

Margret Mönig-Raane

Wem gehört die Zeit?

Koordinaten einer anderen Zeitverteilung

Aktueller Handlungsrahmen

Wem gehört die Zeit? – diese Frage ist gegenwärtig der Fokus in den Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit. Massive Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich bestimmen die Forderungen der Arbeitgeber seit dem Frühjahr 2004. Quer durch alle Wirtschaftsbereiche soll ein Korridor von 35 bis 42 Wochenarbeitsstunden und bedingungslose Öffnungsklauseln für betriebliche Verhandlungen einen arbeitszeitpolitischen Roll back einleiten.

Wie kompliziert die Auseinandersetzungen sind, hat im Frühjahr 2004 der wochenlange Streik der Zeitungsredakteure verdeutlicht, die Arbeitszeitverlängerungen abwehren konnten, allerdings eine Kürzung des Urlaubs hinnehmen mussten. Die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten, die Streichung des AZV-Tages im öffentlichen Dienst, die Verlängerung der Arbeitszeit für Beamte, die »freiwillige« 48-Stunden-Woche im Postzustelldienst – all' dies und mehr sind schmerzliche tarif- und gesellschaftspolitische Zugeständnisse. Auch im Rahmen von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen mehren sich die Forderungen der Arbeitgeberseite nach längeren Arbeitszeiten. Zugeständnisse sind im konkreten Einzelfall – als kleineres von zwei Übeln – verständlich. Aber sie schwächen die Position der Beschäftigten, auch die anderer Tarifbereiche, denn jedes dieser Zugeständnisse schafft einen Präzedenzfall, den die Arbeitgeber in anderen Branchen bei gegebenem Anlass wieder gegen Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte ins Feld führen.

In der aktuellen Auseinandersetzung geht es nicht nur um unbezahlte Mehrarbeit. Gewerkschaftliche Zeitpolitik – die 150 Jahre lang per Saldo eine erfolgreiche Politik der Arbeitszeitverkürzung war – galt immer als *der* zentrale Hebel für eine emanzipatorische Arbeitspolitik, die weit über die Gestaltung und Humanisierung von Arbeitsbedingungen hinausging. Sie wollte den Zusammenhang von Arbeit und Leben neu justieren, sie wollte Arbeitsplätze sichern und schaffen – und damit Leben und Gesellschaft humaner, demokratischer, gerechter gestalten. Heute ist die Zeitpolitik wieder *der* zentrale Hebel – diesmal für die Unternehmer. Ihre Ziele sind von einzelwirtschaftlicher Rationalität bestimmt: Kostensenkung und Wettbewerbsfähigkeit – und davon, die Gewerkschaften entscheidend zu schwächen.

Weil das unpopuläre Vorhaben Arbeitszeitverlängerung öffentlicher Zustimmung bedarf, wird von neoliberalen Wirtschaftswissenschaftlern behauptet, es könnten auf diese Weise Arbeitsplätze geschaffen werden: Wenn die Arbeitskosten gesenkt und die Gewinne gesteigert werden, würde die Wirtschaft konkurrenzfähiger, und das führe zu mehr Wachstum und schließlich auch zu mehr Beschäftigung. Die Übertragung mikroökonomischer Rationalität auf gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge produziert jedoch gegenteilige Effekte im Binnenmarkt und provoziert Gegenreaktionen der Opfer außenwirtschaftlicher Unterbietungskonkurrenz – in beiden Fällen auf Kosten von Arbeitsplätzen (siehe den Beitrag von Jörg Wiedemuth in diesem Band).

Eine weitere öffentliche Kampagne richtet sich gegen den vermeintlichen »Freizeitweltmeister Deutschland«. Dass kritische Ökonomen und Sozialwissenschaftler Unternehmerbehauptungen wie diese widerlegt haben, war und ist für die Gewerkschaften

hilfreich, wurde und wird in der Öffentlichkeit aber unzureichend zur Kenntnis genommen. Die Aufforderung, wenn es einer Volkswirtschaft schlecht gehe, müsse man eben die Ärmel hochkrepeln und mehr und länger arbeiten, verfehlte ihre Wirkung nicht. Es ist auch nicht zu verkennen, dass diese Argumente bei vielen ArbeitnehmerInnen verfangen, denen angesichts von Reallohnverlusten bzw. nur geringen Zuwächsen in den letzten Jahre eine Verlängerung der Arbeitszeit akzeptabler erscheint als weitere Einkommenseinbußen.

Entwicklungen und Trends

Die aktuelle Auseinandersetzung ist die Zuspitzung einer in den vergangenen zehn Jahren eher verdeckten, gleichwohl massiven Verteilungsauseinandersetzung. Seit Mitte der 1990er Jahre – seit die tarifliche Arbeitszeitpolitik zum Stillstand gekommen ist – steigen die tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollbeschäftigten wieder an. Im Durchschnitt arbeiten wir heute zweieinhalb Stunden mehr, als die Tarifverträge das vorsehen.

Das liegt einerseits daran, dass Überstunden zugenommen haben – vor allem im Dienstleistungsbereich. Andererseits haben die verschiedenen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung zu längeren Arbeitszeiten geführt. Die Zunahme von Arbeitszeitkonten – ca. 56 Prozent der Beschäftigten haben heute Arbeitszeitkonten – hat dazu geführt, dass 1,5 bis 2 Milliarden Arbeitsstunden gehortet werden. Aber auch ergebnisorientierte Systeme wie Vertrauensarbeitszeit oder Zielvereinbarungen, die im Zusammenhang stehen mit Konzepten umfassender Unternehmensreorganisation, die allesamt die Mobilisierung subjektiver Ressourcen zum Zweck haben, führen dazu, dass die Menschen – unter massivem Marktdruck vermeintlich »freiwillig« und »selbstbestimmt« – länger arbeiten.

Arbeitszeitflexibilisierung hat jedoch nicht für alle zu längeren Arbeitszeiten geführt. Gleichzeitig haben Teilzeitarbeit, befristete und prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Arbeitszeiten zugenommen. Mit der Differenzierung der Arbeitszeiten wachsen die Spaltungen und Polarisierungen unter den Beschäftigten: zwischen qualifizierten meist männlichen und immer länger arbeitenden vollzeitbeschäftigten Stammebelegschaften auf der einen Seite, und den zunehmenden, von Frauen dominierten Teilzeitarbeitsverhältnissen mit geringeren Qualifikationsanforderungen an den Rändern der Belegschaften auf der anderen Seite.

Das ist das Gegenteil von dem, was die Gewerkschaften mit ihrer Politik der Arbeitszeitverkürzung erreichen wollten: eine Umverteilung der vorhandenen Arbeit, um Arbeitslose wieder eine eigenständige Lebensführung zu ermöglichen, und mehr Freizeit und damit eine bessere Teilhabe an Familie, Kultur, Bildung, Politik und Gesellschaft. Die gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen ist das Leitmotiv gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik.

Die Arbeitszeitinitiative von ver.di

Ver.di will in der Arbeitszeitfrage das Heft des Handelns ein Stück weit zurückgewinnen. Die arbeitszeitpolitische Initiative folgt in ihren Zielvorstellungen den Beschlüssen des Gründungskongresses von ver.di. Sie zielt erstens auf mehr *Zeitsouveränität* für die Beschäftigten in der zunehmend flexibler werdenden Arbeits(zeit)organisation der Unternehmen. Dies wollen wir erreichen mit tarifpolitischen Regelungen, die die Ausdehnung und Intensivierung der Arbeit beschränken sollen. Sie fußt zweitens auf einem *lebensweltlichen Interessenbegriff*, der eben nicht den Bereich außerhalb der Erwerbsarbeit als privat ausblendet, sondern auf die Anforderungen geschlechterdemokratischer

Arbeitsteilung orientiert ist. Drittens stellt sich die Arbeitszeitinitiative der *arbeitsmarktpolitischen Verantwortung* der Gewerkschaften.

Schwerpunkt: Neue Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen

Mit der gegenwärtigen Verteilung von Zeit und Arbeit sind vielfältige Spaltungen verknüpft, die beständig vertieft werden: zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, zwischen Stamm- und Randbelegschaften, zwischen höher und geringer Qualifizierten, zwischen Männern und Frauen, zwischen den Generationen. Wenn die Gewerkschaften eine neue Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen wirklich anstreben, dann müssen sie an diesen Spaltungen ansetzen.

Dann muss Tarifpolitik allerdings eingebettet sein in ein umfassendes Konzept, das auch gesetzgeberische Maßnahmen mit einschließt. Die Verschränkung von tariflicher Arbeitszeitverkürzung, betrieblicher Arbeitszeitgestaltung und politischer Förderung der Arbeitsumverteilung ist Kennzeichen der neuen Verteilungsinitiative. Dazu brauchen wir eine gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Debatte auch über die rechtlichen Voraussetzungen der Verteilung von Arbeits- und Lebenszeit: also über Diskriminierungen im Steuer- und Sozialversicherungssystem, durch die traditionelle Muster der Rollen-, Zeit- und Arbeitsteilung zementiert werden.

Das Konzept einer neuen Zeitverteilung sollte von folgenden *Zielvorstellungen* geleitet sein:

- An erster Stelle geht es um die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Bei weit über 4 Millionen Arbeitslosen und anhaltendem Personalabbau in den Unternehmen ist eine Politik der Arbeitszeitverkürzung unser wesentliches Instrument zur Sicherung von Beschäftigung. In der betrieblichen Wirklichkeit hat es immer wieder Gegenbewegungen zur Verlängerung der Arbeitszeit gegeben. VW und Opel waren in der Vergangenheit die prominentesten Beispiele. Auch bei der Deutschen Telekom AG wurde vor kurzem ein Tarifvertrag abgeschlossen, mit dem durch Arbeitszeitverkürzung – mit Teillohnausgleich – Tausende von Arbeitsplätzen gesichert werden können. In vielen Fällen ist das Instrument der Arbeitszeitverkürzung eingesetzt worden, um drohenden Personalabbau zu verhindern. Arbeitszeitverkürzung – mit oder ohne vollem Lohnausgleich – ist und bleibt eine humane und solidarische Alternative.
- Eine neue Zeitverteilung muss die wachsenden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten im Blick haben. Internationale Vergleiche untermauern unser Anliegen: Die Bundesrepublik droht den Anschluss in der beruflichen Weiterbildung zu verlieren. Während sich in Großbritannien und Schweden die Hälfte aller Beschäftigten zwischen 25 und 45 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, ist es in Deutschland gerade mal ein Fünftel. Deutschland liegt damit auf Platz 14 von 17 Staaten. »Lebenslanges Lernen« ist mit längeren Arbeitszeiten nicht vereinbar – hier beißt sich die neoliberale Katze in den Schwanz. Weiterbildung entscheidet in zunehmendem Maße über individuelle Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten nimmt tendenziell weiter ab, während an hoch qualifizierten Arbeitskräften zunehmend ein ungedeckter Bedarf besteht. In zahlreichen Staaten gibt es weitgehende Ansprüche auf bezahlte Qualifizierungszeiten – auch das ist Ziel der neuen Zeitverteilung.
- Eine neue Zeitverteilung muss die Gesundheit schützen und auf Generationengerechtigkeit bedacht sein. Mit der Orientierung an den Erfordernissen

des Lebenslaufs (siehe unten) verknüpft, wäre dieses Ziel eine weitere Grundlage der nachhaltigen Nutzung der Arbeitskraft: Der Schutz der Menschen vor quasi unbeschränkter Verdichtung und Intensivierung der Arbeit. Das Arbeitspensum muss so bemessen sein, dass es ein ganzes Arbeitsleben lang durchgehalten werden kann – bis zum gesetzlichen Rentenalter. So werden die Älteren vor Diskriminierung und die Jüngeren vor Belastungen geschützt, die auf Dauer gesundheitsschädigend wirken – nur so kann eine faire Zeitverteilung zwischen den Generationen stattfinden. Es geht nicht nur darum, die Länge der Arbeitszeit zu begrenzen, sondern auch, die Zeit, in der wir arbeiten, human zu gestalten. Deswegen müssen wir mehr als bisher über Formen und beteiligungsorientierte Verfahren der Personalbemessung und Leistungsbegrenzung nachdenken.

- Die neue Zeitverteilung muss Geschlechtergerechtigkeit zum Ziel haben und dem Trend entgegenwirken, dass Frauen zunehmend schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, immer mehr in (geringer qualifizierte und bezahlte) Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden.
- Die neue Zeitverteilung muss eine sinnvolle und an den Bedürfnissen der Menschen orientierte Verteilung der Arbeitszeit über den gesamten Lebenslauf zum Ziel haben.

Fokus: »Biografieorientierte Arbeitszeit«

Die (Arbeits-)Zeitverteilung in der Lebenslaufperspektive ist für uns ein sehr wichtiger Ansatzpunkt in der Debatte um eine gerechtere Zeitverteilung. Die Diskussion dazu befindet sich erst am Anfang, ein fertiges Konzept liegt nicht vor. In einer Art Werkstattbericht soll hier der Stand der Diskussion vorgestellt werden – ein erster Überblick über das, was wir bisher als zentrale Faktoren, Funktionszusammenhänge und Hintergründe eines solchen Modells identifiziert und zusammengetragen haben.

1. Die Idee

Das Konzept der biografieorientierten Zeitverteilung hat zum Ziel, allen Menschen die Chance zu geben, ihre persönliche Lebensarbeitszeit so zu gestalten, dass sie mit den lebensweltlichen Interessen und Erfordernissen in Einklang zu bringen ist und Männern und Frauen eine gleichrangige Erwerbsperspektive zu eröffnen. Dazu müssen Phasen der Freistellung und Phasen verkürzter Arbeitszeiten für alle Beschäftigten möglich sein. Das ist kein rein tarifpolitisches Projekt. Dazu brauchen wir die Flankierung durch gesetzliche Regelungen und staatliche Unterstützung.

Subventionierte Auszeiten erwerbsfähiger Menschen waren über viele Jahre hinweg mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen ein wesentliches staatliches Instrument zur Förderung der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen kamen in vielen Fällen den Bedürfnissen der Betroffenen entgegen. Vor allem aber bedeuteten diese Regelungen für die Unternehmen die Möglichkeit der Rationalisierung, der Verjüngung ihrer Belegschaften, der Kostenersparnis und der staatlich geförderten Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Im Zuge von Altersteilzeit und Vorruhestand wurde die Berufstätigkeit der über 55 jährigen – vor allem in den Großbetrieben – auf ein Minimum reduziert.

Unsere Überlegung zielt darauf, dass solche Auszeiten auch in anderen Phasen des Lebens und zu einem anderen Zweck als dem des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand möglich sein sollen: zum Beispiel zur Kindererziehung oder zur Weiterbildung. Das geht über die aktuellen

Regelungen zur Elternzeit hinaus. Der Anreiz zur Freistellung muss so groß sein, dass die Möglichkeit von Männern und Frauen gleichermaßen genutzt wird und karrierebezogene Bedenken in den Hintergrund treten.

Mit Wertewandel und Individualisierung haben sich die Bedürfnisse, Verhaltens- und Einstellungsweisen der Beschäftigten verändert. Das betrifft besonders veränderte Ansprüche an die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Während sich in der Gesellschaft zunehmend andere als die traditionellen Rollenbilder herausbilden, (junge) Männer öfter zu Vorstellungen von emanzipierter Partnerschaft neigen, Elternschaft als Aufgabe begreifen und mitunter gern kürzer arbeiten wollen (Initiative »Männer gegen länger« und »Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem«), scheitern die neuen Ideen immer noch an der Realität – den Institutionen, die den Geschlechtern weiterhin gnadenlos ihre Rolle zuweisen.

Vorstellungen einer an den Bedürfnissen der Menschen orientierten Verteilung der Arbeitszeit während ihres gesamten Lebensweges sind nicht neu. Die arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di hat diese Idee aufgegriffen und arbeitet an einer entsprechenden tarifpolitischen und gesellschaftspolitischen Konzeption.

2. Aktuelle Befunde über Arbeitszeit-Entwicklungen

In diesem Buch und zwei weiteren umfangreichen aktuellen Arbeitszeitstudien (Bauer u.a. 2004, Kratzer u.a. 2004, Lehdorff/ Wagner 2004) wird bestätigt, dass die bezahlte Arbeit in Deutschland zunehmend ungleicher und polarisiert nach Qualifikation und Geschlecht verteilt wird. Die Beschäftigung im »normgeprägten Bereich« zwischen 30 und 40 Stunden nimmt ab. Männer arbeiten zunehmend über 40 Stunden, besonders groß ist die Zunahme sogar im Bereich über 48 Stunden. Frauen hingegen arbeiten verstärkt unter dreißig Stunden, besonders wächst hier der Anteil derjenigen, die unter 15 Stunden arbeiten. Deutschland gehört – im internationalen Vergleich – zu den Ländern, in denen die bezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen verhältnismäßig ungleich verteilt ist.

Deutschland gehört auch – neben Großbritannien – nach einem OECD-Vergleich zu den Ländern, in denen sich die Geburt eines Kindes besonders nachteilig auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirkt. Die Frauenerwerbstätigkeit hat zwar ständig zugenommen – gesellschaftliche Institutionen wie das Steuer- und Sozialversicherungssystem, das System der Kinderbetreuung, die Organisation der Grundschulen usw. determinieren die beschränkten beruflichen Möglichkeiten von Frauen mit kleinen Kindern. So wird die ungleiche Verteilung bei einer Betrachtung der Paarhaushalte besonders deutlich. Sobald Kinder in den Haushalt kommen, haben Frauen hierzulande keine gleichrangigen Erwerbschancen mehr.

Im internationalen Vergleich repräsentiert Deutschland ein Modell familienorientierter Sozialpolitik, das die Betreuung der Kinder durch die Mutter fördert. Das führt zu unterschiedlichen Beschäftigungschancen, Erwerbsmustern und Berufsverläufen von Frauen und Männern, zu Spaltungen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Rund drei Viertel der vormals erwerbstätigen Frauen unterbrechen in den letzten Jahren bei Geburt eines Kindes ihre Berufstätigkeit und nehmen Erziehungsurlaub in Anspruch. Während sich das Erwerbsverhalten von Frauen mit der Geburt eines Kindes grundlegend verändert, sind statistisch keine Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten von Männern festzustellen.

Während in Ostdeutschland ein hoher Anteil der Frauen nach dem Erziehungsurlaub wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehrt, ist dies in Westdeutschland nur ein Fünftel; vier

Fünftel arbeiten nach der Erziehungsphase Teilzeit. Hier hat sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten mehr als vervierfacht.

3. Wunsch und Wirklichkeit

Diese Arbeitszeitrealität entspricht in keiner Weise den von den Betroffenen gewünschten Erwerbs- und Arbeitszeitformen.

Quer durch Europa sind die Erwerbs- und Arbeitszeitpräferenzen von Männern und Frauen in zunehmendem Maße von egalitären Vorstellungen und Erwerbsmustern geprägt, wobei die Arbeitszeitwünsche von Frauen zu kurzer Vollzeit, einer ca. 30-Stunden-Woche, tendieren. Von beidem ist die Realität in Deutschland noch weit entfernt: Die Vollzeitarbeit ist nach unten starr und es gibt eine vermeintlich unüberwindbare Mauer zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit ist hierzulande noch gleichbedeutend mit geringeren Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf und längerfristig geringerem Einkommen. So wird die klassische Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen perpetuiert.

Selbst in der Phase der Kleinkindbetreuung entspricht das traditionelle deutsche Alleinverdiener-Modell überwiegend nicht den Erwerbswünschen der Frauen mit Kindern, obwohl es von der überwiegenden Mehrheit gelebt wird. In der Realität arbeitet in einer Mehrheit der Haushalte mit Kindern unter sechs Jahren der Mann Vollzeit, während die Frau nicht erwerbstätig ist – gewünscht wird diese Konstellation hingegen nur von 5 Prozent. In nur 15 Prozent dieser Haushalte arbeiten beide Partner Vollzeit – gewünscht wird diese Konstellation aber von 32 Prozent. Die Konstellation Mann Vollzeit und Frau Teilzeit ist bei 23 Prozent Praxis – gewünscht wird dies von 43 Prozent (vgl. Lehndorff/Wagner in diesem Band).

Der Unterschied zwischen dem tatsächlich gelebten Arbeitszeitmuster (52 Prozent) und dem gewünschten Zeitmuster (6 Prozent) ist in Deutschland im Vergleich mit anderen EU-Ländern am größten. Ein erheblicher Teil wünscht sich sowohl eine andere Arbeitszeitgestaltung als auch ein anderes Arbeitsteilungsmodell mit dem Partner. Die Betroffenen wollen eine egalitärere Zeitverteilung und egalitärere Erwerbsmuster. Deutschland ist nach wie vor der Prototyp für das »männliche Alleinverdienermodell«.

In Schweden hingegen werden die Profile der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern im biografischen Erwerbsverlauf immer ähnlicher. Nicht nur die Erwerbstätigkeit, auch die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen nimmt beständig zu. Und mit wachsender Frauenerwerbstätigkeit sinkt auch das demografische Problem, denn die Familienforschung stellt hier fest: In Ländern mit niedriger Frauenerwerbsquote sind auch die Geburtenraten niedrig. Je höher die Frauenerwerbstätigkeit – wie zum Beispiel in Frankreich und Skandinavien –, desto höher die Geburtenraten.

Wenn egalitäre Erwerbsstrukturen zwischen Frauen und Männern in anderen Ländern möglich sind, dann zeigt uns dies, dass diese mit einer effizienten Marktwirtschaft durchaus kompatibel sind. Es gibt also keinen „vernünftigen“ Grund – aber starke traditionelle Ideologien und überkommene Institutionen –, der einer geschlechtergerechteren Zeitverteilung im Wege steht.

4. Wohlfahrtsstaatliche Institutionen als Determinanten

Richten wir den Blick auf diejenigen wohlfahrtsstaatlichen Determinanten, die eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen – in der Lebenslaufperspektive - behindern.

- Die *öffentliche Kinderbetreuung* wirkt, so wie in Deutschland organisiert ist, restriktiv auf das Arbeitsangebot von Frauen. Die Betreuung muss wesentlich ausgebaut, Öffnungszeiten von Kindergärten und Grundschulen müssen ausgedehnt und Ganztagschulen erweitert werden. Ein Betreuungsangebot für Kleinkinder ist fast nicht vorhanden: Beispielsweise liegt die Betreuungsquote der unter 3-jährigen in Deutschland bei 2 Prozent – im Gegensatz dazu in Dänemark bei fast 50 Prozent.
- *Das Erziehungsgeld/Elterngeld* wurde bei der Neugestaltung des Elternzeitgesetzes durch die rot-grüne Bundesregierung nicht wesentlich erhöht. 300 Euro im Monat sind gewiss kein überzeugender Beitrag dazu, traditionelle Rollenmuster aufzubrechen. Unter den gegebenen Voraussetzungen sind weiterhin 2% aller ErziehungsurlauberInnen Väter und nur 7 Prozent der Väter mit kleinen Kindern arbeiten reduziert. Der »neue Vater« ist also bislang ein Ausnahmefall.
- *Das Steuersystem* ist so angelegt, dass das männliche Ernährermodell massiv begünstigt wird. Der Effekt des Ehegattensplittings – das uns übrigens im Jahr 44 Milliarden Euro kostet! – ist am größten, wenn der Partner mit dem höheren Einkommen Vollzeit arbeitet und die Gattin Teilzeit. Arbeitet die Frau auch Vollzeit, geht der Zuwachs des Haushaltseinkommens wieder zurück.
- *Das Rentensystem* setzt ebenfalls für Ehepaare Anreize, die Vorteile der Versorgerehe zu nutzen. Ökonomisch rational ist es von der Versorger- zur Zuverdienerinnen-Versorgerehe überzugehen.

Es gibt also wichtigste wohlfahrtsstaatliche Hindernisse, das einer souveränen Zeitgestaltung mit einer geschlechterdemokratischen und emanzipatorischen Perspektive im Lebenslauf im Wege stehen. Bedenkt man, dass Frauen mit hoher Qualifikation am ehesten diese Barrieren überwinden, so wird deutlich, dass hier die Polarisierung zwischen den Geschlechtern noch durch die zwischen den Qualifikationen verschärft wird.

5. Kritik des Hartz-Vorschlags einer »demografischen Arbeitszeit«

Vor gut einem Jahr (in der FAZ vom 18.9.03) hat Peter Hartz ein Konzept für eine »demografische Arbeitszeit« vorgeschlagen – Hartz fünf sozusagen. Es wurde in den Medien – und auch von verschiedenen GewerkschaftskollegInnen – positiv rezipiert. Interessant erscheint an diesem Vorschlag, dass erstmals Ansätze für ein Konzept der Organisation der Lebensarbeitszeit von Unternehmensseite aufgegriffen werden.

Der Hartz-Vorschlag sieht vor, dass bis zum Alter von 45 Jahren 40 Stunden, bis 55 dann 35 Stunden und bis 65 nur noch 30 Stunden gearbeitet werden soll. Der Vorschlag ist auf der Regelungsebene des Haustarifvertrags der Volkswagen AG angelegt, auf dessen Grundlage schon viele Vorreiterregelungen entstanden sind. In dem Vorschlag mischen sich verschiedene strategische Perspektiven: Erstens handelt es sich um eine Arbeitszeitverlängerung, zweitens um eine altersbezogene Arbeitsumverteilung und drittens um neue Bausteine der Erwerbsbiografie. Es handelt sich im Grunde um eine Neuorganisation von individuellen Leistungen und gesellschaftlichen Gegenleistungen im Laufe des Arbeitslebens. Das Konzept erscheint mir unter verschiedenen Aspekten problematisch:

- Durch die Umverteilung der Arbeitszeit in die jüngere Lebensphase wird faktisch für die leistungsfähigste Phase eine 40-Stunden-Woche eingeführt. Dies ist arbeitszeitpolitisch bedenklich, weil damit der Trend zur Arbeitszeitverlängerung letztlich gestärkt wird.

- Bedenklich ist die Umverteilung auch unter Belastungsgesichtspunkten. Im Alter zwischen 25 und 35 Jahren kumulieren alle Belastungen: berufliche Karriere, Familiengründung, Hausbau o.ä. Die altersbezogene Umverteilung führt also zu einer Kumulation von Belastungen in dieser Lebensphase. Aktuelle Veränderungen im Krankheitsspektrum (Stress, burn out, Zunahme psychischer Erkrankungen) und die Hochkonjunktur der Zeitmanagement-Gurus verweisen darauf, dass für viele Beschäftigte die Grenzen jetzt schon überschritten sind. Die Krankheitsgefahr würde im Alter steigen. Die Belastungsumverteilung konterkariert geradezu das Hartz'sche Ziel, dass alle bis 65 arbeiten sollen.
- Die Ausdehnung der »Gehirnlaufzeiten« der jungen Menschen mit »frischem« Hochschulwissen zielt nicht auf eine nachhaltige Nutzung der Arbeitskraft, die durch ständige Weiterbildung und Gesundheitspflege ihre Verwertbarkeit erhalten könnte, sondern impliziert unausgesprochen eine Ex-und-Hopp-Vorstellung des »Humankapitals« als einer verderblichen Ware, die in möglichst kurzer Zeit möglichst intensiv genutzt werden muss – eben dann, wenn sie am leistungsfähigsten ist.
- Schließlich würde diese Regelung die Erwerbsarbeitszentrierung in dieser entscheidenden und für das weitere Leben weichenstellenden Phase erhöhen. Die Zeitressourcen für andere Lebensinteressen würden weiter eingeschränkt. Eine weitere Re-Traditionalisierung der Familie wäre die Folge und für Familien mit höherem Einkommen ein Anwachsen familienbezogener Dienstleistungen. Substantielle Lebenselemente lassen sich nicht aufschieben, wie das der Ökonomie entlehnte Zinsmodell suggeriert.
- Im Konzept werden zwar Bildungszeiten und Gesundheitszeiten als Bausteine genannt. Auffälligerweise fehlen jedoch die Familienzeiten. Auch über den Einbau von Teilzeit in dieses Modell wird nicht gesprochen. Es geht wieder einmal nur um das traditionelle Normalarbeitsverhältnis, das ja bei VW noch in weiten Bereichen dominiert – aber nicht anderswo, und schon gar nicht in der Dienstleistungswirtschaft.
- Die Konsequenzen aus diesem Modell sind: Ranklotzen in der Lebensphase, in der Paare kleine Kinder haben. Das fördert und zementiert das alte Modell der Rollenverteilung.
- Die erwerbstätige Frau kommt in diesem Modell nicht vor. Sie müsste sich hier nämlich zwischen dem ungenutzten Verfall ihrer Qualifikation oder Unfruchtbarkeit entscheiden, was angesichts unserer demografischen Situation in Deutschland ja auch eine gesellschaftspolitische Frage sein dürfte. Die vorgeschlagene »demografische Arbeitszeit« wäre unter demografischen Gesichtspunkten also nicht sehr sinnvoll.

6. Elemente einer biografieorientierten Zeitverteilung

Die Perspektive des Lebenslaufs ist in der Frage der Verteilung und Gestaltung der Arbeitszeit virulent. Die Frage ist, welchem Wertesystem, welchem Leitbild diese Perspektive folgt: ob sie nur auf das kurzfristige Verwertungsinteresse schießt, oder ob sie einem Leitbild folgt, das Erwerbsarbeit so gestalten will, dass Frauen und Männer eine gleichrangige Erwerbsperspektive haben.

Die Diskussion über eine biografieorientierten Zeitverteilung hat bei ver.di erst begonnen. Ich möchte hier Elemente skizzieren, die so ein Modell auf jeden Fall berücksichtigen und integrieren müsste:

- Grundlegende individuelle Optionen der Lebensführung, Berufswahl, Familiengründung, Weiterbildung und Umschulung in verschiedenen Lebensphasen müssen möglich sein.
- Eine Mindestsicherung der Lebensführung in Übergangsphasen und im Alter muss ermöglicht werden: z.B. muss das Elterngeld – wie in Schweden – durch eine Lohnersatzleistung, wohl am besten durch eine Elternversicherung ersetzt werden, damit ein eigenständiger sozialer Schutz für Frauen und ein Anreiz für Männer zur Erziehungszeit entsteht.
- Geschlechter- und Generationengerechtigkeit durch eine Gleichverteilung der Optionen der Lebensführung und tatsächlicher Wahlfreiheit durch z.B. ausreichende und finanzierbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten muss abgesichert werden.
- Ein präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie alterns- und belastungsgerechte Arbeitszeiten müssen gefördert werden.
- Möglichkeiten, Anreize und Anerkennung für lebensbegleitendes und lebensphasengerechtes Lernen in allen Tätigkeitsformen müssen geschaffen werden.

Neue Zeitverteilung als tarifpolitisches Projekt

Fassen wir zusammen: Die Entwicklung hin zu einer zunehmend polarisierenden Zeitverteilung ist wohl kaum zu stoppen, ohne dass die institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland geändert werden: die öffentliche Kinderbetreuung, das Erziehungs-/bzw. Elterngeld, das Steuer- und das Rentensystem. Mit anderen politischen Rahmenbedingungen würden sich unsere tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten entscheidend verbessern. Eine breite gesellschaftspolitische Debatte wäre hier die Voraussetzung und Grundlage für die nötigen Gesetzesänderungen.

Was können wir unter den gegebenen Voraussetzungen tarifpolitisch bewegen? Das Ziel einer gleichrangigen Erwerbsperspektive von Frauen und Männern wird zwar in den Gewerkschaften schon seit vielen Jahren diskutiert, hatte allerdings in der Vergangenheit keine tarifpolitische Priorität. Jedenfalls nicht in der praktischen Tarifarbeit, die ja – zugegeben auch bei uns – noch immer zu sehr am (männlichen) Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet ist. Auch für die Betriebsräte ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allenfalls ein nachrangiges Politikfeld, wie die WSI-Betriebsrätebefragung dokumentiert. Das wollen wir mit unserer arbeitszeitpolitischen Initiative in ver.di ändern. Der zunehmenden geschlechterspezifischen Polarisierung der Arbeitszeiten muss auch tarifpolitisch begegnet werden. Egalitäre Arbeitszeitstrukturen von Männern und Frauen müssen gefördert werden. Denn auch tarifpolitische Regelungen, die den lebensweltlichen Interessen bei der individuellen und betrieblichen Arbeitszeitgestaltung auf die Sprünge helfen, können zur Lösung des Problems beitragen.

Individuelle Wahl- und Kontrollmöglichkeiten, die die kollektiven Schutzmöglichkeiten der Tarifverträge nicht schwächen, könnten ein erster Schritt in die richtige Richtung sein. Nachgedacht werden muß auch über die Rolle der Betriebsräte in dieser Frage, die zunehmend zum Anker der Arbeitszeitregulierung werden.

Diskussionsgrundlage könnte hierfür ein mitbestimmungsorientiertes Konzept sein, das von Steffen Lehndorff und Alexandra Wagner skizziert wird: Ein neuer Arbeitszeitstandard von Regel- und Höchst-Arbeitszeiten soll verbunden werden mit mehr dezentralen Einflußmöglichkeiten und neuen Mitbestimmungsrechten. Die Elemente des neuen Arbeitszeitstandards sind »Haltegriffe«, »Mitbestimmungsschwellen« und »Leitplanken«.

- Haltegriffe sind kollektivvertraglich vereinbarte Rechte und Verfahrensnormen, die den einzelnen Beschäftigten mehr Einflussmöglichkeiten über ihre Arbeitszeit zusprechen. Sie müssen selber danach greifen.
- Mitbestimmungsschwellen in Kollektivverträgen legen fest, in welcher Situation und wann über welche Maßnahme zu verhandeln ist, sodass Konten nicht mehr überlaufen oder ausbezahlt werden können.
- Leitplanken regeln das Abweichen von der tarifvertraglichen Norm und legen – anders als pauschale Öffnungsklauseln – Standards für abweichende Betriebsvereinbarungen fest.

Entscheidend ist bei diesen Überlegungen die Länge der Arbeitszeit. In den Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverlängerung argumentieren die Gewerkschaften damit, dass diese volkswirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch unsinnig ist. Ein anderes Argument wird oft vergessen: Arbeitszeitverlängerung verschärft weiter die Polarisierungen und führt zu einem Roll back im Kampf um Geschlechterdemokratie. Eine kürzere Wochenarbeitszeit – das müssen wir bei allem Nachdenken über eine biografieorientierte Arbeitszeit immer im Blick behalten – ist immer noch die wichtigste Voraussetzung für eine emanzipatorische Zeitverteilung.

Bauer, Frank/ Groß, Hermann/ Lehmann, Klaudia/ Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003; Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln

Kratzer, Nick/ Fuchs, Tatjana/ Wagner, Alexandra (2004): Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt, in: SOFI/ IAB/ INIFES/ ISF (Hrsg.) : Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung: Arbeit und Lebensweisen, Wiesbaden (im Erscheinen)

Lehndorff, Steffen/ Wagner, Alexandra (2004): Arbeitszeiten und Arbeitszeitregulierung in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme, in diesem Band

Lehndorff, Steffen (2003): Politische Voraussetzungen einer individuellen Gestaltung der Lebensarbeitszeit, in: ver.di Bundesverwaltung (Hrsg.): Immer flexibler – immer mehr! Auf dem Weg zur Zeitsouveränität? (Tagungsdokumentation)