sog. prekäre oder zumindest „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden bzw. die sich den in Normalarbeitszeit enthaltenen Verhaltensanforderungen nicht unterwerfen können oder wollen. Da letztes insbesondere und seit jeher Frauen trifft, gewinnt die Normalarbeitszeit auch Züge einer von den Gewerkschaften zunächst errichteten und nunmehr verteidigten Bastion des Patriarchats (Kurz-Scherf 1993: 36f.).

Diese Kritik an der Normalarbeitszeit beleuchtet deren Auswirkung auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Im Rahmen der Normalarbeitszeit werden Reproduktionstätigkeiten überwiegend an Frauen delegiert. Diese werden durch einen Familienernährerlohn indirekt mitfinanziert, aber nicht ausreichend anerkannt. Zwar sind neben dem Normalarbeitsverhältnis auch Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Reproduktionsaufgaben geschaffen worden, wie beispielsweise Elternurlaubsregelungen, betriebliche Freistellungen oder Teilzeitregelung. Diese zielen jedoch nicht auf eine grundsätzliche Umverteilung von Reproduktionsarbeit auf beide Geschlechter, sondern streben hauptsächlich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen an, ohne eine Beteiligung von Männern an Familienaufgaben zu fördern.

2 Der Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ bezieht sich im allgemeinen auf das beschäftigungspolitische Leitbild, das auf einem kontinuierlichen, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschütztes Vollzeitverhältnis beruht (Mückenberger 1985).

Umgekehrt betrachtet ist die Normalarbeitszeit für die meisten Frauen, die gleichzeitig Reproduktionsaufgaben übernehmen müssen, eine nicht erfüllbare Norm. Weibliche Erwerbsarbeit wird somit als die Abweichung von der Norm verstanden und in diskriminierte Randbereiche abgedrängt. Die Situation von Frauen hat sich trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung nicht grundsätzlich verbessert, da sie zum großen Teil auf diskriminierte „frauenspezifische“ Erwerbs- und Arbeitszeitformen beschränkt ist. Hiermit wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Unterbewertung von Reproduktionsarbeit fortgesetzt und verfestigt.³

Die aktuelle Debatte um Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland steht im den Kontext der globalen Entwicklung von Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitsverhältnissen. Im Rahmen dieses „Flexibilisierungsdiskurses“ der neunziger Jahre wurde argumentiert, die „... deutsche Arbeitsgesellschaft sei zu teuer, zu wenig innovativ, zu verbürokratisiert und vor allem zu unflexibel ... Werde nicht bald eine radikale Wende eingeläutet, sei absehbar, daß die bundesdeutsche Wirtschaft im globalen Wettbewerb abgedrängt werde.“ (Herrmann et al. 1999: 39). Daher sei eine Abkehr von traditionellen Institutionen der Regulierung von Arbeit (z. B. Flächentarifvertrag) und von einer konsensualen Ausrichtung der industriellen Beziehungen erforderlich. Konkrete Flexibilisierungsforderungen der Arbeitgeber beinhalten eine Ausweitung von Maschinenlaufzeiten durch verstärkten Einsatz von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit sowie eine flexiblere Anpassung von Arbeitszeiten an saisonale Schwankungen und die aktuelle Auftragsituation durch flexible Arbeitszeitformen wie beispielsweise Zeitkonten (Hielscher 2000: 19f.).

Die Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses wurde durch eine Reihe von gesetzlichen Regelungen seit den achtziger Jahren vorbereitet: 1985 und 1990 wurde mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz der Abschluß befristeter Arbeitsverträge erleichtert. 1993 hatte eine Teilzeitkampagne der Regierung die Ausweitung dieser Beschäftigungsform zur Folge. Im 1996 erlassenen 50-Punkte-Programm der Bundesregierung für mehr Wachstum und Beschäftigung wurde die Möglichkeit von befristeter Beschäftigung in Folge erweitert und der Kündigungsschutz auf Betriebe mit mehr als elf Beschäftigten begrenzt. Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurde vor allem durch das Gesetz zur Verlängerung der Ladenöffnungszeiten 1996 und das neue Arbeitszeitgesetz von 1994 ermöglicht, das die bis dahin geltende Arbeitszeitordnung von 1938 ablöste (Garhammer 1998: 288). Ziele des Gesetzes sind die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes und höhere Zeitsouveränität für die Beschäftigten, verbesserte Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten⁴ und der Schutz des Sonntags als Feiertag (Arbeitszeitgesetz 1994). Die Sechstageswoche und der Achtstundentag blei-

3 Siehe hierzu die feministische Literatur zur Kritik der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, exemplarisch Kurz-Scherf (1993 und 1995b), Nickel (1999a), Haugg (1997).

4 Strittig ist bei der Auslegung des Arbeitszeitgesetzes, ob die Ziele des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes sowie das der Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten gleichrangig zu bewerten seien oder nicht. Weitere vom Bundesrat vorgeschlagene Zweckbestimmungen (Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Haushaltstätigkeiten, Kindererziehung und Betreuung Pflegebedürftiger und mit Erholung und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben) sind nicht ins Gesetz aufgenommen worden (Junker 1998: 106f.).

ben erhalten, die tägliche Arbeitszeit kann aber bis auf zehn Stunden täglich verlängert werden und die Wochenendarbeit wurde erleichtert. Zwischen regelmäßiger Arbeitszeit und Mehrarbeit wird nicht mehr unterschieden, d.h. Überstundenzuschläge sind Verhandlungssache der Tarifparteien. Dieses Gesetz bildet die Grundlage für eine stärkere Anpassung der Arbeitszeiten an betriebliche Interessen, wie etwa durch die Ausweitung von Arbeitszeitkontenregelungen (Anzinger 1994: 1493).⁵

Die Art der konkreten Umsetzung dieser Flexibilisierungsmöglichkeiten läßt sich anhand eines Anstiegs von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten in den späten neunziger Jahren aufzeigen. Die häufigsten hierin behandelten Flexibilisierungsformen sind Gleitzeitregelungen (35,4% der Vereinbarungen), Mehrarbeit (24,3%), Dispositionszeiten (10,7%), Teilzeit (9,4%) und Arbeitszeitkorridore (9,3%). Die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei flexiblen Arbeitszeitformen wie Gleitzeit variieren insgesamt sehr stark. Flexibilisierungsformen, die den Beschäftigten tendenziell größere und langfristige Gestaltungsspielräume bei ihrer Arbeitszeit einräumen, sind nur in wenigen Betriebsvereinbarungen zu finden: Blockfreizeiten/Sabbaticals (1,5%), Wahlarbeitszeit (1,5%), Jahresarbeitszeit (1,0%) oder Vertrauensgleitzeit (0,2%). Durch die Ausweitung der Betriebszeiten im Rahmen von Gleitzeitregelungen werden diese von Mehrarbeit abgegrenzt, meist mit dem Ziel, teure durch billigere Arbeitszeit zu ersetzen (Klein-Schneider 1999: 14ff.).

Nach Kurz-Scherf (1995b) läßt sich die aktuelle Entwicklung bei der Veränderung der Arbeitszeiten in fünf Dynamiken zusammenfassen:

- Verlängerung der Betriebszeiten, die sich entweder in einer Verlängerung der Arbeitszeit oder in der Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten ausdrückt;
- Variierungen der Arbeitszeiten im Rahmen neuer Produktionskonzepte und Techniken, die sich stärker an Schwankungen von Beschaffungs- und Absatzmärkten orientieren;
- neue Konzepte der Betriebsorganisation, die zu kleineren Organisationseinheiten mit entsprechenden Arbeitszeitmustern führen;
- durch die Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung werden atypische Arbeitszeiten immer stärker eingefordert;
- durch Modelle von Heim- und Telearbeit und Verselbständigung von Arbeitsformen lösen sich Arbeitszeiten zunehmend auf (Kurz-Scherf 1995b: 175).

5 Das wesentliche Flexibilisierungselement des Gesetzes besteht in der Ausweitung der Ausgleichszeiträume für die Arbeitszeitverlängerung: statt vormals zwei bzw. fünf Wochen werden nun 24 Wochen veranschlagt; dieser Zeitraum kann durch Tarifverträge auch noch verlängert werden. Somit wurde die unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit (Anpassung an saisonale Schwankungen) erst ermöglicht und eine Grundlage für die Ausweitung von Arbeitszeitkonten geschaffen (Garhammer 1998: 292). Weiterhin wurden zusammenhängende Schichten und Wochenendarbeit erleichtert, da Sonntagsarbeit nun auch aus wirtschaftlichen Gründen oder zur Beschäftigungssicherung möglich ist. Die Zugriffsmöglichkeiten auf die Lebenszeit der Beschäftigten ist damit wesentlich erweitert worden. Diese Regelungen gelten für Männer und Frauen, eine Doppelbelastung von Frauen ist kein Grund mehr für eine Ungleichbehandlung bei der Arbeitszeit; daher ist auch der Hausarbeitstag abgeschafft worden (Anzinger 1994: 1498)

Die Zahlen sind von unterschiedlichen Definitionen abhängig – die rigideste versteht unter „... Normalarbeitszeit eine der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die sich auf 5 Wochentage verteilt, in der Lage nicht variiert und von montags bis freitags über ausgeübt wird. Alle anderen Arbeitsformen gelten als flexibel.“ (Bauer et al. 1996a: 52). Demnach arbeiteten 1999 nur noch 15% der Beschäftigten unter Bedingungen der Normalarbeitszeit.

Tab. 1: Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeitformen als Anteil an den Beschäftigten nach Geschlecht

	1999		1995	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
regelmäßige Überstundenarbeit (mind. 1x im Monat)	63%	47%	50%	37%
Teilzeitarbeit	5%	39%	3%	39%
Nacht- und Schichtarbeit	28%	20%	25%	15%
Samstagsarbeit (mind. 1x Monat)	36%	33%	33%	29%
Sonntagsarbeit (mind. 1x Monat)	14%	16%	14%	15%
Gleitzeit/Arbeitszeitkonten	41%	34%	26%	25%

Quelle: Bauer et al. (1996); Bundesmann-Jansen et al. (2000)

Zwischen 1995 und 1999 haben alle diese atypischen Arbeitszeitformen zugenommen. Besonders starke geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich bei der Überstundenarbeit und bei der Teilzeitarbeit. Zur Kombination verschiedener Formen atypischer Arbeitszeit (z. B. Teilzeitarbeit mit oder ohne flexible Lage der Arbeitszeit) liegen bisher wenig repräsentative Daten vor. Die Arbeitszeitlage, die Verteilung und die Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten werden statistisch momentan nicht erhoben, daher können nur sehr begrenzte Aussagen über die Verbreitung und Qualität neuer Arbeitszeitformen gemacht werden.

Die Auswirkungen dieser veränderten Arbeitszeiten auf die Beschäftigten sind ambivalent. Den betrieblichen Flexibilisierungs- und Rationalisierungsinteressen stehen gewandelte Werte gegenüber: Höhere Ansprüche an Arbeit sowie veränderte Familien- und Lebensformen der Beschäftigten erfordern optionale, lebensphasenspezifisch anpaßbare Arbeitszeiten. Es gilt zu bewerten, inwiefern sich diese veränderten Arbeitszeitwünsche in den neuen Arbeitszeitrealitäten widerspiegeln oder ob hier auch stärkeres Engagement in Reproduktionstätigkeiten ermöglicht wird. Die Arbeitszeit ist eine der relevantesten Rahmenbedingungen bei der Organisation des alltäglichen Lebens – der Normalarbeitstag hat den Alltag der größten Bevölkerungsgruppe strukturiert, nun löst er sich zunehmend auf (Jurczyk 1993a: 235f.).

Im Prozeß der Tertiarisierung verändern sich zugleich auch die gesellschaftlichen Zeitstrukturen (Ausdehnung der Zeit außerhalb der Arbeitssphäre, Abbau der gleichförmigen Zeitnormierung der Arbeitswoche, zeitliche Verlagerung von Dienstleistungsangeboten und -produktion in die arbeitsfreie Zeit etc.). Das gesellschaftliche Zeitregime ist immer weniger vom relativ starren Zeitrhythmus der in-

dustriellen Produktion geprägt, sondern unterliegt zunehmend dem flexibilisierten Zeitrhythmus der Dienstleistungsproduktion und -nachfrage ... Zeitliche Arbeitsnormierungen werden den gestiegenen Flexibilisierungsbedürfnissen Rechnung zu tragen haben und fordern schon heute der politischen Gestaltung ein hohes Maß an Kreativität ab. Werden Frauen bloß als Schmiermittel dieser Veränderungen begriffen, zählt auch das reformierte „Modell Deutschland“ schon heute zum Auslaufmodell der Industriegesellschaft. (Nickel 1999b: 502).

Erste Untersuchungen haben ergeben, daß in den seltensten Fällen die Zeitautonomie der Beschäftigten Auslöser für die Einführung neuer Arbeitszeitformen war, sondern betriebliche Interessen. So hat nur ein Teil der ArbeitnehmerInnen ein Mitbestimmungsrecht bei der zu leistenden Mehrarbeit oder kann über ihre Zeitkonten (die ja meist zinslose Arbeitszeitdarlehen enthalten) verfügen. Vielmehr ist die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle oft als ein Mittel der Kostensenkung und letztlich der Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten erfolgt – damit wurde eine größere betriebliche Verfügungsmacht über die Zeit der Beschäftigten akzeptiert. Diese Entwicklung wirkt sich besonders für ArbeitnehmerInnen mit familiären Verpflichtungen nachteilig aus da sie nicht mehr selbst über ihre Arbeitszeit verfügen können (Seifert 1998: 22f.; Klenner 1998: 116).

Fraglich ist nun, welche Auswirkungen die Veränderung der Normalarbeitszeit durch Flexibilisierungsmaßnahmen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung haben wird. In dem Aufbrechen dieser „Bastion des Patriarchats“ könnten Chancen für Frauen liegen, da die männliche Erwerbstätigkeit der weiblichen durch die Flexibilisierung ähnlicher wird. Im Rahmen dieser „Feminisierung der Arbeitsverhältnisse“ (Hamm 1999) hätten die Frauen durch ihre Erfahrungen in flexiblen Arbeitsverhältnissen möglicherweise einen strategischen Vorsprung.

Im Hinblick auf die Auswirkungen der zunehmenden Risiken auf das Geschlechterverhältnis sind verschiedene Entwicklungen denkbar: Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit entstünden, wenn bei Männern eine Distanzierung von Erwerbsarbeit stattfinden und sich eine stärkere Konzentration auf andere Lebensbereiche und Arbeiten, wie beispielsweise Reproduktionsarbeit, einstellen würde. Eine Zuspitzung des Geschlechterkonflikts ist zu erwarten, wenn im Rahmen einer sich verstärkenden Polarisierung ein Kampf um wenige sichere Arbeitsplätze geführt würde. Dann sind ein zunehmender Konkurrenzdruck der Beschäftigten untereinander, eine stärkere Erwerbsorientierung und weniger Engagement im Reproduktionsbereich zu erwarten. Dies würde vermutlich eine Verfestigung oder Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung zur Folge haben.

Um die Auswirkungen einer Veränderung der Arbeitszeit auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Reproduktionsarbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beurteilen zu können, muß jedoch zunächst eine Vorstellung davon bestehen, was geschlechtergerechte Arbeitszeiten sind. Im folgenden Abschnitt werde ich unter Anwendung der Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit von Fraser Kriterien für eine geschlechtergerechte Arbeitszeit entwickeln.

2 Kriterien zur Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit von Arbeitszeiten

Arbeitszeitpolitik ist neben Lohnpolitik ein zentrales Instrument zur Verteilung von Wohlstandsgewinnen im Rahmen der industriellen Beziehungen. Arbeitszeitregime fungieren auch als zentrale gesellschaftliche Taktgeber, und ihre Veränderung hat weitreichende soziale und gesellschaftliche Auswirkungen (vgl. Garhammer 1998: 30). So strukturieren Arbeitszeiten sowohl die alltägliche Lebensführung wie auch den Verlauf der Erwerbsbiographie. In diesem Abschnitt sollen Kriterien zur Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit von Arbeitszeiten entwickelt werden, die diese Zusammenhänge berücksichtigen und davon ausgehend Bedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit aufzeigen.

Im folgenden werden die Prinzipien einer umfassenden Geschlechtergerechtigkeit nach Nancy Fraser (1994) vorgestellt. Diese machen deutlich, daß nur durch eine Umverteilung von Reproduktionsarbeit eine Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann. Außerdem soll die normative Forderung nach einer Umverteilung von Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern aufgestellt und begründet werden.

2.1 Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und die Forderung nach Umverteilung der Reproduktionsarbeit in einem zukunftsfähigen Arbeitsmodell

Fraser (1994) hat fünf Prinzipien aufgestellt, mit denen sich die Geschlechtergerechtigkeit in Wohlfahrtsstaaten beurteilen läßt:

Abb. 1: Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit

- | | |
|------|---|
| I. | Bekämpfung der Armut, die nicht zu Stigmatisierung führt (vor allem für alleinerziehende Mütter) |
| II. | Bekämpfung der Ausbeutung durch Regulierung von Beschäftigung und Individualisierung von Sozialleistungen |
| III. | Gleichheit: Umverteilung soll Ungleichheit zwischen Geschlechtern verringern
a) gleiche Einkommen (reales Pro-Kopf-Einkommen)
b) gleiche Freizeit (keine Doppelbelastungen für Frauen)
c) gleiche Achtung (durch den Wohlfahrtsstaat und in der Partnerschaft) |
| IV. | Bekämpfung von Marginalisierung durch gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten in Arbeitsleben, Politik und Zivilgesellschaft |
| V. | Bekämpfung des Androzentrismus: Traditionelle Frauendomänen sollten attraktiver für Männer und männliche Institutionen frauenfreundlicher werden |

Quelle: Fraser (1994: 355ff.)

Aus diesen Prinzipien ergibt sich nach Fraser, daß weder durch ein Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit von Frauen noch durch die Gleichstellung von Reproduktionsarbeiten (etwa durch die Bezahlung von Hausarbeit) eine umfassende Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen ist. Denn eine Erwerbsintegration von Frauen setzt keine Anreize für männliche Beteiligung an der Reproduktionsarbeit und führt daher zu größerer Zeitnot von Frauen – außerdem ist dieses Modell androzentristisch. Eine Strategie der Bezahlung von Reproduktionsarbeit würde vermutlich nicht zu einer umfassenden Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich Status und Einkommen führen und außerdem eine Marginalisierung von Frauen zulassen, da sie voraussichtlich auf die Reproduktionsarbeit zu Hause beschränkt bleiben würden. Daher schlägt Fraser eine integrierte Strategie vor, in der die Beteiligung an Erwerbs- und Betreuungsarbeit für alle Gesellschaftsmitglieder obligatorisch ist. Männer und Frauen hätten danach die gleichen Möglichkeiten, am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren (ebenda: 371ff.).

Aus diesen Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit habe ich in normativer Perspektive folgende Rangordnung der Forderungen für eine geschlechtsspezifische Umverteilung von Reproduktionsarbeit entwickelt:

Abb. 2: Forderungen für eine Umverteilung der Reproduktionsarbeit

- A. Umverteilung von Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen durch partnerschaftliche Arbeitsteilung oder sonstige gemeinschaftliche Lösungen (erfüllt alle Prinzipien)
- B. Entlastung der Mütter durch die Finanzierung von Reproduktionsarbeit in Betreuungseinrichtungen (erfüllt Prinzipien I, II, IIIb, IIIc, IV)
- C. Gleichstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit – hierdurch verändern sich die geschlechtsspezifischen Machtkonstellationen (erfüllt Prinzipien I, II, IIIa, IIIc, IV)
- D. Bessere Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit (z. B. durch familienfreundliche Arbeitszeiten) (erfüllt Prinzipien I, II, IIIb, IIIc)
- E. Öffentliche Finanzierung privater Reproduktionsarbeit (z. B. Erziehungsgeld, Pflegeversicherung) (erfüllt Prinzipien I, II, IIIb, V)

Die zeitliche Dimension erweist sich als essentiell für eine Verbindung und Umverteilung zwischen verschiedenen Arbeitsformen. Zeit hat eine doppelte Funktion, da sie einerseits als Grunddimension und zentrale Ressource allen Arbeitsformen zugrunde liegt und andererseits für die Koordinierung zwischen diesen Arbeitsformen benötigt wird. Zeit ist auch ein zentrales Strukturierungselement, das sich durch alle Lebens- und Arbeitsformen hindurchzieht und diese prägt. Auch in zeitlicher Hinsicht besteht momentan eine Dominanz der Produktions- über die Reproduktionssphäre (und damit ein hierarchisches Verhältnis zwischen den Geschlechtern). Die Produktionssphäre ist durch ein lineares und rationales Zeitverständnis bestimmt, die (soziale) Reproduktionssphäre eher durch individuelle Rhythmen und Zyklen, die durch die sozialen Beziehungen und die Erfordernisse der Menschen bestimmt werden.⁶ Die

⁶ Vergleiche hierzu die Ansätze zur Ökologie der Zeit und zur sozial-ökologischen Zeitpolitik von Held/Geißler (1993), Biesecker (1999); Hofmeister (1999), Spitzner (1999).

Dominanz von Industrie- über Reproduktionszeiten drückt sich beispielsweise in einer Ausrichtung des familialen Zeitmanagements an der Erwerbsarbeitszeit des Familienernährers oder durch eine Beschleunigung der alltäglichen Lebensführung aus.

Biesecker (1999) schlägt vor, für eine Umverteilung zwischen den Arbeitsformen auch die verschiedenen „Zeitökonomien“ in ein anderes Verhältnis zu setzen. Zeitliche Regulierung findet aktuell auf verschiedenen Ebenen statt (Wohlfahrtsstaat, Arbeitsbeziehungen, Kommune, private Beziehungen), die jedoch relativ unverbunden nebeneinander stehen. Dadurch werden Arbeitsbeziehungen als zeitliche Taktgeber dominant. Forderungen nach einer Verkürzung der Erwerbsarbeit führten in der Vergangenheit nicht automatisch zu einer Umverteilung der Reproduktionsarbeit. Daher ist nach Biesecker eine starke Aufwertung der Reproduktionssphäre erforderlich – unter Umständen auch Zwang zur Beteiligung an diesen Arbeitsformen. Ein weiter gehender Vorschlag wäre eine stärkere Koordination der verschiedenen Zeiterfordernisse von Produktion und Reproduktion, beispielsweise durch die Beteiligung der Betroffenen in gesellschaftlichen Diskursen über Zeitgestaltung (ebenda: 122ff.). Hierfür wären die Einrichtung entsprechender Gremien, wie etwa Runde Tische, und die Institutionalisierung von Koordinations- und Diskurszeiten erforderlich. Mit der Vereinbarung verschiedener Zeitlogiken haben bisher insbesondere Frauen Erfahrung. Es wird allerdings auch deutlich, daß Zeitkonflikte immer auch Machtkonflikte sind. Eine Umverteilung von Reproduktionsarbeit würde auf der zeitlichen Ebene stattfinden und eine Veränderung der Erwerbsarbeitszeiten für beide Geschlechter erfordern.

Im folgenden werden die komplexen Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Reproduktionsarbeit und Arbeitszeit untersucht. Zur Umsetzung dieser normativen Forderungen in Kriterien zur Bewertung der Arbeitszeit werden vorhandene Kriterien der Sozialverträglichkeit aus der gewerkschaftlichen Diskussion vorgestellt und auf ihre Geschlechtergerechtigkeit überprüft. Ausgehend von Frasers Forderungen werden diese Kriterien modifiziert und schließlich Kriterien zur Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit von Arbeitszeiten gewonnen.

Arbeitszeitgestaltung muß sich nach Seifert (1995) insgesamt an den Anforderungen betriebswirtschaftlicher Effizienz, volkswirtschaftlichen Allokationsgesichtspunkten, individuellen Zeitpräferenzen, gesellschaftlichen Versorgungsnotwendigkeiten und ökologischen Aspekten orientieren. Bei der Bestimmung der Sozialverträglichkeit müßten verschiedene Kriterien berücksichtigt werden. Das sind: Beschäftigungsniveau und -sicherheit, Einkommen, gesundheitliche Belastungen, Anforderungen aus lebensgemeinschaftlichen Beziehungen, Teilhabe am sozialen Leben sowie Autonomiegrad. Anhand dieser Aspekte werden in den folgenden Abschnitten Problemfelder der Arbeitszeitgestaltung diskutiert und eigene Kriterien entwickelt.

2.2 Beschäftigung und Einkommen

Für diesen Abschnitt sind folgende Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit (vgl. Abb. 2, S. 8) relevant:

- I. Bekämpfung von Armut;
- IIIa. gleiche Einkommen und
- IV. Partizipation durch Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben.

In den letzten Jahren wurde das Instrument der Arbeitszeitverkürzung von den Gewerkschaften zur solidarischen Umverteilung vorhandener Beschäftigung propagiert, aktuell wird dieses beim Bündnis für Arbeit in der Debatte um Altersteilzeit deutlich. In der Geschichte der Arbeitszeitpolitik waren kollektive Interessenvertretung und soziale Regulierung der Arbeitszeit stets wichtige Instrumente der Durchsetzung von Interessen der ArbeitnehmerInnen. Es kam zur Herausbildung von allgemeinen Arbeitszeitnormen und von kollektiven Arbeitszeitverkürzungen. Die Bedeutung von Arbeitsumverteilung durch Arbeitszeitverkürzung wurde allerdings erst im Rahmen der Entstehung von Massenarbeitslosigkeit in den siebziger Jahren diskutiert. Davor hatte die Arbeitszeitverkürzung mit der Produktivitätsentwicklung weitgehend Schritt gehalten, so daß bei ständig sinkendem Arbeitsvolumen die Zahl der Beschäftigten nicht abnahm (Bosch 1996).

Angesichts eines in den letzten Jahrzehnten durch die Entwicklung von Produktivität, Wachstum und Beschäftigungsrate sinkenden Arbeitsvolumens (Bosch 1998, Gorz 1989) scheinen kollektive Arbeitszeitverkürzungen ein geeignetes Mittel zu sein, um das vorhandene Erwerbsarbeitsvolumen umzuverteilen. Ein Teil der potentiellen Beschäftigungseffekte wird durch Rationalisierungsmaßnahmen aber zunichte gemacht. Erfahrungsgemäß liegen die Arbeitsplatzgewinne bei der Hälfte bis zwei Dritteln des durch Arbeitszeitverkürzungen gewonnenen Arbeitsvolumens (Seifert 1998a: 581).

Allerdings ist umstritten, wieviel Spielraum für weitere generelle Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen von Tarifverhandlungen aktuell vorhanden ist. Erstens tritt wegen geringer Verteilungsspielräume die Arbeitszeitpolitik in Konkurrenz zur Lohnpolitik. Außerdem haben sich seit den siebziger Jahren die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in allen europäischen Ländern verlangsamt oder sind gar zum Stillstand gekommen – Frankreich bildet hier eine Ausnahme (Bulard 1999). Umverteilungspotentiale scheinen daher eher in sich verbreitenden Formen individueller Arbeitszeitverkürzungen und im Rahmen von Teilzeitarbeit zu liegen. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen wurden im letzten Jahrzehnt in Deutschland hauptsächlich zur Beschäftigungssicherung eingesetzt, also um Entlassungen zu verhindern und Arbeit solidarisch umzuverteilen (Bosch 1998: 345ff.; Lehdorff 1998).⁷ Darüber hinaus sind Flächentarifverträge in der Erosion begriffen: Sie gelten für immer weniger Betriebe („Erosion von außen“ durch „Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik“) und können auch zunehmend nicht mehr durchgesetzt werden („Erosion von innen“) – durch die Zunahme von Mehrarbeit für qualifizierte Beschäftigte und durch geringfügige Beschäftigung ist ein „Ausfransen“ der Arbeitszeitregulierung an deren Rändern festzustellen (Lehdorff 2000: 20ff.).

7 Der Tarifvertrag in der Metallindustrie erlaubt hierfür beispielsweise eine Arbeitszeitverkürzung von 35 auf 30 Stunden ohne Lohnausgleich. Das bekannteste Beispiel eines solchen Beschäftigungssicherungsvertrags ist wohl der Tarifvertrag bei Volkswagen, der die Wochenarbeitszeit auf 28,8 Stunden verkürzte (Bosch 1998: 350).

Die Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit geben vor, daß Marginalisierung und Armut von Frauen durch eine möglichst große Partizipation an der Erwerbsarbeit zu gleichen Löhnen stattfinden sollte. Im Sinne einer Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit ist daher eine generelle Arbeitszeitverkürzung oder eine starke Ausbreitung von Teilzeit für beide Geschlechter zu befürworten, damit eine Umverteilung von Beschäftigung und Einkommen zwischen den Geschlechtern tatsächlich stattfindet. Um dies zu gewährleisten, müßte die Arbeitszeit nach oben begrenzt werden, da bei langen Arbeitszeiten und ausgedehnter Mehrarbeit keine zusätzlichen Arbeitsplätze entstehen. Kurz-Scherf schlägt beispielsweise eine kollektive Begrenzung der Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden vor (Kurz-Scherf 1993: 43).

Das Arbeitszeitgesetz von 1994 weist allerdings in eine andere Richtung: Hier wurden die Möglichkeiten zu Mehrarbeit durch die Verlängerung der Ausgleichszeiträume für Mehrarbeit (Anzinger 1994: 1492f.) massiv ausgeweitet. Trotz durchschnittlicher tariflicher Arbeitszeit von 37,5 Stunden im Westen und 39 Stunden in Ostdeutschland (Hans-Böckler-Stiftung 1999) betrug 1997 die faktische Arbeitszeit von Männern in Westdeutschland durchschnittlich 43 Stunden, in Ostdeutschland sogar 46,5 Stunden pro Woche; sie ist damit seit 1995 wieder leicht angestiegen (Schulze-Buschhoff 2000a: 23).⁸ Es gibt also – über die „reguläre“ Ungleichverteilung von Erwerbsarbeit hinaus – einen beträchtlichen Anteil von überwiegend männlicher Überarbeit in Deutschland mit einem großen Umverteilungspotential.

Mehrarbeit kann einerseits auf ökonomische Zwänge zurückgeführt werden, die sich etwa aus niedrigen Löhnen ergeben. Andererseits führt Mehrarbeit tendenziell aber auch zu einem höheren Prestige und einem individuellen Machtgewinn im Betrieb und somit zu mehr Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen. In höher qualifizierten Positionen wird das regelmäßige Ableisten von – großteils unbezahlten⁹ – Überstunden als selbstverständlich vorausgesetzt. So besteht aufgrund einer erhöhten Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ein „objektiver Zwang“ für die Beschäftigten, Mehrarbeit zu leisten, um den eigenen Status- und Machterhalt sicherzustellen (Kurz-Scherf 1995a: 94ff.).

Für eine erfolgreiche Arbeitszeitverkürzung ist nach Bosch (1998) deshalb eine „Kultur der Arbeitszeitverkürzung“ erforderlich: Tarifliche Arbeitszeitverkürzungen sind dann nur glaubhaft, wenn sie auch tatsächlich umgesetzt werden – und nicht, wie beispielsweise in Großbritannien oder den USA, zu versteckter und unbezahlter Mehrarbeit führen (Lehndorff 2000: 20). Vorhandene Überstundenguthaben müßten daher in Freizeit umgewandelt werden. Dieses könnte durch Zeitkonten geschehen und würde nach Berechnungen von WSI und ISO Köln in Deutschland zu 240.000 bis 630.000 neuen Arbeitsplätzen führen (WSI 1999).

8 Die Arbeitszeit von Frauen betrug 1997 in Westdeutschland durchschnittlich 33 Stunden, in Ostdeutschland 40 Stunden – diese Diskrepanz ist auf einen höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung der Frauen in Westdeutschland zurückzuführen (Schulze-Buschhoff 1999: 23).

9 In einer aktuellen Untersuchung des Instituts für Arbeit und Technik zu Arbeitszeiten von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften gaben 37% der Befragten an, ihre Mehrarbeit werde weder bezahlt noch abgegolten (Arbeit & Ökologie-Briefe Nr. 19 vom 22. September 1999).

Voraussetzung für weitere Arbeitszeitverkürzungen ist nach Bosch (1998) weiterhin eine Lohnpolitik, die eine faktische Reduzierung der Arbeit ermöglicht: Hierzu seien Lohn- und Arbeitszeitpolitik im Paket zu verhandeln, wobei Produktivitätsgewinne auf beide Parameter verteilt werden müssten, damit es volkswirtschaftlich nicht zu Mehrkosten komme. Insgesamt seien hohe Löhne und eine relativ egalitäre Einkommensverteilung notwendig, damit Arbeitszeitverkürzungen auf breiter Ebene nicht zu Wohlstandsverlusten führen (ebenda: 357f.). Ziel einer geschlechtergerechten Arbeitszeitpolitik sollte eine eigenständige Existenzsicherung für alle Beschäftigten sein – auch für teilzeitbeschäftigte Frauen. So ist die alleinige Betrachtung des gemeinsamen Haushaltseinkommen unzureichend, da die Möglichkeit der Auflösung des gemeinsamen Haushalts bei aktuellen Scheidungszahlen relativ wahrscheinlich und die Armutgefahr für geringfügig beschäftigte Frauen hoch ist. Eine individuelle Existenzsicherung¹⁰ begrenzt den Spielraum für eine individuelle Arbeitszeitverkürzung nach unten.

Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sind überwiegend auf die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation zurückzuführen (Allmendinger/Hinz 1999, siehe hierzu auch Kapitel 2.5). In bestimmten Berufen und Branchen sind auch teilweise geschlechtsspezifische Arbeitszeitformen aufzufinden – Teilzeitarbeit wird z. B. im verarbeitenden Gewerbe seltener angeboten. Bestimmte, hoch bezahlte Facharbeitertätigkeiten erfordern Arbeitszeiten wie beispielsweise Schichtarbeit, die mit Reproduktionsaufgaben kaum kompatibel sind (Jurczyk 1993b: 361ff.). Weiterhin wird vielen Beschäftigten der Wechsel auf eine Teilzeitstelle in ihrem alten Beruf nach der Geburt von Kindern nicht ermöglicht. Dies führt häufig zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit in unqualifizierten Tätigkeiten und/oder im geringfügigen Umfang. 1995 verschlechterten sich beruflich in Westdeutschland 24% und in Ostdeutschland 22% der Frauen nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub gegenüber ihrem alten Arbeitsplatz (Koch 2000: 592ff.). Um eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung zu verhindern, müssten Teilzeitstellen daher gleichmäßig über alle Branchen und Berufe sowie über die unterschiedlichen Hierarchieebenen verteilt sein (siehe Fagan/Platenga/Rubery 1995: 151).

Kriterien für geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik im Hinblick auf Beschäftigung und Einkommen sind zusammenfassend der Abbau von Mehrarbeit und kollektive oder individuelle Arbeitszeitverkürzungen, die eine Arbeitsumverteilung bewirken und eine hohe Erwerbsbeteiligung ermöglichen. Weiterhin sollten im Rahmen der Lohnpolitik Einkommen erzielt werden, die einen angemessenen Lebensstandard sicherstellen und auch bei Teilzeitarbeit eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Teilzeitarbeit müsste weiterhin, um Lohndiskriminierungen und Brüche in der weiblichen Erwerbsbiographie zu verhindern, in allen Arbeitsmarktsegmenten und Berufen angeboten werden.

10 Die Höhe dieser Existenzsicherung kann und soll hier nicht weiter diskutiert werden – meine Vorstellungen lägen in Anlehnung an Grundsicherungsmodelle bei etwa DM 1500 netto pro Monat.

2.3 Belastung der Beschäftigten

Für die Beurteilung von Belastungen der Beschäftigten sind folgende Prinzipien relevant:

- II. Bekämpfung der Ausbeutung durch Regulierung von Beschäftigung und Individualisierung von Sozialleistungen;
- III b: gleiche Freizeit und
- IV: Partizipation durch Teilhabemöglichkeiten in Arbeitsleben, Politik und Zivilgesellschaft.

Belastungen entstehen durch zu hohe Beanspruchungen in der Erwerbsarbeit und deren subjektive Auswirkungen. In der klassischen Belastungsforschung werden die Auswirkungen der Dauer, Lage und der Verteilung von Arbeitszeiten untersucht. Überlange Arbeitszeiten erzeugen starke körperliche und seelische Belastungen sowie eine hohe Unfallgefahr; daher empfiehlt sich nach Oppolzer (1993) ein Achtstundentag als Obergrenze des Normalarbeitstages und eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden an fünf Tagen. Durch zu kurze Erholungszeiten oder ein Nichteinhalten von Rhythmen der Beanspruchung und Erholung können Krankheiten ausgelöst werden (ebenda: 140f.). Stark belastend sind ebenfalls untypische Arbeitszeiten wie Nacharbeit, die sowohl kontinuierliche als auch in Wechselschicht ausgeübt auf Dauer zu Gesundheitsschädigungen führt. Teilzeitarbeit ist oft aufgrund der hohen Arbeitsintensität und des ungünstigen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Wegezeit belastend. Darüber hinaus kann eine untypische Lage der Arbeitszeiten zu einer mangelnden Vereinbarkeit mit dem sozialen Umfeld führen, was ebenfalls belastet (Seifert 1995: 25). Also solche „unsozialen Arbeitszeiten“ gelten Arbeitszeiten am Abend, am Wochenende und nachts. Diese werden von den meisten Beschäftigten abgelehnt (Groß 1995: 137ff.).

Besonders belastende Arbeitszeiten können das Zeitarrangement der ganzen Familie bestimmen und auch das Leben der Partnerin oder des Partners beeinträchtigen. Dies zeigt sich beispielsweise in Schichtarbeiterfamilien, deren gesamte Lebensführung auf die Arbeitszeit des Familienernährers ausgerichtet ist. Die Verantwortung für Kinder und Hausarbeit übernehmen allein die Frauen – sie entlasten ihren Partner, indem sie den Alltag organisieren. Diese Stabilisierung der Lebensführung ist erforderlich, um die Belastungen durch die ständig wechselnde Arbeitszeit zu kompensieren (Jurczyk 1993a: 243ff.). Eine Belastung durch Arbeitszeit, die nicht von einer Person getragen werden kann, sondern die Unterstützung durch eine weitere benötigt – wie etwa Schichtarbeit oder die „Eineinhalb-Personen-Berufe“ – widerspricht dem Prinzip der Bekämpfung von Ausbeutung im Rahmen privater Beziehungen. Weiterhin behindert es die Teilhabe der „entlastenden“ Partner an der Arbeitswelt. Ein Kriterium für geschlechtergerechte Arbeitszeiten ist daher, daß die physische und psychische Belastung, die durch Erwerbsarbeit entsteht, von einer Person bewältigt werden kann. Hieraus ergibt sich ebenfalls eine Arbeitszeit von höchstens acht Stunden täglich sowie eine „soziale“ Lage der Arbeitszeit. Schicht- und Nacharbeit sind aus dieser Perspektive abzulehnen.

Belastungen für die Beschäftigten entstehen jedoch nicht nur durch Erwerbsarbeitszeiten, sondern auch oder vor allem durch die Anforderungen im Reproduktionsbereich. Diese Anforderungen durch informelle Arbeit sind in der Belastungsdiskussion oft vernachlässigt worden (Jurczyk/Rerrich 1993c: 22ff.). Eine Ausnahme bietet das Konzept der integrierten Belastung (Raelmann et al. 1993). Diese integrierten Belastungen wurden in der repräsentativen Arbeitszeitstudie „Arbeitszeit '95“ erhoben, die im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde.

Tab. 2: Zeitliche Belastung der abhängig Beschäftigten in Westdeutschland 1995

Tabelle VI-11: Zeitverwendung von Beschäftigten in Paarhaushalten mit Kindern nach Geschlecht und Alter des jüngsten Kindes (Angaben in Stunden pro Woche)/WESTDEUTSCHLAND

	Männer			Frauen			Beschäftigte in Paarhaushalten mit mindestens einem Kind insgesamt		
	Kind jünger als 6 Jahre	Kind älter als 6 Jahre	insgesamt	Kind jünger als 6 Jahre	Kind älter als 6 Jahre	insgesamt	Kind jünger als 6 Jahre	Kind älter als 6 Jahre	Insg.
vertragliche Wochenarbeitszeit	38,7	38,3	38,5	26,2	26,2	26,2	35,4	33,3	34,2
tatsächliche Wochenarbeitszeit	42,3	42,7	42,5	29,9	27,8	28,5	39,0	36,6	37,6
erwerbsarbeitsgebundene Zeit	46,0	46,6	46,3	32,6	30,2	31,0	42,5	39,9	40,9
+ Eigenarbeitszeit	8,8	10,4	9,7	5,1	6,6	6,1	7,8	8,8	8,4
+ Hausarbeits- und Kinderbetreuungszeiten	20,0	14,4	17,1	43,4	34,7	37,3	26,1	22,6	24,0
+ Pflege Dritter	0,4	1,0	0,7	0,4	0,8	0,7	0,4	1,0	0,7
= Gesamtarbeitsvolumen mit Kinderbetreuung	75,2	72,4	73,8	81,5	72,3	75,1	76,8	72,3	74,0

Quelle: Bauer et al. (1996a: 296)

Dieser Studie zufolge haben Männer höhere durchschnittliche Erwerbsarbeitszeiten, erwerbstätige Frauen übernehmen dafür wesentlich mehr informelle Arbeit. In Beschäftigtenhaushalten mit Kindern haben Frauen in Westdeutschland durchschnittliche Gesamtarbeitszeiten¹¹ von 75,1 Stunden und Männer von 73,8 Stunden; in Ostdeutschland arbeiten Frauen insgesamt 79,4 Stunden und Männer 80,3 Stunden pro Woche. Bei Beschäftigten mit Kindern unter sechs Jahren sind die Unterschiede größer: Frauen arbeiten im westdeutschen Durchschnitt insgesamt 81,5 Stunden, Männer 75,2 Stunden. In Ostdeutschland sind es für Frauen 85,4 Stunden, für Männer 81 Stunden Gesamtarbeitszeit (Bauer et al. 1996b: 420). Es läßt sich also eine deutliche Mehr- und Doppelbelastung für erwerbstätige Familienfrauen mit kleinen Kindern in

11 Bauer/Groß/Schilling (1996a) zählen zur Gesamtarbeitszeit die erwerbsgebundene Zeit (Arbeits- und Wegezeiten) sowie die informelle Arbeit (Kinderbetreuung und -erziehung, Hausarbeit, Pflege Dritter und Eigenarbeit). Nach meiner Definition ist Eigenarbeit nicht zur Reproduktionsarbeit zu zählen. Da diese zum großen Teil von Männern erledigt wird, fallen die geschlechtsspezifischen Verteilungen der Reproduktionsarbeit noch extremer aus als aus diesen Zahlen ersichtlich. Darüber hinaus wurden in dieser Studie nur die abhängig Beschäftigten befragt, die Reproduktionsarbeitszeiten von Hausfrauen wurden somit nicht erfaßt.

Ostdeutschland feststellen; in Westdeutschland eine deutliche Mehrbelastung für alle erwerbstätigen Mütter.

Tab. 3: Zeitliche Belastung der abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland 1995

Tabelle VI-27: Zeitverwendung von Beschäftigten in Paarhaushalten mit Kindern nach Geschlecht und Alter des jüngsten Kindes (Angaben in Stunde pro Woche)/OSTDEUTSCHLAND

	Männer			Frauen			Beschäftigte in Paarhaushalten mit mindestens 1 Kind insgesamt		
	Kind jünger als 6 Jahre	Kind älter als 6 Jahre	insgesamt	Kind jünger als 6 Jahre	Kind älter als 6 Jahre	insgesamt	Kind jünger als 6 Jahre	Kind älter als 6 Jahre	Insg.
vertragliche Wochenarbeitszeit	39,7	40,0	40,0	36,2	36,9	36,7	38,2	38,6	38,4
tatsächliche Wochenarbeitszeit	42,8	45,0	44,4	36,9	38,5	38,2	41,9	41,4	41,5
erwerbsarbeitsgebundene Zeit	47,4	49,3	48,8	40,3	41,8	41,4	44,4	45,7	45,3
+ Hausarbeits- und Kinderbetreuungszeiten	21,1	16,1	17,4	39,2	27,4	30,0	28,9	21,5	23,2
+ Eigenarbeitszeit	12,2	13,9	13,5	5,4	7,5	7,0	9,2	10,8	10,7
+ Pflege Dritter	0,3	0,7	0,6	0,5	1,2	1,0	0,4	1,0	0,9
= Gesamtarbeitsvolumen mit Kinderbetreuung	81,0	80,0	80,3	85,4	77,9	79,4	82,9	79,0	80,1

Quelle: Bauer et al. (1996a: 322)

Hieraus wird deutlich, daß bei der Diskussion um sozialverträgliche Arbeitszeiten auch Belastungen aus der Familienarbeit berücksichtigt werden müßten. Ein Achtstundentag oder eine 35-Stunden-Woche wäre für Familienfrauen bei gleichbleibenden Reproduktionsarbeitszeiten keine vertretbare Belastung. Für männliche und weibliche Beschäftigte mit Kindern wären daher kürzere Arbeitszeiten erstrebenswert, beispielsweise der von Kurz-Scherf (1993) vorgeschlagene „neue Normalarbeitstag“ mit sechs Stunden. In diesem Rahmen würde auch Vätern verstärkt die Möglichkeit zur Beteiligung an Reproduktionsaufgaben gegeben.

Im Gegensatz zu dieser Forderung sind durch die aktuellen Entwicklungen von Arbeitszeiten durch Flexibilisierung eher eine Zunahme und teilweise neue Qualitäten von Belastung für die Beschäftigten festzustellen: Häufig auftretende Begleiterscheinungen von Arbeitszeitverkürzungen und von Flexibilisierungen sind Leistungsintensivierungen.¹² Diese können beispielsweise durch die Steigerung des Arbeitstempos oder durch einen anderen Zuschnitt von Verantwortlichkeiten im Rahmen neuer Arbeitsorganisation entstehen. Eine höhere Arbeitsproduktivität stellt sich bei kürzeren Tagesarbeitszeiten meist von selbst ein. Werden allerdings die Arbeitsinhalte an die Arbeitszeitverkürzung nicht angepaßt, so kann dies zu Überforderung, höheren Fehlerquoten und zu einem gesteigerten Erholungsbedarf führen. Besonders im Rahmen neuer Arbeitsorganisationsformen mit Ergebnisorientierung und flachen Hierar-

12 Befragte „Zeitpioniere“ gaben zum Beispiel an, daß sich ihr Aufgabenspektrum trotz einer individuellen Arbeitszeitverkürzung um die Hälfte teilweise nicht reduziert hat – dies entspricht einer Arbeitsintensivierung auf das zweifache (Hörning et al. 1990: 72f.).

chien entsteht für die Beschäftigten oft ein erheblicher Stress durch höhere Leistungsanforderungen und Termindruck, der zu chronischen Erschöpfungszuständen und Erholungsunfähigkeit führen kann. Daher fordern Gewerkschaften vermehrt Leistungsbegrenzungen; diese wären beispielsweise im Rahmen von Tarif- und Arbeitszeitverhandlungen zu vereinbaren (Seifert 1998a: 583ff.).

Durch die Ausweitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse geraten die Beschäftigten auch zunehmend unter Druck, die höheren Belastungen zu akzeptieren und ihre Arbeitszeiten nach Bedarf „freiwillig“ zu verlängern. Vor allem in qualifizierten Positionen sowie in der Informationstechnologie und Kommunikationsbranche wird eine ständige zeitliche Verfügbarkeit der Mitarbeiter erwartet – unabhängig von familiären Verpflichtungen (Ertel 1999, Arbeit & Ökologie-Briefe 1999b).

Weitere Elemente von Flexibilisierung sind teilweise stark variierende Arbeitszeiten. Diese erfordern einerseits ein individuelles Zeitmanagement, da sich zeitliche Rhythmen schwerer einstellen, und andererseits eine größere Abstimmung mit dem sozialen Umfeld, etwa im Rahmen eines familialen Zeitmanagements. Hierfür sind besonders Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeiten von Bedeutung, da kurzfristige Umstellungen zu erheblichen Zeitnöten führen können. In einer Studie zu Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierungen wurde ermittelt, daß die Planbarkeit der Arbeitszeit genauso wichtig für die Zufriedenheit der Beschäftigten ist wie Mitbestimmung bei der Arbeitszeit (Garhammer 1994: 248).

Die unter dem Stichwort „Subjektivierung der Arbeit“ diskutierte Entwicklung steht für solche neuartigen Anforderungen an das Individuum. Die Beschäftigten würden, so Voß/Pongratz (1998), zu „Arbeitskraftunternehmern“, da sie Managementfunktionen wie Qualifizierung, Motivation, Verantwortung, Vermarktung, Entwicklung sozialer Kompetenz zunehmend selbst ausfüllen und in die Freizeit verlagern müssen. Zudem tragen immer mehr Beschäftigte die Risiken ihres Erwerbsverlaufs selbst, indem sie diesen selbst organisieren müssen. Da die Arbeitsplatzsicherheit abnimmt, werden ihnen durch lebenslanges Lernen sowie das Überbrücken von Umbruchsphasen neue „Selbst-Management-Kompetenzen“ abverlangt. Von den neuen Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation erhoffen sich Arbeitgeber eine stärkere Nutzung der subjektiven Potentiale (wie Eigeninitiative oder Loyalität) und der Selbstorganisationsfähigkeiten der Beschäftigten. Diese neuen Anforderungen können auch zu mehr Stress und gesundheitlichen Belastungen führen (Kleemann et al. 1999; Baethge 1991).

Belastungen aus der Erwerbsarbeit wirken sich in der Nicht-Erwerbsarbeitszeit aus; sie erhöhen im Allgemeinen den Erholungsbedarf, schränken die Möglichkeiten sozialer Kontakte ein, und sie bedeuten mehr Koordinationsaufwand (Hielscher/Hildebrandt 1999: 122ff.). Der höhere Stress in der Erwerbsarbeit vermindert auch die Energie für andere Arbeiten, beispielsweise für Reproduktionstätigkeiten. Bei erwerbstätigen Müttern, die ohnehin eine Doppelbelastung bewältigen müssen, entstehen durch Veränderungen in der Erwerbsarbeitszeit unter Umständen zusätzlicher Stress und Zeitnot, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Frage stellen können. Hierdurch wäre eine Retraditionalisierung der familialen Arbeitsteilung zu erwarten (Jürgens/Reinecke 1998: 200ff.).

Jurczyk (1993a) hat die Lebensführung von Familien freier JournalistInnen untersucht, die meist zu Hause arbeiten und vollkommen zeitautonom ihre Arbeitszeiten bestimmen können. Die Ambivalenz dieser Arbeitszeitformen liegt darin, daß eine Trennung von Familie und Beruf bewußt vollzogen werden muß und die Frauen dennoch flexibel rund um die Uhr im Einsatz sind. Die Koordination der verschiedenen Interessen und die Organisation des Alltags erweisen sich unter diesen Umständen als extrem aufwendig – Zeitnot ist trotz hoher Zeitsouveränität sehr verbreitet. Gleichzeitig bestehen durch selbstbestimmte Arbeitszeiten am ehesten Möglichkeiten der Verwirklichung einer Lebensführung nach eigenen Vorstellungen (ebenda: 247ff.).

Kriterien für geschlechtergerechte Belastungen durch Arbeitszeit wären also ein Arbeitstag von durchschnittlich höchstens acht Stunden; für Beschäftigte mit Kindern von sechs Stunden. Bei Flexibilisierungen der Arbeitszeit ist auf eine sozialverträgliche Lage (wenig Nacht- und Wochenendarbeit, vor allem für Beschäftigte mit Familie) sowie auf eine langfristige Planbarkeit der Arbeitszeit zu achten. Insgesamt sollten die Belastungen der Arbeitszeit durch die Beschäftigten individuell bewältigt werden können. Weiterhin sind zunehmender Streß am Arbeitsplatz durch Leistungsintensivierungen und mehr Eigenverantwortung der Beschäftigten in neuen Formen der Arbeitsorganisation zu begrenzen; hierfür bedarf es allerdings einer grundlegenden Problemwahrnehmung und neuer Instrumente zur Regulierung, die zum größten Teil noch entwickelt werden müssen (Arbeit & Ökologie-Briefe 1999c).

2.4 Optionalität von Arbeitszeit

Hierfür sind folgende Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit relevant:

- II: Bekämpfung von Ausbeutung durch Regulierung von Beschäftigung;
- IV: gesellschaftliche Teilhabe im Arbeitsleben und
- V: Bekämpfung von Androzentrismus.

Die Verbindungen dieser Prinzipien zu der Optionalität als einem Metakriterium der Arbeitszeit ist darin zu sehen, daß Frauen in der Erwerbsarbeit auf doppelte Weise fremdbestimmt sind: Erstens erfahren sie – wie auch Männer – zeitliche Fremdbestimmung im Rahmen der Erwerbsarbeit, da die Arbeitszeit verkaufte Lebenszeit ist und sie nicht selbst darüber verfügen können. Aufgrund ihres überwiegend geringeren beruflichen Status sind Frauen in der Erwerbsarbeit tendenziell stärker fremdbestimmt als Männer, die häufig Führungspositionen ausüben und über die Zeit ihrer MitarbeiterInnen bestimmen können. Zweitens werden Arbeitszeiten von Frauen an der „männlichen“ Leistungsnorm der Normalarbeitszeit gemessen, die der Lebenswelt von Frauen mit Kindern nicht entspricht. Daher ist die Optionalität im Sinne einer Minderung der Fremdbestimmung über Dauer und Lage der Arbeitszeit ein wichtiges Kriterium für mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Die Forderung nach Zeitsouveränität als einer freien Disposition „über die quantitative und/oder qualitative Zeitallokation während des Erwerbslebens“ (Teriet 1979: 75) kam in den achtziger Jahren in der arbeitszeitpolitischen Diskussion auf. Diese Idee der zeitlichen Selbstbestimmung der Beschäftigten im Gegensatz zu einem Leitbild

von kollektiv bestimmter „Normalarbeitszeit“ ist im Rahmen der Individualisierung und des Wertewandels zu sehen, die in den siebziger und achtziger Jahren stattgefunden haben. Als Wertewandel wird eine Verschiebung von materiellen zu postmateriellen Einstellungen diskutiert – in diesem Zusammenhang gewinnt Freizeit an Bedeutung und wird individuell gestaltet und erlebt, ohne daß jedoch die Erwerbsarbeit an Zentralität verloren hätte (Klages 1993).¹³ Weiterhin veränderten sich im Rahmen der Individualisierung Lebensläufe und Erwerbsbiographien, so daß je nach Lebensabschnitt und Lebensform verschiedene Arbeitszeitbedarfe entstehen (Schulze-Buschhoff 2000a, 2000b). Die Gewerkschaften haben jahrelang eine individuelle Arbeitszeitgestaltung abgelehnt und somit auch die Möglichkeit einer Regulierung im Sinne einer Absicherung dieser Arbeitszeiten nicht wahrgenommen (Hörning et al. 1990: 39ff.).

Inzwischen gibt es jedoch auch in den Gewerkschaften einen Konsens darüber, daß Arbeitszeiten nicht mehr einheitlich festgelegt werden können; sondern daß die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen. Eine optionale Arbeitszeitpolitik sollte sich – nach Kurz-Scherf (1993) – gleichermaßen an den Leitbildern der individuellen Zeitsouveränität und der kollektiven Normalarbeitszeit orientieren; Optionalität steht dabei für die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Arbeitszeitwünsche innerhalb gewisser Rahmenbedingungen zu realisieren. Diese Arbeitszeitwünsche treffen auf betriebliche Interessen ökonomisch induzierter Arbeitszeitflexibilisierung, die nur teilweise mit den Interessen der Beschäftigten übereinstimmen. Hier müßten also gleichzeitig individuelle Optionen erweitert und betriebliche Forderungen nach einem größeren Zugriff auf die Lebenszeit der Beschäftigten abgeschwächt werden. Neben der Schutzfunktion, die in der Normalarbeit angelegt ist, wären daher in der Arbeitszeitpolitik Gestaltungsoptionen für die Beschäftigten zu implementieren, beispielsweise für individuelle Arbeitszeitverkürzung oder Mitbestimmung über Dauer und Lage der Arbeitszeit (Seifert 1995: 28). Notwendig sind also Regulierungen zur Ermöglichung der Umsetzung von Arbeitszeitwünschen und zur Begrenzung von einseitig ökonomisch induzierten Flexibilisierungen der Arbeitszeiten.

Bei der Betrachtung von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten in Deutschland wird nach Schulze-Buschhoff (2000) deutlich, daß insgesamt ein erhebliches Potential zur Arbeitszeitverkürzung besteht: 45% der Erwerbstätigen in West- und 54% in Ostdeutschland wünschten sich nach Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) 1997 trotz Einkommenseinbußen eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit um mindestens drei Stunden; hierbei wurden vor allem Arbeitszeiten zwischen 30 und 34 Stunden präferiert. Arbeitszeitverlängerungen wurden von etwa der Hälfte der geringfügig und Teilzeitbeschäftigten gewünscht. Die gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten der Frauen liegen durchweg unter denen der Männer; allerdings gibt es zwischen Ost und West wesentliche Unterschiede zwischen den Frauen. Neben einer insgesamt

13 Obwohl im Rahmen des Wertewandels auch die Zeit jenseits der Erwerbsarbeit einen Bedeutungszuwachs erfahren hat (Noelle-Neumann/Strümpel 1984) und intensiv gestaltet und erlebt wird (Klages 1993), hat gleichzeitig die Erwerbsarbeit nicht an Zentralität eingebüßt. Dennoch hat sich das Verhältnis von Arbeit und Freizeit verschoben – die individuelle Optionalität von Arbeitszeiten gewinnt damit ebenfalls an Bedeutung.

geringeren Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen (Erwerbsquote 1998: 60,5% West, 73,5% Ost) ist vor allem der Familienkontext für die Arbeitszeitwünsche von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren relevant: In Westdeutschland beträgt ihre Wunscharbeitszeit nur 25 Stunden pro Woche, in Ostdeutschland hingegen 34 Stunden. Bei Männern hat die Familiensituation keinen Einfluß auf die Arbeitszeitwünsche; allerdings sind bei Männern mit Kindern unter 16 Jahren die höchsten tatsächlichen Arbeitszeiten zu finden (Schulze-Buschhoff 2000a: 24ff; dieselbe 1997: 23ff.).

Untersuchungen zu Arbeitszeitwünschen hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeiten haben ergeben, daß diese sich noch stark am Normalarbeitsverhältnis orientieren: eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit wird präferiert, Wochenend- und Nachtarbeit werden meist abgelehnt. Es ist weiterhin also eine starke Orientierung an Normen und Gewohnheiten feststellbar. Allerdings werden geringe Variationen der Arbeitszeit durch Gleitzeitregelungen im Rahmen eines festen Beschäftigungsverhältnisses von 85% der Beschäftigten positiv beurteilt; hierdurch ergeben sich bessere Koordinationsmöglichkeiten mit lebensweltlichen Erfordernissen (Groß 1995: 140).

Bei dem subjektiven Empfinden von Arbeitszeitsouveränität ließen sich 1995 bei einer repräsentativen Befragung der Beschäftigten überraschenderweise keine gravierenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen: 1995 gaben in Westdeutschland 23% der Männer und 22% der Frauen und in Ostdeutschland 13% der Männer und 14% der Frauen an, Lage und Dauer der Arbeitszeit überwiegend selbst bestimmen zu können. Nach Arbeitszeitformen differenziert läßt sich feststellen, daß Schichtarbeit als nicht selbstbestimmt empfunden wird und mit Gleitzeitarbeit die Autonomie steigt. Während in Westdeutschland auch mit Teilzeitarbeit die Arbeitszeitsouveränität steigt, ist dies in Ostdeutschland nicht festzustellen. Zeitsouveränität korreliert positiv mit beruflichem Status und Entscheidungsautonomie über die Arbeitsabläufe (Bauer et al. 1996a: 171ff.). Dies führt zu folgender Überlegung:

Insgesamt bestätigen diese Ergebnisse den Befund, daß sich Entscheidungs- und Handlungsspielräume am Arbeitsplatz in höheren und leitenden betrieblichen Positionen bündeln ... Auch Arbeitszeitsouveränität ist insofern als Bestandteil des Kontrollspielraums der Beschäftigten, also als ein Merkmal innerbetrieblicher Dispositionsmacht zu begreifen. Da die Erlangung betrieblicher Positionen, die mit gehobenen Dispositionschancen verbunden sind, zumeist mit besonderem beruflichen Engagement verbunden ist, stellt sich die Frage inwieweit Arbeitszeitsouveränität die Schnittstellenfunktion zwischen beruflicher und lebensweltlicher Zeitverwendung erfüllen kann. Wenn sie zu einer besseren Synchronisation der genannten Zeitanforderungen führt, steht zu erwarten, daß Beschäftigte mit Arbeitszeitsouveränität zu einem geringeren Anteil Probleme bei der Vereinbarung von Familie und Beruf haben. Zudem könnte die Möglichkeit, Lage und Dauer der Arbeitszeit variieren zu können, Einfluß auf die Art der Arbeitsteilung von außerberuflichen Verpflichtungen zwischen Ehe- und Lebenspartnern sowie auf die gesamte Zeitverwendung haben. (Bauer et al. 1996a: 178)

Diese – im ersten Moment relativ naheliegende – Annahme einer positiven Korrelation zwischen Arbeitszeitsouveränität und tatsächlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf mußte jedoch in der empirischen Überprüfung wieder verworfen werden. Dies ist damit zu erklären, daß Frauen und Männer unterschiedliche Auffassungen sowohl

von Arbeitszeitsouveränität als auch von der Vereinbarkeitsproblematik haben. So fühlen sich Männer hauptsächlich dann zeitsouverän, wenn sie gehobene berufliche Positionen innehaben und oft mehr als die tarifliche Arbeitszeit arbeiten. Frauen fühlen sich vor allem dann zeitsouverän, wenn sie ihre Arbeitszeit reduziert haben. Die unterschiedliche Wahrnehmung des Problems der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt darin begründet, daß Männer sich hierfür weniger verantwortlich fühlen und somit insgesamt weniger „Vereinbarkeitsprobleme“ haben als Frauen. Diese Erkenntnis relativiert den Indikator des subjektiven Empfindens der Zeitsouveränität (Bauer et al. 1996a: 182) – zumindest in bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vor allem unter der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit wäre die Orientierung an Zeitsouveränität, die für Frauen faktisch Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für Männer faktisch Karriereorientierung bedeutet, unzureichend. Wünsche nach einer Verlängerung der Arbeitszeit über die Vollzeitbeschäftigung hinaus sind nicht akzeptabel, da hierdurch eine Traditionalisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung droht: Nach Daten des SOEP wollten 1997 44% der vollzeitbeschäftigten Väter mit Kindern unter drei Jahren ihre Arbeitszeit noch *verlängern*. Dies hatte 1993 noch kein vollzeitbeschäftigter Vater angestrebt (Holst/Schupp 1998: 3). Als ein weiteres Beispiel dafür, daß Arbeitszeitsouveränität nicht notwendigerweise zu einer gerechteren Verteilung der Reproduktionsarbeit führt, läßt sich eine Untersuchung über die alltägliche Lebensführung von freien Journalisten anführen: Die Männer nutzen ihre Arbeitszeitsouveränität kaum, um die Frau von Reproduktionsarbeit zu entlasten; sie stand dagegen jederzeit zur familiären Disposition – aufgrund ihrer Zeitsouveränität hatten die meisten Journalistinnen Mühe, ihre Arbeitszeiten gegen die Anforderungen der Familie zu verteidigen (Jurczyk 1993b: 368f.).

Ich verstehe daher unter „optionalen Arbeitszeiten“ zwei Elemente: Ein Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzung und einen Einfluß auf die Lage der Arbeitszeit. Diese sind essentiell für die Umsetzung „weiblicher“ Arbeitszeiten wie Teilzeitarbeit, die für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig sind.

Im Rahmen von neuen Arbeitszeitformen wie Zeitkonten, Ansparmöglichkeiten oder Korridorregelungen werden den Beschäftigten oft Möglichkeiten zur Umsetzung ihrer Arbeitszeitwünsche versprochen. Die aus betrieblicher Sicht angestrebte Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeiten zur Kostensenkung kann sich zwar teilweise mit den Interessen der Beschäftigten decken, doch die Erfahrungen zeigen, daß Arbeitszeitflexibilisierungen weitgehend an betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet werden und wenig Rücksicht auf die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten genommen wird (Herrmann et al. 1999: 53).

Aus der Tendenz der Flexibilisierung und der Pluralisierung von Arbeitszeitmustern läßt sich schließen, daß die Erhaltung privater Routinen und Rhythmen sowie das Gelingen sozialer Koordination schwieriger wird. Gelingende Synchronisation erfordert einerseits ein Mindestmaß an betrieblicher Anpassungs- und Kompromißfähigkeit gegenüber den Optionen der Beschäftigten sowie andererseits deren Bereitschaft und Fähigkeit zum individuellen Zeitmanagement. (Hielscher/Hildebrandt 1999: 241f.)

Bei der bisherigen Umsetzung von Zeitkontenmodellen sind nur wenig neue Einflußmöglichkeiten für die Beschäftigten erkennbar – im Gegenteil werden diese flexiblen Arbeitszeitsysteme als eine kurzfristige und langfristige Anpassung der Humanressourcen an die ökonomischen Erfordernisse des Unternehmens angewendet (Möhlmann 1999: 59). Bei bisher mangelnden Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit besteht die „Flexibilität“ meist in einem größeren betrieblichen Zugriff auf die Lebenszeit der Beschäftigten. Daher wird die Einführung von Zeitkonten überwiegend als „forcierte Flexibilisierung“ beurteilt (Herrmann et al. 1999: 201).

Im Rahmen von Langzeitkonten entstehen auch Zeitprobleme einer neuen Dimension: Die Beschäftigten geben sozusagen unverzinsten Zeitdarlehen an die Unternehmen. Meist haben sie aber wenig Mitbestimmungsmöglichkeiten über die Lage der anfallenden Mehrarbeit und keinen freien Zugriff auf die „Zeitguthaben“, wie dies bei Geldvermögen der Fall wäre. Da jedoch der subjektive Wert von Zeit je nach Präferenzen und Lebensabschnitt variiert, ergeben sich Bewertungsprobleme der Zeitguthaben.¹⁴ Grundsätzlich könnten jedoch auch Arbeitszeitkonten zu mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten führen, vor allem für lebensphasenspezifische Arbeitszeitverkürzungen. Hierfür wurden von Klenner (1998) Kriterien für eine sozialverträgliche Regulierung von Zeitkonten entwickelt: Die Beschäftigten sollten Mitbestimmungsrechte über die Lage der Mehrarbeit und freie Zugriffsrechte auf die Zeitkonten erhalten. Weiterhin seien ein zeitnaher Abbau der Darlehen, Grenzen für Höchstarbeitszeiten und Regulierungen für deren Überschreitung einzuführen. Langzeitkonten seien grundsätzlich zu verzinsen und ab einer Überschreitung einer gewissen Mehrarbeitsschwelle Zuschläge zu zahlen (Klenner 1998: 130ff.).

Denkbar wäre auch mehr Geschlechtergerechtigkeit, wenn Guthaben auf Langzeitkonten zur Arbeitszeitverkürzung in der Familienphase mit kleinen Kindern genutzt werden könnten – beispielsweise als Sabbaticals oder wöchentliche Arbeitszeitverkürzung. Diese Formen der Arbeitszeitverkürzung würde vielleicht auch von Männern genutzt werden – unter der Voraussetzung, daß die Beschäftigten Zugriff auf ihre Arbeitszeitkonten haben und eventuell auch Arbeitszeitschulden machen können.

Eine weitere neue Anforderung an Optionalität von Arbeitszeiten ergibt sich auch durch die stärkere Verbreitung postmaterieller Werthaltungen und neuer Lebensstile, die in stärkerem Ausmaß individuelle Zeitsouveränität einfordern, also eigenständige Verfügbarkeit über Zeit. Die sogenannten „Zeitpioniere“¹⁵ sind Individualisten, die ihre Arbeitszeit – auch unter Hinnahme von Einkommenseinbußen – reduzieren und flexibilisieren. Sie streben eine stärkere zeitliche Selbstbestimmung und die Verlangsamung ihres Lebensstils an (Hörning et al. 1990). Obwohl dieser Lebensstil nicht

14 Rinderspacher verweist hier vor allem auf soziale Zusammenhänge: Hat ein angespanntes Zeitguthaben etwa noch den gleichen Wert, wenn inzwischen beispielsweise familiäre Beziehungen, im Rahmen derer diese Zeit zu verbringen wäre, zerstört sind? (Rinderspacher 1998: 48)

15 „Zeitpioniere zeichnen sich erstens aus durch eine *ausgeprägte Sensibilität gegenüber Zeit* als lebensweltlich relevanter Sinndimension, zweitens durch ein *Streben nach möglichst autonomer Zeitverfügung und eigenständig aktiver Zeiteinteilung* und drittens durch ein *reflexives Zeitbewußtsein*.“ (Hörning et al. 1990: 51).

sehr weit verbreitet ist, dürfte das Einfordern individueller Interessen an Zeitgestaltung für einen Wertewandel – vor allem von Männern – von Bedeutung sein.

Kriterien für eine optionale Arbeitszeitgestaltung im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit sind also die realen Möglichkeiten für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeitwünsche umzusetzen. Dies sollte im Abgleich mit gesellschaftlichen Interessen einerseits und mit betrieblichen Anforderungen andererseits erfolgen. Optionalität ist somit ein Metakriterium der Arbeitszeitpolitik, wird jedoch durch die anderen Kriterien teilweise eingeschränkt. Um Zeitsouveränität der Beschäftigten zu gewährleisten, müssen neben Schutz- auch Gestaltungsmöglichkeiten in Arbeitsverhältnissen eingeräumt werden. Es müsste ein Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitarbeit institutionalisiert werden. Besonders bei flexiblen Arbeitszeiten ist der betriebliche Zugriff auf die Lebenszeit der Beschäftigten zu begrenzen und sind Mitbestimmungsmöglichkeiten stärker zu institutionalisieren. Vor allem, wenn die Reproduktionsarbeit gerechter zwischen beiden Partnern aufgeteilt werden soll, sind Einflußmöglichkeiten auf Arbeitszeiten im Rahmen eines komplexer werdenden individuellen Zeitmanagements unerlässlich.

2.5 Geschlechtsspezifik von Arbeitszeiten und Zeitgestaltung

Hier gelten insbesondere folgende Prinzipien:

- II. Bekämpfung der Ausbeutung im Arbeitsverhältnis und in der Familie durch Regulierung;
- III a: gleiche Einkommen;
- III b: gleiche Freizeit;
- III c: gleiche Achtung und
- IV: Partizipationsmöglichkeiten in Arbeitswelt, Politik und Zivilgesellschaft.

Arbeitszeiten sind ein Element der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Die Normalarbeitszeit als eine Institution des Normalarbeitsverhältnisses bezieht sich hauptsächlich auf männliche Erwerbsarbeit. Implizite Voraussetzung für diese Vollzeitarbeit ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu Hause, also eine Entlastung des männlichen Arbeitnehmers von Reproduktionstätigkeiten durch seine Partnerin; diese Versorgungstätigkeit wird im Familienernährerlohn (in der Regel) mitbezahlt. Männliche Normalarbeitnehmer stehen in ihrer Rolle als Familienernährer somit unter Druck, Vollzeit zu arbeiten oder ihre Arbeitszeit über tarifliche Arbeitszeiten hinaus zu verlängern, um ein hohes Einkommen zu sichern. Lange Arbeitszeiten gelten auch als Zeichen einer hohen Erwerbsorientierung und Loyalität zum Arbeitgeber und sind somit Voraussetzung für beruflichen Erfolg. Überlange Arbeitszeiten der Männer dienen nach Kurz-Scherf auch der Verteidigung von Hierarchien und männlicher Machtpositionen. Einige Bereiche der Erwerbsarbeit seien so Frauen bis heute weitgehend verschlossen geblieben; beispielsweise Positionen mit Führungsfunktionen. Diese Bereiche würden teilweise durch eine Kultur des „Sich-aufopfern-Müssens“ und des „Unersetzbar-Seins“ innerhalb der Hierarchie verteidigt (Kurz-Scherf 1995a: 97f.). Vor allem im Bereich qualifizierter Angestellter wird in den

letzten Jahren die Diskrepanz zwischen vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten immer größer – bei Männern mit qualifizierten Tätigkeiten betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 1996 47,2 Stunden, bei Frauen 22,5 Stunden; Männern mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben arbeiteten 56,7 Stunden und Frauen in diesen Positionen 44,1 Stunden pro Woche (Arbeit & Ökologie-Briefe 1999a).

Im Rahmen von Flexibilisierungen werden die Reproduktionserfordernisse der Arbeitskraft seltener mitfinanziert – dies läßt sich anhand eines Absinkens des Lohnniveaus und einer Nicht-Finanzierung von Erholungszeiten und Übergängen verfolgen (Harvey 1999: 30). Familienernährer stehen daher um so stärker unter der Erwartung, ihre Arbeitszeiten zu verlängern. Durch Flexibilisierungen sind die Arbeitszeiten tendenziell noch familienfeindlicher geworden:

Männer geraten seit geraumer Zeit nicht nur im Privatleben, sondern auch im Beruf massiv unter Druck. Die Arbeitsintensität ist immens gestiegen, und Arbeitsplatzsicherheit ist geringer geworden. Das schöne Wort von der schlanken Produktion sagt ja im Kern nichts anderes, als daß immer weniger Leute immer mehr schaffen müssen. Flexibilisierung von Arbeitszeit ist zudem in der Vergangenheit häufig so begriffen worden, daß die Arbeitszeit der Frauen etwas besser mit den familiären Verpflichtungen der Zuverdienerin und die des Mannes besser mit dem betrieblichen Interesse an möglichst langen Maschinenlaufzeiten zu vereinbaren ist. (Schnack/Gesterkamp 1998:115)

Darüber hinaus erzielt frauenspezifische Erwerbsarbeit in der Regel niedrigere Stundenlöhne als männliche Normalarbeit; weiterhin profitieren Frauen seltener von Sonderzahlungen wie Überstundenzuschlägen (Kurz-Scherf 1995a: 70). Auch im Rahmen von Flexibilisierungen verschlechtern sich die Arbeitszeiten von Frauen stärker als die der Männer – vermutlich werden Frauen von den etwaigen positiven Auswirkungen aktueller Veränderungen weniger profitieren können.¹⁶

Frauenerwerbsarbeit umfaßte stets weniger Wochenstunden und war somit die von der männlichen Normalarbeitszeit abweichende, nicht vollwertige Arbeit, sondern meist „Teilzeitarbeit“. Diese frauenspezifische Arbeitszeitform blieb auch auf „weibliche“ Berufsfelder und Branchen wie beispielsweise den Bereich der personennahen Dienstleistungen beschränkt (vgl. Tab. 4, S. 34). Hierdurch wird die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes mit den entsprechenden Wertigkeiten und Entlohnungen reproduziert, da Frauen eher Berufe wählen, in denen sie eine Vereinbarkeit mit Familienarbeit im Rahmen von Teilzeitarbeit verwirklichen können. Arbeitszeiten sind demnach bereits das Ergebnis eines komplexen Arrangements der Lebensführung (Jurczyk 1993a: 250).

Ein weiterer Grund der geschlechtsspezifischen Segregation durch Arbeitszeiten ist die patriarchale Struktur von Arbeit und Leben (Kurz-Scherf 1995a: 97). Arbeitszei-

16 Dies ergibt sich aus einer Studie über Arbeitszeitveränderungen nach der Liberalisierung des Ladenschlußgesetzes in Berlin: Frauen können wesentlich seltener ihre Arbeitszeiten mitbestimmen und müssen häufiger zu unsozialen Zeiten wie abends und am Wochenende arbeiten. Im Rahmen der Umstellung der Ladenöffnungszeiten haben sich diese Benachteiligungen noch verstärkt (Meissner/Pfahl/Wotschak 2000: 160ff.).

ten sind im Rahmen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Erwerbs- und Reproduktionssphäre entstanden. Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen den beiden Sphären Familie und Erwerbsarbeit wird weiterhin im wesentlichen von Frauen erfahren. Daran hat die zunehmende Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt nicht viel geändert – im Gegenteil erfolgte der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit großteils im Rahmen von frauentypischen Arbeitszeiten wie Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. 1995 waren in Westdeutschland nur die Hälfte der Frauen mit Kindern bis sechs Jahren nicht erwerbstätig, davon wollten 62% lieber arbeiten. In Ostdeutschland waren dies 40%, davon wollten 97% in die Erwerbsarbeit zurückkehren (Koch 2000: 592). Der zunehmenden Erwerbsorientierung der Frauen ist jedoch keine steigende Beteiligung der Männer bei der Reproduktionsarbeit gefolgt (Künzler 1994: 116ff.) – Männer arbeiten nach wie vor überwiegend Vollzeit. Die vermeintliche Zuständigkeit der Frauen für Reproduktionsarbeit führt zu einer begrenzten Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit und somit zu tendenziell kürzeren Arbeitszeiten für Frauen; spätestens bei der Geburt ihres ersten Kindes reduzieren diese meist ihre Erwerbsarbeitszeit, während Männer hingegen ihre Arbeitszeit verlängern und flexibilisieren (Bauer et al. 1996a: 233ff.). Die Tendenz zur Polarisierung der Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt.

Von gesellschaftspolitischer Bedeutung ist, daß mittlerweile 44 vH der vollzeitbeschäftigten Männer mit einem Kind unter drei Jahren im Haushalt ihre Arbeitszeit ausweiten wollten. Im Jahr 1993 wollte dagegen praktisch kein vollbeschäftigter Mann mit einem Kleinkind im Haushalt seine Erwerbsarbeit ausdehnen, aber nahezu zwei Drittel strebten eine Verkürzung an (1997 noch ein knappes Fünftel). Es scheint so, als ob die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes zu diesem Wandel beigetragen hat. Offensichtlich stellt diese Regelung keinen geschlechtsneutralen Weg zur Verbesserung der privaten Kinderbetreuung dar, sondern wird fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen und schafft für Männer einen Anreiz zur Ausweitung der Beschäftigung. (Holst/Schupp 1998: 3)

Die Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit familiären Anforderungen ohne eine Thematisierung der ungleichen Zuordnung von Reproduktionsarbeit (wie beispielsweise bei Seifert 1995: 26) greift daher zu kurz. Denn das Vereinbarkeitsproblem fällt im Rahmen der geschlechtlichen Zuschreibung von Reproduktionsarbeit „automatisch“ auf Frauen zurück.

„Familienfreundliche Arbeitszeiten“ sind „männerfreundliche Arbeitszeiten“. Sie suggerieren in der Möglichkeit der Zeitwahl verbesserte Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe an Familienaufgaben von Frauen und Männern und verdrängen die gesellschaftliche Realität geschlechtsspezifischer Lebens- und Arbeitszuschreibungen, die ihren Grund in der Konstruktion von Machtverhältnissen haben. In der familienbezogenen Arbeitszeitwahl der Frauen und der statuserhaltenden Arbeitszeitwahl der Männer perpetuiert sich dieses Prinzip. (Richter/Discher 1997: 49).

Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit sind nach unterschiedlichen Logiken und Zeitformen organisiert: Erwerbsarbeit ist durch das Vorherrschen ökonomischer Rationalität bestimmt, der Reproduktionsbereich, vor allem bei der Kindererziehung, ist hingegen von einer „Moral der Fürsorge“ (Eckart 1990) bestimmt; diese erfordert Geduld, emotionale Unterstützung und ein eher rhythmisches Zeitverständnis. Diese

doppelte Sozialisation von Frauen in zwei Arbeitssphären und zwei „Zeitzone“ erfordert neben den zeitlichen Anforderungen der Tätigkeiten auch deren Koordination, Management und die Zeiten der Umstellung von der jeweils einen auf die andere Zeitlogik. Durch die wachsende Belastung im Rahmen der Erwerbsarbeit – unter anderem eben durch flexibilisierte und längere Arbeitszeiten – wächst der Druck auf die Frauen, so daß Reproduktionstätigkeiten zunehmend zeitökonomisch gestaltet und Unterstützungsnetzwerke umorganisiert werden müssen. Somit bleiben trotz einer Zunahme der Abstimmungsprobleme die Konflikte meist unter den Frauen – im Betrieb profitieren die Männer hiervon, da es wenig Reibungsverluste gibt. Die Frauen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten haben daher oft Probleme, diese gegen die Familie zu verteidigen; vor allem bei Männern mit festen Arbeitszeiten (Jurczyk 1993a: 254).

In dem Maß, wie die erste Schicht (am Arbeitsplatz) mehr Zeit beansprucht, wird die zweite Schicht (zu Hause) hektischer und rationalisierter. Je länger der Arbeitstag in Büro oder Fabrik dauert, desto mehr fühlen wir uns gedrängt, uns zu Hause zu beeilen, zu delegieren, zu verschieben, zu verzichten, zu verteilen und die kostbare verbleibende Zeit für die Familie übermäßig durchzuorganisieren. (Hochschild 1999: 78)

Die „Sozialbindung“ ihrer Zeit wird von Frauen im Rahmen ihrer Familientätigkeit als fast selbstverständlich vorausgesetzt. Die Reduzierung von Erwerbsarbeitszeit schlägt sich daher für Frauen kaum in zusätzlicher Freizeit nieder (Meissner et al. 2000: 196f.). Im Gegensatz zu den Männern, die sich nach der Erwerbsarbeit Erholungspausen nehmen, ist der Übergang zwischen Erwerbs- und Hausarbeit für Frauen meist nahtlos – sie müssen sofort mit der Hausarbeit beginnen oder werden von Kindern beansprucht. Frauen richten auch die Lage ihrer Arbeitszeiten an familiären Verpflichtungen aus; was sich zum Beispiel in dem Wunsch äußert, mittags vor dem Mann zu Hause zu sein, um das Mittagessen zu bereiten oder Hausarbeit schon am Freitag erledigen zu können, um das Wochenende davon freizuhalten (Meiners 1992: 128ff.). Das heißt aber auch, daß die Sozialbindung ihrer Zeit von den Familienfrauen akzeptiert und reproduziert wird. Erwerbstätigen Familienfrauen fällt es beispielsweise oft schwer, die „Zeit für sich“ zu nehmen (Davies 1999: 171). Insofern wird deutlich, daß auch die Arbeitszeitwünsche von Frauen nicht notwendigerweise emanzipatorischen Charakter haben.

Die Verfügung über Zeit ist ein wichtiger Indikator für Machtbeziehungen – die Zeitverwendung von Frauen ist extrem heteronom: Wichtigster Taktgeber ist zunächst die Arbeitszeit des Mannes und andere öffentliche Zeitgeber wie Schulen etc., um diese Zeiten herum gruppiert sich die Familienzeit und danach kommt meist erst die Erwerbsarbeit der Frau. Die eigene Zeit und auch der Handlungsbogen von Tätigkeiten kann ständig unterbrochen werden, daher ist auch in der Hausarbeit Zeitgestaltung oft fremdbestimmt. Durch diesen Zwang der ständigen Verfügbarkeit für die Familie empfinden Frauen oft die Erwerbstätigkeit als Freiheit vor dem ständigen zeitlichen Zugriff anderer – Erwerbstätigkeit wird zum Privileg, um den Ansprüchen der Sorgearbeit entfliehen zu können (Jurczyk 1993: 303f.).

Das familiäre Zeitmanagement ist letztlich ein Ergebnis von Verhandlungen, die vorherrschende Machtverhältnisse widerspiegeln. Diese Aushandlungsprozesse haben

meist die einseitige Anpassung der Frauen an die Zeiten der Männer zur Folge (Meiners 1992: 131). Männerzeiten stehen für Familienaufgaben hingegen meist nicht zur Disposition; vielmehr entziehen sich Männer oft familiären Anforderungen durch zusätzliche Überstunden und außerhäusliche Aktivitäten. Glanz (1992) hat das geschlechtsspezifische Zeitarrangement auf die Formel gebracht: „Männerzeit: Zeit für sich. Frauenzeit: Zeit für andere.“

Kriterium für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitgestaltung ist daher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Hierfür sind die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und die Beteiligung an Reproduktionsarbeit von Männern wichtigste Voraussetzung und erstes Kriterium. Weiterhin wichtig wäre die Abnahme von Zeitnot für Frauen und eine Zunahme von Zeitsouveränität im Sinne einer gleichen Verteilung von Zeitwohlstand zwischen Männern und Frauen. Mehr Zeitsouveränität für erwerbstätige Mütter könnte sich aus einer stärkeren Bezahlung oder Professionalisierung von Reproduktionsarbeiten ergeben – beispielsweise im Rahmen von mehr staatlich finanzierter Kinderbetreuung oder Elternurlaubsregelungen mit Lohnersatzleistungen. Weiterhin ist für mehr Zeitsouveränität die Wahl der Arbeitszeiten in Dauer und Lage essentiell – beispielsweise im Rahmen von Gleitzeit.

2.6 Die Bedeutung von gemeinschaftlichen Zeitinstitutionen

Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit, die hier zur Anwendung kommen, sind:

- III a: Gleiche Freizeit;
- III b: gleiche Achtung;
- IV: Partizipation an Politik und Zivilgesellschaft und
- V: Bekämpfung des Androzentrismus.

In diesem Abschnitt geht es um die Aufwertung der Sphäre der Reproduktionsarbeit und der gesellschaftliche Zeitverwendung jenseits der Erwerbsarbeit. Bei der Beurteilung von Arbeitszeiten ist nicht nur die individuelle und geschlechtsspezifische Ebene relevant – besonders bei Überlegungen zu Reproduktionsaufgaben ist es wichtig, die gemeinschaftliche Dimension der Zeitgestaltung zu berücksichtigen. Vor allem Wochenende und Abend sind sozial wertvolle Zeiten, da diese sich als „Frei-Zeiten“ institutionalisiert haben. Nicht umsonst werden diese Zeiten in Befragungen von Beschäftigten als Arbeitszeiten meist abgelehnt (Groß 1995: 138ff.). Diese sind nicht nur als Familienzeiten, sondern auch für die weitere gesellschaftliche Teilhabe von Bedeutung (Seifert 1995: 26f.).

Durch immer stärker werdende Trends zur Auflösung des Wochenendes¹⁷ und zur „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ (Rinderspacher 2000) werden diese gemeinschaftlichen Zeitinstitutionen zunehmend bedroht und teilweise demontiert. Dies ist dann negativ zu bewerten, wenn gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten durch die

17 Diese Tendenz war beispielsweise im Winter 99/2000 anhand der Auseinandersetzungen um Sonntagsöffnungen von Kaufhäusern in Berlin und den neuen Bundesländern zu beobachten.

Familiensituation oder durch das soziale Umfeld und die Umgebung stark eingeschränkt werden. Das bisherige Leitbild der Normalarbeitszeit stellte ein Mittelmaß zwischen betrieblichen Anforderungen und persönlicher Autonomie dar, indem die Arbeitszeit relativ unflexibel, aber auch sicher reguliert war – für die Beschäftigten wirkte sie daher wie ein „goldener Käfig“ (Seifert 1995: 27). Die zeitliche Regulierung des Normalarbeitsverhältnisses umfaßte nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Institutionen jenseits der Erwerbsarbeit: Feierabend oder Jahresurlaub wurden als Notwendigkeiten zur Regeneration der Arbeitskraft und somit als volks- und betriebswirtschaftlich funktional legitimiert. Die Forderung nach freier zeitlicher Disposition in der Freizeit ist dahingegen eine relativ neue Errungenschaft (Rinderspacher 2000: 37).

Bestehende Zeitinstitutionen sind vor allem für Familien wichtig, um gemeinsam Zeit verbringen zu können und einen sozialen Zusammenhalt zu ermöglichen. Die Identität von Familien bildet sich durch Synchronität und Kontinuität des Handelns heraus – daher ist gemeinsam verbrachte Zeit für den Zusammenhalt von Familien wichtig, beispielsweise gemeinsame Mahlzeiten oder Freizeitgestaltung (Groß 1995). Die familialen Sozialzeiten leiden besonders unter der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Zunahme von Abend- und Wochenendarbeit. Sozialzeiten können schlecht verlagert und zu anderen Zeiten nachgeholt werden. Für Familien ist die gemeinsame Zeit am Wochenende essentiell (Garhammer 1995: 70). Die Zeit zwischen 18 und 22 Uhr ist auch für weitere Sozialkontakte besonders wichtig (Garhammer 1994). Samstagarbeit führt oft zu einer Reduzierung gesellschaftlicher Kontakte außerhalb der Familie, der unter der Woche nicht kompensiert werden kann.

Der Schutz dieser gesellschaftlichen Sozialzeiten ist somit nicht nur für den Zusammenhalt von Familien, sondern auch für weitere Kontakte und für andere Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit wichtig, wie etwa dem politischen oder zivilgesellschaftlichen Engagement. All diese gemeinschaftlichen Tätigkeiten sind für die soziale Integration einer Gesellschaft essentiell. Daher ist es wichtig, gemeinschaftliche Zeitinstitutionen jenseits der Erwerbsarbeit zu schützen und aufzuwerten. Diese gesellschaftlichen Zeitinstitutionen – die auch als öffentliche Einrichtungen (z. B. Schulen) gesellschaftliche Taktgeber sein können – sind bisher nur teilweise aufeinander abgestimmt. Da die Aufgabe der Koordination der Lebensführung hauptsächlich von Frauen geleistet wird, treffen diese auch die Veränderungen in besonderem Maße (Mückenberger 1996).

Durch eine einseitige Anpassung von Frauen an die Erwerbsarbeitsphäre ohne eine stärkere Orientierung von Männern an Erfordernissen weiblicher Lebensbereiche wird die Reproduktionssphäre tendenziell abgewertet. Dieser Entwicklung sollte nach Fraser mit Prinzip V: „Bekämpfung des Androzentrismus“ begegnet werden. Die Dominanz der Erwerbszeit über Reproduktionszeit nimmt mit der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie mit den Veränderungen der Arbeitszeit selbst durch Flexibilisierung etc. zu. Welche Auswirkungen hat dieser Zeitdruck auf das Familienleben und auf die Gesellschaft?

Prinzipiell gibt es mehrere Möglichkeiten: Erstens könnten Reproduktionsarbeiten einfach nicht mehr privat geleistet werden – der Weg in die kinderlose Single-Arbeit-

nehmerInnen-Gesellschaft. Zweitens könnten Reproduktionsarbeiten über den Markt oder über staatliche Institutionen angeboten werden.¹⁸ Teilweise ist dies schon zu beobachten, beispielsweise im Bereich der Ernährung. Umfassende Dienstleistungsangebote sind über die Weiterentwicklung von Internet und customized production bzw. customized services zu erwarten. Eine dritte Strategie ist, durch eine Rationalisierung alle Tätigkeiten möglichst effizient zu erledigen; Jurczyk/Rerrich (1993a) sprechen in daher von einer „strategischen Lebensführung“.

Was passiert, wenn der Zeitdruck innerhalb der Familien immer größer wird, und sich eine strategische Lebensführung in der Familie durchsetzt, verdeutlicht eine Studie aus den USA, die feststellt, daß zeitarme Familien ihre gemeinsame Zeit immer mehr stärker rationalisieren. Einige Familien haben die gemeinsame Zeit mit Kindern auf eine Stunde „Qualitätszeit“ begrenzt, in deren Spanne alle sozialen Kontakte und Konflikte ausgetragen werden müssen (Hochschild 1999). Weiterhin wird auch Kinderbetreuung zunehmend an kommerzielle Anbieter abgegeben. Welche Arbeiten noch persönlich erledigt werden müssen – als Arbeit aus Liebe – und eine „gute Mutter“ oder „fürsorgliche Eltern“ ausmachen, und welche Tätigkeiten bedenkenlos „outgesourct“ werden können, muß dabei individuell entschieden werden. Dies erfordert einen reflexiven Umgang mit Elternschaft: Die Eltern (insbesondere die Mutter) müssen ihre Rolle zunehmend selbst konstruieren und rechtfertigen.

Die Zeitnot in Familien führt also dazu, daß Reproduktionstätigkeiten immer weniger im Rahmen der Familie geleistet werden. Die Professionalisierung von Erziehungsaufgaben ist eine weitere Folge der Zeitnot: In den USA existieren beispielsweise elitäre Kindertagesstätten („Creme de la Creme“) oder Grundschulen („The little People’s College“), die teurer sind als durchschnittliche amerikanische Universitäten, und mit exzellenten Entwicklungsmöglichkeiten für die Kinder werben.¹⁹ Dabei würden die Eltern – die ihre Kinder nach Einschätzung der ErzieherInnen oft aus schlechtem Gewissen dort hin schicken – teilweise vergessen, daß das wichtigste für das Wohlbefinden der Kinder ein Gefühl von Liebe und Geborgenheit sei. Diese Professionalisierung von Reproduktionsarbeit ist also nur begrenzt auf Kindererziehung anwendbar.

Die Entwicklung der zunehmenden Kommerzialisierung von Reproduktionsarbeit ist zwar nicht neu, aber sie gewinnt eine neue Qualität, wenn die Familie sich in ihrer Bedeutung als gesellschaftliche Institution immer stärker wandelt (Beck-Gernsheim 1994). Ob die zunehmende Pluralisierung von Lebensformen (Schulze-Buschoff 2000b) langfristig zu einer Vereinsamung der Individuen oder zu neuen Formen von

18 „Die Playground Connection beispielsweise, eine in Washington angesiedelte Firma, die von einem ehemaligen Personalchef gegründet wurde, bringt SpielkameradInnen zusammen ... In verschiedenen Städten können Kinder, die alleine zu Hause sind, eine Nummer für eine ‚Oma, bitte!‘ wählen und erreichen eine erwachsene Person, die Zeit hat, mit ihnen zu sprechen, ihnen etwas vorzusingen oder ihnen bei den Hausaufgaben zu helfen ... Eine andere typische Dienstleistung organisiert Kindergeburtstagsparties, verschickt Einladungen, verteilt Party-Abzeichen, bereitet Spiele, einen dekorierten Kuchen und Luftballons vor. Creative Memories heißt ein weiterer Service, der Photos von Familienangehörigen in Alben einklebt.“ (Hochschild 1999: 80)

19 Feature im Deutschlandfunk vom 26. April 2000 in „Aus Religion und Gesellschaft“

Gemeinschaftlichkeit führt, bleibt abzuwarten.²⁰ Teilweise ist jetzt bereits zu beobachten, daß überlange Arbeitszeiten, verbunden mit Flexibilisierung in hochqualifizierten Bereichen zu einer erzwungenen Individualisierung aufgrund von Zeitmangel führen können. Die Beschäftigten in gehobenen Positionen sehen oft wenig Möglichkeiten, die eigenen Arbeitszeiten zu begrenzen und neue Kontakte zu knüpfen (Hiel-scher/Hildebrandt 1999: 122ff.).

Ob bestimmte Funktionen von Reproduktionsarbeit auch durch professionalisierte Anbieter übernommen werden können oder ob darunter die ganz eigene Qualität von Reproduktionstätigkeiten, besonders im Rahmen der Kindererziehung, leidet, ist umstritten. Zur Bewertung der „anderen Zeitform“ im Reproduktionsbereich gibt es unterschiedliche Einschätzungen: VertreterInnen der „Ökologie der Zeit“ oder einer „öko-sozialen Zeitpolitik“ halten das eher an natürlichen und rhythmischen Zeiten orientierte Zeitverständnis in der Reproduktionssphäre für überlegen und fordern dessen Ausweitung auf die formale Ökonomie (Maurer 1992, Spitzner 1999: 295ff.). Die AutorInnen führen den zunehmenden gesellschaftlichen Zeitkonflikt auf die Dominanz von linearer Industriezeit über eher rhythmische Reproduktionszeiten und damit der Produktions- über die Reproduktionssphäre zurück. Diese Dominanz führt zu einer Ausbeutung sozialer wie ökologischer Ressourcen für die Interessen des Kapitals. Durch steigende Zinsen und globalen Wettbewerb kommt es zu einer ständigen Beschleunigung und Intensivierung dieser Ausbeutung. Durch den wachsenden Druck auf die Reproduktionssphäre wird deren zunehmende Anpassung an eine industrielle Zeitlogik erforderlich – mit der Gefahr, daß das eigene Zeitverständnis der Versorgungssphäre verloren geht (von Winterfeld 1999: 70ff.). In diesem Zusammenhang spricht Spitzner (1999) von einer „Krise der Reproduktion“ – einem nicht-nachhaltigen Umgang mit den sozialen Ressourcen des Versorgens und Pflgens.

Die heutigen gesellschaftlichen Beziehungen und Verhältnisse zur natürlichen und sozialen Mitwelt sind – als ausbeuterische Natur- und als geschlechterhierarchische Gesellschaftsverhältnisse – strukturell nicht zukunftsfähig ... Die Erwerbsökonomie verlangt immer mehr Zeiten aus dem von ihr abgespaltenen Bereich: Zeiten zur erwerbsökonomischen Aneignung (z. B. „dauerndes Lernen“) und zur erwerbsökonomischen Externalisierung (z. B. Selbstbedienung, Therapien). Der systematisch einseitigen Beschleunigung erwerbsökonomisch-androzentrisch bestimmter – ökonomischer, sozialer und physischer – Prozesse und Bereiche in der Zeit steht eine systematisch einseitige Verlangsamung anderer Prozesse und Bereiche gegenüber. Die *Polarisierung in der Zeit wächst*. (Spitzner 1999: 274, Hervorhebungen im Original)

Gegenstrategie ist nach Ansicht der VertreterInnen der Ökologie der Zeit (Held/Geissler 1992) eine Entschleunigung und eine Aufwertung natürlicher ökologischer und sozialer Zeitmaße. Andere Autoren bezweifeln die prinzipielle Überlegenheit rhythmischer oder natürlicher Zeitmuster für die Gestaltung sozialer Zeit (Garhammer 1998: 31). Unabhängig davon wird von verschiedenen Seiten eine Ausweitung einer ökonomischen Zeitrationalität auf private Lebensbereiche und eine insgesamt

20 Die Titelstory des Spiegel (10/2000) zu Singles führt aus, daß Frauen nach dem Scheitern von Beziehungen wesentlich besser mit dem Alleineleben zurechtkommen, da sie über ausgeprägte soziale Netzwerke verfügen, während Männer großteils vereinsamen und sich ins Internet „flüchten“.

steigende Zeitnot festgestellt, beispielsweise im Rahmen von Konzepten „strategischer Lebensführung“ (Kleemann et al. 1999: 15ff.) oder der „Taylorisierung“ der Familienzeit (Hochschild 1999).

Eine Möglichkeit für eine bessere Abstimmung von Erwerbsarbeitszeiten mit anderen gesellschaftlichen Zeiterfordernissen und Reproduktionszeiten ist eine Aushandlung von Zeit in politischen oder zivilgesellschaftlichen Institutionen. Dies entspräche einer Politisierung und Demokratisierung der gesellschaftlichen Zeitgestaltung im Gegensatz zu ihrer jetzigen Bestimmung in der Arbeitssphäre mit einzelnen gesetzlich geschützten Zeitinstitutionen wie dem arbeitsfreien Sonntag. Ein Vorschlag von Biesecker (1999) hierzu ist die Aushandlung neuer „zeitlicher Commons“ in einem gesellschaftlichen Diskursprozeß, der die verschiedenen Ebenen zeitlicher Bedürfnisse mit einbezieht. Hierfür müßten VertreterInnen möglichst vieler gesellschaftlicher Gruppen an einem gleichberechtigten Diskurs über Zeitgestaltung beteiligt werden. Für die Aushandlung zwischen den gesellschaftlichen Sphären ist wiederum Kommunikationszeit erforderlich, die den Akteuren zusätzlich zur Verfügung gestellt werden muß (ebenda: 125f.). Ein Beispiel für den Versuch eines solchen gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses ist das Projekt „Zeiten der Stadt“ in Bremen, in denen auf verschiedenen Ebenen gesellschaftliche Gruppen an Foren zur Aushandlung von städtischen Zeiten beteiligt waren (Mückenberger 1996).

Kriterien für den Erhalt gemeinschaftlicher Zeitinstitutionen sind gemeinsame freie Zeiten wie Wochenende und Feierabend und der Zusammenhalt von Familien. Die Aufwertung der Reproduktionssphäre und eine bessere Koordination zwischen erwerbsarbeitsorientierten und reproduktionsarbeitsorientierten Zeitbedarfen mit anderen gesellschaftlichen Zeiten sind erforderlich. Hierfür wäre das gesellschaftliche Empfinden von Zeitnot ein Indikator, der jedoch schwer zu operationalisieren sein dürfte.

2.7 Zusammenfassung: Kriterien für geschlechtergerechte Arbeitszeiten

In diesem Abschnitt wurden Kriterien für geschlechtergerechte Arbeitszeiten entwickelt. Diese wurden von gewerkschaftlichen Kriterien sozialverträglicher Arbeitszeit abgeleitet, die mit Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit in Beziehung gesetzt wurden. Hier sollen nicht alle Kriterien nochmals aufgelistet werden, sondern es gilt zu überlegen, welche Arbeitszeitformen diesen Anforderungen entsprechen könnten – dafür werden die Ergebnisse gebündelt.

Zwei der am häufigsten genannten Elemente innerhalb der Kriterien sind Arbeitszeitverkürzung und die Abschaffung von Mehrarbeit. Diese werden aus Gründen der Umverteilung von Beschäftigung und Einkommen, zur Reduzierung der arbeitsbedingten Belastungen und zur Ermöglichung einer stärkeren männlichen Beteiligung an Reproduktionsarbeiten befürwortet und gefordert. Begrenzt wird die Arbeitszeitverkürzung nach unten durch das Primat der eigenständigen Existenzsicherung, einer nicht-diskriminierenden Teilhabe an der Erwerbsarbeit und der Verringerung von

Polarisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitszeit. Zielgröße wäre folglich eine Arbeitszeit von bis 35 oder 40 Wochenstunden und für Beschäftigte mit kleinen Kindern zwischen 20 und 30 Wochenstunden.

Wie sollte eine solche Arbeitszeit ausgestaltet werden? Prinzipiell sind sowohl kollektive Formen der Arbeitszeitverkürzung wie auch Teilzeitformen oder eine Kombination von beiden denkbar. Das Kriterium der Optionalität verlangt einen größtmöglichen Einfluß der Beschäftigten auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Diese individuelle Optionalität spricht eher für Teilzeitformen oder zumindest für die Institutionalisierung von individuellen Optionen in Formen kollektiver Arbeitszeitverkürzung, wie dies beispielsweise in einigen Zeitkontenmodellen („Wahlarbeitszeit“) angestrebt wird.

Um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit mit Reproduktionsarbeit zu ermöglichen, müßten die Beschäftigten auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können. Hierfür ist ein Abgleich mit betrieblichen Interessen erforderlich – falls eine weitgehende Beeinflussung der Arbeitszeitlage nicht möglich ist, sollte wenigstens Planungssicherheit herrschen und die Arbeitszeiten sollten zumindest kurzfristig nicht schwanken. Gerade bei einer partnerschaftlichen Kinderbetreuung ist die Verlässlichkeit für die Organisation des Alltags von großer Bedeutung. Dabei sollten gemeinschaftliche Zeitinstitutionen wie der Feierabend und das Wochenende zumindest für Beschäftigte mit Kindern als gemeinschaftliche Zeiten geschützt und gesellschaftlich aufgewertet werden.

Insgesamt ist in der Perspektive des Lebenslaufs eine Absicherung dieser bisher typisch weiblichen Arbeitszeitformen und deren Ausbreitung auf Männer ein wichtiges Kriterium für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit für beide Geschlechter.

Die Arbeitszeitform, die in der „Zuverdienerehe“ Frauen zur Kombination von Familie und Beruf dient, ist Teilzeitarbeit. Nach Pfau-Effinger (1988a) ist die Ausweitung von Teilzeit auf Väter und partnerschaftlicher Kinderbetreuung eine Möglichkeit der Modernisierung des Vereinbarkeitsmodells, die bereits in den Niederlanden zu beobachten ist. Ich werde im folgenden die Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik anhand der Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit untersuchen. Meine Frage ist hierbei, ob Teilzeit in den aktuellen Formen zur Verbindung von Erwerbs- und Familienarbeit dient und welche Teilzeitformen Anknüpfungspunkte für eine bessere Vereinbarkeit bieten. Weiterhin soll untersucht werden, unter welchen Bedingungen und in welchen Teilzeitformen Männer arbeiten und welche Potentiale bzw. Barrieren für die Ausweitung von Teilzeit auf Männer bestehen.

3 Führt Teilzeitarbeit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?

In diesem Kapitel sollen die Wechselwirkungen zwischen Erwerbsarbeitszeit und Reproduktionsarbeit in geschlechtsspezifischer Perspektive untersucht werden. Im vorigen Kapitel waren Erklärungsansätze für die Verteilung von Reproduktionsarbeit auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt worden. Es hat sich herausgestellt, daß Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Verantwortung für Reproduktionsarbeit einen der wichtigsten Strukturierungsmechanismen der täglichen Lebensführung und des Lebenslaufs darstellt: Frauen sind als Verantwortliche für Reproduktionsarbeit meist auf kürzere Arbeitszeiten angewiesen. Das hat weitreichende Folgen in den heutigen Strukturen der Arbeitswelt. Als Teilzeitbeschäftigte sind Frauen auf weniger prestigeträchtige Tätigkeiten verwiesen, was vielfach zu Brüchen in der Erwerbsbiographie und zu einer Armutsfalle für Frauen führt.

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, ob und in welcher Form Teilzeitarbeit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne der Kriterien für mehr Geschlechtergerechtigkeit ermöglicht. Perspektive dabei die Lebensarbeitszeit, da sich weibliche Biographien durch verschiedene Arbeitszeitformen in verschiedenen Lebensabschnitten auszeichnen.

Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, wurden in der Vergangenheit fast ausschließlich für Frauen entwickelt. Diese Arbeitszeitformen zielten auf eine Erwerbsbeteiligung von Frauen im Rahmen der geschlechtlichen Arbeitsteilung jenseits der männlich geprägten Normalarbeitszeit – meist in einem reduzierten Umfang und mit weniger tariflicher und rechtlicher Absicherung. Diese Regelungen wenden sich jedoch nach wie vor explizit oder implizit überwiegend an Frauen, ohne eine Beteiligung von Männern an Reproduktionstätigkeiten zu thematisieren oder zu fördern.²¹ Deshalb soll hier diskutiert werden, wie diese – bisher weibliche Vereinbarungsform – stärker auf Männer übertragen werden könnte.

3.1 Entwicklung und Struktur der Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitarbeit²² an allen Beschäftigungsverhältnissen hat sich seit den fünfziger Jahren in Westdeutschland kontinuierlich ausgeweitet. 1960 arbeiteten 4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland Teilzeit, 1997 waren es

21 Erziehungsurlaubsregelungen sind nur insofern eine Ausnahme, als sie zwar auch von Männern in Anspruch genommen werden können, aber die bisherige Ausgestaltung (auch des Erziehungsgeldes) bewirkt faktisch nicht, daß sich Männer verstärkt am Erziehungsurlaub beteiligen.

22 Als Teilzeitarbeit gelten Beschäftigungsverhältnisse mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit unterhalb der tariflichen Arbeitszeit; aktuell sind das Beschäftigungsverhältnisse unter 35 Wochenstunden.

gut 13%. Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung hat sich in den letzten Jahren jedoch verlangsamt. Diese Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung ging mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen einher. Für Männer scheint Teilzeitarbeit wenig attraktiv zu sein; 1995 waren nur 10% der Teilzeitbeschäftigten männlich, 1998 waren es 13% (Statistisches Bundesamt 1999a). Von den geringfügig Beschäftigten (unter 15 Wochenstunden oder unter 630 DM monatlicher Verdienst), deren Zahl sich von 1987 mit etwa 2,8 Mio. Beschäftigten auf etwa 5,6 Mio. 1997 verdoppelt hat, sind drei Viertel Frauen (Rudolph 1998: 18). Als Begründung für den Anstieg der Teilzeit werden meist die gewandelten Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten (Zühlke-Robinet 1997: 67) bzw. der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit mit hohen Teilzeitwünschen (Bosch 1998) angegeben. Die Arbeitszeitwünsche sind in Ost- und Westdeutschland allerdings recht unterschiedlich; vor allem bei Frauen.

In Westdeutschland sind faktische und präferierte Arbeitszeiten von Frauen stark von der Familiensituation abhängig: 75% der teilzeitbeschäftigten Frauen in Ost- und Westdeutschland lebten 1995 mit einem Partner zusammen, bei den Vollzeitbeschäftigten sind dies im Osten 65% und im Westen 48%. In Westdeutschland haben 67% der teilzeitbeschäftigten, aber nur 30% der vollzeitbeschäftigten Frauen Kinder. In Ostdeutschland haben 62% der teilzeitbeschäftigten und 57% der vollzeitbeschäftigten Frauen Kinder (Bauer et al. 1996a: 127). 1995 betrug die durchschnittliche Arbeitszeit von erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 16 Jahren mit 25 Wochenstunden 10 Stunden weniger als die der Frauen ohne Kinder; wobei die Hälfte der Frauen mit Kindern nicht erwerbstätig ist. Insgesamt würden 84% der Frauen in Westdeutschland gerne Teilzeit arbeiten (Schulze-Buschhoff 1999: 10ff.). 61% der teilzeitbeschäftigten Frauen geben private und familiäre Verpflichtungen als Grund für ihre Teilzeitarbeit an. Im Gegensatz dazu haben Frauen in Ostdeutschland ein wesentlich stärkeres Interesse an einer Vollzeitbeschäftigung, hier lag die Teilzeitpräferenz der Frauen mit Kindern 1995 nur bei 54%; jede zweite Frau mit Kindern arbeitete Vollzeit. Als Grund für Teilzeitbeschäftigung gaben 53% der teilzeitbeschäftigten Frauen in Ostdeutschland das Fehlen einer Vollzeitbeschäftigung an (Statistisches Bundesamt 1999a). Somit überwiegt in Westdeutschland freiwillige, in Ostdeutschland unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Das Teilzeitinteresse von Frauen ist in Ost und West aber auch stark von der Arbeitszeit ihres Partners abhängig: ist der Partner nicht erwerbstätig, so steigt das Interesse der Frauen an einer Vollzeitbeschäftigung. Für die Arbeitszeitwahl von Männern spielt die Arbeitszeit der Partnerin hingegen keine Rolle (Schulze-Buschhoff 1999: 20ff.).

Ein weiterer Grund für das Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung können auch postmaterielle Werthaltungen von Beschäftigten sein. Die als „Zeitpioniere“ (Hörning et al. 1990) bezeichneten Beschäftigten lehnen die Normalarbeitszeit ab, da sie nicht ihre gesamte Lebensführung auf die Erwerbsarbeit ausrichten wollen. Sie ziehen es vor, weniger zu arbeiten und über mehr Zeit frei verfügen zu können. Das Modell der Normalarbeitszeit wird in Ost- und Westdeutschland noch sehr unterschiedlich bewertet: Das Interesse von Männern in Westdeutschland an einem Vollzeitarbeitsplatz ist leicht rückläufig: Es betrug 1990 noch 90%, 1995 84% und stieg 1997 wieder auf 86%; bei Frauen sank es im gleichen Zeitraum kontinuierlich von 49% auf 40%. In Ostdeutschland ist das Interesse an Vollzeit bei Männern von 87% 1995 auf 91%

1997 gestiegen, bei Frauen von 63 auf 69% (Schulze-Buschhoff 1999: 27). Hier ist also ein gegenläufiger Trend zu beobachten.

Tab. 4: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Branche 1998

Anteile der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in %	Branche						
	Landwirtschaft	Bergbau/Energie/Wasser	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Dienstleistungen	Gebietskörperschaften, Sozialvers.
Westdeutschland							
alle Beschäftigten	21,4	4,8	10,0	11,0	32,1	30,0	24,6
Frauen	40,2	29,8	27,9	44,9	52,1	43,7	41,5
Männer	12,3	0,9	3,7	6,4	11,1	13,2	6,1
Ostdeutschland							
alle Beschäftigten	12,6	3,1	5,8	4,1	23,8	20,5	25,6
Frauen	22,7	7,4	14,9	24,5	40,7	28,9	32,6
Männer	5,7	1,6	2,0	1,5	4,4	8,9	13,2

Quelle: IAB Betriebspanel (Düll/Ellguth 1999: 272)

Teilzeitarbeitsplätze werden überwiegend in den Sektoren Handel und Dienstleistungen angeboten. Daher kann die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung teilweise auf die Ausweitung des Dienstleistungssektor zurückgeführt werden (Düll/Ellguth 1999: 217f.). Mit dieser Branchenverteilung der Teilzeitarbeit hängt auch die Betriebsgröße zusammen, da Dienstleistungsbetriebe im Vergleich zu Industriebetrieben oft kleinere Strukturen aufweisen und häufiger Teilzeit anbieten. Nur ein Viertel (23%) der Teilzeitbeschäftigten sind in Betrieben über 100 Beschäftigten tätig. In Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten, die keinen Betriebsrat haben und sich auch in der Geltung tariflicher Mindestbedingungen unterscheiden, arbeiten 16% der teilzeitbeschäftigten Frauen (Bauer et al. 1996a: 129f.). In einigen Branchen, beispielsweise im Einzelhandel, wurden in den letzten Jahren zunehmend Vollzeit- durch ungeschützte Teilzeitstellen ersetzt (Meissner et al. 2000: 31). Hieraus läßt sich ein Schwerpunkt der Teilzeitbeschäftigung in schlechter abgesicherten Arbeitsmarktsegmenten erkennen.

Während die meisten Teilzeitwünsche bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 bis 35 Stunden angesiedelt sind, entstehen die meisten Teilzeitstellen mit einer Arbeitszeit von unter 20 Wochenstunden (Schulze-Buschhoff 1999: 15ff.). Im Rahmen der Flexibilisierung in den neunziger Jahren ist Teilzeit vor allem im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ausgeweitet worden.²³ Speziell in Westdeutschland ist der Anteil

23 Geringfügige Beschäftigung bezeichnet Arbeitsverhältnisse unterhalb eines Einkommens von 630 DM und unter einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden. In allen Studien hierzu ist ein deutlicher Anstieg der geringfügigen Beschäftigung zu verzeichnen; allerdings bestehen Unterschiede

der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer im geringfügigen Stundenbereich stark angestiegen. Der Anteil der Teilzeitstellen im „klassischen Halbtagsbereich“ zwischen 18 und 24 Stunden ist für Frauen und Männer im Westen zurückgegangen; der Anteil teilzeitarbeitender Männer mit über 30 Wochenstunden ist hingegen angestiegen. In Ostdeutschland ist die männliche Teilzeitquote konstant geblieben. Der Anteil der geringfügigen Teilzeitbeschäftigten ist hier ebenfalls angestiegen, befindet sich allerdings immer noch auf niedrigem Niveau. In Ostdeutschland überwiegen Teilzeitstellen im hohen Stundenbereich – allerdings ist eine leichte Verschiebung von hohen zu mittleren Wochenstundenvolumina festzustellen.

Tab. 5: Umfang der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland nach Geschlecht

normale Wochenarbeitszeit	Westdeutschland		1995	
	1999		Frauen	Männer
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit (35 und mehr)	58%	95%	56%	97%
Teilzeit (1-34)	42%	5%	44%	3%
davon:				
1-14 Stunden	22%	16%	15%	13%
15-17 Stunden	9%	4%	7%	10%
18-29 Stunden	56%	55%	65%	60%
30-34 Stunden	13%	25%	12%	17%
	Ostdeutschland		1995	
	1999		Frauen	Männer
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit (35 und mehr)	76%	97%	79%	97%
Teilzeit (1-34)	24%	3%	21%	3%
davon:				
1-14 Stunden	6%	25%	5%	17%
15-17 Stunden	4%	5%	3%	4%
18-24 Stunden	48%	55%	39%	23%
30-34 Stunden	42%	15%	53%	56%

Quelle: Bauer et al. (1996a: 123); Bundesmann-Jansen et al. (2000: 99)

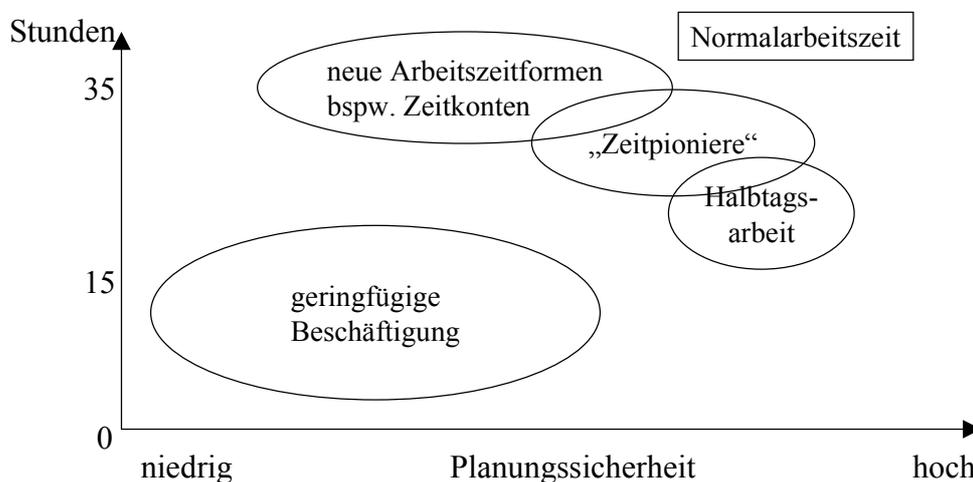
Nach dem Arbeitszeitgesetz 1994 haben sich Arbeitszeiten auch erheblich variabilisiert (Garhammer 1998: 290ff.). Teilzeitbeschäftigungen können verschiedenste Ausgestaltungen hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben und prinzipi-

de hinsichtlich des Niveaus der geringfügigen Beschäftigung, die sich aus unterschiedlichen Erhebungsverfahren und aus den starken Schwankungen in diesem Bereich ergeben (Rudolph 1998).

ell in allen Flexibilisierungsformen auftreten: Möglich sind Verkürzungen der Wochenarbeitszeit bei der klassischen „Halbtagsstelle“, mit regelmäßiger oder mit wechselnder Verteilung der Arbeitszeit. Denkbar sind jedoch auch Verbindungen mit Zeitkontensystemen – etwa im Rahmen von Gleitzeit oder Langzeitkonten, auf denen Zeitguthaben angespart werden, die dann als geblockte Freizeiten ausbezahlt werden können, beispielsweise als freie Tage oder Wochen, als Langzeiturlaub oder als Sabbatical. Teilzeitarbeit kann auch durch die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Elternurlaubsregelungen entstehen, wie im Entwurf der Bundesregierung zum neuen Erziehungsurlaubsgesetz vorgesehen (Deutscher Bundestag 2000). Weiterhin gelten auch Arbeit auf Abruf oder geringfügige Beschäftigung als Teilzeitarbeit.

Die Analyse der verschiedenen Teilzeitformen soll ergeben, welche Ausgestaltung von Teilzeit für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorteilhaft ist. Die Flexibilisierungsformen können teilweise auch in Kombination auftreten – beispielsweise als klassische Halbtagsstellen mit Gleitzeitregelungen (BMAS 1999: 23f.).²⁴ Hier wird die These aufgestellt, daß neben der *gewünschten Stundenzahl* von Teilzeitarbeit auch die *Planungssicherheit* relevant ist, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein hohes Maß an Koordinierung mit den anderen Familienmitgliedern erfordert. Dementsprechend wären verschiedene Teilzeitformen hinsichtlich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und der Planungssicherheit für die weitere Analyse in folgende „Idealtypen“ zu unterscheiden:

Abb. 3: Teilzeitformen nach tatsächlicher durchschnittlicher Wochenarbeitszeit und Planungssicherheit²⁵



24 Die Verbreitung dieser Flexibilisierungsformen im Rahmen von Teilzeit ist –abgesehen von Fallstudien und einer Branchenanalyse (Herrmann et al. 1999) – wenig untersucht worden, hierzu liegen keine repräsentativen Daten vor.

25 Diese Unterscheidung soll nicht die Häufigkeit der auftretenden Teilzeitformen darstellen, sondern eine ungefähre Einschätzung der Höhe der regulär wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden und der Planungssicherheit der Arbeitszeit abbilden.

Im folgenden soll analytisch zwischen drei Teilzeitformen unterschieden werden: Das sind geringfügige Beschäftigung, an Halbtagsarbeit angelehnte Teilzeit (zwischen 18 und 24 Stunden, wenig Variabilisierung, daher hohe Planungssicherheit) und neue Arbeitszeitformen wie Zeitkonten mit reduzierter Wochenarbeitszeit. Die Arbeitszeitform der „Zeitpioniere“, die wahrscheinlich am ehesten im Rahmen von Wahlarbeitszeiten oder in anderen offensiven Flexibilisierungsformen institutionalisiert werden könnte, wird der „tatsächlichen“ Realisierung von defensiven Flexibilisierungsformen zur Illustration gegenübergestellt. Dies soll keine erschöpfende Darstellung aller bestehenden Teilzeitformen sein, sondern lediglich eine Typisierung der wichtigsten Formen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie verbreitet verschiedene Teilzeitformen sind, läßt sich schwer abschätzen, da repräsentative Daten nur über die Arbeitszeitdauer vorliegen. Über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit innerhalb von Teilzeit oder über die Planungssicherheit der Arbeitszeit gibt es bisher keine umfassenden Untersuchungen. Die Variabilisierung der Arbeitszeit als eine wesentliche Dynamik der Flexibilisierung wird somit statistisch nicht erfaßt bzw. nicht mit der Arbeitszeitdauer korreliert. Daher müssen sich die Aussagen hier auf die wenigen qualitativen Studien beziehen und bleiben notwendigerweise auf der Ebene von Plausibilitätsüberlegungen.

3.2 Analyse der Geschlechtergerechtigkeit von Teilzeitarbeit

3.2.1 Beschäftigungswirksamkeit und Einkommen

Kriterien für geschlechtergerechte Arbeitszeit im Hinblick auf Beschäftigung und Einkommen sind:

- mehr Beschäftigung durch kollektive oder individuelle Arbeitszeitverkürzungen
- Segmentierung des Arbeitsmarktes durch Arbeitszeit
- eigenständige Existenzsicherung durch Teilzeitarbeit

Die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung wird immer wieder als eine Möglichkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen diskutiert. Gleichzeitig zielen Strategien zur Beschäftigungssicherung durch Teilzeitarbeit auf eine Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens durch die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze. Diese „defensive“ Strategie wird meist damit begründet, daß es unwahrscheinlich sei, bei der aktuell hohen Produktivitätsentwicklung beschäftigungswirksame Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts zu erreichen. Bosch (1998) sieht in einer Ausweitung von sozial abgesicherter Teilzeit (neben weiteren Verkürzungen der Wochenarbeitszeit und Frühpensionierungen) ein Mittel zu mehr Beschäftigung – in den Niederlanden habe die Umverteilung von Beschäftigung durch abgesicherte Teilzeit zwischen 1980 und 1995 gut funktioniert und zu einem Beschäftigungszuwachs von 34% beigetragen (ebenda; 356ff.). Dort sind auch Teilzeitarbeitsplätze im mittleren und höheren Stundenbereich sowie mit besserem rechtlichen Schutz geschaffen worden (Fagan/Platenaga/Rubery 1995: 162ff.).

Als Potential für die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung werden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten angeführt, die großteils Reduzierungen ihrer Wochenarbeitszeit anstreben. Neuere Studien zu Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeigen hingegen, daß auch das Umverteilungspotential durch individuelle Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren wieder zurückgegangen ist (Holst/Schupp 1998: 5; Düll/Ellguth 1999: 273).

Die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren führte bisher nicht zu einer Umverteilung von Beschäftigung, sondern eher zu einer Ausdifferenzierung des Erwerbsvolumens am unteren Rand. Trotz Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung und Teilzeit ist es in den letzten Jahren nicht zu einem Bedeutungsverlust der Vollzeitarbeit gekommen, da für die Zunahme der Teilzeit hauptsächlich die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen verantwortlich war. Insofern widerlegen die Zahlen die These der Erosion der Normalarbeitszeit. Nach Einschätzungen des DIW liegt die Vollzeitquote aktuell bei etwa 46% der Erwerbsbevölkerung; sie hat sich damit im Vergleich zu den sechziger Jahren nicht wesentlich verändert (Wagner 1998). Eine Umverteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern ist also noch nicht im Gange, sondern weibliche Beschäftigung steht nach wie vor am Rand der Erwerbsarbeit. Für eine Umverteilung durch Teilzeit müßte eine „Erosion der Normalarbeitszeit“ stattfinden; d.h. individuelle Arbeitszeitverkürzungen müßten sich in allen Branchen und Berufen durchsetzen.

Die Beschäftigungswirksamkeit von Teilzeitstrategien ist aber keineswegs erwiesen: Im Einzelhandel wurden etwa durch die Umstellung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze im Rahmen der Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten kaum positive Beschäftigungseffekte erzielt, da durch betriebliche Rationalisierungsstrategien die Personaldecke verringert wurde (Meissner et al. 2000: 31). Um im Rahmen von Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierungen solche Rationalisierungen zu vermeiden und neue Beschäftigung zu schaffen, könnten unter anderem in Tarifverträgen Beschäftigungsklauseln eingesetzt werden (Lehndorff 2000: 18f.).

Die „neuen Teilzeitarbeitsplätze“, die beispielsweise im Rahmen von Arbeitszeitkonten entstehen, könnten durchaus Potentiale zur Beschäftigungsumverteilung freisetzen, doch vermutlich erst in langfristiger Perspektive. Denn zunächst wird ja „Zeit“ angespart, die in der Zukunft abgegolten werden kann – wann und wie dies geschieht, ist zunächst ungewiß. Allerdings schaffen Arbeitszeitkonten für die Beteiligten Möglichkeiten zur Freizeitentnahme ohne Verlust von Einkommen und sozialer Sicherung (Juncker 1998). Fraglich ist jedoch, ob im Rahmen der flexibilisierten Arbeitszeiten überhaupt Arbeitszeitverkürzungen und somit Ausweitungen der Beschäftigung stattfinden werden. Möhlmann (1999) unterscheidet bei Arbeitszeitflexibilisierungen offensive und defensive Modelle: Offensive Modelle zielen auf eine Ausweitung der Beschäftigung durch Arbeitsumverteilung und mehr Optionalität für die Beschäftigten (Sabbaticals, Jobsharing etc.), defensive auf eine Beschäftigungssicherung durch eine stärkere Anpassung an betriebliche Anforderungen (Arbeitszeitkorridore, Langzeitkonten etc.). Momentan ist eine einseitige Ausweitung defensiver Flexibilisierungsformen zu beobachten, die nicht zu mehr Beschäftigung führen. Im Rahmen der aktuellen Arbeitszeitflexibilisierungen findet faktisch auch keine Arbeitszeitver-

kürzung statt, sondern eine erhebliche Anhäufung von Mehrarbeit auf den Konten – teilweise sogar ohne verbindliche Regelungen über die Möglichkeiten der Abgeltung dieser Arbeitszeitguthaben (ebenda: 59ff.).

Grundlegend für die Bewertung von Teilzeitarbeit ist, ob Teilzeitarbeit als Brücke zwischen Erwerbslosigkeit und Beschäftigung dient und eine Möglichkeit für eine kontinuierliche Beschäftigung von Frauen darstellt oder ob schlecht abgesicherte und prekäre Beschäftigung geschaffen und somit die Arbeitsmarktsegmentation verstärkt wird. Dies liegt im wesentlichen am Angebot der Teilzeitarbeitsplätze und an deren rechtlicher und tariflicher Absicherung. Werden Teilzeitarbeitsplätze überwiegend im niedrigen Stundenbereich, in unattraktiven Arbeitsmarktsegmenten und mit schlechter Absicherung angeboten und schlechter bezahlt als Vollzeitarbeit, so werden vorhandene geschlechtsspezifische Polarisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt verstärkt (Fagan/O'Reilly 1998: 8).

In der Bundesrepublik wird Teilzeitarbeit vor allem als niedrig qualifizierte und billige Arbeit genutzt, sie wird hauptsächlich in schlecht bezahlten Tätigkeiten und Sektoren angeboten. Obwohl 82% der teilzeitbeschäftigten Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, arbeiten 44% in geringqualifizierten Tätigkeitsbereichen als un- und angelernte Arbeiterinnen und einfache Angestellte (Bauer et al. 1996a: 130f.). Dies zeigt die massive Dequalifizierung der teilzeitbeschäftigten Frauen, die Auswirkungen auf Einkommen und Arbeitsqualität hat.

Die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung wird mit Vorschlägen zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch den Ausbau eines Niedriglohnsektors immer wieder indirekt gefordert. Geringfügige Beschäftigung ist aber per definitionem schlecht bezahlt und nicht zur eigenständigen Existenzsicherung gedacht, sondern als möglicher Zuverdienst der Frauen im Rahmen einer traditionellen Arbeitsteilung in der Familie (bei Absicherung durch den Partner oder durch Sozialleistungen – z. B. Rente). Auch Teilzeitbeschäftigung im unteren Stundenbereich ist oft nicht existenzsichernd: 1994 hatten teilzeitbeschäftigte Frauen mit bis zu 17 Wochenstunden ein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von 1.038 DM, bei 18-34 Stunden betrug das Nettoeinkommen im Durchschnitt 1.585 DM (Bauer et al. 1996a: 129). Daher kommt Teilzeitarbeit im niedrigen Stundenbereich, vor allem geringfügige Beschäftigung, unter den Kriterien der eigenständigen Existenzsicherung der Beschäftigten nicht in Frage.

Im Hinblick auf Einkommen und Beschäftigungssicherheit der Teilzeitbeschäftigten stellt sich die Frage nach einer Integration oder Segregation von Teilzeitbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt. Eine geringere Bezahlung von Teilzeitbeschäftigten ist hauptsächlich auf die Konzentration in einigen Branchen zurückzuführen. In hochbezahlten Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe liegt die Teilzeitquote seit 1996 unverändert bei etwa 10%, im Handel und anderen privaten Dienstleistungen betrug sie 1998 30% (siehe Tab. 4, S. 34). Die Dienstleistungs- und Handelsberufe sind in der Hierarchie der Berufe niedrig angesiedelt und sind eher Frauenberufe – in diesen Sektoren werden auch die meisten Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung hat in allen europäischen Ländern (außer in Dänemark) diese geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes noch verstärkt (Fagan/Pla-

tenga/Rubery 1995: 162f.). So arbeiten 75% der teilzeitbeschäftigten gegenüber 66% der vollzeitbeschäftigten Frauen im Dienstleistungsbereich (Bauer et al. 1996a: 129). In Führungspositionen ist Teilzeit nach wie vor die Ausnahme (Düll/Ellguth 1999: 271ff.).

Weiterhin erfahren Teilzeitbeschäftigte auch in vergleichbaren Tätigkeiten oft eine Lohndiskriminierung, da sie von Sonderzahlungen, wie betriebliche Altersvorsorge oder Überstundenzuschläge, ausgeschlossen sind oder diese nicht in vollem Umfang erhalten (Peter 1988: 74ff.). Die Vergütung von Teilzeitbeschäftigten darf zwar aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes²⁶ nicht diskriminiert werden, diese Klausel wird jedoch immer wieder umgangen. Die Gültigkeit von Tarifverträgen für Teilzeitarbeit wurde erst nach und nach durchgesetzt; mittlerweile bestehen in der Mehrzahl der Tarifverträge keine Geltungsunterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Allerdings enthalten nur die wenigsten Tarifverträge ein Recht zum Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit (Zühlke-Robinet 1997: 72).

Teilzeitbeschäftigte haben darüber hinaus wenig betriebliche Entwicklungsperspektiven: Von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten sind sie meist ausgeschlossen (Quack 1993: 221ff.). Weiterhin sind Teilzeitbeschäftigte mit geringerer Arbeitsplatzsicherheit konfrontiert – Teilzeitbeschäftigte haben höhere Befristungsquoten als Vollzeitbeschäftigte; in Ostdeutschland haben beispielsweise 21% der teilzeitbeschäftigten gegenüber 14% der vollzeitbeschäftigten Frauen ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 18 Stunden sind zudem nicht arbeitslosenversichert (Bauer et al. 1996a: 122ff.). Im deutschen Rentenversicherungssystem, das eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung voraussetzt und die Höhe der Rente anhand des durchschnittlichen Verdienstes berechnet, sind Teilzeitbeschäftigte ebenfalls benachteiligt (Fagan/O'Reilly 1998: 9).

Beschäftigungswirksame Umverteilungsstrategien und Gleichstellungsmöglichkeiten für Frauen durch Teilzeitarbeit sind also in der Bundesrepublik nicht in Sicht: In den letzten Jahren ist Teilzeitarbeit hauptsächlich im Bereich geringfügiger Beschäftigung ausgeweitet worden; dem steht eine Zunahme der Überstundenbeschäftigung (6% Zunahme zwischen 1993 und 1995: Bauer et al. 1996a: 59) gegenüber, so daß sich eine Tendenz zur Polarisierung des Arbeitsvolumens auf geringfügig Beschäftigte und Überstundenbeschäftigte feststellen läßt. Für eine eigenständige Existenzsicherung von Teilzeit-Frauen wären dahingegen eine Rückkehroption zu einer Vollzeitbeschäftigung wichtig, um unter anderem die Armutsgefahr nach einer Trennung zu minimieren.

Zwischen den Geschlechtern entsteht also durch Teilzeitarbeit eine klare Polarisierung. Hierbei ist nicht nur das relative, sondern auch das absolute Einkommen zu betrachten: längere Arbeitszeiten führen insgesamt zu höherem Einkommen. Vor

26 Der Anspruch teilzeitbeschäftigter Arbeitskräfte auf Gleichbehandlung ist in § 2 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes festgeschrieben; er ist bindend für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Hierin wird eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften in bezug auf Arbeitsentgelt, aber auch auf weitere betriebliche Leistungen ausdrücklich verboten oder muß zumindest begründet werden (BMAS 1999: 111).

allem in Ostdeutschland, wo ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigten lieber Vollzeit arbeiten würde (Schulze-Buschhoff 1999), wird die Arbeitszeit selbst zu einer umkämpften Ressource. Der Teilzeitarbeit als einer überwiegend „weiblichen“ Form der Flexibilisierung von Arbeitszeit steht als „männliche“ Form der Flexibilisierung die regelmäßige Mehrarbeit gegenüber. Solange der Zugang zu existenzsichernder Erwerbsarbeit nur über Vollzeit und der Zugang zu Führungspositionen und Prestige nur über Mehrarbeit möglich ist, ist auch die Arbeitszeit ein Mittel zur Absicherung von Machtpositionen bzw. eine Zugangsschranke für „richtige“ und prestigeträchtige Erwerbsarbeit (Kurz-Scherf 1995a: 95f.).

Eine zunehmende Segregation zwischen verschiedenen Haushalten durch Teilzeit wird für die Bundesrepublik noch nicht problematisiert. Hier leben 14% der Teilzeitbeschäftigten in Haushalten mit einem teilzeitbeschäftigten oder nicht erwerbstätigen Partner. In Großbritannien und weiteren Ländern läßt sich diese Polarisierungstendenz deutlicher feststellen: Dort leben 21% der Teilzeitbeschäftigten in Haushalten mit untypischen Erwerbsstrukturen (Bothfeld 1997: 73). Diese Entwicklung zeigt eine zunehmende Spaltung zwischen Vollbeschäftigungshaushalten und solchen mit geringfügiger und prekärer Beschäftigung – inklusive der entsprechenden Einkommensdifferenzen. Diese Art der Polarisierung führt aufgrund der hohen Einkommensdifferenzen tendenziell dazu, daß personennahe Dienstleistungen und Reproduktionstätigkeiten zunehmend privat nachgefragt werden (Harvey 1999: 38). Hier führt also die Polarisierung der Arbeitszeiten zu einer weiteren Polarisierung zwischen Erwerbs- und Reproduktionstätigkeiten.

Teilzeitarbeit führt in der Bundesrepublik also aktuell nicht zu mehr Beschäftigung und einer Umverteilung des vorhandenen Beschäftigungsvolumens – sondern eher zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes in Teilzeit im niedrigen Stundenbereich einerseits und Mehrarbeit andererseits. Die aktuell angebotenen Teilzeitarbeitsplätze verstärken die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes: Sie werden überwiegend in unattraktiven und schlecht bezahlten Branchen und Tätigkeiten angeboten und führen oft zur Dequalifizierung der Frauen. Somit wird durch Teilzeitarbeit für Frauen großteils keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht – dies verstärkt tendenziell die Abhängigkeit vom Familienernährer und die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Reproduktionsarbeit und schafft auf lange Sicht Sicherungslücken und Armutsrisiken.

3.2.2 Belastung der Teilzeitbeschäftigten

Kriterien für geschlechtergerechte Belastungen durch Arbeitszeit sind:

- Ein Arbeitstag von höchstens acht Stunden für Beschäftigte ohne und von höchstens sechs Stunden für Beschäftigte mit Kindern
- Belastung durch Erwerbsarbeit in einem individuell zu bewältigenden Ausmaß
- Sozialverträgliche Lage (wenig Abend- und Wochenendarbeit für Beschäftigte mit Kindern) und hohe Planbarkeit der Arbeitszeit

Grundsätzlich wird eine Teilzeitbeschäftigung eingegangen, weil keine volle Stelle gefunden wurde, weil sie im Gegensatz zu einer Vollzeitarbeit eine Entlastung darstellt oder aber, falls vorher keine Beschäftigung bestand, weil eine Vollzeitbeschäftigung eine zu hohe Belastung darstellen würde. Teilzeitarbeit stellt also gegenüber Vollzeitbeschäftigung tendenziell einen Zeitgewinn oder eine Entlastung dar.

Teilweise können diese Zeitgewinne jedoch durch lange Wegezeiten sowie durch eine ungünstige Lage und Verteilung der Arbeitszeiten wieder zunichte gemacht werden. Im Einzelhandel haben sich nach Verlängerung der Ladenöffnungszeiten unsoziale Arbeitszeiten wesentlich ausgeweitet: Von Arbeitszeiten unter vier Stunden pro Tag und ungünstigen Verteilungen sind Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte überproportional stark betroffen (Meissner et al. 2000: 30). Eine variable Arbeitszeitverteilung erhöht den Koordinierungs- und Planungsbedarf, was eine zusätzliche Belastung besonders für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen darstellt. Vor allem Teilzeitbeschäftigte mit geringen Arbeitszeitvolumen müssen oft kurze Ankündigungsfristen der Arbeitszeit in Kauf nehmen (ebenda: 150ff.). Weiterhin besteht auch bei Teilzeitbeschäftigten mit einer gleichmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit ein ungünstigeres Verhältnis zwischen Arbeits- und Wegezeit.

Die Arbeitsproduktivität ist bei Teilzeitbeschäftigung generell höher als bei einer Vollzeitbeschäftigung, denn die Beschäftigten haben weniger Erholungsbedarf innerhalb der Arbeitszeit und weniger Fehlzeiten, etwa durch Krankheit; auch Sonderregelungen wie Freistellungstage für Arztbesuche oder Behördengänge entfallen meist. Insofern haben Teilzeitbeschäftigte ein ungünstigeres Verhältnis zwischen „produktiver“ und bezahlter Arbeitszeit; was die Teilzeitarbeit für Arbeitgeber attraktiv macht (BMAS 1999: 77ff.). Darüber hinaus müssen Teilzeitbeschäftigte in der reduzierten Arbeitszeit oft überproportional viel leisten, da die zu bewältigenden Aufgaben durch die Arbeitszeitverkürzung teilweise nicht angemessen reduziert werden.²⁷ Durch diese höhere Arbeitsintensität – die auch mehr Stress am Arbeitsplatz bedeutet – kann es zu einem erhöhten Erholungsbedarf in der Freizeit kommen, so daß die Teilzeitbeschäftigten insgesamt keinen zeitlichen Zugewinn erreichen. Fällt dies noch mit einer massiven Variabilisierung der Arbeitszeit zusammen, so können die Beschäftigten mit reduzierter und flexibilisierter Arbeitszeit durch längere Erholungsbedarfe und eine ungünstige Lage der Arbeitszeit teilweise sogar einen höheren Zeitbedarf für ihre Erwerbsarbeit haben (Hielscher/Hildebrandt 1999).

27 Den Mechanismus, der zur Arbeitsintensivierung bei freiwilliger Arbeitszeitverkürzung führt, beschreibt eine Studie über Zeitpioniere: „Einerseits wird die Bereitschaft zur Arbeitszeitverdichtung von den Beschäftigten selber als Konzession in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eingebracht ... Andererseits fordern die Arbeitgeber bei Strafe einer Vollbeschäftigung oder Nicht-Beschäftigung vom Interessenten an flexiblen Arbeitszeiten, eine Intensivierung der Arbeitsleistung in Kauf zu nehmen. Das ist sogar dann der Fall, wenn eine Arbeitszeitverkürzung gesetzlich (im öffentlichen Dienst) geregelt oder betrieblich (in Arbeitszeitflexibilisierungsmodellen) vereinbart ist ... Bevor dann tatsächlich weitere Arbeitskräfte eingestellt werden oder die Mitarbeiter ihre Arbeit verdichten, erhöht sich auf den flexibilisierten Arbeitskollegen der Druck, seine Arbeitszeit wieder hochzusetzen. Will er dagegen auf dem bisherigen Stand der verkürzten Arbeitszeit verbleiben, bleibt ihm kaum etwas anderes übrig, als seine Arbeitsleistung zu intensivieren“ (Hörning et al. 1990: 73).

Teilzeitbeschäftigte mit Zeitkontenregelungen haben durch häufige Mehrarbeit oft den gleichen Umfang von Wochenstunden wie Vollzeitbeschäftigte und prinzipiell auch die gleiche Belastung. Allerdings bestehen durch diese flexible Arbeitszeitform mehr betriebliche Zugriffsmöglichkeiten auf die potentielle Freizeit der Beschäftigten und somit eine höhere Belastung durch größere Verfügbarkeit und eine höhere Wahrscheinlichkeit unsozialer Arbeitszeiten. Beispiele hierfür fanden sich unter den VW-Beschäftigten, die versuchten, die Einkommenseinbußen durch Mehrarbeit wieder auszugleichen oder aus anderen Gründen Mehrarbeit leisteten. Für diese Gruppen zeigte sich eine insgesamt höhere Belastung; vor allem die fehlende Planbarkeit der Arbeitszeit wurde kritisiert (Jürgens/Reinecke 1998: 184).

Ob die Belastungen durch eine hohe Identifikation mit der Erwerbsarbeit und „Subjektivierungskomponenten“ im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung von denen in Vollzeitbeschäftigung abweichen, ist schwer zu beurteilen. Generell messen Teilzeitbeschäftigte anderen Lebensbereichen neben der Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung zu und könnten daher vermutlich mehr innere Distanz zu ihrer Erwerbsarbeit entwickeln. Gerade die Teilzeitbeschäftigten im geringfügig und niedrigqualifizierten Bereich dürften daher eine eher instrumentelle Arbeitsorientierung aufweisen. Allerdings können Unterforderung und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten auch zu Frustration und „innerer Kündigung“ führen. Vor allem Teilzeitarbeit unterhalb der eigentlichen Qualifikation dürften für die Betroffenen eine starke Belastung darstellen.

Die Gesamtbelastung der Teilzeitbeschäftigten hängt vor allem von ihrer Familiensituation und von der familialen Arbeitsteilung ab. Teilzeitbeschäftigte geben als häufigste Gründe für ihren Verbleib in einer Teilzeitbeschäftigung den Zeitbedarf für Familie (54%), die Belastung durch Hausarbeit (44%) und die Betreuung der Kinder (33%) an (Bauer et al. 1996a: 134).

Zu prüfen ist daher, ob teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern eine geringere Gesamtbelastung aufweisen als vollzeitbeschäftigte. Für die innerfamiliäre Arbeitsteilung scheint die Arbeitszeit der Frau durchaus relevant zu sein: Die Hälfte der vollzeiterwerbstätigen Frauen gibt an, sich die Kinderbetreuung mit dem Partner zu teilen; bei teilzeitbeschäftigten Frauen ist dies nur ein Drittel – die Zahlen für West- und Ostdeutschland liegen hier nahe beieinander. Fraglich bleibt hierbei allerdings der Wirkungszusammenhang: Helfen die Männer aufgrund der Belastung ihrer Frauen durch längere Arbeitszeiten bei der Kinderbetreuung, oder können Frauen nur dann vollzeiterwerbstätig bleiben, wenn ihre Männer bereit sind, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen?

Eine stärkere Mithilfe der Männer bei der Kinderbetreuung bedeutet allerdings noch keine gleiche Verteilung von Reproduktionstätigkeiten zwischen vollzeitbeschäftigten Partnern; bei der Hausarbeit ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung noch stärker als bei der Kindererziehung: Männer mit vollzeiterwerbstätiger Partnerin erledigen im Durchschnitt weniger als ein Drittel der Hausarbeiten. Im Durchschnitt hat eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit bei Frauen um eine Stunde pro Woche lediglich eine Verlängerung der männlichen Hausarbeit um acht Minuten pro Woche zur Folge. Die zeitlichen Entlastungen von vollzeiterwerbstätigen Frauen im informellen Bereich gehen also nicht wesentlich auf die Arbeitsteilung mit ihren Partnern zurück,

sondern hauptsächlich auf die Reduzierung der Hausarbeit. Betrachtet man die zeitliche Gesamtbelastung durch Erwerbsarbeit und Hausarbeit (ohne Kinderbetreuung) in bundesdeutschen Familien der achtziger Jahre, so kommen Frauen im Durchschnitt auf 57,7 und Männer auf 52,2 Wochenstunden. Differenziert man nach der Arbeitszeit der Frauen, so sind vollzeiterwerbstätige Frauen 10,9 und teilzeiterwerbstätige Frauen 4,7 Wochenstunden stärker belastet als ihre Partner (Künzler 1995: 116ff.). Hieraus läßt sich ablesen, daß eine Reduzierung der Arbeitszeit für Mütter eine reale Minderung der Doppelbelastung von Familie und Beruf mit sich bringt.

Andere AutorInnen wieder argumentieren, daß teilzeitbeschäftigte Mütter in besonderem Maße belastet wären. Denn sie erfahren gegenüber den erwerbslosen Frauen eine Zusatzbelastung durch die Aufnahme von Erwerbsarbeit, würden andererseits aber keine nennenswerte Entlastung der Reproduktionsarbeit durch den Partner erhalten. Im Gegensatz zu den vollzeitbeschäftigten Frauen, die sich aufgrund ihrer Zeitnot Entlastungen durch andere Frauen („Oma“) suchten und ihre Ansprüche an Hausarbeit zurückschraubten, versuchten die Teilzeitfrauen oft, Haushalt und Kindererziehung so zu erledigen, als wären sie nicht erwerbstätig. Oftmals wird dies auch vom Partner eingefordert („Kinder und Haushalt dürfen nicht darunter leiden“) und zur Bedingung für die Erwerbstätigkeit der Frau gemacht. Teilzeitarbeit führt somit zu einer Zwickmühle ständiger Überforderung von erwerbstätigen Müttern (Jurczyk 1993b: 357f.). So liegen die Gesamtarbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Müttern in Westdeutschland, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, noch leicht über denen der Frauen, die sie nicht reduziert haben (Bauer et al. 1996b: 424). Teilzeitbeschäftigte Frauen mit kleinen Kindern sind somit die am stärksten belastete Gruppe unter allen Erwerbstätigen. Sie internalisieren Ansprüche aus unterschiedlichen Arbeitssphären, denen sie nicht gerecht werden können. Denn die Anforderung der Bereiche Familie und Beruf sind extrem heterogen und die zeitliche Abfolge erfordert einerseits Koordinationsleistungen und andererseits Zeit, um sich mental umzustellen.²⁸ Weiterhin sind die Teilzeitmütter in ständiger Bereitschaft.

Wer täglich in die Sorge für andere eingebunden ist, nimmt bestimmt objektive Begrenzungen seiner Freiheit in Kauf, die die alltägliche Lebensführung oft stärker bestimmen als Vorschriften und Anforderungen, die aus dem System der Erwerbsarbeit kommen – unabhängig davon, ob diese Begrenzungen als Einschränkungen erlebt werden oder nicht. (Jurczyk 1993a: 296)

Auch Flexibilisierungen der Arbeitszeit treffen erwerbstätige Mütter stärker als Männer: Erwerbstätige Mütter sind oft auf UnterstützerInnennetzwerke angewiesen, um überhaupt erwerbstätig sein zu können. Bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten werden daher vor allem die Koordinationserfordernisse für diese Teilzeitbeschäftigten erhöht, da ganze Unterstützungsnetzwerke umorganisiert werden müssen. Hierdurch

28 In einer Studie über die Belastungen von erwerbstätigen Müttern im Einzelhandel wurde deutlich, daß die Frauen im Anschluß an die Erwerbsarbeit kaum Möglichkeiten hatten, sich zu erholen, da sie unmittelbar mit der Hausarbeit fortfahren mußten. Im Gegensatz dazu nahmen sich die Partner eher Zeit, nach der Arbeit erst einmal zu entspannen – hierin zeigt sich auch die unterschiedliche Verantwortlichkeit für die Privatsphäre –, sie wurden auch eher von Kindern in Ruhe gelassen (Raelmann et al. 1993: 128f.).

wird also nicht nur die Zeit der erwerbstätigen Mütter, sondern auch die der HelferInnen flexibilisiert (Jurczyk 1993a: 254f.).

Tab. 6: Zeitliche Belastung von Beschäftigten mit Kind in Westdeutschland 1995

Tabelle V-15: Zeitverwendung und gewünschter Arbeitszeitumfang von Befragten mit Kind nach Geschlecht und erfolgter bzw. nicht erfolgter Arbeitszeitänderung/WESTDEUTSCHLAND (Angaben in Stunden pro Woche)

Arbeitsvolumina	Frauen, die ihre Arbeitszeit			Männer, die ihre Arbeitszeit			Befragte mit Kind(ern), die ihre Arbeitszeit		Befragte mit Kind(ern) Insg.
	geändert haben	nicht geändert haben	Insg.	geändert haben	nicht geändert haben	Insg.	geändert haben	nicht geändert haben	
vertragliche Wochenarbeitszeit	24,3	29,0	26,2	38,7	38,4	38,5	29,7	35,6	33,9
tatsächliche Wochenarbeitszeit	26,0	31,0	28,7	44,1	42,1	42,5	32,8	38,8	37,1
<i>erwerbsarbeitsgebundene Zeiten</i> (incl. Wege- und Rüstzeiten)	28,5	33,8	31,5	48,1	45,9	46,3	35,9	42,3	40,5
+ Eigenarbeit	6,1	5,5	5,7	8,6	9,8	9,6	7,0	8,5	8,1
+ Pflege	0,5	0,8	0,7	0,9	0,6	0,7	0,7	0,3	0,7
+ Hausarbeits- und Kinderbetreuungszeit	40,3	33,8	36,7	22,8	16,1	17,2	33,6	21,2	24,7
= Gesamtarbeitsvolumen	75,4	73,9	74,6	80,4	72,4	73,8	77,2	72,7	74,0
nachrichtlich: gewünschte Arbeitszeit	22,4	27,1	24,8	36,7	38,7	37,7	27,7	34,6	32,8
Differenz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit	- 3,6	- 3,9	- 3,9	- 7,4	- 3,4	- 4,8	- 5,1	- 4,2	- 4,8

Quelle: Bauer et al. (1996a: 251)

Eine reale Entlastung durch Teilzeitarbeit wird von den „Zeitpionieren“ angestrebt: Diese versuchen ganz bewusst, durch die Flexibilisierung und Reduzierung ihrer Arbeitszeit ihren Alltag zu entlasten und so mehr „Zeit für sich“ zu gewinnen. Die gewonnene Zeit wird bewusst nicht neu durch andere Aktivitäten (Reproduktionsarbeit, Eigenarbeit etc.) neu verplant, sondern zur eigenen spontanen Disposition frei gehalten. Hierdurch wird eine echte Entlastung der täglichen Lebensführung erreicht (Hörning et al. 1990). Vermutlich trifft dieser Lebensstil aber doch eher auf Teilzeitbeschäftigte mit höherem Einkommen und wenig familiären Verpflichtungen zu; beispielsweise auf den relativ hohen Anteil von teilzeitarbeitenden Männern in Berlin (Kurz-Scherf 1995a: 73) oder auf Beschäftigte, die durch einen Partner finanziell abgesichert werden.

Die Belastung der Teilzeitbeschäftigten hängt also wesentlich von der Verteilung der Reproduktionsarbeit innerhalb der Familie ab. Obwohl Frauen überwiegend aufgrund der starken Belastung durch Kinderbetreuung und Haushalt ihre Arbeitszeit reduzieren, sind sie durch Familienpflichten extrem beansprucht – trotz wesentlich kürzerer Arbeitszeiten weisen daher erwerbstätige Mütter mit kleinen Kindern insgesamt die höchsten Belastungen auf. Besonders belastend sind neben der nominalen Arbeitszeit die Zuständigkeiten von Frauen für die Koordination der alltäglichen Lebensführung. Für eine Umverteilung von Reproduktionsarbeit und eine bessere Ver-

einbarkeit sollten Arbeitszeiten daher stärker an familiären Verpflichtungen ausgerichtet werden.

3.2.3 Optionalität der Teilzeitarbeit

Kriterien für eine optionale Arbeitszeitgestaltung sind:

- Ein Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzung in allen Berufen und Tätigkeiten und Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung
- Mitbestimmung über die Lage der Arbeitszeit, vor allem für Beschäftigte mit Familie
- Schutz vor betrieblichen Zugriffen auf die Lebenszeit der Beschäftigten

Durch Teilzeitarbeit besteht die Möglichkeit, die Dauer der Arbeitszeit an die jeweiligen individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen – beispielsweise familiäre Anforderungen – anzupassen. Diese Möglichkeit nutzen Frauen stärker als Männer: Während Frauen in ihrem Erwerbsverlauf wechselnde Präferenzen von Teilzeit und Vollzeit haben, orientieren sich Männer überwiegend an der Vollzeitarbeit (Schulze-Buschoff 1999: 19). Frauen empfinden ihre eigene Arbeitszeitsouveränität am höchsten, wenn sie Teilzeit arbeiten, Männer hingegen bei Arbeitszeiten über der tariflichen Arbeitszeit. Männer haben – egal ob sie sich als arbeitszeitsouverän einschätzen oder nicht – seltener subjektive Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Bauer et al. 1996a: 180).

Entscheidungen für eine Teilzeitbeschäftigung können aus unterschiedlichen Motivlagen und aufgrund unterschiedlicher Zwänge zustande kommen. Bothfeld (1997) hat in einer vergleichenden Untersuchung traditionelle, funktionale und postmoderne Teilzeitpräferenzen untersucht. Traditionelle Teilzeitbeschäftigte sind demnach Frauen mit einer traditionellen Rollenvorstellung, die während der Kinderbetreuungsphase Teilzeit arbeiten – diese Gruppe macht in Deutschland 52,5% der Teilzeitbeschäftigten aus. Funktionale Teilzeitbeschäftigte sind solche, die aufgrund rationaler Erwägungen Teilzeit arbeiten. Teilzeit wird beispielsweise mit anderen Tätigkeiten wie Ausbildung oder Kindererziehung kombiniert oder ausgeübt, weil keine andere Beschäftigung gefunden werden konnte (45,5% in Deutschland). Die postmodernen Teilzeitbeschäftigten zeichnen sich – analog zu den Zeitpionieren – durch eine völlig freiwillige Entscheidung für Teilzeit aus: Merkmale sind eine finanziell relativ große Unabhängigkeit (gehobene berufliche Stellung) und wenig lebensweltliche Verpflichtungen (Kinderlosigkeit).²⁹ Diese Gruppe macht in Deutschland 2% der Teilzeitbeschäftigten aus (Bothfeld 1997: 75ff.) Hierdurch wird deutlich, daß Teilzeitarbeit nur sehr eingeschränkt die Folge von Wünschen nach mehr Freizeit ist.

29 Diese Definition von postmodernen Teilzeitbeschäftigten ist nur teilweise mit der Definition von Zeitpionieren durch Hörning/Gerhardt/Michailow (1990) kompatibel, die sich ja gerade nicht durch soziostrukturelle Merkmale, sondern allein durch ihren reflexiven Umgang mit Zeit definieren.

In einer repräsentativen Arbeitszeituntersuchung 1995 (Bauer et al. 1996a) wurden teilzeitbeschäftigte Frauen zu den Gründen für ihre Teilzeitbeschäftigung befragt. In Westdeutschland gaben 25% der Befragten an, sie hätten schon immer Teilzeit gearbeitet, 75% waren vorher vollzeitbeschäftigt. Von diesen nannten 65% Kinderbetreuung und zu hohe Belastungen als Grund für ihre Arbeitszeitverkürzung, bei Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 17 Wochenstunden nannten sogar 74% Kinderbetreuung und 6% zu hohe Belastungen. 91% der Teilzeitbeschäftigten gaben an, daß sie weiterhin Teilzeit arbeiten möchten; die gewünschte Wochenarbeitszeit lag mit durchschnittlich 21,3 Stunden nur knapp eine Stunde über der vertraglichen Wochenarbeitszeit. Die häufigsten Gründe für den Verbleib in Teilzeitarbeitsverhältnissen sind die Versorgung der Familie (54%), der Umfang der Hausarbeit (44%) und die Möglichkeit, die Kinderbetreuung selbst erledigen zu können (33%) (Mehrfachnennungen waren möglich) (ebenda: 125ff.). Insofern entspricht die Teilzeitarbeit in Westdeutschland weitgehend den Arbeitszeitwünschen von Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei den Vollzeitbeschäftigten würden 20% der Frauen und 7% der Männer gerne vorübergehend oder dauerhaft Teilzeit arbeiten. Besonders stark ist dieser Wunsch bei vollzeitbeschäftigten Müttern, die zu 35% lieber teilzeitbeschäftigt sein möchten. Die höchste Teilzeitpräferenz bei den Männern haben Alleinstehende, die zu 5% am liebsten dauerhaft Teilzeit arbeiten würden. Die durchschnittlichen Wunscharbeitszeiten der Teilzeitinteressierten sind 24,1 Wochenstunden bei Frauen und 27,6 Stunden bei Männern (ebenda: 135ff.).

In Ostdeutschland gaben hingegen nur 19% der teilzeitbeschäftigten Frauen Kinderbetreuung und Belastungen als Grund für die Arbeitszeitverkürzung an. 51% nannten dahingegen familiäre oder berufliche Krisen als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung – vermutlich oft den Verlust des Arbeitsplatzes. Demnach ist es nicht verwunderlich, daß 52% der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland lieber Vollzeit arbeiten würden. Die gewünschte durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt mit 31,9 Stunden 6 Stunden über der vertraglichen Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Als Gründe für den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung nannten diese Frauen zu 75% finanzielle Gründe und 51% berufliche Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung (ebenda: 125). In Ostdeutschland sind auch weniger Vollzeitbeschäftigte an Teilzeit interessiert: Nur 13% der Frauen und 3% der Männer gaben an, daß sie gerne Teilzeit arbeiten würden. Auch die gewünschten Wochenarbeitszeiten lagen über den in Westdeutschland präferierten: Frauen wünschten im Durchschnitt 26,9 und Männer 29,4 Stunden pro Woche (ebenda: 135ff.).

Teilzeitbeschäftigte haben oft wenig Einfluß auf die Lage ihrer Arbeitszeiten. Durch eine ungünstige Lage oder Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeitarbeit wird der Gewinn an Freizeit häufig wieder zunichte gemacht. Dies ergibt sich aus Interessenkonflikten zwischen Betrieben und Beschäftigten: Teilzeitbeschäftigte mit Kindern präferieren zum großen Teil die klassische Halbtagsarbeit am Vormittag, während für eine angestrebte Verlängerung der Betriebslaufzeiten differenzierte Arbeitszeiten benötigt werden (Hagen 1994: 33). In der Berliner Arbeitszeitstudie haben nur 39% der teilzeitbeschäftigten Frauen angegeben, die Lage ihrer Arbeitszeit selbst gewählt zu haben (Kurz-Scherf 1995a: 78). Eine Untersuchung über Arbeitszeiten in Berliner Einzelhandelsfilialen ergab, daß bei der Arbeitszeitgestaltung Teilzeitbeschäftigte gegen-

über Vollzeitbeschäftigten – und darunter besonders Frauen – benachteiligt sind; auch auf familiäre Verpflichtungen wird keine Rücksicht genommen. Die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten variieren mehr als die der Vollzeitbeschäftigten, sie werden eher vom Vorgesetzten festgelegt (bei Frauen doppelt so oft wie bei Männern), Teilzeitbeschäftigte müssen generell mehr an Samstagen und Frauen insgesamt häufiger abends arbeiten (Meissner et al. 2000: 153ff.). 73% der Teilzeitbeschäftigten erfuhren ihre Arbeitszeiten höchstens eine Woche im voraus; die Planung des Zeitarrangements wurde daher zunehmend schwieriger (ebenda: 39). Trotzdem waren – bei einer generell großen Unzufriedenheit mit der Arbeitszeitflexibilisierung und einer nach den Einschätzungen der Beschäftigten schlechteren Vereinbarkeit mit Familie – die Teilzeitbeschäftigten zufriedener als die Vollzeitbeschäftigten. Die Frauen hatten anscheinend die für sie passenden Teilzeitformen ausgewählt. Jüngere Frauen mit kleinen Kindern arbeiteten häufiger in informell geregelten Teilzeitformen, ältere Frauen arbeiteten eher mit festen Arbeitstagen (ebenda: 148ff.). Somit empfanden die teilzeitbeschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung als vorteilhafter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Wahlmöglichkeit der Arbeitsform „Teilzeit“ wird durch verschiedene externe Faktoren eingeschränkt: Durch ein einseitiges Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen und die Diskrepanzen zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. So werden mehr Stellen in geringfügiger und weniger Stellen in „langer“ Teilzeit angeboten, als von den Beschäftigten gewünscht (Schulze-Buschhoff 1999: 29ff.). Weiterhin fehlt meist die Option, zu Vollzeitarbeit zurückzukehren. Auch Zeitkonten mit selbstbestimmten Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen sind wenig verbreitet (Meissner et al. 2000: 30). Teilzeitwünsche korrelieren bei Frauen und Männern positiv mit der Höhe des Bildungsniveaus. Besonders für HochschulabsolventInnen, die das höchste Teilzeitinteresse aufweisen (Frauen 62%, Männer 23%) existieren kaum Teilzeitstellen. Angeboten werden die meisten Teilzeitarbeitsplätze im niedrigen bis mittleren Qualifikationsniveau. Differenzen zwischen Teilzeitwünschen und Teilzeitangeboten bestehen vor allem für Berufsanfängerinnen und für Männer und Frauen am Ende der Berufslaufbahn (Schulze-Buschhoff 1999: 15ff.). Weiterhin existieren – abgesehen vom öffentlichen Dienst – wenig Teilzeitarbeitsplätze in qualifizierten Tätigkeiten und fast keine im Führungsbereich.

Einschränkungen ergeben sich auch durch verschiedene externe Zwänge, die die Entscheidung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit beeinflussen: Die wichtigsten Rahmenbedingungen ergeben sich aus der Einkommenssituation und aus den lebensweltlichen Belastungen (Kurz-Scherf 1993: 40). Da eine individuelle Arbeitszeitverkürzung in jedem Fall Einkommensverluste bedeutet, muß entweder ein relativ hohes Einkommen vorhanden sein oder ein geringeres Einkommen durch Transfers oder durch andere Haushaltsmitglieder ergänzt werden. Die familiären Verpflichtungen können umgekehrt die Möglichkeit, vollzeit erwerbstätig zu sein, wesentlich einschränken, da die Gesamtbelastung sonst nicht bewältigt werden könnte. Die Ressourcen Zeit und Einkommen sind insofern teilweise substituierbar, als durch ein hohes Einkommen Entlastungen im lebensweltlichen Bereich „erkauft“ werden können, beispielsweise durch private Kinderbetreuung oder Haushaltshilfen.

Über diese „objektiven“ Faktoren hinaus sind auch bestehende Erwartungen und Machtverhältnisse bei der Arbeitszeitentscheidung oder Umsetzungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeitwünsche von Bedeutung. Beispielsweise bestehen durch eine verstärkte Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt weniger Möglichkeiten für die Beschäftigten, ihre Zeitinteressen durchzusetzen. Hierdurch werden die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit in bestimmten Segmenten eingeschränkt, besonders in bestimmten Branchen (produzierendes Gewerbe) oder für qualifizierte Tätigkeiten, in denen das „ganzes Engagement“, Loyalität und die Bereitschaft zu unbezahlter Mehrarbeit vorausgesetzt werden (Richter/Discher 1997: 41). Nach wie vor gelten Führungspositionen überwiegend als nicht teilbar (Hagen 1994: 25).

Betrachtet man die Tatsache, daß Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigung einen minderwertigen Stellenwert hat, so werden auch Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitrealitäten leichter erklärbar: Trotz des relativ großen Interesses an Arbeitszeiten unter 35 Stunden besteht ein insgesamt relativ geringes Interesse an Teilzeitarbeitsverhältnissen – die meisten Befragten der Berliner Arbeitszeitstudie würden es vorziehen, die Arbeitszeit im Rahmen von Vollzeitbeschäftigung oder flexiblen Arbeitszeitmodellen zu reduzieren (Kurz-Scherf 1995a: 128ff.). In diesem Zusammenhang relativieren sich auch die Aussagen über Arbeitszeitwünsche: Möglicherweise liegt bei einigen Beschäftigten eine „Selbsttäuschung“ vor, da sie sich einerseits weniger Arbeitszeit wünschen würden, aber andererseits nicht bereit wären, Macht und Prestige abzugeben und in dieser diskriminierten Arbeitszeitform zu arbeiten.

Beim Durchsetzen von eigenen Arbeitszeioptionen ist jedoch mit verschiedenen Widerständen zu rechnen – hier sind die Erfahrungen der Zeitpioniere zu erwähnen: Macht- und Einkommensverluste, die mit einer individuellen Reduzierung der Arbeitszeit einher gehen, werden von ihnen in Kauf genommen. Sie verstoßen gegen die Zeitvorstellung des „Normalarbeitsverhältnisses“. Indem sie anderen Lebensbereichen Priorität vor Vollzeiterwerbstätigkeit einräumen, stellen sie sich gegen eine Arbeitsmoral, die von den Beschäftigten unbedingte Loyalität und eine weitgehende Verfügbarkeit erwartet. Sie werden daher sowohl von den Arbeitgebern als auch von Gewerkschaften skeptisch betrachtet, und müssen ihre Arbeitszeitverkürzungen oft gegen Widerstand durchsetzen. Neben extremer Arbeitsintensivierung erfahren sie oft eine Vereinzelung im Betrieb durch die Abnahme informeller sozialer Kontakte und geminderte Aufstiegschancen (Hörning et al. 1990: 75ff.).

Die Möglichkeit der Umsetzung individueller Arbeitszeioptionen wird oft als eine Begründung für die Einführung flexibler Arbeitszeiten angeführt, die weniger negativ behaftet sind. Tatsächlich ist allerdings nur bei einem Teil der neuen Arbeitszeitformen eine größere Einflußmöglichkeit der Beschäftigten vorhanden. Im Rahmen einer Untersuchung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen (Klein-Schneider 1999) wurde festgestellt, daß hier defensive Flexibilisierungsformen überwiegen, die eher zu Mehrarbeit führen. Immerhin wurde Teilzeitarbeit in 9,4% der Vereinbarungen erwähnt. Neue Flexibilisierungsformen, die den Beschäftigten Möglichkeiten für individuelle Arbeitszeitverkürzungen bieten und größere und langfristige Gestaltungsspielräume einräumen, sind sehr selten: Regulierungen zu Blockfreizeiten/Sabbaticals sind nur in

1,5%, Wahlarbeitszeit in 1,5%, Jahresarbeitszeit in 1% und Vertrauensleitzeit in 0,2% der Betriebsvereinbarungen zu finden. Im Rahmen der bisherigen flexiblen Arbeitszeitformen sind also kaum neue Impulse für selbstbestimmte Arbeitszeitverkürzungen zu erwarten.

Im Ergebnis kann durch Teilzeitarbeit prinzipiell die Dauer der Arbeitszeit an die individuellen Wünsche angepaßt werden. Eingeschränkt wird dies durch ein einseitiges Angebot von Teilzeitbeschäftigung im niedrig qualifizierten Bereich. Weiterhin bestehen kulturelle und betriebliche Barrieren für individuelle Verkürzungen der Arbeitszeit. Auf die Lage der Arbeitszeit haben Teilzeitbeschäftigte oft wenig Einfluß, dies ist jedoch im Einzelfall zu bewerten. Auch im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle lassen sich bisher wenig Potentiale für eine optionale Arbeitszeitverkürzung erkennen.

3.2.4 Geschlechtsspezifik der Teilzeitarbeit

Kriterien der Geschlechtsspezifik von Teilzeitarbeit sind:

- Arbeitsmarktsegmentation durch Teilzeitarbeit
- Absicherung von Teilzeitarbeit in der Perspektive des Lebenslaufs
- Ausweitung von Teilzeitarbeit auf Männer

Teilzeitarbeit wurde in der Bundesrepublik als eine Arbeitszeitform für Frauen eingerichtet und ist immer noch stark geschlechtsspezifisch geprägt. Zwar ist der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten 1998 auf 13% leicht angestiegen, doch er liegt nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau – nur 4% der abhängig beschäftigten Männer arbeiteten 1998 Teilzeit, bei den Frauen waren es 36% (Statistisches Bundesamt 1999a). Männer und Frauen geben meist unterschiedliche Gründe für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung an. Welche Rolle und Auswirkungen Teilzeitbeschäftigung im weiblichen Erwerbsverlauf hat, wird im folgenden untersucht. Weiterhin werden Überlegungen zur Funktion von Teilzeitarbeit auf einem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt gemacht.

Teilzeit kann grundsätzlich aus unterschiedlichen Gründen aufgenommen werden: Entweder als Zeichen des sozialen Zwangs der Kombination von Familie und Beruf für Frauen, aus geringem Interesse an einer Normalarbeitszeit (Eckart 1990), aus pragmatischen Erwägungen wie der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen wie etwa einer Ausbildung oder als Zeichen einer postmateriellen Werteinstellung und hohen Freizeitorientierung (Bothfeld 1997: 40ff.). Die Teilzeitwünsche von Männern stehen eher im Zusammenhang mit ihrem Alter und der beruflichen Situation, die der Frauen eher mit dem Vorhandensein von Kindern (Meissner et al. 2000: 172). Frauen und Männer begründen ihre Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich: Während Frauen häusliche und familiäre Verpflichtungen sowie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen als Gründe für Teilzeitarbeit nennen, geben Männer an, sie hätten keine andere Stelle gefunden, würden studieren oder hätten noch einen anderen Job – familiäre Verpflichtungen sind für sie selten Grund für eine Teilzeitbeschäftigung (Schulze-Buschhoff 1999: 71). Analog hierzu erwarten sich Männer von einer Reduzierung der

Arbeitszeit nicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern mehr Zeit für sich. In einer Studie über Arbeitszeit 1995 gab knapp die Hälfte der Frauen mit Kindern unter sechs Jahren an, daß sie ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes reduzierten zu haben. Ein Fünftel der Männer hatte ebenfalls die Arbeitszeit verändert, allerdings nicht verkürzt, sondern flexibilisiert und teilweise verlängert (Bauer et al. 1996a: 229, siehe Tab. 6, S. 45). Dies stimmt mit neueren Ergebnissen des DIW überein: Dort wurde die Tendenz festgestellt, daß vollzeitbeschäftigte Väter mit Kleinkindern zunehmend ihre Arbeitszeit verlängern möchten – 1997 wünschten dies 44% (Holst/Schupp 1998: 3).

Teilzeitarbeit hat im Lebenslauf von Männern eine andere Funktion als bei Frauen. Für Männer ist Teilzeit meist eine kurzfristige Beschäftigung, die nur übergangsweise ausgeübt wird, wie beispielsweise bei Schülern oder Studenten, die neben der Ausbildung jobben (Quack 1993: 218). Weiterhin ist für Männer die Altersteilzeit eine oft gewünschte Option des gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Männer mit Teilzeit arbeiten öfter als Frauen auf gehobenen oder mittleren Hierarchieebenen. Bei den in der Berliner Arbeitszeitstudie befragten teilzeitarbeitenden Männern ließ sich auch keine Gehaltsdiskriminierung feststellen (Kurz-Scherf 1995a: 76).

Bei Frauen hat Teilzeit also einen höheren Stellenwert im Lebenslauf und ist sehr stark von der Familiensituation abhängig: Für die weibliche Erwerbsbiographie stellt die Geburt eines Kindes den bedeutendsten Einschnitt dar, da viele Frauen hier ihre Erwerbsarbeit für Erziehungsurlaub unterbrechen. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe mit vielen Unterbrechungen, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitwechsell sind für berufstätige Frauen typisch, fast die Hälfte der Frauen unterbricht ihre Arbeit drei bis zwölfmal in ihrem Erwerbsverlauf (Lauterbach 1994: 74). Die Teilzeitphasen der Frauen sind länger als die der Männern, teilweise werden auch verschiedene Teilzeitbeschäftigungen in Folge ausgeübt. Für junge Frauen ist Teilzeit oft ein Übergang in Ausbildung oder Vollzeitbeschäftigung.

Teilzeitarbeit hat sehr ambivalente Auswirkungen auf die Erwerbsbiographie von Frauen: Durch Teilzeit oder andere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung besteht die Möglichkeit, Erwerbsunterbrechungen zu verhindern oder zu verkürzen, so daß eine kontinuierlichere Erwerbsbiographie entsteht. Dies ist aber nur in wenigen Berufen und Sektoren möglich, beispielsweise im öffentlichen Dienst. Oft fehlen Frauen mit Kindern geeignete Möglichkeiten des Wechsels zwischen Vollzeit und Teilzeit, so daß sie in eine Erwerbsunterbrechung „genötigt“ werden. In einer Langzeituntersuchung hat sich dieser Faktor für eine Erklärung der Erwerbsunterbrechungen von Frauen als relevanter erwiesen als ihre Einstellung zu Familie (Born 1997: 51).

Wenn in ihrem Erstberuf zu wenig Teilzeitstellen angeboten werden, können Mütter mit kleinen Kindern die Erwerbsarbeit entweder unterbrechen oder geringfügige und unqualifizierte Teilzeitarbeit zu ausüben, die unterhalb ihrer Qualifikation liegen. 24% der Frauen im Westen und 22% im Osten verschlechterten sich nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub gegenüber ihrem alten Arbeitsplatz (Engelbrech 1997). Die geringfügigen Teilzeitstellen haben meist wenig Beschäftigungsstabilität – ein häufiger Stellenwechsel ohne berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Dequalifizierung und immer schlechtere Arbeitsmarktchancen sind die Folge. Es finden also

starke Differenzierungen innerhalb des Teilzeitarbeitsmarktes statt. In den letzten Jahren ist das geringfügige Teilzeitsegment ausgeweitet worden. Frauen geraten häufig in einen Kreislauf aus geringfügiger Beschäftigung, niedrigem Einkommen und Arbeitsplatzunsicherheit, der langfristig in die Altersarmut führen kann (Quack 1993: 219ff.).

Solche prekären und instabilen Erwerbsverläufe führen auf lange Sicht auch zu massiven Lücken in der sozialen Sicherung, die beispielsweise im Rahmen einer Ehe durch den Lebenspartner ausgeglichen werden können bzw. müssen. In der geringfügigen Teilzeitbeschäftigung ist also eher eine weitere Segregation des Arbeitsmarktes angelegt; diese fällt mit der Individualisierung und einem zunehmenden Bedeutungsverlust von sozialer Sicherung durch die Familie zusammen (Schulze-Buschhoff 2000b). Im Fall einer Auflösung der Familie haben Frauen mit von Teilzeitarbeit geprägten Erwerbsverläufen schlechte Arbeitsmarktchancen und Alterssicherungen. Sie sind von einem akuten Armutsrisiko bedroht. Letztlich ist die geschlechtsspezifische Zuständigkeit für Reproduktionsarbeit bei diesen Frauen mit einer diskriminierten Stellung auf dem Arbeitsmarkt einerseits und einer großen Abhängigkeit von ihrem Partner andererseits eng verknüpft. Diese Abhängigkeit wird durch das bundesdeutsche Steuerrecht, das eine ungleiche Einkommensverteilung der Partner fördert (Ehegattensplitting), und durch sozialstaatliche Regelungen (Rentenversicherung), die auf kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung der Erwerbstätigen und Mitversicherung der Familienangehörigen ausgelegt sind, noch verstärkt.

Auch Tarifverträge bieten Frauen bisher wenig Möglichkeiten, ohne Statusverluste ihre Arbeitszeiten an ihre Bedürfnisse anzupassen – ernsthafte Anstrengungen hierzu sind auch nicht erkennbar und anscheinend nicht im Interesse der Gewerkschaften (Stolz-Willig 1991: 125). Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird somit durch bestehende Tarifverträge gefestigt.

Die typischen Brüche im weiblichen Erwerbsverlauf müssten im Rahmen der sozialen Sicherung abgedeckt werden. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Arbeitsformen müsste im Rahmen einer Destandardisierung und Anpassung der Lebensarbeitszeit an lebensphasenspezifische Bedürfnisse und fließenden Übergängen zwischen diesen Phasen ermöglicht werden (Barkholdt 1998: 647). Hierdurch müssten die Übergänge zwischen Beruf und Familie auch stärker für Männer ermöglicht werden.

Eine Strategie, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitarbeit für Frauen verbessert, ist jedoch ambivalent zu beurteilen: Durch die Konzentration von betrieblicher Frauenförderung auf die Aushandlung von Vereinbarkeitsmodellen für Frauen wie Teilzeit wird die weibliche Sonderstellung im Erwerbsleben tendenziell herausgestellt und verstärkt (Müller 1999: 66ff.). Hierdurch wird die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes in horizontaler und vertikaler Perspektive befördert.³⁰ Teilzeitarbeitsplätze werden hauptsächlich in Frauenberufen angeboten und

30 Die feministische Debatte um Gleichheit oder Differenz kann und soll hier nicht weiter ausgeführt werden. Um das Dilemma aufzuzeigen, das sich aus der Dichotomie von Gleichheit und Differenz im Arbeitsprozeß ergibt, so wird darauf hingewiesen, daß die Annahme von Gleichheit eine Angleichung an männliche Arbeitsnormen fordert, unterschiedliche Lebensbedingungen aber igno-

sind damit ein Element des „doing gender“: Die horizontale Segregation lässt sich an der geschlechtsspezifischen Trennung von Branchen, Berufen und Tätigkeiten ablesen. Weiterhin ist die Begründung für Teilzeitarbeit, nämlich die weibliche Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf, ein Mittel der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: Über die Vereinbarkeitsthematik konstruierte Unterschiede zwischen Frauen und Männern (nämlich die „Zuständigkeit“ der Frauen für Familie) werden sichtbar gemacht und die Frauen somit auf dem Arbeitsmarkt als das andere Geschlecht abgegrenzt.

Das Problem der „Vereinbarkeit“ wird als Frauenproblem naturalisiert und mit *jeder* Frau assoziiert – unabhängig von ihrer tatsächlichen Lebenslage – und dient damit der Diskriminierung des gesamten weiblichen Geschlechts. (Jurczyk 1993b: 352)

Diese Trennungsprozesse und Ausgrenzungsmechanismen werden von Arbeitgebern, männlichen Beschäftigten und Gewerkschaften genutzt, um ihre Interessen durchzusetzen und ihre bessere Position auf dem Arbeitsmarkt zu verteidigen und zu legitimieren (Cockburn 1988). So werden Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, tendenziell kulturell abgewertet – mit zunehmendem Frauenanteil sinkt die Entlohnung einer Tätigkeit (Allmendinger/Hintz 1999: 194f.).

Besonders am Beispiel Arbeitszeit kann dieser Mechanismus der Ausgrenzung verdeutlicht werden: Flexibilisierung bedeutet für Männer mehr Überstunden oder Schichtarbeit, für Frauen eine stärkere Variabilisierung der Arbeitszeit und Teilzeitarbeit (Fagan/O'Reilly 1998: 10).

Der Zusammenhang „Lange Arbeitszeiten = hohe Produktivität = hohe Verbindlichkeit = Männlichkeit“ ist zur Legitimation von horizontaler Segregation nach wie vor wirksam (Müller 1999: 62). Diese angeblichen Wirkungszusammenhänge liegen überwiegend in Organisations- und Unternehmenskulturen begründet. Teilzeitarbeit als weibliche Wenigerarbeit ist im Rahmen einer patriarchalen Unternehmenskultur von Führungspositionen, Weiterbildung oder sonstigen betrieblichen Gratifikationen ausgeschlossen (Kurz-Scherf 1995a: 73).

Solange diese Unternehmenskultur und die Stigmatisierung von Teilzeitarbeit als weibliche, wenig prestigeträchtige und zweitrangige Arbeitszeitform fortbestehen, werden wohl weiterhin wenige Männer Teilzeitarbeit wählen, um von diesem Stigma nicht auch betroffen zu werden.

Teilzeitarbeit ist und bleibt somit eine hauptsächlich weibliche und diskriminierte Arbeitszeitform. Im Hinblick auf die Absicherung des weiblichen Erwerbsverlauf sind qualifizierte und abgesicherte Teilzeitmöglichkeiten für Frauen sozusagen „second best“ gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung, die eine eher gleichberechtigte Teilhabe an der Erwerbsarbeit verspricht; aber immer noch besser als eine längere Erwerbsunterbrechung. Die damit verbundenen sozialen Abstiegsrisiken werden durch Teilzeitarbeit verhindert oder vermindert. Teilzeitarbeit ermöglicht Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit nach ihren Vor-

riert und eine Betonung der Differenz die nicht zu erreichende Gleichheit und Gleichbehandlung konstatiert (hierzu z. B. Wecker 1996).

stellungen, verbessert aber nicht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in diesen Bereichen. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert, sie werden immer noch von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und anderen betrieblichen Gratifikationsmechanismen ausgeschlossen; Teilzeitarbeit gilt als Beschäftigung zweiter Klasse. Weiterhin fungiert Teilzeit als ein Mechanismus der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt – die Sonderrolle der Frauen als „Reproduktionsverantwortliche“ wird hierdurch betont und somit eine Abwertung weiblicher Tätigkeiten und Berufe legitimiert.

3.2.5 Gemeinschaftliche Zeitinstitutionen und Teilzeit

Kriterien für den Erhalt gemeinschaftlicher Zeitinstitutionen sind:

- Der Erhalt von gemeinsamen Zeiten wie dem freien Wochenende
- Der Zusammenhalt von Familien
- Gesellschaftliches Erleben von Zeitnot

Im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit stehen kollektive Zeitinstitutionen wie das Wochenende oder der Feierabend zunehmend zur Disposition. Die betrieblichen Interessen an einer Ausweitung von Betriebszeiten und der Verfügbarkeit von personennahen Dienstleistungen rund um die Uhr treffen auf individualisierte Zeitmuster und Zeitinteressen der Beschäftigten sowie auf eine hohe Bereitschaft zur Flexibilisierung der eigenen Arbeitszeiten, die sicherlich auch durch die enger gewordenen Verteilungsspielräume motiviert ist. Eine kollektive Regelung gesellschaftlicher Zeitrhythmen, die in der Nachkriegszeit von den Gewerkschaften mit der Durchsetzung der „Normalarbeitszeit“ verwirklicht wurde, ist schwieriger geworden und auch nicht mehr durchgängig erwünscht. Andererseits wird das Projekt der zeitlichen Selbstbestimmung der Beschäftigten – ein Ziel von Gewerkschaftspolitik seit den späten achtziger Jahren – aufgrund der Globalisierung und veränderter Machtkonstellationen immer schwieriger umzusetzen (Rinderspacher 2000: 27).

Der Vorschlag, einen neuen Normalarbeitstag von sechs Stunden für alle Beschäftigten einzuführen (Kurz-Scherf 1993) wird im Hinblick auf gemeinschaftliche Zeitinstitutionen kritisiert: Im Rahmen der derzeitigen Kapitalorientierung der Wirtschaft würde eine solche Strategie zur Ausweitung von Schichtsystemen führen. Damit sei einer weiteren Auflösung gemeinschaftlicher Zeiten Tür und Tor geöffnet (Rinderspacher 2000: 33). So ergeben sich durch veränderte Spielräume im Rahmen einer Arbeitszeitpolitik Konflikte zwischen verschiedenen Forderungen:

Im Rahmen einer neuen, individualisierten Zeitordnung, die sich herauszubilden beginnt, gibt es Gewinner und Verlierer, auch im Rahmen von Teilzeitarbeit. Teilzeit dient zunächst einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit, um für andere Lebens- und Arbeitsbereiche mehr Zeit zu haben. Dadurch sind potentiell mehr Spielräume für andere Zeitverwendungen gegeben (Reproduktionstätigkeiten, Eigenarbeit, gemeinschaftliche Zeitverwendung, Muße etc.). Arbeitszeitverkürzung kann vor allem dann insgesamt eine Entlastung gesellschaftlicher Zeitstrukturen hervorbringen, wenn sie

nicht nur eine Gruppe von Beschäftigten betrifft, sondern als ein generelles Instrument eingesetzt wird (Jürgens/Reinecke 1998: 208ff.).

Findet eine Arbeitszeitverkürzung mit regelmäßigen Arbeitszeiten statt, so kann die Zeitorganisation des Alltags erheblich entlastet werden. Bei Untersuchungen der Lebensführung von VW-Beschäftigten nach Einführung der 28,8-Stunden-Woche wurden durch einen zusätzlichen freien Tag deutliche Entlastungen des Familienklimas festgestellt; die Beschäftigten waren weniger unter Druck, Reproduktionstätigkeiten konnten großteils am freien Tag unter der Woche erledigt werden, so daß den Beschäftigten mehr Zeit für gemeinsame soziale Zeitgestaltung im Rahmen von Familie und Freundeskreis blieb. Auch die Koordination zwischen den verschiedenen Lebensbereichen war einfacher geworden (ebenda: 209).

Eine reale Entlastung der Teilzeitbeschäftigten kommt nur bei einer gleichmäßigen und planbaren Verteilung der Arbeitszeit zustande. In der realen Entwicklung ist die Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik in den letzten Jahren jedoch vor allem im niedrigen Stundenbereich ausgeweitet worden, der stark variable Arbeitszeiten aufweist. So ist durch die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten die Samstags- und Wochenendarbeit besonders für Teilzeitbeschäftigte ausgeweitet worden, was die Qualität der Familien- und Freizeit erheblich verschlechterte (Meissner et al. 2000: 27). Die Ausweitung von Dienstleistungs- und Konsumzeiten, die von Arbeitgebern und Konsumenten vehement eingefordert wird, hat für die überwiegend weiblichen Beschäftigten in diesem Sektor massive negative Auswirkungen, vor allem, wenn sie Familie und Beruf koordinieren müssen.

Für einen Teil der Teilzeitbeschäftigten – allerdings nur bei dem weit geringeren Teil – beinhaltet dieser Arbeitszeitstatus einen erheblichen Autonomiegewinn in der persönlichen Lebensplanung. Für den anderen, bedauerlicherweise sehr viel größeren Teil, stellt die Teilzeitarbeit nichts anderes dar als eine Notstandsmaßnahme, in der genau umgekehrt gerade die Defizite und Beschränkungen autonomer Lebensführung zum Ausdruck kommen. (Kurz-Scherf 1995a: 130)

Hier werden im Rahmen von Dienstleistungstätigkeiten neue Polarisierungen von Zeitverwendung und Zeitverfügbarkeit zwischen den Beschäftigten geschaffen. Die Möglichkeit einer verlängerten Konsumzeit wird – in der Hoffnung auf steigende Umsätze – über die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten gestellt. Es besteht aber auch ein gesellschaftlicher und teilweise intrapersonaler Konflikt zwischen Konsumenten und Produzenten von Dienstleistungen: Die einen wünschen ständige Verfügbarkeit, die anderen wollen den Schutz ihrer Freizeit. Hier wären daher Schutz- und Abwehrmechanismen für die Beschäftigten zu institutionalisieren. Fraglich ist, ob die kollektiven Zeitinstitutionen der Nachkriegszeit angesichts neuer Lebensformen und Zeitverwendungsmuster (auch im Rahmen des Bedeutungsverlustes von Familie) ihre aktuelle Zentralität behalten werden. Grundsätzlich ist an individuellen Zeitmustern nichts auszusetzen – solange diese freiwillig gewählt sind.

Die Veränderung oder Neukonstituierung von Zeitinstitutionen, wie z. B. „Sabbaticals“ oder freien Tagen, steht nicht mehr unter dem Vorzeichen einer großen Organisation, die sie als Teil einer langfristigen Strategie zur Hebung des Zeitwohlstands anbietet, sondern entfaltet sich eher defensiv, etwa als Konzept zur Entlastung des Arbeitsmarktes oder, wie im Falle der Freischichten, als zufällige

Restgrößen einer an Markterfordernissen orientierten Schichtplanung. (Rinderspacher 2000: 57)

Es ist für den Schutz gemeinschaftlicher Zeitinstitutionen auch besonders im Rahmen flexibler Arbeitszeiten zu gewährleisten, daß Freizeit bzw. die durch Arbeitszeitverkürzung gewonnenen Zeiten wenigstens teilweise selbst gewählt werden können und nicht zur unproduktiven „Restzeit“ degradiert werden. Zumindest sollten für unsoziale Arbeitszeiten zu diesen „allgemeinen Sozialzeiten“ Freizeitbonuse gewährt werden.

Durch die zunehmende Variabilisierung individueller Zeitmuster werden die Koordinierungsarbeiten zwischen den Lebensbereichen einzelner Personen und zwischen den Individuen komplexer. Es wird zunehmend schwieriger, kollektive oder gemeinschaftliche Projekte langfristig zu planen und durchzuführen. Wann kann sich beispielsweise ein Verein treffen, wenn es keinen Feierabend mehr gibt? Dies führt tendenziell zu einer Abnahme sozialer Kontakte außerhalb der Familie, die ihre Zeitgestaltung noch stark an den variablen Arbeitszeiten ausrichtet (Hielscher/Hildebrandt 1999: 122ff.). Andererseits entsteht durch die Veränderung des industriellen Zeitregimes auch eine Entzerrung von gesellschaftlichen „Stoßzeiten“, beispielsweise im Verkehr oder beim Einkaufen, wodurch die Individuen Zeit sparen können.

Zu fordern wäre allerdings, daß keine einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeit stattfindet, sondern daß auch öffentliche Infrastrukturleistungen, wie Kinderbetreuungseinrichtungen oder öffentliche Verkehrsmittel, diesen geänderten Bedarfen angepaßt werden. Hierdurch soll eine weitere Polarisierung zwischen verschiedenen Zeitsphären verhindert werden. Dies erfordert eine Abstimmung zwischen den gesellschaftlichen Zeitgebern.

Für eine Entlastung gesellschaftlicher Zeitstrukturen müßten daher nach Ansicht von Biesecker (1999) in der Gesellschaft neue „zeitliche Commons“ verabredet und institutionalisiert werden. Diese können nicht mehr nur von den Sozialpartnern verabshiedet werden, sondern müßten in einem Diskurs mit Vertretern verschiedener gesellschaftlicher Gruppen vereinbart werden. Dabei sollte die bestehende Dominanz der ökonomisch bestimmten Zeit über die restliche Zeit relativiert werden. Für diesen Diskussionsprozeß würden wiederum Verhandlungszeiten benötigt, die allen Beteiligten gleichsam zustehen (ebenda: 199ff.).

Teilzeitarbeit und Arbeitszeitverkürzungen können also zu einer Entlastung der alltäglichen Lebensführung und der gesellschaftlichen Zeitnot führen. Allerdings ist hierfür ein weiterführender kultureller Wandel erforderlich: Andere Arbeitsformen und die hieraus gewonnenen Kompetenzen müßten im Rahmen der Erwerbsarbeit stärker anerkannt werden. Nur durch einen solchen Wertewandel und eine Aufwertung der Reproduktionssphäre kann der in der Erwerbsarbeit inhärente Androzentrismus relativiert werden.

3.3 Männer und Teilzeitbeschäftigung

In diesem Abschnitt wird untersucht, in welchen Konstellationen Männer teilzeitbeschäftigt sind, welche Restriktionen für Männer existieren, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben und unter welchen Bedingungen Arbeitszeitverkürzungen zu einer stärkeren Beteiligung von Männern an Reproduktionsarbeit führen könnten.

Männer arbeiten in der Bundesrepublik und auch in anderen Ländern am ehesten zu Beginn und gegen Ende der Erwerbsbiographie Teilzeit – parallel zu Schule oder Studium sowie als Altersteilzeit zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Die Phasen der Teilzeitbeschäftigung sind meist nicht sehr lang; sie dienen den Männern eher als Brücke zwischen Erwerbslosigkeit und Vollzeitbeschäftigung. Das heißt aber auch, daß Männer in der für die Familienarbeit relevanten Phase in der Lebensmitte kaum Teilzeit arbeiten (Bauer 1999: 103ff.).

Deutschland lag mit einer durchschnittlichen männlichen Teilzeitquote von 3,6% 1995 (inzwischen sind es 4%; Statistisches Bundesamt 2000) im Vergleich der OECD-Länder im unteren Drittel; hohe Teilzeitbeschäftigung bei Männern haben die Niederlande mit 16,8%, sowie Kanada, Dänemark und Japan mit je über 10% (Delsen 1998: 58). Die Teilzeitquoten von Männern sind zwar in allen Ländern deutlich niedriger als die der Frauen, aber sie sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, so daß auch die Möglichkeit einer Annäherung oder Konvergenz männlicher und weiblicher Teilzeitbeschäftigung diskutiert wird (ebenda: 72f.).

Dennoch sind die starken nationalen Variationen von Teilzeitbeschäftigung auffällig. Hierfür sind in hohem Maße Unterschiede in den wohlfahrtsstaatlichen Arrangements, also der Sozialstaats- und Steuersysteme, relevant. Wenn beispielsweise das Ernährermodell steuerlich begünstigt wird, etwa durch Ehegattensplitting wie in der Bundesrepublik, lohnt sich männliche Vollzeitbeschäftigung und Beschäftigung der Partnerin im niedrigen Stundenbereich. Im Gegensatz dazu wird durch eine individuelle Besteuerung der Partner durch die Steuerprogression eine Angleichung der Einkommen, und somit auch der Arbeitszeit, begünstigt. Darüber hinaus ist für den Anreiz zur Teilzeitbeschäftigung die weitere Ausgestaltung des Sozialsystems relevant. Reduzieren sich – wie in Deutschland – mit der Arbeitszeit die Ansprüche auf Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld und Rente, so wird diese Arbeitszeit wohl kaum von Männern, die Vollzeitbeschäftigung „gewöhnnt“ sind, präferiert werden. Die Möglichkeit zu Altersteilzeit und Teilzeitarbeit generell ist stark von der Ausgestaltung des Rentensystems abhängig (Delsen 1998: 63ff.). Insgesamt ist Teilzeit jedoch keine Arbeitszeit, die für viele Männer in Betracht käme oder Vorteile mit sich brächte. Dies liegt abgesehen von der sozialstaatlichen Regulierung auch am negativen Image dieser Arbeitszeitform und am mangelnden Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen.

In Anbetracht des sich verlangsamenden Anstiegs der Teilzeitquoten und mit Blick auf die nach wie vor ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation bedarf es zu einer weiteren und spürbaren Ausweitung von Teilzeitarbeit eines Paradigmenwechsels, in dessen Zuge Teilzeitarbeit gerade für Männer und auch im Bereich qualifizierter Tätigkeiten attraktiv gemacht würde (Düll/Ellguth 1999: 273).

Um die Attraktivität von Teilzeitarbeit für Männer zu erhöhen, müssten die in dieser Arbeitsform anzutreffenden Diskriminierungen abgebaut werden. Beispielsweise wäre eine Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung in qualifizierten Tätigkeiten und auch in Leitungspositionen wünschenswert. Hiergegen spricht aus Unternehmensperspektive, daß gut ausgebildete Kräfte nicht optimal ausgenutzt würden, wenn sie nicht vollzeitbeschäftigt wären. Allerdings wird es für Unternehmen auch immer wichtiger, gute Mitarbeiter anzuwerben und sie auch zu halten, so daß es sich für sie „lohnt“, auf individuelle Wünsche der Arbeitszeitverkürzung einzugehen (Delsen 1996: 67). In diesem Sinne wäre Familienfreundlichkeit von Unternehmen eine „langfristig orientierte Personalpolitik“, da sie die Motivation der Mitarbeiter erhöht und das Betriebsklima verbessert.³¹

Besonders die Möglichkeit von Teilzeit für Führungskräfte wurde immer wieder kontrovers diskutiert. Führungskräfte haben normalerweise überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten, daher erscheint der Vorschlag einer Teilzeitbeschäftigung zunächst befremdlich. Engagement, Loyalität zur Firma und Leistungsbereitschaft werden immer noch mit langer Anwesenheit gleichgesetzt. Studien über teilzeitbeschäftigte Führungskräfte mit Zeitsouveränität haben jedoch Produktivitätssteigerungen nachgewiesen; Teilzeitmanager sind auch motivierter und seltener krank. Besonders im Rahmen neuer Management- und Arbeitsorganisationskonzepte werden neue Führungsstile entwickelt, die statt einer Kontrolle des Arbeitsprozesses eine stärkere Beurteilung der Arbeitsergebnisse vornehmen. Dies ist auch mit dem Abbau betrieblicher Hierarchieebenen verbunden – eine ständige Anwesenheit von Führungskräften im Betrieb ist daher nicht mehr erforderlich. Auch Führungskräfte könnten sich demnach über ihre Arbeitsergebnisse und nicht mehr über ihr Engagement im Sinne überlanger Arbeitszeiten legitimieren. Blockaden gegen Konzepte von Teilzeit in Leitungsfunktionen bestehen in vielen Unternehmen weiterhin aufgrund ihrer Organisationskultur (Knapp 1993):

Manager, die sich ihre heutige Position unter anderem durch lange Arbeitszeiten schwer erkämpft haben, tun sich ... ganz einfach schwer mit der Vorstellung, junge Leute könnten sich ihren heutigen Status auch mit weniger langen, physisch wie psychisch aufreibenden Arbeitszeiten erwerben. Deshalb werden, wie häufig beklagt wird, Karrieren in der Großzahl der Unternehmen meist erst nach 17.00 Uhr entschieden (Dellekönig 1995: 40).

Hier bestehen auch Diskrepanzen zwischen der offiziellen Position der Unternehmen und der tatsächlichen betrieblichen Praxis. Obwohl in vielen Unternehmen zahlreiche flexible Arbeitszeitmodelle und Freistellungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Männern gleichermaßen offenstehen, werden diese meist nur von Frauen wahrgenommen. Von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen fühlen sich Männer oft nicht angesprochen – unter anderem, weil diese oft als „Vergünstigung“ konstruiert sind. Frauen thematisieren hingegen ihre Vereinbarkeitsprobleme offensiver, bestätigen und verstärken dadurch aber auch ihre Verantwortlichkeit für

31 Unter dieser Begründung hat die gemeinnützige Hertie-Stiftung ein Audit für familienfreundliche Unternehmen entwickelt, das neue Entwicklungsmöglichkeiten für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzeigt, die mit Hilfe von im Prozeß entwickelten Zielsetzungen institutionalisiert werden (siehe hierzu www.familie-und-beruf.de).

die Familie (Müller 1999: 61). Selbst Männer, die an Arbeitszeitverkürzungen interessiert sind, schrecken noch häufig vor einer Realisierung zurück, da sie Image- und Machtverluste und einen Karriereknick befürchten, oder weil ihre Arbeitszeitwünsche vom Arbeitgeber und sonstigen Arbeitsumfeld aktiv behindert werden (Bolle/Strümpel 1988: 189).

Während die Nachteile eines Erziehungsurlaubs für Väter für das Unternehmen sofort ersichtlich werden, treten Vorteile durch bessere Motivation der Mitarbeiter erst nach und nach zu Tage. Teilzeitinteressierte Mitarbeiter gelten auch nach wie vor als weniger motiviert; Führungskräfte, die selbst keine Erfahrungen mit Familienarbeit haben, stufen aktive Väter als faul ein. Weiterhin werden Veränderungen häufig nicht erwünscht, es sollen keine „Präzedenzfälle“ geschaffen werden. Schließlich erhalten die am Erziehungsurlaub interessierten Väter von keiner Seite Unterstützung: Die Vorgesetzten sind meist ältere Beschäftigte mit traditionellen Einstellungen, die Kollegen reagieren oft befremdet oder neidisch und Gleichstellungsbeauftragte sind überwiegend für die Frauen da. So ist die Möglichkeit für Väter, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wollen, oft vom Verständnis der Vorgesetzten abhängig.

Entscheidend scheinen vielmehr die subjektiven Lebenseinstellungen der Personalverantwortlichen zu sein. Die Vorgesetzten all derjenigen, die ihren Erziehungsurlaub „ungestört“ nehmen konnten, waren durchweg „liberaler“ Gesinnung oder selber „aktive“ Väter (Peinelt-Jordan 1999: 114).

Um die Vorurteile gegenüber Teilzeitarbeit und Erziehungsurlaub für Väter abzubauen, müßten sich also auch Unternehmenskulturen und Führungsstile verändern. Denn TeilzeitmanagerInnen verzichten auf die Attribute, die Führungspositionen normalerweise legitimieren: Überlange Arbeitszeiten und die Demonstration der Unentbehrlichkeit durch ständige Anwesenheit und Kontrolle der MitarbeiterInnen. In den USA und Großbritannien gibt es bereits zahlreiche Beispiele für Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit oder Job-sharing. Doch auch hier sind Männer in der Minderheit (Dellekönig 1995: 42ff.).

Selbst wenn sich auch Männer in qualifizierten und leitenden Tätigkeiten für Teilzeitarbeit entscheiden, ist das noch nicht gleichzusetzen mit einem stärkeren Engagement in der Familie. Die Koordination mit Familientätigkeiten ist für Männer kaum ein Motiv zur Reduzierung der Arbeitszeit, sondern eher eine parallele Ausbildung, eine Weiterbildung, ein Zweitjob oder sie arbeiten schlichtweg unfreiwillig Teilzeit (Bauer 1999). Dies ergänzt sich mit der Feststellung, daß Männer in der Lebensmitte, also in der Phase mit höchsten familiären Anforderungen, nicht oder nur selten Teilzeit arbeiten – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Koordination der verschiedenen Lebensbereiche bleibt also überwiegend Aufgabe der Frauen.

Grund hierfür ist, daß die berufliche Konsolidierung bzw. der Aufbau einer Karriere und die Familienphase im Lebenslauf meist zeitlich zusammenfallen. Männer übernehmen im Rahmen des partnerschaftlichen Arrangements bereitwillig die Absicherung des Familieneinkommens (Jurczyk 1993: 241). Da Männer meist das höhere Einkommen erzielen, ist dies für die Familie durchaus „rational“. So stecken meist die Frauen in der frühen Kinderphase beruflich zurück – selbst bei besten Vorsätzen, daß sich diese Rollenteilung später umdrehen könnte, ist hiermit die entscheidende Wei-

che für eine traditionelle Arbeitsteilung gestellt, der Weg in eine „Traditionalisierungsfall“ (Schnack/Gesterkamp 1998: 83ff.) vorgezeichnet: Der berufliche Aufstieg der Männer und der berufliche Abstieg der Frauen beginnen, es wird mit der Zeit immer schwieriger, die Rollen zu tauschen, ohne massive finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen. Gleichzeitig führt die Konzentration der Väter auf den Beruf oft zu einer „Entfremdung“ von ihrer Familie – dies hat zur Folge, daß sich die Frauen tatsächlich „besser“ um die Kinder kümmern können.

Viele Männer werden im Lauf ihres Berufslebens mit immer umfangreicheren Aufgaben betraut, während sie sich im Privatleben kaum weiterentwickeln. Gerade die wichtigsten Männer hetzen von einem bedeutenden Termin zum nächsten, um bedeutende Entscheidungen zu treffen – zu Hause fehlen ihnen dagegen die kommunikative Kompetenz und Lebenserfahrung, selbst einfachste Probleme angemessen zu bewältigen (ebenda: 150).

Es ist also zu untersuchen, unter welchen Bedingungen sich Männer im Rahmen von Teilzeitarbeit oder anderen Arbeitszeitverkürzungen stärker an der Familienarbeit beteiligen. Ganz offensichtlich ist dies bei der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub der Fall. Doch nur 1,5% der Männer machen in Deutschland hiervon Gebrauch, obwohl Elternurlaubsregelungen formal geschlechtsneutral ausgestaltet sind und auch Möglichkeiten bieten, Teilzeit zu arbeiten. Die Entscheidung für oder gegen Erziehungsurlaub hängt von so unterschiedlichen Faktoren wie persönlichen Werthaltungen, kulturellen Rollenverständnissen sowie beruflicher und finanzieller Situation ab. Gesetzliche Rahmenbedingungen können jedoch eine männliche Beteiligung am Elternurlaub fördern oder hemmen. Finanzielle Einbußen sind aber immer noch ein Haupthindernis für die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub (Vascovics/Rost 1999: 56). Viele Familien können es sich aufgrund des niedrigen Erziehungsgeldes einfach nicht leisten, auf einen Teil des männlichen Einkommens zu verzichten. Weiterhin sind die Regelungen oft nicht flexibel genug, um sie an den Bedarf partnerschaftlicher Arrangements anzupassen – so müßte es möglich sein, daß beide Partner bis zu einem bestimmten Alter des Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren können. In Schweden wird bereits die Beteiligung von Männern am Erziehungsurlaub gefördert, indem ein Teil des Elternurlaubs nur vom männlichen Partner genommen werden kann und sonst verfällt; die Einkommenseinbußen werden durch eine Elternversicherung statuserhaltend erstattet. In Norwegen führte die Einführung eines vierwöchigen Väterurlaubs zu einem Anstieg der Beteiligung von 4% auf 70% 1995 (Koch 2000: 597).

Fraglich ist natürlich, ob Männer überhaupt ein Interesse an einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit haben, um sich stärker an Familienarbeit zu beteiligen. Jürgens/Reinecke (1998) haben bei einer Untersuchung der familialen Arbeitsteilung verschiedener Paare in Arbeiterhaushalten nach der Einführung der 28,8-Stunden-Woche bei VW festgestellt, daß die Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kindererziehung nach der Arbeitszeitverkürzung wesentlich von dem vorher getroffenen Familienarrangement und von den dahinterstehenden Werthaltungen abhängt. In egalitär ausgerichteten Partnerschaften haben die Männer nach Einführung der Vier-Tage-Woche mehr Hausarbeiten erledigt und eine aktivere Vaterrolle übernommen. Trotz Einkommenseinbußen wurde die Arbeitszeitverkürzung als Gewinn an Lebensqualität wahr-

genommen und auch gegen betriebliche Forderungen nach Mehr- und Wochenendarbeit verteidigt.

Die Mehrarbeit verstimmt daher alle Beteiligten gleichermaßen: Der gewünschten Vaterrolle nicht entsprechen zu können und die Beziehung zum Kind nunmehr auf den Sonntag zu verlagern, verursacht bei den Männern – neben der geringen Akzeptanz der Mehrarbeit – ein schlechtes Gewissen gegenüber der Familie und eine deutlich verschlechterte Arbeitsmotivation im Betrieb (Jürgens/Reinecke 1998: 206).

Als die Arbeitszeit wieder verlängert wurde, kam es aber zu einer Retraditionalisierung der familialen Arbeitsteilung. Weiterhin konnte beobachtet werden, daß Verhaltensänderungen auch ein gewisses Maß an Kontinuität der Arbeitszeit benötigen: Planbarkeit und Regelmäßigkeit der Arbeitszeiten waren wichtige Voraussetzungen für eine Veränderung; ebenso eine gewisse Dauer der Arbeitszeitverkürzung (Jürgens/Reinecke 1998: 195ff.). Bei dieser Beobachtung ist zu betonen, daß es sich bei dieser Arbeitszeitverkürzung nicht um Teilzeitarbeit im klassischen Sinne, also individuelle Arbeitszeitverkürzung, sondern um den VW-Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung handelte, der alle Beschäftigten gleichermaßen betraf. Durch diese kollektive Regelung wurde ein wesentliches Hemmnis, Teilzeit zu arbeiten, ausgeschaltet: die individuelle Sichtbarkeit als eine Person, die sich einem vorherrschenden Arbeitsethos widersetzt, in dem das berufliche Engagement privaten Belangen untergeordnet wird. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen ermöglichen weniger erwerbsarbeitsgebundene Zeit ohne Stigmatisierung und bieten daher eventuell bessere Voraussetzungen für die männliche Beteiligung an Reproduktionsarbeit als individuelle Lösungen – die wesentlich seltener und gegen mehr Widerstände durchgesetzt werden.

Möglichkeiten bestünden eventuell auch im Rahmen einer stärkeren Nutzung von Arbeitszeitkonten mit tatsächlichen Arbeitszeitverkürzungen. Eine Option wären Lebensarbeitszeitkonten, die für die Familienphase Arbeitszeitverkürzungen ohne Einkommens- und Statusverlust ermöglichen. Voraussetzung hierfür ist ein bereits bestehendes Mehrarbeitskontingent oder ein Arbeitszeitkredit – beide Möglichkeiten setzen jedoch ein verlässliches langfristiges Beschäftigungsverhältnis voraus. Dies hätte den Vorteil, daß Arbeitsverhältnis, Einkommen und soziale Sicherung kontinuierlich blieben und daß eine solche Lösung keine „Begünstigungsstruktur“ enthielte, die Männer von der Inanspruchnahme abschrecken könnte. Hierfür müßten die Beschäftigten natürlich langfristig über ihre Konten verfügen können. Eine weitere Möglichkeit wäre die Gutschrift eines „Familienzeitbonus“ auf Lebensarbeitszeitkonten, der nach Bedarf in Anspruch genommen werden kann. Ein Beispiel hierfür wäre der VW-Haustarifvertrag mit Vereinbarungen zur Lebensarbeitszeit.

Allerdings können auch durch eine gezielte Förderung von Teilzeit für Männer Anreize für eine egalitäre Arbeitsteilung gesetzt werden, wie sich in den Niederlanden gezeigt hat. Dort wurden in den achtziger Jahren Kampagnen für Teilzeit mit denen für eine neue Väterrolle verbunden. Außerdem wurde Teilzeit explizit als eine Möglichkeit gerechterer familialer Arbeitsteilung gefördert. Bei insgesamt sehr hohen Teilzeitquoten weisen die Niederlande auch die größte männliche Beteiligung bei Hausarbeit und Kindererziehung auf (Künzler 1995: 126). Dort gibt es Anzeichen für eine Modernisierung des kulturellen Leitbilds der Ernährerehe hin zu einem Doppel-

versorgermodell mit partnerschaftlicher Arbeitsteilung der Reproduktionsarbeit und Teilzeitbeschäftigung für beide Partner (Pfau-Effinger 1998a). Schnack/Gesterkamp (1998) weisen darauf hin, daß es neben dem partnerschaftlichen Arrangement auch Aufgabe des Staates wäre, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter aktiv zu fördern.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann der klassische, um einen Schuß Väterlichkeit angereicherte Mann wenig beitragen. Aber man kann herrlich an ihn appellieren, sich zu bessern. Das kostet nämlich nichts, und es ist nicht einmal besonders wichtig, wenn konkrete Verhaltensänderungen ausbleiben. Schließlich erfüllt der schlechte Mann auch als Sündenbock eine wichtige Funktion. Er lenkt davon ab, welche Verantwortung Staat und Wirtschaft dafür tragen, daß immer mehr Familien scheitern. Und zum schlechten Mann gesellt sich ganz von alleine bald die schlechte Frau – ihr braucht noch nicht einmal jemand laute Vorwürfe zu machen, weil sie den entscheidenden Vorwurf unverbrüchlich in sich selber zu tragen scheint: „Du emanzipierst dich auf Kosten deiner Kinder“ (ebenda: 73).

Für ein Abrücken der Männer von der Rolle des alleinigen Familienernährers ist also vor allem ein kultureller Wandel in der Arbeitswelt und in privaten Lebensentwürfen vonnöten. Dies würde eine relative Abwertung von Erwerbsarbeit und eine Aufwertung der Reproduktionssphäre erfordern, um die darin erforderlichen emotionalen und sozialen Kompetenzen der Vor- und Fürsorgearbeit als wertvoll und erstrebenswert anzuerkennen (Döge 1999). Allerdings ist im Rahmen der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, von Globalisierungs- und Standortdebatte eher eine gegenteilige Tendenz zu beobachten. Durch die hohe Arbeitslosigkeit wird die vorhandene Erwerbsarbeit tendenziell aufgewertet und die Beschäftigten sind eher bereit, auch unsoziale Flexibilisierungen ihrer Arbeitszeit in Kauf zu nehmen. Obwohl Menschen mit neuen Lebensformen – auch die „neuen Väter“ – im Rahmen von Flexibilisierung individuelle Vereinbarkeitmöglichkeiten für sich entdecken, wird die Verunsicherung bei der Mehrheit der Bevölkerung vermutlich eher zu einer Erstarrung, wenn nicht sogar Re-Traditionalisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung führen.

3.4 Zusammenfassung

Teilzeitarbeit ist immer noch eine Arbeitszeit, die hauptsächlich von Frauen genutzt wird, um Reproduktions- und Erwerbsarbeit zu verbinden. Sie führt aktuell nicht zu einer gerechteren Verteilung der Reproduktionsarbeit zwischen beiden Geschlechtern, sondern eher zu einem Versuch der Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit besser zu vereinbaren. Oft versuchen die teilzeitbeschäftigten Mütter, ihren Haushalt so zu erledigen, als wären sie nicht erwerbstätig. Somit erleben viele Teilzeit-Frauen eine wirkliche Doppelbelastung, in zeitlicher wie in psychischer Hinsicht. Sie sind für das familiäre Zeitmanagement verantwortlich und müssen die verschiedenen zeitlichen Anforderungen von Partner, Kindern, Erwerbs- und Reproduktionsarbeiten koordinieren. Die meisten Frauen weisen jedoch trotz dieser Belastung eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit auf, da diese Arbeitszeit für sie die einzige Möglichkeit ist, überhaupt erwerbstätig zu sein. Weibliche Teilzeit ist also keine Arbeitszeit, die eine Umverteilung von Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern fördern

würde. Sie verstärkt sogar noch die Verantwortlichkeit der Frauen für die Reproduktionsarbeit und dient lediglich ihrer besseren Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit.

Die Auswirkungen der Teilzeit auf Erwerbsbiographie und Lebenslauf von Frauen sind ambivalent: Einerseits ermöglicht Teilzeit (wo Teilzeitstellen beim gleichen Arbeitgeber angeboten werden) eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit und ist so „immer noch besser“ als eine längere Erwerbsunterbrechung oder Hausfrauendasein. Andererseits bedeutet Teilzeitarbeit in jedem Fall einen Verzicht auf Karriere und betriebliche Vergünstigungen; meist auch auf die Option, später wieder Vollzeit zu arbeiten – mit den entsprechenden Auswirkungen auf Einkommen und Rentenansprüche. Wenn Teilzeitarbeit nach einer Erwerbsunterbrechung aufgenommen wird, so liegt sie oft im niedrig qualifizierten Bereich und führt so bei vielen Frauen zu einer Dequalifizierung und einem Abdrängen in Randbereiche des Arbeitsmarkts. Qualifizierte Teilzeitstellen in allen Berufen und Branchen, die seit Jahren gefordert werden, werden nur zögerlich eingeführt – von einem Recht auf Teilzeit und der Rückkehroption auf eine Vollzeitstelle ganz zu schweigen. Durch die bestehende Steuergesetzgebung und das soziale Sicherungssystem geraten die teilzeitarbeitende Frauen in eine starke Abhängigkeit von ihrem Partner – meist haben sie kein eigenes existenzsicherndes Einkommen und auch keine ausreichenden Rentenansprüche. Teilzeitarbeit kann so – vor allem im Falle einer gescheiterten Partnerschaft – zu einer Armutsfalle für Frauen werden und verstärkt dadurch gesellschaftliche Polarisierungen.

Teilzeit verheißt jedoch – wie andere flexible Arbeitszeitformen auch – Optionen für mehr freie Zeitdisposition und somit für mehr Lebensqualität durch weniger Erwerbsarbeit. Die Forderungen nach mehr Freizeit und größerer zeitlicher Selbstbestimmung haben sich im Rahmen des Wertewandels auch in der Bundesrepublik verbreitet. Ein großer Teil der Bevölkerung möchte – trotz Einkommenseinbußen – gerne weniger arbeiten. Doch diese postmateriellen Einstellungen setzen sich vor allem bei Männern nur bei einem kleinen Teil in eine individuelle Arbeitszeitverkürzung um. Dies liegt auch an der restriktiven Haltung vieler Arbeitgeber gegenüber Teilzeit und der damit verbundenen finanziellen Diskriminierung und dem Statusverlust. Darüber hinaus ist der mit einer individuellen Arbeitszeitverkürzung verbundene Zugewinn an Optionalität wie auch bei flexiblen Arbeitszeiten begrenzt.

Teilzeitarbeit für Männer hat sich in der Bundesrepublik noch nicht in größerem Maßstab durchgesetzt – sie ist hier eine Arbeitszeit mit Brückenfunktion und wird meist am Anfang oder Ende der Berufsarbeit ausgeübt. Teilzeit wird als Möglichkeit angewandt, andere Tätigkeiten mit Erwerbsarbeit zu verbinden, beispielsweise Aus- und Weiterbildung oder Berufswechsel. Familienaufgaben sind hingegen selten ein Grund für Arbeitszeitverkürzungen bei Männern. Bei Männern mit partnerschaftlicher Orientierung bestünden allerdings durch eine Arbeitszeitverkürzung große Potentiale für eine aktivere Vaterrolle und größere Beteiligung an der Hausarbeit. Für diese Gruppe könnte sich dann auch wesentlich die Zufriedenheit mit ihrer beruflichen und familiären Situation erhöhen. Teilzeit für Männer birgt also große Potentiale für eine Umverteilung von Reproduktionsarbeit und sollte daher gefördert werden. Hierzu sind jedoch mehr als Lippenbekenntnisse vonnöten: Es müsste eine Verände-

zung von Organisationskulturen in Unternehmen einsetzen. Ebenso wichtig ist die gesellschaftliche Akzeptanz anderer Rollenbilder.

In der widersprüchlichen Haltung gegenüber der Teilzeitarbeit manifestiert sich darüber hinaus aber auch der zwiespältige Charakter der Teilzeitarbeit sowohl bezüglich ihrer Verankerung in den Werthierarchien der Erwerbstätigen als auch bezüglich ihrer praktischen Ausgestaltung. In den Werthierarchien repräsentiert sie einerseits die „Phantasie vom besseren Leben auf der Grundlage von weniger Arbeit“; andererseits repräsentiert sie aber auch alle negativen Sanktionen, mit denen die Arbeitsgesellschaft diejenigen belegt, die der Erwerbstätigkeit nicht die Zentralität in ihren individuellen Lebenskonzepten einräumen können oder wollen, wie es die Spielregeln einer Gesellschaft vorsehen, die sich eben als eine Arbeitsgesellschaft versteht. Und diese Sanktionen betreffen die Grundwerte der Arbeitsgesellschaft, nämlich Geld und Macht (Kurz-Scherf 1995a: 130).

Angesichts dieser ernüchternden Bilanz der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland ist fraglich, wie diese Arbeitszeitform ausgestaltet werden könnte, um doch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter zu ermöglichen. Es ist aber auch deutlich geworden, daß hierfür die Ebene der Arbeitsbeziehungen nicht ausreichend ist. Statt dessen müßte das gesamte Arrangement von staatlicher, marktlicher und privater Arbeitsteilung hinterfragt und neu ausgestaltet werden, um eine partnerschaftliche Arbeitsteilung durch Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Im folgenden Kapitel werde ich hierzu Politikvorschläge auf den verschiedenen Ebenen untersuchen.

4 Vorschläge für eine politische Regulierung der Teilzeitarbeit

Die Analyse ergab, daß hier für mehr Geschlechtergerechtigkeit Risiken und Chancen bestehen. Positiv zu bewerten ist die Möglichkeit, mit Teilzeitarbeit Familie und Beruf zu vereinbaren, was heute von vielen Frauen erwünscht und auch praktiziert wird. Überdies kann qualifizierte Teilzeitarbeit das Risiko mangelnder sozialer Sicherung und Dequalifizierung von Frauen mit Kindern mindern. Allerdings existiert Teilzeitarbeit nicht in allen Tätigkeitsbereichen; viele Frauen sind daher zu einer minderqualifizierten und teilweise geringfügigen Teilzeitbeschäftigung gezwungen. Teilzeit hat jedoch meist ein niedriges Prestige und verhindert beruflichen Aufstieg; daher verstärkt sie gegenüber Vollzeitarbeit die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation. Überdies werden Teilzeitangebote heute vor allem von Frauen genutzt, womit sich deren Verantwortlichkeit für Reproduktionsarbeit verstärkt. Männer arbeiten nur selten und meist aus beruflichen Gründen Teilzeit, nicht aber, um Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zu kombinieren.

Fraglich ist daher, wie Teilzeitarbeit reguliert werden könnte, um erstens eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen zu ermöglichen, ohne Armutrisiko und Dequalifizierung. Zweitens sollte Teilzeitarbeit für Männer attraktiver werden, auch als eine Möglichkeit, sich stärker an Reproduktionsarbeit zu beteiligen und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu verwirklichen.

Ich bin nicht der Ansicht, daß eine partnerschaftliche Teilung von Reproduktionstätigkeiten durch staatliche oder arbeitsrechtliche Regulierung erzwungen werden kann oder sollte, da dies eine starke Beeinflussung und Bürokratisierung der privaten Lebensführung zur Folge haben würde. Allerdings gehe ich davon aus, daß die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung durch die bestehende Regulierung bereits stark beeinflusst wird, und zwar im Sinne einer Polarisierung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Reproduktionsarbeit. Es bestehen auf den verschiedenen Ebenen der Regulierung Mechanismen der Zuschreibung von Reproduktionsarbeit an Frauen, die sich in einer strukturellen Diskriminierung weiblicher Erwerbsarbeit und männlicher Reproduktionsarbeit ausdrücken. Das entmutigt jene Paaren und Familien, die eine egalitäre Arbeitsteilung für sich anstreben. Diese Verhinderungsstrukturen müssen in Ermutigungs- und Förderungsstrukturen umgestaltet werden, und zwar auf der persönlichen, der staatlichen und der betrieblichen Ebene.

Die Regulierung der Teilzeit ist in zweierlei Hinsicht relevant: Erstens müßte Teilzeitarbeit in der Perspektive der alltäglichen Lebensführung zur zeitgleichen Kombination verschiedener Tätigkeiten bei Männern und Frauen führen. Zweitens müßten durch Teilzeitarbeit die Kombination verschiedener Arbeitsformen im Lebenslauf ermöglicht und die Übergänge zwischen Familienarbeitsphasen und reinen Erwerbsarbeitsphasen abgesichert werden. Ich werde im folgenden die für diese Modelle notwendigen Regulierungen überblicksartig vorstellen. Dabei ist mir bewußt, daß diese

teilweise auf einem eher hypothetischen Niveau angesiedelt sind, das weitgehende gesetzliche Änderungen und den politischen Willen zu gesellschaftlicher Umverteilung voraussetzt. Daher werden, wenn möglich, konkrete Beispiele angeführt, die die gewünschte Richtung einschlagen.

4.1 Teilzeitarbeit in der Perspektive der alltäglichen Lebensführung

Teilzeitarbeit sollte für beide Partner zwischen 20 und 30 Wochenstunden liegen und somit eine Kombination von Reproduktions- und Erwerbsarbeit in partnerschaftlicher Arbeitsteilung fördern. Dieses Modell entspricht einer möglichen Modernisierungsform der Zuverdienerhe – mit Teilzeitarbeit für beide Partner und einer gemeinsamen Kinderbetreuung. Es steht für eine gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter und für eine partnerschaftliche Kinderbetreuung in Arbeitsteilung mit öffentlichen Betreuungseinrichtungen. Für eine zeitgleiche Kombination verschiedener Arbeitsformen müsste die Polarisierung der Erwerbsarbeitszeit in Mehrarbeit einerseits und geringfügige Beschäftigung andererseits vermindert werden. Diese Forderung könnte durch weitere – tatsächlich wirksame – allgemeine Arbeitszeitverkürzungen unterstützt werden.

Für eine Umverteilung des Arbeitsvolumens müssten geringfügige Teilzeitformen, die nicht zu einer eigenständigen Existenzsicherung führen und im Rahmen unqualifizierter Tätigkeiten entstehen, verhindert oder vermindert werden (wie beispielsweise im Rahmen des Tarifvertrags der IG-Metall im Unterwesergebiet vorgesehen; Holland 1999: 127). Gleichzeitig sollte auch das andere Extrem der Polarisierung von Arbeitszeit, das in massiver Mehrarbeit besteht, durch eine Begrenzung von Überstunden limitiert und nach und nach abgebaut werden. Bereits vorhandene Überstunden volumina könnten auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben oder als Sabbatical genommen werden (Lehndorff 2000: 25f.). Zu einer solchen Arbeitsumverteilung mit individuellen Arbeitszeitoptionen haben Grottian/Weidmann (1997) einen neuen Typus des Tarifvertrags im öffentlichen Dienst vorgeschlagen. Die aktuelle Entwicklung der weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeit durch die Einführung von Zeitkonten und Korridormodellen führt hingegen aktuell zu einer weiteren Anhäufung von Mehrarbeit (Möhlmann 1999: 59f.).

Zu institutionalisieren wäre weiterhin ein Rechtsanspruch auf individuelle Arbeitszeitverkürzung in allen Berufen und auf allen Qualifikationsniveaus (so z. B. Berghahn 1999: 131), um einer geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentation entgegenzuwirken. In typisch männlichen Berufen und Sektoren bestehen bisher zu wenig Möglichkeiten, Teilzeit zu arbeiten.

Das Recht auf Teilzeitarbeit müsste auf allen Qualifikationsniveaus umgesetzt werden, damit sie einem beruflichen Aufstieg prinzipiell nicht entgegensteht. Beispiel für eine solche Regulierung ist der Manteltarifvertrag im Bankgewerbe, der vorschreibt, daß Teilzeitarbeit auf allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten in Höhe der Wunscharbeitszeit der Beschäftig-

ten ermöglicht werden soll (Holland 1999: 128). In den Niederlanden hat die Regierung in den achtziger Jahren im Rahmen einer offensiven Teilzeitpolitik die Unternehmen über die Umsetzung von Teilzeitmöglichkeiten informiert und dafür geworben (Fagan/Platenga/Rubery 1995: 152f.).

Um die finanzielle Belastung erwerbstätiger Eltern auszugleichen, wäre weiterhin eine bezahlte Freistellung sinnvoll, die flexibel als Teilzeitarbeit im Rahmen des Erziehungsurlaubs genommen werden kann. Diese Maßnahme sollte beiden Elternteilen Erziehungsurlaub ermöglichen. Gleichzeitig dürfte ein Teil des Erziehungsurlaubs nur vom Vater genommen werden, wie dies momentan in Schweden und Österreich der Fall ist (Berghahn 1999: 129). Notwendig wäre auch – gegenüber der jetzigen Alimentierung auf niedrigem Niveau durch das Erziehungsgeld – die Einführung eines als Lohnersatzleistung ausgestalteten Erziehungsgeldes etwa in Höhe des Arbeitslosengeldes. Dieses könnte über eine Elternversicherung finanziert werden, in die analog zur Pflegeversicherung alle Erwerbstätigen einzahlen. Eine solche Lösung wird beispielsweise im Modell der „Familienteilzeitarbeit“ vom DGB gefordert (Stolz-Willig 1999: 108).

In den Betrieben müßte sich eine andere Organisations- und Unternehmenskultur durchsetzen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert und fördert. Frauen, die Reproduktionsarbeit leisten und deshalb Teilzeit arbeiten, sollten auch berufliche Aufstiegsmöglichkeiten erhalten. Weiterhin ist eine Ermutigung von männlichen Arbeitnehmern auf allen Ebenen vonnöten, den ihnen zustehenden Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Diese Elemente müßten integraler Bestandteil der Gleichstellungspolitik von Unternehmen und Institutionen werden. Darüber hinaus ist eine Aufwertung der in Familienarbeit gewonnenen sozialen Kompetenzen denkbar, beispielsweise durch eine stärkere Betonung dieser Fähigkeiten in Stellenausschreibungen oder Gehaltseinstufungen. Einen Entwurf zur Anerkennung von Reproduktionstätigkeiten hat die Friedrich-Ebert-Stiftung vorgelegt (Stiegler 1998).

Eine Ausweitung und Verbesserung des Angebots öffentlich finanzierter Kinderbetreuungseinrichtungen ist unerlässlich, um Frauen eine stärkere Erwerbsbeteiligung über geringfügige Beschäftigung hinaus zu ermöglichen. Diese Forderung impliziert eine Umverteilung von Reproduktionstätigkeiten zwischen Familie und Staat und eine Professionalisierung von Teilen der Reproduktionsarbeit. Bleibt die Ausweitung des öffentlichen Betreuungsangebotes aus, so besteht die Gefahr einer Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung trotz qualifizierter und bezuschußter Teilzeitangebote, da der enorme Zeitaufwand für die Kinderbetreuung nicht mit der Erwerbstätigkeit von beiden Elternteilen vereinbar wäre.

Bei partnerschaftlicher Arbeitsteilung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit werden die Abstimmungen zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen komplexer und anspruchsvoller (Jurczyk/Rerrich 1993c: 26f.). Entsprechend steigt die Notwendigkeit, die Erwerbsarbeitszeit stärker mit den lebensweltlichen Anforderungen zu koordinieren. Dazu sind ein relativ weitgehender Einfluß der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeit und eine große Planungssicherheit vonnöten. Der heutige Trend läuft in die entgegengesetzte Richtung. Die betrieblichen Zugriffsmöglichkeiten auf die gesamte Lebensführung werden ausgeweitet. Daher müssen vor allem neue Arbeitszeitformen

wie Telearbeit oder Zeitkonten noch genauer erforscht und Regulierungsformen hierfür entwickelt werden. Betriebliche Zugriffsmöglichkeiten müssten begrenzt und stärkere Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten über die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit institutionalisiert werden. Ein Beispiel hierfür findet sich im IG-Metall Tarifvertrag Unterweser, der vorschreibt, daß den Wünschen der Beschäftigten mit Kindern bis acht Jahren über Anfang und Ende ihrer Arbeitszeit nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist (Holland 1999: 127).

4.2 Teilzeitarbeit zur Absicherung weiblicher Erwerbsverläufe

Aus der Perspektive des Lebenslaufs könnte Teilzeitarbeit eine Regulierungsform darstellen, die typisch weiblichen Erwerbsverläufen mehr Kontinuität verleiht. Junge Frauen streben heute sowohl kontinuierliche und qualifizierte Erwerbsarbeit als auch kurzzeitige Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit zur Kinderbetreuung an. Das erfordert eine Neudefinition des kontinuierlichen Erwerbsverlaufs (Barkholdt 1998). Von der Arbeitsmarktforschung wird die Familienphase mit kleinen Kindern als das Hauptarbeitsmarktrisiko von Frauen gesehen. Hierfür ist wiederum die geschlechtsspezifische Zuweisung von Reproduktionstätigkeiten verantwortlich. Die Risiken der Brüche im Erwerbsverlauf tragen selbstverständlich auch Männer, die für Kinderbetreuung ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder unterbrechen.

Eine sozialstaatliche Absicherung der Familienphase findet also im deutschen Wohlfahrtsstaat nicht oder nur unzureichend statt. Die Sozialversicherungssysteme sind noch überwiegend auf den männlichen Erwerbsverlauf ausgerichtet und sichern die hier spezifischen Übergänge und Krisen, wie Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit, ab. Brüche und Übergänge des typisch weiblichen Erwerbsverlaufs führen hingegen – da hier kein Äquivalenzprinzip angewandt wird – zu Einkommenseinbußen mit Statusverlust und zu Lücken in der Altersvorsorge, die immer noch am Leitbild einer kontinuierlichen Vollzeit-Erwerbstätigkeit orientiert ist.

Familienbezogene Aufgaben sollten daher nicht als Zäsur, sondern als normaler Bestandteil weiblicher und männlicher Lebensläufe wahrgenommen und im System der sozialen Sicherung institutionalisiert werden. Die soziale Sicherung müßte zu einer individuellen Existenzsicherung von Männern und Frauen in ihren spezifischen Arbeitsformen mit den spezifischen Übergängen führen. Hierfür werden arbeitsmarktpolitische Konzepte vorgeschlagen, die auch andere Phasen von Nicht-Erwerbsarbeit (etwa Weiterbildung) im Erwerbsverlauf ermöglichen sollen, beispielsweise Konzepte der Lebensarbeitszeit oder der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 1998).

Zentrale Bedeutung bei der Absicherung des Übergangs im weiblichen Erwerbsverlauf könnte dem Erziehungsurlaub zukommen. Wie bereits oben erläutert, könnte ein Recht auf Teilzeit für beide Partner eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung sichern. Diese Teilzeitarbeit könnte als Ergänzung zu Familienaufgaben wahrgenommen werden. Geissler und Pfau-Effinger (1999) haben dazu ein Modell der „Geschützten Teilzeit“ für Eltern vorgeschlagen. Es enthält folgende Elemente:

- 1) In dem Arbeitsverhältnis, das zu Geburt des Kindes ausgeübt wird, wird ein Anspruch auf selbstgewählte Arbeitszeitverkürzung möglich, die nach der Geburt oder nach Erziehungsurlaub oder später in Anspruch genommen werden kann, die jedoch nicht weniger als 50% der vollen Arbeitszeit betragen sollte. Damit soll eine arbeitsrechtliche Kontinuität sichergestellt werden.
- 2) Subventionierung des Erziehungsurlaubs durch eine Elternversicherung als Lohnersatzleistung – ohne Gehaltseinbußen.
- 3) Sozialversicherungen werden auch bei kürzerer Arbeitszeit in vollem Umfang aufrechterhalten (ebenda: 97).

Im neuen Erziehungsurlaubsgesetz (Deutscher Bundestag 2000) wurde allerdings die Chance verpaßt, durch eine grundlegende Änderung die Übergänge dieser Lebensphase wirksam abzusichern. Der Erziehungsurlaub kann zwar flexibler gestaltet und auch von beiden Partnern gleichzeitig genommen werden. Die gesamte Dauer von drei Jahren bleibt jedoch bestehen – meines Erachtens ist das zu kurz. Der Erziehungsurlaub sollte als Zeitkonto den Eltern mindestens in den ersten sechs Lebensjahren zur Verfügung stehen. Eine wesentliche Verbesserung verschaffen vermutlich das Recht auf Teilzeitarbeit beim gleichen Arbeitgeber während des Erziehungsurlaubs und das Recht auf Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung nach dessen Ende. Diese Regelung gilt für beide Partner, die jeweils zwischen 15 und 30 Wochenstunden neben dem Erziehungsurlaub Teilzeit arbeiten können. Das erleichtert die Kontinuität der versicherungspflichtigen Berufstätigkeit für beide Partner und eine Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub. Diese Regelung gilt jedoch nicht für Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten, in denen heute 25% der ArbeitnehmerInnen tätig sind. Fraglich ist auch, ob nicht auch in größeren Betrieben die interessierten Väter durch eine ablehnende Unternehmenskultur von der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs abgehalten werden.

Die Hindernisse für Teilzeitarbeit der bisherigen Erziehungsurlaubsregelung bleiben weiterhin bestehen. Oft lohnt sich eine geringfügige Beschäftigung mehr als eine versicherungspflichtige Teilzeitarbeit, da diese nicht auf das Erziehungsgeld angerechnet wird (Jacoby-Ebner/Ebner 1999: 166ff.). Allerdings ist das Erziehungsgeld mit 600 DM über 24 Monate bzw. 900 DM über 12 Monate als Höchstbezug nach wie vor zu niedrig bemessen und wird nicht die entsprechenden Einkommenseinbußen der Eltern kompensieren können. Im Vergleich zu seiner Einführung 1986 ist der Realwert des Erziehungsgeldes inzwischen auf 460 DM gesunken (Koch 2000: 550f.). Ohne ein Erziehungsgeld mit Lohnersatzcharakter besteht weiterhin wenig Anreiz für Väter, einen Teil des Erziehungsurlaubs in Anspruch zu nehmen, weil sie in der Regel ein höheres Einkommen haben.

5 Zeitpolitik zur Aufwertung der Reproduktionsarbeit

Die gemachten Politikvorschläge werden vermutlich kaum zu einer stärkeren Beteiligung von Männern an Reproduktionsarbeit führen, wenn diese Arbeitssphäre nicht gleichzeitig auf allen Ebenen deutlich aufgewertet wird. Jenseits von Lippenbekenntnissen von PolitikerInnen, die vor allem in Oppositionszeiten vorgebracht werden und jenseits von der Erhöhung des Kindergeldes als regelmäßiges Wahlgeschenk ist von einer aktiven Familienpolitik, geschweige denn einer Politik zur Unterstützung partnerschaftlicher Lebensformen mit Kindern aktuell wenig zu spüren.

Diese Aufgabe der Sorge hat einen hohen Stellenwert für den Bestand und die Reproduktion der Gesellschaft, ihre Erfüllung sagt viel über deren moralischen und ethischen Zustand aus ... In Zukunft wird es immer weniger privat „gelöst“ werden, weil sich die Frauen der Alleinverantwortung für diese Aufgaben tendenziell entziehen, womit sich gleichzeitig aber die Alterspyramide der Gesellschaft stark zu den Alten hin verschieben wird. Das Vakuum an Übernahme von Verantwortung wird dadurch zunehmend virulent werden; diesem Problem hätte sich eine „familienfreundliche“ Politik, die diesen Namen verdient, zu stellen. (Jurczyk 1993b: 350)

Für eine bessere Vereinbarkeit von Reproduktionstätigkeiten mit Erwerbsarbeit müßten diese in zeitlicher Perspektive mit anderen zeitlichen Strukturierungselemente besser abgestimmt und koordiniert werden. Aktuell ist die Erwerbsarbeitssphäre bestimmend für die gesellschaftlichen Zeitstrukturen, der sich die zeitlichen Anforderungen aus der Reproduktion unterordnen müssen. Notwendig wäre daher eine gesellschaftliche Aufwertung der Reproduktionszeiten.

Als zentrale gesellschaftliche Ressource ist Zeit bisher nur teilweise und sehr begrenzt politisch thematisiert worden. Im Arbeitszeitgesetz sind die Zugriffsmöglichkeiten der Arbeitgeber auf die Lebenszeit der Beschäftigten vor kurzem noch erweitert worden. Der arbeitsfreie Sonntag ist zwar weiterhin geschützt, doch der freie Samstag als das „Tafelsilber unserer Zeitkultur“ steht faktisch zur Disposition. Daß diese „Kolonialisierung der Lebenswelt“ durch die Ausweitung von Arbeitszeiten im Rahmen der Flexibilisierung weitreichende und überwiegend negative Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt haben kann, scheint bisher nicht als relevantes Problem erkannt worden zu sein. Rinderspacher schlägt daher eine „Zeitverträglichkeitsprüfung“ für neue Arbeitszeitregelungen vor (Rinderspacher 2000: 63).

Die VertreterInnen einer öko-sozialen Zeitpolitik schlagen darüber hinaus vor, Zeit als neues Politikfeld zu erschließen. Eine Zeitpolitik müßte „zukunfts offen“ sein, d.h. gesellschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten absichern. Bisher sind die Auswirkungen von wirtschaftlichem und politischem Handeln auf Zeitstrukturen weitgehend unerforscht geblieben – hierfür wäre eine öko-soziale Zeitforschung erforderlich. Auf ihrer Basis könnten gemeinschaftliche Zeitstrukturen bewußt politisch gestaltet werden, im Sinne einer Zeitordnungspolitik analog zu Raumordnungspolitik (Spitzner

1999: 290ff.). Wichtig wären der Schutz gesellschaftlicher Zeitinstitutionen als „knapper Ressourcen“ und die Schaffung neuer Zeitoptionen für Kommunikation. Hierfür wären auch neue Institutionen erforderlich, beispielsweise die von Biesecker (1999) vorgeschlagenen Runden Tische zur Aushandlung gesellschaftlicher Zeitstrukturen. Bei einem Diskurs über zukünftige Zeitstrukturen müssen auch VertreterInnen von Reproduktionsinteressen gleichberechtigt beteiligt werden (Hofmeister 1999, Spitzner 1999).

Die politischen Tendenzen laufen allerdings in eine andere Richtung: Das Bündnis für Arbeit als die Institution, die sich eigentlich mit dem Strukturwandel und der Zukunft der Arbeit beschäftigen sollte, verteidigt nur männerbündische Traditionalisten (Kurz-Scherf 1999). Hier wäre ein Forum, um über die Zukunft gesellschaftlicher Zeitstrukturen zu verhandeln und auch andere Zeitformen mit einzubeziehen. Bei den wenigen im Bündnis vertretenen Frauen ist es jedoch nicht verwunderlich, daß bisher die weiblichen Interessen im wesentlichen ausgeblendet geblieben sind; auch die Gewerkschaften vertreten hier vorrangig die Interessen der männlichen Arbeitnehmer.

Um eine angemessene Beachtung der Reproduktionsinteressen in einem solchen Diskurs zu gewährleisten, müßte diese Arbeitssphäre auf mehreren Ebenen aufgewertet werden: Mit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs ist zumindest eine Aufforderung an beide Geschlechter verbunden, sich am Erziehungsurlaub zu beteiligen. Die gesetzliche Verankerung einer partnerschaftlichen würde eine zusätzliche symbolische Aufwertung dieser Arbeit erreichen. Hierzu gab es 1999 eine Gesetzesinitiative der Bundestagsabgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk von Bündnis '90/Die Grünen. Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht derzeit vor, daß die Ehegatten die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen regeln sollen. Lediglich für Kinder besteht eine Verpflichtung, im Haushalt zu helfen, nicht aber für die Väter. Allerdings herrschte bei der Diskussion des Gesetzesvorschlags im Bundestagsplenum allgemeine Heiterkeit – eine Putzpflicht für Männer scheint also aktuell politisch nicht ernsthaft thematisierbar zu sein (Gaserow 1999).

Kulturelle Veränderungen müßten es Vätern erleichtern, eine aktive Rolle bei der Kindererziehung zu übernehmen. Werbekampagnen könnten das Image der Reproduktionsarbeit unterstützen. Denkbar wären beispielsweise Kampagnen für aktive Vaterschaft und für eine größere Kinderfreundlichkeit der Gesellschaft überhaupt. Die umfassenden Erkenntnisse der Marktforschung und Werbeindustrie könnten genutzt werden, um Reproduktionsarbeiten zu thematisieren und positiv zu besetzen.

Darüber hinaus wären Bildungs- und praktische Unterstützungsarbeit für aktive Vaterschaft erforderlich. Ein vielversprechender Ansatz läßt sich heute bereits in vielen Familienbildungsstätten erkennen, die auf die Unterstützung von partnerschaftlichen Arrangements zielen. Hier werden unter anderem Kurse angeboten, in denen sich werdende Väter über ihre Probleme austauschen können oder Väter gemeinsam mit ihren Kindern kochen (Helbrecht-Jordan/Gonser 1993). Solche unterstützenden Institutionen mit niedrigschwelligem Angeboten sollten weiter ausgebaut werden.

Bisher werden aber Hausmänner und aktive Väter gesellschaftlich tendenziell abgewertet: Sie werden oft als „Weicheier“ oder als unsexy abgestempelt:

Womit beim unverdrossenen werktätigen Teil der männlichen Bevölkerung echte Freude aufkommt. Die Erotik des Bandscheibenschadens, der Wortlosigkeit und der vier Flaschen Bier am Abend; der erotische Spannungsbogen, der sich im Heimkommen, Bütterchen-Essen, Derrick-Gucken und Müde-Werden aufbaut; die Erotik der Randständigkeit, der Überstunden und der Wampe – all das erfährt mit Hilfe des veröffentlichten Hausmannes eine fröhliche Umdeutung. Ist nämlich astreine Machterotik. (Schnack/Gesterkamp 1998: 179f.)

Die Aufwertung anderer Männlichkeitstypen erfordert daher vor allem auch kulturelle Veränderungen in der Arbeitswelt. Diese ist nach wie vor durch die Hegemonie patriarchaler Arbeitskulturen geprägt, die unbedingte Loyalität und Unterordnung in Hierarchien höher bewerten als Teamfähigkeit und ein gleichberechtigtes Arbeitsklima. Auch hier müssten – über klassische Gleichstellungspolitik hinaus – Strukturen gefördert werden, die kooperative Arbeitsstile und andere Männlichkeitsmodelle fördern (Höyng/Puchert 1998).

Eine weitere Möglichkeit der Aufwertung der Reproduktionssphäre in der Erwerbsarbeit wäre ein stärkeres Engagement der Gewerkschaften und Betriebsräte. Schließlich sind Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen die relevanten Regulierungs- und Umverteilungsinstrumente im Rahmen der Arbeitswelt. In Kapitel 4 wurden bereits einige Beispiele aus progressiven Tarifverträgen zitiert. Allerdings ist darüber hinaus auch die stärkere Absicherung und Förderung der Normalität männlicher Beteiligung an Reproduktionsarbeit im Rahmen von Tarifverträgen denkbar:

Auch wenn von einem generellen Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit nicht die Rede sein kann, so kann jedoch auch kein Zweifel daran bestehen, daß das Bedürfnis nach einer besseren Vereinbarung von Arbeits- und Lebenszeit unter den Lohnabhängigen enorm gewachsen ist. Dieses Bedürfnis müssen insbesondere die Gewerkschaften in ihren Arbeitszeitpolitiken stärker als bisher aufgreifen und in konkrete Arbeitszeitmodelle umsetzen. Dies könnte darauf hinauslaufen, Abschied vom Monopol eines Modells einer lebenslangen, gleich verteilten und standardisierten Arbeitszeit als allgemeinverbindlicher Normalität zu nehmen ... Warum sollte es nicht „normal“ werden, daß auch ein männlicher Industriefacharbeiter nach seiner Ausbildung für einige Jahre in die Erwerbsarbeit eintritt, diese dann für einige Jahre unterbricht, um sich der Erziehung seiner Kinder zu widmen und zugleich der Lebensgefährtin die Möglichkeit zu erhalten, ihre Berufstätigkeit fortzuführen oder in Maßnahmen der außerberuflichen Weiterbildung einzusteigen. Erst wenn auch die Gewerkschaften die Bereitschaft und die Fähigkeit entwickeln, die gesellschaftlichen Arbeitszeitsysteme auch nach den Bedürfnissen der privaten Lebensführung, nach Ansprüchen der sozialen Lebenswelten optional auszustatten, können Chancen auf mehr Zeitsouveränität und individuelle Selbstbestimmung realisiert werden (Urban 2000: 11f.).

Eine Ausweitung des Engagements der Gewerkschaften auf die „ganze Arbeit“ wäre daher wünschenswert. Diese breitere gewerkschaftliche Orientierung auf die Lebenswelt der Beschäftigten wurde weitgehend aufgegeben, da sich die Gewerkschaften zunehmend auf ihr „Kerngeschäft“ beschränken. Gerade bei einem Abnehmen der gewerkschaftlichen Stammklientel in den industriellen Großbetrieben böten sich hier neue Potentiale: Eine Ausweitung gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf die Reproduktion würde der Lebenswelt ihrer Mitglieder entsprechen und böte darüber

hinaus Potentiale für viele neue weibliche Mitglieder. Teilweise wird eine solche Ausweitung den Gewerkschaften empfohlen – beispielsweise durch eine Ausweitung von Gewerkschaften im Wohngebiet (Hielscher 1999). Im Rahmen von Tarifverhandlungen könnten sich Gewerkschaften proaktiv für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Hausarbeit und Kindererziehung einsetzen und für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung unter ihren Mitgliedern werben. Darüber hinaus könnten Gewerkschaften auch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eintreten, indem sie als „Reproduktionsdienstleistungsagenturen“ selbst Kinderbetreuung für die Beschäftigten anbieten oder koordinieren. Bis dahin ist es jedoch noch ein weiter Weg ...

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta; Thomas Hinz. 1999. „Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich.“ In *Deutschland im Wandel: sozialstrukturelle Analysen*, hrsg. von Wolfgang Glatzer; Ilona Ostner. Opladen: Leske + Budrich; 191-205.
- Anzinger, Rudolf. 1994. „Neues Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten.“ *Betriebs-Berater. Zeitschrift für Recht und Wirtschaft* (21); 1492-1498.
- Arbeit & Ökologie-Briefe. 1999a. „Hochqualifizierte Angestellte: 50 Stunden pro Woche sind keine Seltenheit.“ *Arbeit & Ökologie-Briefe* (19); 5.
- Arbeit & Ökologie-Briefe. 1999b. „Neue Arbeitsbelastungen durch Arbeiten ohne Ende.“ *Arbeit & Ökologie-Briefe* (20); 5-6.
- Arbeit & Ökologie-Briefe. 1999c. „„Der Arbeit wieder ein gesundes Maß geben“: Streß, Gesundheitsverschleiß, eigenverantwortliches Handeln.“ *Arbeit & Ökologie-Briefe* (21); 9-11.
- Arbeit & Ökologie-Briefe. 1999d. „Neue Belastungen durch flexible Arbeitszeiten.“ *Arbeit & Ökologie-Briefe* (22); 2.
- Arbeitszeitgesetz. 1994. *BGBI. I*: 1170, im Internet unter: <http://www.bma.de/download/gesetze/arbeitszeit.htm>.
- Baethge, Martin. 1991. „Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit.“ *Soziale Welt* 1: 6-18.
- Barkholdt, Corinna. 1998. „Systematische Destandardisierung der Lebensarbeitszeit – angesichts veränderter Lebens- und Arbeitsbedingungen erscheint eine systematische und sozialverträgliche Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit für geboten.“ *Zeitschrift für Sozialreform* (10); 638-650.
- Bauer, Frank. 1999. „Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigung von Männern.“ In *teilZeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, hrsg. von Hans-J. Endl et al. Hamburg: VSA-Verlag; 101-111.
- Bauer, Frank; Hermann Groß, Gabi Schilling. 1996a. *Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland*. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Bauer, Frank; Hermann Groß; Gabi Schilling. 1996b. „Zur Geschlechtsspezifität der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei den abhängig Beschäftigten.“ *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt – und Berufsforschung* (3); 409-427.
- Bauer, Frank; Hermann Groß; Gabi Schilling. 1997. *Zeitverwendung in Arbeits- und Lebenswelt. Fallstudien bei Alleinstehenden und Beschäftigten in Paarhaushalten mit und ohne Kind*. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen.
- Beck, Ulrich. 1999. *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. 1994. „Auf dem Weg in die postfamiliale Familie – Von der Notgemeinschaft zur Wahlverwandtschaft.“ in *Riskante Freiheiten*, hrsg. von Ulrich Beck; Elisabeth Beck-Gernsheim. Frankfurt am Main: Edition Suhrkamp; 115-138.
- Berghahn, Sabine. 1999. „Soll der Gesetzgeber in die familiäre Arbeitsteilung eingreifen?“ In *Es rettet uns kein höh'eres Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, hrsg. von Brigitte Veil; Mechthild Stolz-Willig. Hamburg: VSA-Verlag; 112-137.
- Beyer, Susanne; Oliver Gehrs, Nikolaus von Festenberg. 2000. „Der Flirt mit der Freiheit. Das vermeintlich wilde Leben der Singles.“ *Der Spiegel* (10); 80-95.
- Biesecker, Adelheid. 1998. „Shareholder, Stakeholder and Beyond – auf dem Weg zu einer Vorsorgenden Wirtschaftsweise.“ In *Ökonomie der Betroffenen und Mitwirkenden: Erweiterte Stakeholder-Prozesse*, hrsg. von Adelheid Biesecker; Wolfram Elsner, Klaus Grenzdörffer. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft; 58-91.
- Biesecker, Adelheid. 1999. „Vorsorgendes Wirtschaften braucht Zeiten. Von einer „Ökonomie der Zeit“ zu „Ökonomien der Zeiten.““ In *Zeitlandschaften: Perspektiven für eine öko-soziale Zeitpolitik*, hrsg. von Sabine Hofmeister; Meike Spitzner. Stuttgart/Leipzig: Hirzel; 107-130.

- Biesecker, Adelheid. 2000. „Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“ – Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff.“ WZB-Discussion paper P 00-504. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung;
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), (Hg.) 1999. *Teilzeit – Arbeiten in anderer Form*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Information.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), (Hg.) 1996a. *Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung*. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.
- Bolle, Michael; Burkhard Strümpel, (Hg.) 1988. *Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner*. Berlin: Edition Sigma.
- Born, Claudia. 1997. „Das Ei vor Kolumbus. Frauen und Beruf in der Bundesrepublik Deutschland.“ In *Frauen arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost und West nach 1945.*, hrsg. von Gunilla-Friederike Budde. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht; 46-61.
- Bosch, Gerhard. 1996. „Flexibilisierung der Arbeitszeit und Umverteilung von Arbeit.“ *WSI-Mitteilungen* (49); 423-432.
- Bosch, Gerhard. 1998. „Das Ende der Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung.“ *WSI-Mitteilungen* (6); 345-359.
- Bosch, Gerhard; Steffen Lehdorff. 1998. „Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen.“ *DIW Vierteljahresschrift* (4); 300-324.
- Bothfeld, Silke. 1997. Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten. WZB-Discussion paper FS I 97-205. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Bulard, Martine. 1999. „Neue Arbeitsplätze – ohne Gewähr, aber umso flexibler.“ in *Le monde diplomatique*. Paris (9); 4-5.
- Bundesmann-Jansen, Jörg; Hermann Groß; Eva Munz. 2000: Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln: ISO – Institut zur Erforschung sozialer Chancen.
- Büssing, André; Hartmut Seifert, (Hg.) 1995. *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*. Mering/München: Rainer Hampp.
- Cockburn, Cynthia. 1988. *Die Herrschaftsmaschine: Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Hamburg: Argument.
- Davies, Karen. 1999. „Temporalities of Work and Gender – Zur vorfindbaren Diversität von Zeiten und Zeitdominanz.“ In *Zeitlandschaften: Perspektiven öko-sozialer Zeitpolitik*, hrsg. von Sabine Hofmeister; Meike Spitzner. Stuttgart/Leipzig: Hirzel; 161-182.
- Dellekönig, Christian. 1995. *Der Teilzeit-Manager: Argumente und erprobte Modelle für innovative Arbeitszeitregelungen*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Delsen, Lei. 1998. „When do men work part-time?“ In *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, hrsg. von Jacqueline O'Reilly; Colette Fagan. London/New York: Routledge; 57-76.
- Deutscher Bundestag. 2000. „Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen. Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsurlaubsgesetzes.“ *Bundestags-Drucksache*; 14/3118, Bonn.
- Döge, Peter. 1999. „Die Erforschung der Männlichkeit. Neue wissenschaftliche Ansätze in der Debatte über Geschlechterdemokratie und was Männer dazu beitragen können.“ *Frankfurter Rundschau* vom 31.07.1999.
- Düll, Herbert; Peter Ellguth. 1999. „Betriebliche Strukturen der Teilzeitbeschäftigung in West- und Ostdeutschland.“ *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (3); 269-280.
- Eckart, Christel. 1990. *Der Preis der Zeit: eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

- Engelbrech, Gerhard. 1997. „Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt – Ein Ost-West-Vergleich.“ *IAB Kurzberichte* (8), ohne Seitenangaben.
- Ertel, Michael. 1999. „Flexible Arbeitsformen und neue Arbeitsanforderungen: Probleme und Handlungsbedarf für den Arbeitsschutz.“ *Arbeit & Ökologie-Briefe* (12); 7-10.
- Fagan, Colette; Jaqueline O'Reilly. 1998. „Conceptualising part-time work.“ In *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, hrsg. von Colette Fagan; Jaqueline O'Reilly. London/New York: Routledge; 1-32.
- Fagan, Colette; Jacqueline O'Reilly; Jill Rubery. 1999. „Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich: Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag?“ *WSI-Mitteilungen* (1); 58-69.
- Fagan, Colette; Jannete Platenga, Jill Rubery. 1995. „Teilzeitarbeit – ein Instrument zur Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt? Ein Erfahrungsbericht aus den Niederlanden und Großbritannien.“ In *Arbeitszeit – Lebenszeit*, hrsg. von Reiner Hoffmann; Jean Lapeyre. Münster: Westfälisches Dampfboot; 150-184.
- Fraser, Nancy. 1994. „Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment.“ in *Pathologie des Sozialen*, hrsg. von Axel Honneth. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag; 351-376.
- Garhammer, Manfred. 1994. *Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie*. Berlin: Edition Sigma.
- Garhammer, Manfred. 1995. „Sozialverträglichkeit von Arbeitszeiten. Soziologische Überlegungen und Ergebnisse der Zeitbudgetforschung.“ In *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von André Büssing; Hartmut Seifert. Mering/München: Rainer Hampp; 53-75.
- Garhammer, Manfred. 1998. *Wie die Europäer ihre Zeit nutzen: Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung*. Berlin: Edition Sigma.
- Gaserow, Vera. 1999. „Putzen, spülen, windeln? Was haben die Bonner gelacht!“ *Frankfurter Rundschau* vom 22.05.1999.
- Geissler, Birgit. 1998. „Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit.“ In *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, hrsg. von Birgit Geissler, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger. Berlin: Edition Sigma; 145-164.
- Geissler, Birgit; Birgit Pfau-Effinger. 1999. „Wandel der Erwerbsbiographie und der Lebensplanung junger Frauen.“ In *teilZeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, hrsg. von Hans-L. Endl, Ulrich Heisig, Jürgen Holland. Hamburg: VSA-Verlag; 88-100.
- Geissler, Birgit; Friederike Maier; Birgit Pfau-Effinger, (Hg.) 1998. *FrauenArbeitsMarkt: Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: Edition Sigma.
- Geißler, Karlheinz A. 1999. „Die Zeiten ändern sich – Vom Umgang mit der Zeit in unterschiedlichen Epochen.“ *Aus Politik und Zeitgeschichte* (31); 3-10.
- Glanz, Alexander. 1992. „Männerzeit: Zeit für sich. Frauenzeit: Zeit für andere?“ In *Alles unter einen Hut?*, hrsg. von Irene Raelmann, Birgit Meiners, Alexander Glanz, Maria Funder. Hamburg: VSA-Verlag; 80-93.
- Gorz, André. 1989. *Kritik der ökonomischen Vernunft*. Berlin: Rotbuch-Verlag.
- Gorz, André. 2000. *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Groß, Hermann. 1995. „Sozialverträgliche Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten.“ In *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von André Büssing; Hartmut Seifert. Mering/München: Rainer Hampp; 135-147.
- Grottian, Peter; Weidmann, Thomas. 1997. „Für einen neuen Typus von Tarifvertrag im öffentlichen Dienst 1998: Oder wie solidarische Arbeitsumverteilung mit neuen Arbeitsplätzen und Dienstleistungen sowie Haushaltseinsparungen verbinden?“ *WSI-Mitteilungen* (6); 439-446.

- Hagen, Kornelia. 1994. „Erfahrungen mit Teilzeitarbeit in der betrieblichen Praxis.“ In *Familienfreundliche Arbeitszeiten – (k)eine Utopie?!*, hrsg. von KOBRA-Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen. Berlin: Kobra; 15-38.
- Hamm, Ingo. 1999. *Flexible Arbeitszeiten in der Praxis*. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Hans-Böckler-Stiftung. 1999. „Datenkarte '99.“ Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; im Internet unter: <http://www.boeckler.de/datenkarte/99/index.htm>.
- Harvey, Mark. 1999. „Economies of Time: A Framework for Analysing the Restructuring of Employment Relations.“ In *Global Trends in Flexible Labour*, hrsg. von Alan Felstead; Nick Jewson. Houndsmills, Basingstoke, Hampshire/London: Macmillan Press; 21-42.
- Haug, Frigga. 1997. „Plädoyer für einen neuen Geschlechtervertrag.“ In *Turbo-Kapitalismus. Gesellschaft im Übergang ins 21. Jahrhundert*, hrsg. von Eberhard Fehrmann, Hamburg: VSA-Verlag; 172-188.
- Helbrecht-Jordan, Ingrid; Ute Gonser. 1993. „... Vater sein dagegen sehr! – Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern“. *Zeitschrift für Frauenforschung* (1+2); 179-189.
- Held, Martin; Karlheinz Geißler, (Hg.) 1993. *Ökologie der Zeit: Vom Finden der rechten Zeitmaße*. Stuttgart: Hirzel.
- Herrmann, Christa; Markus Promberger, Susanne Singer, Rainer Trinczek. 1999. *Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung: Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis*. Berlin: Edition Sigma.
- Hielscher, Volker. 2000. „Entgrenzung von Arbeit und Leben?“ Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen auf die Beschäftigten. Eine Literaturstudie.“ Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Discussion paper FS II 00-201.
- Hielscher, Volker; Eckart Hildebrandt. 1999. *Zeit für Lebensqualität? Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung*. Berlin: Sigma Verlag.
- Hildebrandt, Eckart. 1999. „Flexible Arbeit und nachhaltige Lebensführung.“ WZB-discussion paper P99-507, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Hochschild, Arlie Russel. 1999. „Bei der Arbeit zu Hause.“ In *Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause*, hrsg. von Pauline Baudry; Brigitta Kuster; Renate Lorenz. Berlin: b-books; 61-83.
- Hofmeister, Sabine. 1999. „Natur der Zeiten – Zeiten der Natur oder „Momos Entdeckung“. Zur Bedeutung der Verbindung von Reproduktion und Innovation für das Verständnis einer nachhaltigen Entwicklung.“ In *Zeitlandschaften: Perspektiven öko-sozialer Zeitpolitik*, hrsg. von Sabine Hofmeister; Meike Spitzner. Stuttgart, Leipzig: Hirzel; 83-105.
- Holland, Jürgen. 1999. „Optionale Teilzeitarbeit für alle. Die Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit als Aufgabe von Tarif- und Betriebspolitik.“ In *teilZeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, hrsg. von Hans-J. Endl, Ulrich Heisig, Jürgen Holland et al. Hamburg: VSA-Verlag; 124-162.
- Holst, Elke; Jürgen Schupp. 1998. „Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997.“ *DIW Wochenbericht* (37); 1-12.
- Hörning, Karl; Anette Gerhardt; Matthias Michailow. 1990. *Zeitpioniere: Flexible Arbeitszeiten – neuer Lebensstil*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch.
- Höyng, Stephan; Ralf Puchert. 1998. „Die nicht angenommene Herausforderung: Patriarchale Arbeitskultur, Maskulinitäten und berufliche Gleichstellung.“ *Zeitschrift für Frauenforschung* (8); 59-75.
- Jacoby-Ebner, Irmgard; Jobst Ebner. 1999: „Teilzeitarbeit im Erziehungsurlaub. Gesetzliche Verbesserungen und Klarstellungen erforderlich.“ In *teilZeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, hrsg. von Hans-J. Endl, Ulrich Heisig, Jürgen Holland et al. Hamburg: VSA-Verlag; 163-174.
- Juncker, Abbo. 1998. „Brennpunkte des Arbeitszeitgesetzes.“ *Zeitschrift für Arbeitsrecht* (1); 105-130.
- Jurczyk, Karin. 1993a. „Bewegliche Balancen – Lebensführungsmuster bei ‚flexiblen‘ Arbeitszeiten.“ In *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*, hrsg. von Karin Jurczyk; Maria Rerrich. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag; 235-259.

- Jurczyk, Karin. 1993b. „Flexibilisierung für wen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Geschlechterverhältnissen.“ In *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*, hrsg. von Karin Jurczyk; Maria Rerrich. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag; 346-374.
- Jurczyk, Karin; Maria Rerrich. 1993a. „Lebensführung weiblich – Lebensführung männlich. Macht diese Unterscheidung heute noch Sinn?“ In *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*, hrsg. von Karin Jurczyk; Maria Rerrich. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag; 279-309.
- Jurczyk, Karin; Maria Rerrich. 1993b. „Lebensführung, soziale Einbindung und die Strukturkategorie ‚Geschlecht‘.“ In *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*, hrsg. von Karin Jurczyk; Maria Rerrich. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag; 262-278.
- Jurczyk, Karin; Maria S. Rerrich. 1993c. „Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo ‚alles zusammenkommt‘.“ In *Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*, hrsg. von Karin Jurczyk; Maria S. Rerrich. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag; 11-45.
- Jürgens, Kerstin; Karsten Reinecke. 1998. *Zwischen Volks- und Kinderwagen: Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern*. Berlin: Edition Sigma.
- Klages, Helmut. 1993. *Traditionsbruch als Herausforderung: Perspektiven der Wertewandelgesellschaft*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Kleemann, Frank; Ingo Matuschek, G. Günter Voß. 1999. „Zur Subjektivierung von Arbeit.“ WZB-discussion paper P99-512. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Klein-Schneider, Hartmut. 1999. *Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung.
- Klenner, Christina. 1998. „Diktat der Ökonomie oder mehr Selbstbestimmung? Eine Analyse neuer betrieblicher Regelungen und Ansatzpunkte für eine sozialverträgliche Gestaltung von Zeitkontenmodellen.“ In *Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von Christina Klenner; Hartmut Seifert. Hamburg: VSA-Verlag; 111-139.
- Knapp, Gudrun-Axeli. 1993. „Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum ‚Gendering‘ von Arbeit und Arbeitsvermögen.“ In *Frauenerwerbsarbeit: Forschung zu Geschichte und Gegenwart*, hrsg. von Karin Hausen; Gertrude Krell. Mering, München: Rainer Hampp Verlag; 25-46.
- Koch, Angelika. 2000. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter?“ *Blätter für deutsche und internationale Politik* (5); 590-599.
- Künzler, Jan. 1994. *Familiale Arbeitsteilung: Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Künzler, Jan. 1995. „Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Die Beteiligung von Männern im Haushalt im internationalen Vergleich.“ *Zeitschrift für Frauenforschung* (1-2); 115-132.
- Kurz-Scherf, Ingrid. 1993. „Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität. Auf der Suche nach Leitbildern für einen neue Arbeitszeitpolitik.“ In *Jenseits der Normalarbeitszeit: Perspektiven für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von Seifert Hartmut. Köln: Bund-Verlag; 9-79.
- Kurz-Scherf, Ingrid. 1995a. *Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin*. Berlin: BBJ Verlag.
- Kurz-Scherf, Ingrid. 1995b. „Weniger arbeiten? Oder: Die Phantasie vom besseren Leben.“ In *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von André Büssing; Hartmut Seifert. Mering, München: Rainer Hampp Verlag; 167-188.
- Kurz-Scherf, Ingrid. 1999. „Männerbündischer Traditionalismus.“ *Frankfurter Rundschau*; 13.10.1999.
- Lauterbach, Wolfgang. 1994. *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Lehndorff, Steffen. 1998. „Von der „kollektiven“ zu „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der Europäischen Union.“ *WSI-Mitteilungen* (9) 569-579.

- Lehndorff, Steffen. 2000. „Ist die Arbeitszeit in Zukunft noch regulierbar?“ *Supplement der Zeitschrift Sozialismus*: 15-33.
- Matthies, Hildegard; Ulrich Mückenberger, Claus Offe et al. 1994. *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Maurer, Andrea. 1992. *Alles eine Frage der Zeit? Die Zweckerationalisierung von Arbeitszeit und Lebenszeit*. Berlin: Edition Sigma.
- Meiners, Birgit. 1992. „Belastungsriesinnen‘ und ‚Widerständige‘. Strategien zur Bewältigung chronischer Zeitknappheit.“ In *Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der „Dienstleistungsgesellschaft“*, hrsg. von Irene Raelmann, Birgit Meiners, Alexander Glanz, Maria Funder. Hamburg: VSA-Verlag.
- Meissner, Frank; Svenja Pfahl; Philip Wotschak. 2000. *Dienstleistungen ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung*. Berlin: Edition Sigma.
- Möhlmann, Dieter. 1999. „Arbeitszeitverkürzungen in ‚flexiblen Arbeitszeitmodellen‘.“ In *teilZeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, hrsg. von Hans-J. Endl, Ulrich Heisig, Jürgen Holland et al. Hamburg: VSA-Verlag; 42-61.
- Mückenberger, Ulrich. 1985. „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?“ *Zeitschrift für Sozialreform* (7/8); 415, 457-474.
- Mückenberger, Ulrich. 1996. „Zur Neuorganisation von Zeit in der Stadt. Verkehr, Schule, Einkauf, Dienstleistung und Medizin müssen besser auf die Lebensbedürfnisse der Menschen zugeschnitten werden.“ *Frankfurter Rundschau*; 12.08.1996.
- Müller, Ursula. 1999. „Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen.“ In *Transformation, Unternehmensorganisation, Geschlechterforschung*, hrsg. von Hildegard Maria Nickel, Susanne Völker, Hasko Hüning. Opladen: Leske + Budrich; 53-75.
- Nickel, Hildegard Maria. 1999a. „Industriegesellschaft am Ende – Arbeit abgeschafft?“ In *Es rettet uns kein höh'eres Wesen. Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, hrsg. von Mechthild Veil; Brigitte Stolz-Willig. Hamburg: VSA-Verlag; 9-28.
- Nickel, Hildegard Maria. 1999b. „Frauen – Ein Appendix von Zukunftsmodellen? Der geschlechtsblinde Zukunftsdiskurs um Arbeit.“ *Berliner Journal für Soziologie* (4); 495-505.
- Noelle-Neumann, Elisabeth; Strümpel, Burkhard. 1984. *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?* München: Piper.
- Oppolzer, Alfred. 1993. *Ökologie der Arbeit. Mensch und Arbeitsumwelt: Belastungen und Gestaltungserfordernisse*. Hamburg: VSA.
- Peinelt-Jordan, Klaus. 1999. „Personalpolitik für aktive Väter.“ In *teilZeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, hrsg. von Hans-J. Endl, Ulrich Heisig, Jürgen Holland et al. Hamburg: VSA-Verlag; 112-121.
- Peter, Gabriele. 1988. *Frauendiskriminierung durch Teilzeitbeschäftigung – Insbesondere bei betrieblichen Sozialleistungen und der Vergütung von Überstunden*. Frankfurt am Main/Bern/New York/Paris: Lang
- Pfau-Effinger, Birgit. 1996. „Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen.“ *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (48): 462-492.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1998a. „Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse.“ In *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, hrsg. von Birgit Geissler, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger. Berlin: Edition Sigma; 177-194.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1998b. „Der soziologische Mythos von der Hausfrauenehe – sozio-historische Entwicklungspfade der Familie.“ *Soziale Welt* (49): 167-182.
- Pongratz, Hans G.; G. Günter Voß. 1998. „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“ *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (1); 131-158.
- Quack, Siegrid. 1993. *Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*. Berlin: Edition Sigma.

- Raelmann, Irene; Birgit Meiners, Alexander Glanz, Maria Funde. 1993. *Flexible Arbeitszeiten: Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Richter, Gudrun; Inga Discher. 1997. „Arbeitszeiten für Frauen – Zur Geschlechtsspezifität von Arbeitszeitformen.“ *Zeitschrift für Frauenforschung*; 35-51.
- Rinderspacher, Jürgen. 1995. „Arbeitszeit als Risiko – Sozialverträglichkeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit.“ In *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von André Büssing; Hartmut Seifert. Mering, München: Rainer Hampp Verlag; 31-52.
- Rinderspacher, Jürgen R.. 1998. „Das Zeitkonto als Zeitproblem – Überlegungen zur Haltbarkeit von Zeitkonten.“ In *Zeitkonten – Arbeit à la carte?*, hrsg. von Christina Klenner; Hartmut Seifert. Hamburg: VSA-Verlag; 27-52.
- Rinderspacher, Jürgen R. 2000. „Zeitwohlstand in der Moderne.“ WZB-discussion paper P00-502. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Rudolph, Helmut. 1998. „Geringfügige Beschäftigung‘ mit steigender Tendenz. Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen.“ *LAB Werkstattbericht* (9); ohne Seitenangaben.
- Schmid, Günther. 1998. *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. WZB-discussion paper FS I 98-206. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Schnack, Dieter; Thomas Gesterkamp. 1998. *Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Schulze-Buschhoff, Karin. 1999. *Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Individuelle Dynamik, Haushaltskontext, Wohlfahrtserträge*. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung.
- Schulze-Buschhoff, Karin. 2000a. „Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung – über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen.“ WZB-discussion paper P00-518. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schulze-Buschhoff, Karin. 2000b. „Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben: Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen?“ WZB-discussion paper P00-511. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Seifert, Hartmut. 1995. „Kriterien für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung.“ In *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von André Büssing; Hartmut Seifert. Mering, München: Verlag Rainer Hampp; 15-30.
- Seifert, Hartmut. 1997. „Reaktionen und Erfahrungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bei VW und der Ruhr-AG, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.“ In *Modelle zur Arbeitszeit. Beispiele, Erfahrungen und Handlungshilfen*, hrsg. von Thea Dückert. Oldenburg: Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg; 11-22.
- Seifert, Hartmut. 1998a. „Arbeitszeitpolitik in Deutschland: auf der Suche nach neuen Wegen.“ *WSI-Mitteilungen* (9) 579-607.
- Seifert, Hartmut. 1998b. „Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten.“ In *Zeitkonten – Arbeit à la carte?*, hrsg. von Christina Klenner; Hartmut Seifert. Hamburg: VSA-Verlag; 9-26.
- Spitzner, Meike. 1999. „Zukunftsoffenheit statt Zeitherrschaft.“ In *Zeitlandschaften: Perspektiven öko-sozialer Zeitpolitik*, hrsg. von Sabine Hofmeister; Meike Spitzner. Stuttgart: Hirzel; 267-327.
- Statistisches Bundesamt. 1999a. „Mikrozensus: Teilzeitbeschäftigung im April 1998: 87% aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland sind Frauen.“ *Presseerklärung des Statistischen Bundesamtes*; 18.03.1999.
- Statistisches Bundesamt. 1999b. „Teilzeitbeschäftigte im April.“ *Presseerklärung des Statistischen Bundesamtes*; 08.07.1999.
- Stiegler, Barbara. 1998. *Die verborgenen Schätze der Frauen: über die Aufwertung der Qualifikation aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Stolz-Willig, Brigitte. 1991. „Geregelte‘ Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das Ende der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben?“ In *Frauen-Alterssicherung: Lebensläufe von Frauen und ihre Benachteiligung im Alter*, hrsg. von Claudia Gather, Ute Gerhard, Karin Prinz, Mechthild Veil. Berlin: Edition Sigma; 120-130.
- Stolz-Willig, Brigitte. 1995. „Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung und Geschlechterverhältnisse.“ In *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, hrsg. von André Büssing; Hartmut Seifert. Mering, München: Rainer Hampp Verlag; 119-132.
- Stolz-Willig, Brigitte. 1999. „Neubewertung der Familienarbeit – Erziehungsgehalt als Perspektive.“ In *Es rettet uns kein höh'eres Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, hrsg. von Mechthild Veil; Brigitte Stolz-Willig. Hamburg: VSA Verlag; 94-111.
- Teriet, Bernhard. 1976. „Zeitsouveränität‘ durch flexible Arbeitszeit.“ *Aus Politik und Zeitgeschichte* (31); 3-16.
- Teriet, Bernhard. 1979. „Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität.“ In *Technologie und Zeitpolitik. Das Magazin zur Wachstumskrise*, hrsg. von Freimut Duve. Reinbek: Rowohlt; 75-111.
- Urban, Hans Jürgen. 2000. „Perspektiven einer emanzipatorischen (Arbeits-) Zeitpolitik.“ *Supplement der Zeitschrift „Sozialismus“* (4); 1-14.
- Vaskovics, Laszlo; Harald Rost. 1999. *Väter und Erziehungsurlaub*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wagner, Gert. 1998. „Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung.“ *DIW Wochenbericht* (44); 1-4.
- Wecker, Regina. 1996. „Weiber sollen unter keinen Umständen in der Nacharbeit eingesetzt werden ...‘. Zur Konstituierung von Weiblichkeit im Arbeitsprozeß.“ In *Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel*, hrsg. von Christiane Eifert et al. Frankfurt am Main: Suhrkamp; 196-215.
- Winterfeld, Uta von. 1999. „Zeit und Macht.“ In *Zeitlandschaften: Perspektiven öko-sozialer Zeitpolitik*, hrsg. von Sabine Hofmeister; Meike Spitzner. Stuttgart, Leipzig: Hirzel; 59-82.
- WSI. 1999. „Überstundenabbau kann Arbeitsmarkt spürbar entlasten.“ Im Internet unter: <http://www.boeckler.de/ergebnis/presdienst.cgi?archivsingle=138> in *WSI-Pressedienst* 30.
- Zühlke-Robinet, Klaus. 1997. „Arbeitszeitverkürzung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung seit 1985 – eine Literaturstudie.“ Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik.

Papers der Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

- P98-501 Jürgen Blazejczak, Eckart Hildebrandt, Joachim H. Spangenberg, Helmut Weidner: Arbeit und Ökologie – Ein neues Forschungsprogramm, 85 S.
- P99-501 IG Metall/WZB: Gewerkschaften und Ökologie. Forschungs- und Betriebsprojekte zu nachhaltiger Entwicklung (Dokumentation). Redaktion: Joachim Beerhorst/Anneli Rüling, 58 S.
- P99-502 Eckart Hildebrandt: Arbeit und Nachhaltigkeit, 39 S.
- P99-503 Felix Beutler, Jörg Brackmann: Neue Mobilitätskonzepte in Deutschland – Ökologische, soziale und wirtschaftliche Perspektiven, 80 S.
- P99-504 Volker Hielscher: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?, 29 S.
- P99-505 Sebastian Brandl, Ulli Lawatsch: Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme – Alternativen zu dezentralisierten, den einzelnen Betrieb betreffenden Formen der Interessenvertretung, 46 S.
- P99-506 Carroll Haak, Günther Schmid: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?, 44 S.
- P99-507 Eckart Hildebrandt: Flexible Arbeit und nachhaltige Lebensführung, 38 S.
- P99-508 Weert Canzler, Andreas Knie: Neue Mobilitätskonzepte: Rahmenbedingungen, Chancen und Grenzen, 33 S.
- P99-509 Elisabeth Redler: Eigenarbeits- und Reparaturzentren – ökologische Qualität der Eigenarbeit, 36 S.
- P99-510 Ulrike Schumacher: Zwischen Ausgrenzung und neuen Potentialen – Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen, 59 S.
- P99-511 Thomas Ritt: Die Beschäftigungsfelder im Umweltschutz und deren Veränderung, 41 S.
- P99-512 Frank Kleemann, Ingo Matuschek, G. Günter Voß: Zur Subjektivierung von Arbeit, 50 S.
- P00-501 Frank H. Witt, Christoph Zydorek: Informations- und Kommunikationstechnologien – Beschäftigung, Arbeitsformen und Umweltschutz, 59 S.
- P00-502 Jürgen P. Rinderspacher: Zeitwohlstand in der Moderne, 76 S.
- P00-503 Klaus Fichter: Beteiligung im betrieblichen Umweltmanagement, 38 S.
- P00-504 Adelheid Biesecker: Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“ – Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff, 23 S.

- P00-505 Heinz-Herbert Noll: Konzepte der Wohlfahrtsentwicklung: Lebensqualität und „neue“ Wohlfahrtskonzepte, 29 S.
- P00-506 Carsten Schneider: Veränderungen von Arbeits- und Umwelteinstellungen im internationalen Vergleich, 40 S.
- P00-507 Wolfgang Hien: Betrieblicher Gesundheitsschutz und betrieblicher Umweltschutz unter Mitarbeiterbeteiligung: Konflikt- und Synergiepotentiale, 39 S.
- P00-508 Hermann Schäfer: Ökologische Betriebsinitiativen und Beteiligung von Arbeitnehmern an Umweltmanagementsystemen, 31 S.
- P00-509 Josef Hilbert: Vom Kostenfaktor zur Beschäftigungslokomotive – Zur Zukunft der Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, 43 S.
- P00-510 Max Geray: Verbindung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb, 39 S.
- P00-511 Karin Schulze Buschoff: Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben: Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen?, 31 S.
- P00-512 Sabine Krüger: Arbeit und Umwelt verbinden – Probleme der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen, 57 S.
- P00-513 Uta Cupok: Lokales Handwerk: Dienstleistungen und Unternehmensnetzwerke, 50 S.
- P00-514 Martin Prange, Günter Warsewa: Arbeit und nachhaltige Stadtentwicklung – das Handlungsfeld lokale Ökonomie, 37 S.
- P00-515 Eckhard Priller, Jana Rückert-John: Nonprofit-Organisationen im Umweltbereich – Strukturen, Tätigkeitsfelder und Beschäftigungspotentiale, 43 S.
- P00-516 Peter Bleses: Auf zu neuen Ufern? Arbeit und Einkommen in der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte, 43 S.
- P00-517 Antje Vetterlein: Verhandelbarkeit von Arbeitszeitverkürzung. Zum Versuch neokorporatistischer Beschäftigungssteuerung im „Bündnis für Arbeit“, 93 S.
- P00-518 Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Jana Rückert-John: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung – über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen, 29 S.
- P00-519 Katrin Gillwald: Konzepte sozialer Innovation, 50 S.
- P00-520 Manfred Moldaschl: Neue Arbeitsformen und ökologisches Handeln, 43 S.
- P00-521 Willy Bierter: Dematerialisierung und Beschäftigung im Rahmen einer pluralen Ökonomie, 25 S.

- P00-522 Gerd U. Scholl: Beschäftigungsimplicationen und ökologische Wirkungen einer Verlängerung und Intensivierung der Produktnutzung, 45 S.
- P00-523 Jana Rückert-John: Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit – Der „Runde Tisch zur nachhaltigen Entwicklung in Berlin und Brandenburg“, 44 S.
- P00-524 Volker Teichert: Die informelle Ökonomie als notwendiger Bestandteil der formellen Erwerbswirtschaft. Zu den ökonomischen, sozialen und ökologischen Wirkungen informellen Arbeitens, 138 S.
- P00-525 Peter Bleses und Georg Vobruba: Entwicklungslinien und Zukunftsperspektiven der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, 53 S.
- P01-501 Sven Ripsas: Unternehmensgründung im Umweltschutz, 33 S.
- P01-502 Welf Schröter: Fallstudie AIFU „Regionales Anwender- und Innovations-Forum Umwelttechnologie“ Heilbronn/Neckarsulm. Ein bewertender Erfahrungsbericht aus der Perspektive der AIFU-Moderation, 39 S.
- P01-503 Gitta Barufke: Neue Armut und ökologische Verhaltensmöglichkeiten, 42 S.
- P01-504 Wolfgang Röhr: Voraussetzungen, Chancen und Anknüpfungspunkte für eine ökologische Betriebspolitik, 60 S.

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper** eine **Briefmarke im Wert von DM 1,00** oder einen "**Coupon Réponse International**" (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label** and **postage stamps in the amount of 1 DM** or a "**Coupon-Réponse International**" (if you are ordering from outside Germany) for **each WZB-Paper** requested.

Bestellschein

Order Form

Absender • Return Address:

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

*Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion Paper(s):*

*Please send me the following
Discussion Paper(s):*

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	Bestellnummer • Order no.